

Chèr(e)s camarades,

Plusieurs d'entre vous ont été sollicités sur la question de l'exercice du droit de retrait compte-tenu du comportement adopté par certains employeurs qui exposent leurs salariés aux risques du Covid19.

Rapidement, nous pouvons retenir du droit de retrait :

En principe, le droit de retrait a pour objectif de permettre efficacement au salarié de se retirer et de faire face à toute situation dangereuse menaçant sa vie ou sa santé.

L'exercice du droit de retrait implique néanmoins un certain nombre de conditions qu'il faut scrupuleusement respecter :

Le droit de retrait, s'il est facultatif, c'est-à-dire qu'il ne constitue pas une obligation pour le salarié, implique néanmoins un devoir d'alerter l'employeur immédiatement.

En termes clairs, le droit de retrait est facultatif. Il ne constitue pas une obligation pour le salarié mais le salarié conserve toujours la possibilité d'exercer ce droit même s'il « vit » cette situation de danger depuis un certain temps.

Tout cela pour signifier qu'il n'est jamais trop tard pour exercer son droit de retrait.

Dès lors que ce droit de retrait intervient dans des conditions régulières, l'employeur ne peut sanctionner le salarié et surtout, à aucun moment, **l'employeur ne dispose du droit de s'opposer à l'exercice d'un droit de retrait**, même si cet employeur considère que, de toute évidence, aucune raison ne le justifie.

Accessoirement, il peut être ajouté que l'employeur ne peut reprocher à un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, de ne pas avoir usé de ce droit de retrait.

Plus fondamentalement :

Le droit de retrait est un droit individuel qui, certes, peut s'exercer collectivement mais reste, dans tous les cas, un droit individuel qui implique que le salarié (à titre individuel) doit signaler le risque à son employeur et/ou à son responsable et/ou à son chef d'établissement.

Contrairement à une idée largement répandue, aucun formalisme n'est exigé par la loi, aucun règlement intérieur ne peut restreindre ni limiter ce droit de retrait.

Plus largement, il peut être indiqué qu'aucun texte de loi n'impose que cet exercice du droit de retrait se fasse par une déclaration écrite.

Néanmoins, je recommande à toutes celles ou à tous ceux qui entendent exercer ce droit de retrait, de procéder soit par lettre remise en mains propres contre décharge, soit par mail, la lettre

recommandée avec accusé de réception en cette période de difficultés postales me semble désormais accessoire.

Il importe néanmoins que chaque salarié qui a entendu exercer son droit de retrait se « couvre » en conservant une preuve de cette déclaration faite auprès de l'employeur.

Une autre particularité de l'exercice du droit de retrait réside dans son caractère subjectif, c'est-à-dire que le salarié n'a pas à attendre que l'employeur reconnaisse l'existence d'une situation de danger pur dire s'il y a ou non possibilité d'exercer son droit de retrait.

La loi et la jurisprudence sont catégoriques :

« le bien fondé de l'appréciation du motif raisonnable de pensée relève de l'appréciation souveraine des juges du fond et non de l'employeur ».

En termes clairs, peu importe ce que pense l'employeur. Seul le point de vue exprimé par le salarié impose le droit de retrait.

En l'espèce, dans la période actuelle, il ne fait aucun doute que la référence au danger lié au Covid-19 caractérise juridiquement le motif raisonnable de penser qu'il y a un danger grave et imminent.

La jurisprudence a régulièrement rappelé que le Code du travail ne subordonne pas l'exercice du droit de retrait à l'existence effective d'un danger grave et imminent. Il suffit pour le salarié d'avoir un motif raisonnable de penser qu'un tel danger existe.

En résumé, l'appréciation du danger ne peut être exprimé que par le salarié et non par l'employeur.

Seul l'abus de droit peut être sanctionné, soit par une retenue de salaire, soit par une sanction disciplinaire, soit éventuellement par un licenciement.

Néanmoins, il faut rappeler et insister sur le fait que l'exercice du droit d'alerte n'est pas subordonné à une autorisation préalable de l'employeur.

Enfin, plus précisément et sur des cas particuliers :

Le droit ne peut être exercé que pendant l'exécution du contrat de travail.

Dès lors que le contrat de travail est suspendu pour quelque cause que ce soit (maladie, chômage partiel) le droit de retrait ne peut être mis en œuvre.

Il n'est pas davantage nécessaire qu'un droit de retrait ait été mis en œuvre ou exercé par le CSE et/ou la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail.

C'est dire que même en l'absence d'alertes exercées par les instances représentatives du personnel, le salarié peut individuellement exercer son droit de retrait, c'est-à-dire même en présence **d'une carence du CSE ou de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail**.

SUR LE DROIT D'ALERTE EXERCÉ PAR LE CSE ET/OU LA COMMISSION SANTÉ SÉCURITÉ ET
CONDITIONS DE TRAVAIL

Lorsque l'employeur est alerté d'une situation de danger grave et imminent par un salarié, il doit faire procéder à une inspection du lieu de travail.

C'est après la réalisation de cette inspection en cas de danger grave et imminent avéré, que l'employeur pourra prendre les mesures et donner les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail (**Code du travail – art. L 4132-5**).

En principe, le danger grave et imminent persiste tant que l'employeur n'a pas pris les mesures nécessaires pour le faire cesser.

Parallèlement au droit d'alerte et au droit de retrait dont dispose chaque salarié dans l'entreprise le CSE et la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail disposent, eux aussi, d'un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent.

Ce droit d'alerte enclenche une enquête immédiate avec l'employeur ou son représentant ayant pour objet la prise des mesures nécessaires pour faire cesser cette situation dangereuse.

En annexe de cette communication, vous trouverez un modèle que chaque salarié doit adresser à son employeur ou à son chef d'établissement pour exercer son droit de retrait.

Bien évidemment, il faudra l'adapter pour chaque situation, chaque entreprise ou établissement et dans tous les cas, au regard des conditions de travail propres à chacun des salariés concernés.

Vous trouverez également également un modèle à adresser à l'employeur par les représentants du personnel informés par les salariés de la mise en œuvre de leur droit de retrait.