

**FICHE
JURIDIQUE**

25/03/2020

Spécial Covid-19



**droit
de retrait**

L'exercice du droit de retrait dans le **contexte du risque d'épidémie de coronavirus est-il légitime ?**

Il est conditionné par le fait que l'employeur n'a pas les mesures de prévention et de protection nécessaires, « sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux ». L'administration a rappelé que l'exercice du droit de retrait dans un contexte de pandémie s'apprécie au regard de la situation particulière du travailleur qui l'invoque, mais aussi sur l'importance du danger.

Rappelons que tout travailleur a le droit de se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection (C. trav., art. L. 4131-1). Le droit de retrait est exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent (C. trav., art. L. 4132-1). Il doit préalablement informer l'employeur.

L'employeur ne peut pas demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un tel danger (C. trav., art. L. 4131-1). Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise face à un retrait légitime (C. trav., art. L. 4131-3). S'il conteste le retrait, il doit s'adresser au juge judiciaire qui seul peut décréter la reprise de l'activité.

Ainsi, sont illégales, les ordres d'employeur ordonnant de reprendre le travail avec menaces de sanctions.

L'articulation avec le droit d'alerte

L'usage du droit de retrait s'accompagne nécessairement du droit d'alerte du CSE, c'est-à-dire le confinement sur le registre des dangers graves et imminents des faits par un membre du CSE. S'il n'existe pas, nous vous conseillons, bien que non prévu par le code, de signaler les faits et l'absence de registre auprès de l'inspecteur du travail et de la CARSAT (CRAMIF, CGSS), tout en le signifiant à l'employeur.



Les pouvoirs de l'inspecteur du travail

Référé de l'inspecteur du travail, mis à jour 07/2015.

Si le patron continue d'être menaçant et que la situation ne bouge pas

Une mise en demeure de l'inspecteur peut enjoindre à l'employeur de se mettre en conformité avec la législation, un délai d'exécution (de 4 jours minimum) étant fixé (C. trav., art. L. 4721-4). En l'occurrence, il doit mettre en place les règles protectrices contre le Covid-19. En cas de danger grave ou imminent pour l'intégrité physique des travailleurs, les inspecteurs du travail sont autorisés à recourir immédiatement au procès-verbal, sans mise en demeure préalable (C. trav., art. L. 4721-5). Nous considérons que c'est le cas aujourd'hui. Dans ce cas, il doit adresser sa réclamation au Directeur (Direction régionale des Entreprises de la concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi).

La saisine du juge des référés par l'inspecteur

En cas de risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur, l'inspecteur du travail peut, aussi, saisir le juge des référés pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser le danger constaté : mise hors service des postes à risque ou encore fermeture d'un chantier ou d'un atelier (C. trav., art. L. 4732-1).

Dans cette procédure, l'inspecteur du travail intervient directement devant le juge et c'est à lui qu'incombe de citer l'employeur et d'exposer les faits. Il ne le fera que s'il est sollicité et les faits avérés. Toutefois, une telle procédure peut être arrêtée par la production d'un justificatif attestant de la disparition du risque ou de la situation non-conforme (constat d'huissier ou autre document suffisamment probant). D'où la construction d'un dossier sérieux et solide.

Claudy Ménard