

Fiche pratique Santé travail pendant la crise sanitaire

FICHE 8

➔ LE DROIT DE RETRAIT DU SALARIÉ

Définition :

Le salarié peut se retirer de toute 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. Il alerte immédiatement son supérieur hiérarchique ou son employeur. C'est l'article L. 4131-1 du code du travail. Ce droit peut s'exercer seul ou collectivement.

Il n'y a pas de formalité particulière à remplir, il est toutefois conseillé de s'entourer de témoins ou d'un écrit et de prévenir un représentant du personnel s'il y en a.

La bonne foi du salarié suffit :

Peu importe que le danger grave soit après coup estimé irréal, c'est la bonne foi du salarié qui le conditionne. C'est ce qu'il faut comprendre du « *Motif raisonnable de penser* ».

Le gouvernement ou les patrons voudraient que ce soit leur motif raisonnable de penser à eux, ce n'est évidemment pas ce que dit le texte.

L'imminence du danger :

Pour ce qui est de « l'imminence », le texte parle bien du danger, à ne pas confondre avec le dommage, qui lui, peut être décalé dans le temps, c'est typiquement le cas d'une infection.

La gravité :

Pour ce qui est de la gravité, il est bien rédigé dans la loi « *Pour sa vie ou sa santé* ». En l'occurrence, l'ensemble des autorités sanitaires et politiques ne font que répéter qu'il y a danger pour la santé, voire pour la vie.

Le rôle des élus du personnel :

S'il y a des représentants du personnel dans l'entreprise, ils doivent relayer ce droit de retrait du salarié par leur droit d'alerte d'élus en cas de

danger grave et imminent ce qui enclenche une procédure spécifique. Elle peut aller jusqu'à la saisie de l'inspecteur du travail en cas de maintien du désaccord.

Les suites :

L'employeur ne peut demander au salarié de reprendre son activité dans une telle situation de travail où persiste ce danger grave et imminent. Aucune sanction et aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié exerçant son droit de retrait.

Les protections individuelles, les masques, les solutions hydroalcooliques, la distanciation.

C'est toujours à l'employeur de fournir les matériels nécessaires, garantir l'hygiène et mettre en place l'organisation humaine telle qu'elle est réclamée par les autorités. Il est plus facile de s'appuyer sur les mesures gouvernementales qui déjà ne sont généralement pas respectées. On peut aussi aller sur les mesures qui devraient exister mais cela rend la démarche moins solide.

Il est conseillé de faire des copies écran des messages des autorités car les messages évoluent et les anciens disparaissent.

