

# COVID-19 : Reprise d'activité et droit de retrait des salariés

Webinar du Jeudi 07 mai 2020  
animé par Annick MACHER

# AVERTISSEMENT

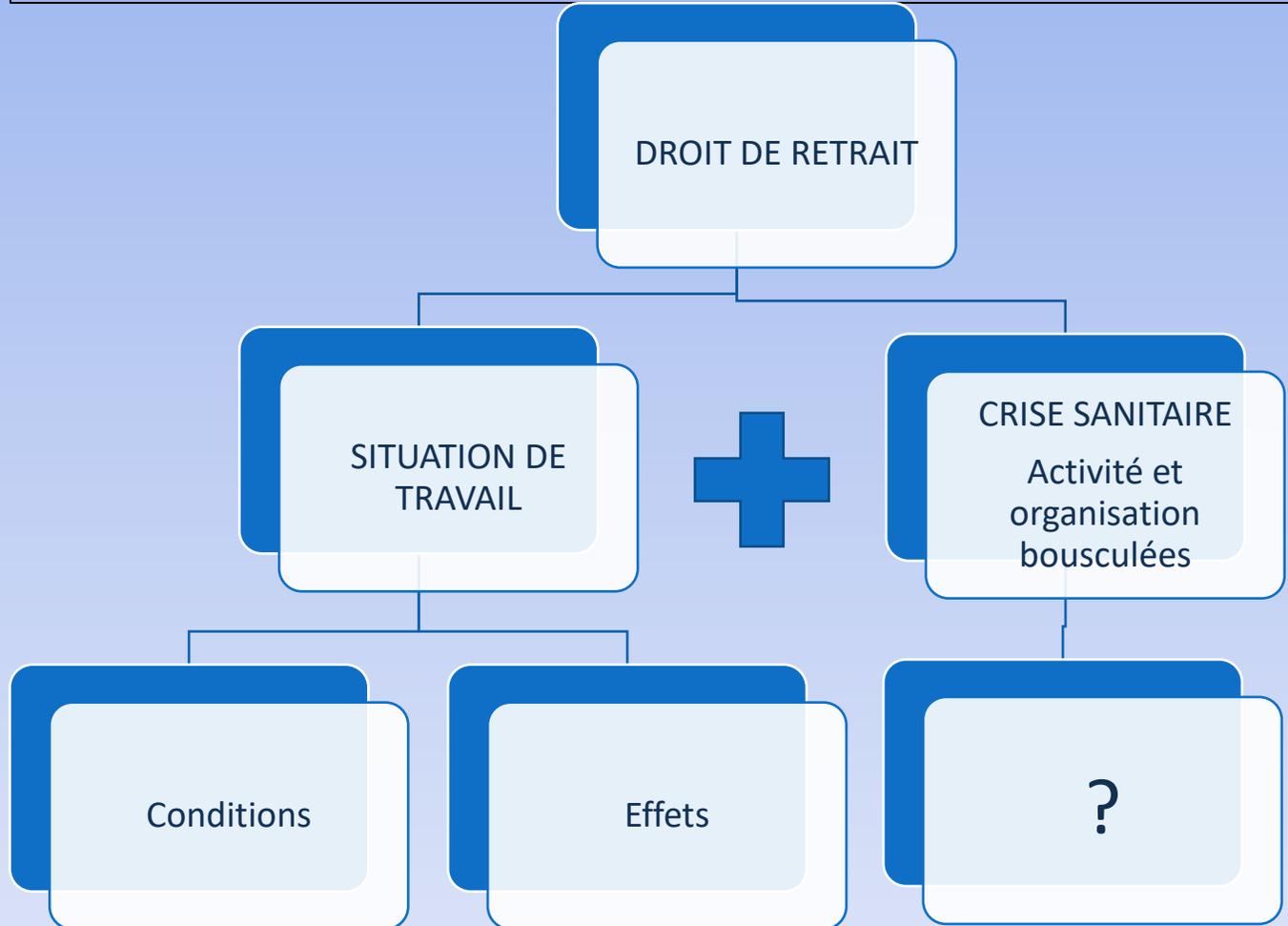
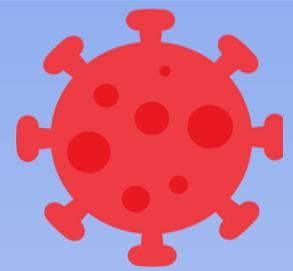


[www.ireo.fr](http://www.ireo.fr)

- Les contenus de ce webinar ont été réalisés à l'attention des usagers de l'IREO Hauts-de-France dans un objectif d'information.
- Ils ne peuvent pas être utilisés en dehors de ce contexte.
- Les contenus ne sont pas exhaustifs; ils sont datés et sont susceptibles d'évoluer dans le contexte de la crise sanitaire que nous traversons.
- Des éléments tronqués ou sortis de ce contexte ne sauraient être utilisés au titre de l'IREO



# Un contexte particulier : l'état d'urgence sanitaire





## Une situation exceptionnelle : des questions

- Un salarié peut-il refuser de reprendre le travail s'il estime que l'employeur n'a pas pris suffisamment de mesures de protection ?
- Peut-on exercer un droit de retrait si un collègue néglige d'appliquer les gestes barrière ?
- Y a-t-il des conditions spécifiques ou supplémentaires liés au droit de retrait ?
- .....



# Une situation exceptionnelle : des réactions diverses

## VERS UNE REMISE EN CAUSE DU DROIT DE RETRAIT ?

*« ... la seule circonstance que je sois affecté(e) à l'accueil du public (...) ne suffit pas (...) à considérer que je justifie d'un motif raisonnable pour exercer mon droit de retrait ».*

Questions/réponses Ministère du Travail

## VERS UNE LIMITATION DE LA RESPONSABILITE DE L'EMPLOYEUR ?



# UN ETAT D'URGENCE SANITAIRE

24 mars 2020 → 24 juillet 2020 → ?

## UNE MODIFICATION DU CADRE JURIDIQUE HABITUEL

- **Loi 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie du Covid-19**

43 ordonnances prévues par la loi d'urgence + décrets

48 guides métiers ( ministère du travail) + branches

**Protocole national de déconfinement** ( publié le 03 mai sur travail-emploi.gouv.fr)

- **Projet de loi prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions**

# LA CRISE SANITAIRE .....



[www.ireo.fr](http://www.ireo.fr)

.... n'implique pas  
**NECESSAIREMENT**  
un exercice légitime du droit  
de retrait

..... mais n'EFFACE PAS le droit  
de retrait

**SITUATION INEDITE en raison de l'AMPLEUR DE LA CRISE  
SANITAIRE**



Institut agréé par le Ministère du Travail

Institut Régional d'Education Ouvrière



www.ireo.fr

Depuis 1982

Associer chaque travailleur à une démarche de prévention en lui reconnaissant un droit de retrait

# Droit de retrait : son cadre juridique

## Quatrième partie : Santé et sécurité au travail

### Livre Ier : Dispositions générales

#### Titre Ier : Champ et dispositions d'application

##### Chapitre unique

Section 1 : Champ d'application. ([Articles L4111-1 à L4111-5](#))

Section 2 : Dispositions d'application. ([Article L4111-6](#))

#### Titre II : Principes généraux de prévention

Chapitre Ier : Obligations de l'employeur. ([Articles L4121-1 à L4121-5](#))

Chapitre II : Obligations des travailleurs. ([Articles L4122-1 à L4122-2](#))

#### Titre III : Droits d'alerte et de retrait

Chapitre Ier : Principes. ([Articles L4131-1 à L4131-4](#))

Chapitre II : Conditions d'exercice des droits d'alerte et de retrait. ([Articles L4132-1 à L4132-5](#))

Chapitre III : Droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement ([Articles L4133-1 à L4133-4](#))



### Article L4121-1 CT

**L'employeur** prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs :

Actions de prévention

Actions d'information et de formation

Organisation et moyens adaptés

.



### Article L4122-1 CT

**AI 1** : ( ... ) il incombe à **chaque travailleur** de prendre soin (...) de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. ( ... )

**AI 3** : Les dispositions du 1<sup>er</sup> alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur

# Droit de retrait MECANISME ET ENJEUX



[www.ireo.fr](http://www.ireo.fr)

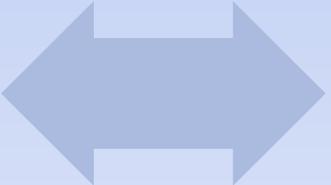
Niveau 2



Niveau 1



Salarié



Employeur



# MECANISME ET ENJEUX

## 1<sup>er</sup> niveau



|  |   |
|--|---|
|  |   |
| <p><b>DEVOIR D'ALERTE</b></p> <p><b>DROIT DE RETRAIT</b></p>             | <p><b>POUVOIR DIRECTION</b><br/>ORGANISATION<br/>CONTROLE</p> <p><b>RESPONSABILITE</b><br/>Obligation de SECURITE de PREVENTION</p> |
| <p><b>SI RISQUE POUR SA SANTE ET SA SECURITE OU CELLE DES AUTRES</b></p> | <p><b>UNE OBLIGATION D'ACTION</b><br/>9 PRINCIPES DE PREVENTION<br/>DUERP</p>   |



# MECANISME ET ENJEUX

## 2<sup>ème</sup> niveau



[www.ireo.fr](http://www.ireo.fr)

### CONTRÔLE A POSTERIORI DU JUGE

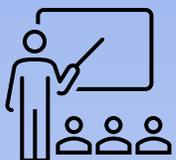


**SANCTION RECONNUE  
LEGITIME**

**SANCTION RECONNUE  
ILLEGITIME**



**NULLITE**  
( la sanction est censée  
n'avoir jamais existé )



**Face au droit de retrait, le salarié est pris dans une INJONCTION PARADOXALE :**

Se protéger/ protéger les autres

**ET**

Se soumettre à l'autorité de l'employeur



[www.ireo.fr](http://www.ireo.fr)

DEVOIR D'ALERTE

DROIT DE RETRAIT

SANTE vs SANCTION  
neutralisation du  
pouvoir disciplinaire

# Le droit de retrait L 4131-1s. du Code du travail

## Article L4131-1

Le **travailleur alerte** immédiatement l'employeur 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 ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

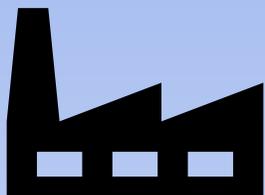
Il peut **se retirer** d'une telle situation.

L'**employeur ne peut demander** au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.

# QUELLES ENTREPRISES ? QUELS TRAVAILLEURS ?



[www.ireo.fr](http://www.ireo.fr)



Secteur **PRIVE** ( L4111-1 CT) et secteur **PUBLIC** ( sauf arrêtés spécifiques)

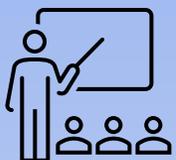


- **Tout salarié** ( CDI, CDD,...)
- Mais aussi L4111-5 CT :

**Salariés temporaires**

**Stagiaires**

Toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur : **salariés mis à disposition**



# DROIT DE RETRAIT : CONDITIONS STRICTES

1. Droit individuel et une faculté
  2. Contrat en cours d'exécution réelle
  3. Danger grave et imminent ( DGI) : c'est un cadre et non une notion défini objectivement
  4. Un « motif raisonnable » : un appréciation subjective. Le point de vue du salarié.
  5. Pas de formalisme particulier, mais un devoir d'alerte
  6. Exercice sans risque pour les tiers
  7. La nécessité de rester à la disposition de l'employeur
- 
1. Ne pas demander au travailleur de reprendre son activité ( L4131-1, al 3 CT)
  2. Ne pas sanctionner le salarié ( sous réserve du contrôle du juge)
  3. Obligation de prendre des mesures de sécurité ( L4132-5 CT)



# CONDITIONS



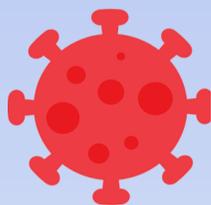
1

**C'est un droit  
individuel**

Même si exercé par  
un service complet

**C'est une  
faculté**

Appréciation de  
la situation par le  
travailleur



# CONDITIONS

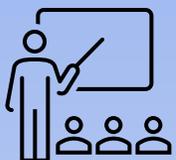


## LE TRAVAILLEUR DOIT TRAVAILLER EFFECTIVEMENT

2

- **Droit ~~de~~ retrait** si le contrat **est suspendu**
  - en raison de l' état de santé ( maladie, accident,...)
  - congés payés
  - RTT
  - préavis non effectué
  - .....
  - chômage partiel total
  - « arrêt –maladie Covid- 19 pour garde d'enfant »

## LE TRAVAILLEUR DOIT TRAVAILLER EFFECTIVEMENT Quid du TELETRAVAIL ?



[www.ireo.fr](http://www.ireo.fr)

AVANT LA CRISE  
SANITAIRE

Mode d'organisation du travail

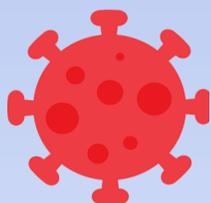
AVEC LA CRISE  
SANITAIRE

Mode d'organisation du travail **ET** mesure de  
prévention en soi

- Quid d'une crise sanitaire prolongée ( déconfinement progressif) et d'un télétravail en mode dégradé et son incidence sur :

la santé physique ( conditions matérielles du poste) ?

la santé mentale ( isolement, crainte, inquiétude,...) ?





# CONDITIONS



3

## LE DANGER GRAVE **ET** IMMINENT

Circulaire n° 93-15 du 25 mars 1993

Cadre objectif

**Danger GRAVE**

Danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la **mort** ou paraissant devoir entraîner une **incapacité permanente temporaire ou prolongée**

**Danger IMMINENT**

Danger menaçant la vie ou la santé du salarié et **se réalisant brusquement et dans un délai rapproché**

# CONDITIONS

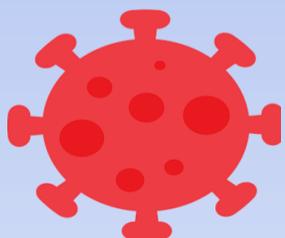


## Danger : exposition à des risques

3 bis



www.ireo.fr



**Risque d'accident  
du  
travail/maladie  
professionnelle**

**Covid-19 reconnu maladie  
professionnelle, mais pour les  
seules professions de santé**

**« Nuisances »**

conditions de travail  
extérieures

mais aussi propres au salarié

non habituelles

impactant la santé physique  
**ET** mentale

vapeurs nuisibles, bruit  
excessif, insalubrité,.....

allergie

situations exceptionnelles  
(pandémies ?)

agression

# CONDITIONS



## LE MOTIF RAISONNABLE (de penser qu'il y a danger)

4



[www.ireo.fr](http://www.ireo.fr)

Appréciation  
subjective

### Prise en compte CONJOINTE :

- d'éléments **matériels**
- d'éléments **psychologiques**
- de **données propres à chaque travailleur**

Respect des distances de socialisation, ,  
jauge par espace ouvert ( 4m<sup>2</sup>/personne) masques, gel hydro-alcoolique, ....

« J'ai pu raisonnablement pensé .... »  
= comment JE vis et ressens la situation  
= **POINT DE VUE DU SALARIE**

Age, ancienneté, santé, expérience,  
ambiance de travail,.....



# CONDITIONS

## PAS DE FORMALISME REQUIS



5

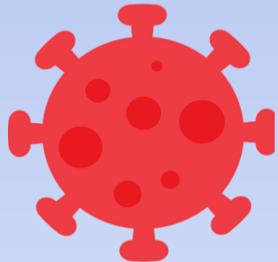
- **Pas de procédure particulière** exigée

### Mais UN DEVOIR D'ALERTE

- Exercice : a priori avant ou en même temps auprès de l'employeur
- Condition préalable : non

« droit de retrait de fait » : *Cass. Soc. 2 mars 2010. 08.45.086,*

même si le défaut d'alerte a pu être considéré parfois comme fautif (*Cass. Soc. 21 janvier 2009, n° 07-41.935*)



# CONDITIONS



5 bis

**Au regard de la crise sanitaire, ne doit-on pas valoriser le devoir d'alerte ?**

- **Prise de conscience de la situation par le travailleur**
- **Analyse de la situation ( mettre des mots sur son expérience)**
  - Permet d'agir avec discernement : **attention à la réaction émotionnelle**
  - Un formalisme que le travailleur s'imposerait volontairement :
    - Formaliser par un **écrit** (courrier, mail, sms, « registres » ...)
    - **Faire état de son souhait d'informations**
    - Ne pas oublier les représentants du personnel, les acteurs externes de santé au travail ,...



# CONDITIONS



6

## PAS DE RISQUE POUR LES TIERS

L4132-1 CT : « Le droit de retrait est exercé de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.»

Raison supplémentaire de valoriser le devoir d'alerte



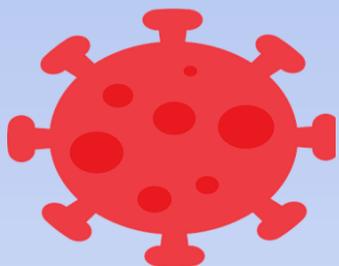
# CONDITIONS

## RESTER A LA DISPOSITION DE L'EMPLOYEUR



7

- On ne quitte pas l'entreprise
- Mutation temporaire sur un autre poste compatible avec la qualification du salarié = possible



# CONDITIONS



7 bis

- **Doit-on encourager son collègue à exercer un droit de retrait ?**

**Prudence** car c'est le titulaire du droit de retrait qui en porte la responsabilité et les conséquences

- **Comment concilier la « non -assistance à personne en danger » et la non - ingérence dans l'exercice du droit individuel de retrait ?**

En faire un **débat collectif**

Promouvoir la négociation collective



# CONDITIONS



1,2

**L'EMPLOYEUR NE PEUT DEMANDER AU SALARIE DE  
REPRENDRE SON ACTIVITE** = dans la situation de travail  
présentant aux yeux du salarié un DGI ( L4131-1 CT)

Pendant le temps du retrait **L'EMPLOYEUR DOIT PAYER  
LE SALARIE et NE PAS LE SANCTIONNER**



www.ireo.fr



[FAQ coronavirus -  
Questions - réponses  
par thème - ministère](#)

...

# CONDITIONS



3

L'EMPLOYEUR DOIT **PRENDRE DES MESURES DE SECURITE**  
**ET** DONNER DES **INSTRUCTIONS ADEQUATE** ( L 4132-5 CT)

## En 1<sup>er</sup> lieu, respect de son obligation de sécurité

- **Action : des mesures de sécurité** ( mise à jour DUERP/Covid-19, plan de reprise et protocole national de déconfinement, mesures de prévention sanitaire,.....)
- **Accompagnement** : informations et formations

## En 2<sup>nd</sup> lieu, utilisation du pouvoir disciplinaire à l'appui de l'obligation de sécurité

ex : si non- respect du port du masque

# CONDITIONS



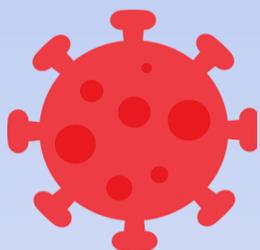
3 bis

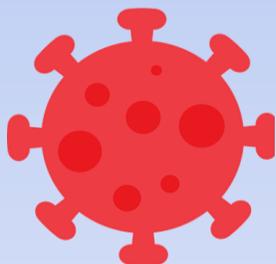


[www.ireo.fr](http://www.ireo.fr)

L'EMPLOYEUR DOIT **PRENDRE DES MESURES DE SECURITE**  
**ET** DONNER DES **INSTRUCTIONS ADEQUATE** ( L 4132-5 CT)

- Prendre des mesures : et non des « recommandations »
- Prendre des mesures :
  - adaptées ( métier, secteur,...) + moyens correspondants
  - respectées par tous
  - y compris sur la durée ( pas uniquement le 11 mai)
- L'absence de ces mesures
  - = forte présomption en faveur d'un droit de retrait légitime.
  - Mais présomption seulement car quid si l'employeur n'a pas reçu les masques pourtant commandés en temps et en heures ?





## Un salarié isolé face au droit de retrait ?

- **Rôle du CSE/ de la CSSCT/ représentants de proximité**
  - Exercer les **procédures d'alerte** L2312-59 et L2312-60 CT.
  - Se pose la question du **Comment ?**

### **ANTICIPER sur la COMMUNICATION**

sur le **site éventuel du CSE** : informations pratiques ( qui contacter, quand, comment ?)

sur **l'intranet de l'entreprise** : valorisation de la communication à l'égard de l'employeur

### **ANTICIPER sur LES REUNIONS**

audio/vidéoconférence/messagerie,  
demande de réunion, délais de consultation...



## Un salarié isolé face au droit de retrait ?

### Travailler avec les acteurs externes en santé et sécurité

- Les services de santé au travail
- La CARSAT
- Les organisations syndicales
- L' Inspection du travail
- L' INRS
- Les ARACT



# En conclusion, le droit de retrait....

N'a pas disparu (à ce jour) du paysage juridique

Ne doit **pas** être utilisé comme une « **menace** » ou dans un « **rapport de force** » stérile

**Mais** son **exercice peut être plus délicat en période de crise sanitaire** dès lors que l'employeur prend des mesures

**Mais** comme un **outil** :

- pour faire cesser un DGI (alerte)
- pour en tirer des conséquences en terme de prévention (culture santé/sécurité)

# Merci de votre attention



[www.ireo.fr](http://www.ireo.fr)

Retrouvez toutes nos informations et nos prochains webinars sur notre site:

[www.ireo.fr](http://www.ireo.fr)

et sur les réseaux sociaux:

<https://www.facebook.com/ireo.nordpasdecalais/>

<https://www.linkedin.com/company/ireohdf/>

# Thèmes de nos prochains Webinars



[www.ireo.fr](http://www.ireo.fr)

- Covid-19 et activité partielle: Questions/réponses sur ma situation en tant que salarié
- L'obligation de sécurité face au Covid-19
- Covid-19 et collecte des données de santé des salariés
- Valeur de la consultation des CSE face aux délais réduits et imposés par le contexte sanitaire
- Les IRP face aux restructurations: Eléments de compréhension et d'anticipation
- La médiation en entreprise: un outil de prévention et de gestions des conflits individuels et collectifs