

Salariés et droit de retrait : comment travailler après le 11 mai ?

Publié par Emilie Ducorps-Prouvost, responsable du département droit social, BDO Avocats le 12 mai 2020 - mis à jour à 09:13



Depuis le 11 mai, date tant attendue amorçant le déconfinement, de nombreux salariés regagnent progressivement leur lieu de travail. Si cette reprise d'activité était attendue par les entreprises, cela est peut-être moins le cas de certains salariés qui s'interrogent sur leur droit de retrait...

Pendant que les entreprises préparent les conditions d'un retour progressif du personnel sur le lieu de travail, les salariés, eux, s'inquiètent des **risques accrus d'exposition au virus**. Dans ces conditions, certains d'entre eux sont tentés d'user de leur droit de retrait.

Les conditions d'exercice du droit de retrait

Aux termes de l'article L. 4131-1 du Code du travail, le salarié peut se retirer d'une situation présentant un **danger grave et imminent** pour sa vie ou sa santé. L'exercice valable du **droit de retrait** repose sur l'existence d'un motif raisonnable laissant penser au salarié qu'un " *danger grave et imminent menace sa vie ou sa santé* ". La loi vise des situations inhabituelles et anormales de travail emportant des menaces sérieuses pour **l'intégrité physique du salarié** et dont la réalisation apparaît très proche dans le temps, d'où la nécessité d'une **réaction urgente** de sa part.

L'appréciation du danger revient **au salarié et non à l'employeur**. En cas de divergence entre les deux parties, c'est au juge d'apprécier le " motif raisonnable ". S'il s'avère que le salarié n'avait pas de motif raisonnable de craindre sa situation de travail, il aura commis un **abus de droit**. L'employeur pourra alors prendre des mesures, à savoir sanction disciplinaire ou même retenue sur salaire.

Lire aussi : [Salariés et coronavirus : les questions qui se posent](#)

Le droit de retrait dans le contexte du déconfinement

Dans le contexte de propagation du coronavirus, le gouvernement a indiqué que ce droit doit viser une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie. Cette dernière ne crée **pas de droit de retrait automatique**. Le Ministère du travail précise⁽¹⁾ que le droit individuel de retrait ne peut trouver à s'exercer dans une situation où " *l'employeur a mis en oeuvre les dispositions prévues par le Code du travail et les recommandations nationales visant à protéger la santé et à assurer la **sécurité de son personnel**, qu'il a informé et préparé son personnel, notamment les institutions représentatives.* "

Doit-on dès lors considérer que le droit de retrait ne saurait être valablement exercé à partir du moment où l'employeur a mis en place au niveau de son entreprise le **protocole sanitaire** proposé par le gouvernement⁽²⁾ ? Qu'il a également pris l'ensemble des mesures de prévention et de protection nécessaires en matière d'organisation du travail (mesures de distanciation), de mise à disposition d'équipements de protection (masques, gants), d'information et de formation de ses salariés, de consultation du Comité Social et Economique (CSE), de mise à jour du Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER) et du règlement intérieur ?

L'ensemble des mesures mises en place constitueront certes un indicateur de la gestion du risque par l'entreprise. Toutefois, en cas de litige, le juge appréciera la réalité du " danger grave et imminent " au regard de la **situation particulière du salarié concerné**.

L'exposition au virus pourra être ainsi appréciée au regard de la fonction occupée par le salarié, si celui-ci est amené à côtoyer un grand nombre de personnes (clients et/ou collègues), doit utiliser des transports en commun pour se rendre à son lieu de travail ou en fonction de la localisation du lieu de travail.

Avant de considérer un abus dans l'exercice du droit de retrait, l'employeur devra évaluer si la situation particulière du salarié justifie un tel recours. Sur la base de cette analyse, l'employeur pourra prendre les mesures adéquates pour **préserver** tant la **sécurité du salarié** que ses **intérêts économiques**.

Pour en savoir plus



Emilie Ducorps-Prouvost est responsable du département Droit Social de BDO Avocats et conseille depuis plus de 15 ans des entreprises et groupes français et étrangers sur l'ensemble de leurs problématiques RH liées au droit social, aux relations individuelles et collectives du travail, aux réorganisations et restructurations d'entreprises, aux audits sociaux, aux relations avec les représentants du personnel (CSE), à l'ensemble des problématiques en matière de santé et sécurité au travail ce compris les risques

psycho-sociaux...

Emilie Ducorps-Prouvost est également membre d'AvoSial, association composée d'avocats conseils d'entreprises en droit social.

(1) <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/responsabilite-de-l-employeur-droit-de-retrait>

(1) Le gouvernement a publié le 3 mai 2020 un Protocole national de déconfinement pour les entreprises pour assurer la santé et la sécurité des salariés.