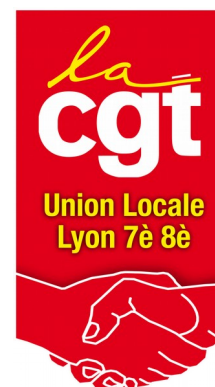


Fiches de l'UL 7-8, défendre ses droits pendant la crise sanitaire (salariés du régime général) :

Droit de retrait et droit d'alerte



Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE est réuni en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement (C. trav., art. L. 2315-27).

Distinguo entre l'alerte donnée par un salarié (droit de retrait), et celle donnée par un représentant du personnel. Les deux peuvent être utilisés en même temps pour se renforcer mutuellement.

Le bénéfice de la faute inexcusable est de droit pour le salarié si un sinistre professionnel (AT/MP) survient alors qu'une telle alerte a été lancée (individuelle ou du RP)

Droit de retrait (et alerte de l'employeur) = individuel

Le salarié alerte 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 (C. trav., art. L. 4131-1). Droit d'alerte et de retrait face à un danger grave est imminent, individuel, reconnu par la loi n°82-1097 du 23 décembre 1982. Il est mieux de le faire par LRAR avec copie à l'inspection du travail afin de démontrer l'usage du droit de retrait, car le droit de retrait doit être accompagné d'une dénonciation préalable du risque à l'employeur, dans le cas contraire, l'absence du salarié est considérée comme injustifiée (CA Douai, ch. Soc., 27-10-2006), le code du travail n'exige cependant pas d'écrit. L'employeur ne peut demander au travailleur qui 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 légitimé (C. trav., art. L. 4131-3). Le licenciement fondé sur l'exercice légitime du droit de retrait d'un salarié est nul (Cass. Soc ; 25-11-2015 n° 14-21.272). Cependant, lorsque les conditions du droit de retrait individuel ne sont pas réunies, le salarié s'expose à une retenue sur salaire, celui-ci n'est pas tenu de saisir préalablement le juge sur l'appréciation du bien-fondé de l'exercice du droit de retrait (Cass. Crim. 25-11-2008 n° 07-87.650)

Pour le gouvernement, les possibilités de recours au droit de retrait sont « fortement limitées » lorsque l'employeur prend les mesures de prévention et de protection recommandées.

Exemple de courrier :

« Monsieur XXX [RESPONSABLE HIERARCHIQUE DIRECT],

Les dernières annonces du gouvernement des 16 et 17 mars 2020, concernant la pandémie du Covid-19, obligeant des mesures de confinement (ne pas croiser plus de 5 personnes par jour et respect d'une distance d'un mètre entre les salariés) ainsi que les décisions de maintenir l'activité de l'entreprise sans mettre en place de réelles mesures de prévention pour protéger la santé physique et mentale des salariés (L.4121-1 du Code du travail) et sans élimination des risques professionnels à la source (L. 4121-2 du Code du travail) m'obligent à exercer mon droit de retrait.

Il m'est désormais impossible de poursuivre mon activité professionnelle sans mettre ma santé en danger et celle de mes proches.

L'entreprise ne m'a toujours pas fourni le minimum de matériel pour me préserver de la pandémie (masques adaptés, gel, gants, latex, eau, savon, etc.) et je n'ai aucune information sur les mesures de prévention à prendre mises en place par la direction de l'entreprise (L. 4121-1-2-3 du Code du travail).

[Dans le cas de la sous-traitance : « Je n'ai aucune information sur les mesures de prévention à prendre mises en place par la direction de l'entreprise (L. 4121-1-2-3 du Code du travail) imposée par mes déplacements chez les clients pour lesquels j'exerce mon activité professionnelle, ce qui veut dire que je ne peux pas me laver les mains régulièrement et, depuis le 17 mars 2020, je ne peux plus me restaurer dans les lieux publics. Ce qui veut dire que je n'ai plus accès aux sanitaires de ces lieux.]

J'exercerai ce droit de retrait jusqu'au jour où toutes les dispositions me permettant d'exercer mon métier sans risques pour ma santé et celle de mes proches seront prises. »

Droit d'alerte DGI

Le représentant du personnel au CSE constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent (DGI), et en alerte l'employeur. Il doit utiliser un registre spécial prévu à cet effet. Le RP consigne ainsi son avis par écrit (C. trav., art. L. 4131-2) [pour un exemple, voir le Cerfa n° 61-2258]. L'employeur procède alors immédiatement à une enquête avec le représentant du CSE qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier. En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, le CSE est réuni dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures. L'employeur informe l'agent de contrôle de l'inspection du travail et l'agent du service de prévention de la CARSAT qui peuvent assister à la réunion du CSE (C. trav., art. L. 4132-3). Les revendications peuvent porter sur des moyens de prévention, d'autorisation d'absences payées, de télétravail, d'arrêt des lignes de production et services non essentiels dans le cadre de la crise sanitaire. Le CSE se prononce alors par un vote, à défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du CSE, l'inspecteur du travail est saisi par l'employeur (C. trav., art. L. 4132-4).

Les inspecteurs et contrôleurs du travail ont la possibilité d'interrompre un chantier ou une activité lorsqu'il existe des risques d'accidents du travail résultant de dangers graves en raison de risques d'AT liés à des chantiers donnés (C. trav., art. L. 4731-1), de risques chimiques (C. trav., art. L4721-8)

Pour un exemple de modèle de dépôt de DGI :

« Monsieur le Directeur,

Compte-tenu des dernières annonces du gouvernement des 16 et 17 mars 2020, concernant la pandémie du COVID-19 obligeant à des mesures de confinement (ne pas croiser plus de 5 personnes par jour¹ et respect d'une distance d'un mètre entre les salariés, fournir à chaque

1 D'après Olivier Veran

Fiches de l'UL 7-8, défendre ses droits pendant la crise sanitaire (salariés du régime général)
Droit de retrait et droit d'alerte, 21.03.20
Union Locale CGT Lyon 7-8, 151 rue Bataille, ul7.8cgt@orange.fr, 04 78 74 98 95

salarié masques adaptés, gel, gants latex, eau, savon etc.). Nous constatons avec stupeur que vous avez pris la décision, M. le Directeur, de maintenir l'activité de l'entreprise sans mettre en place de réelles mesures de prévention pour protéger la santé physique et mentale des salariés (L. 4121-1 du Code du travail) et sans éliminer les risques professionnels à la source (L. 4121-2 du Code du travail). Face au non-respect de la protection de la santé de tous les salariés de l'entreprise, nous posons le présent DGI, afin que vous preniez les mesures qui s'imposent pour faire cesser tout danger et vous rappelons que vous engagez votre responsabilité morale... >>