



Covid-19 : Faute de masque ou de gant, peut-on utiliser son droit de retrait ?

Actualité législative publié le 08/04/2020, vu 1283 fois, Auteur : [Autopsie du droit](#)

La crise sanitaire du Covid-19 bouleverse l'organisation du travail. Certaines professions ne peuvent pas s'exercer en télétravail. Alors, ces salariés sont potentiellement exposés au virus : le droit de retrait est-il une solution ?

Le droit de retrait est un instrument bien connu des salariés et des employeurs. Notamment, il a été utilisé par les cheminots de la SNCF en 2019 lorsqu'il y eut une recrudescence de violences dans les lignes ferroriviaires.

Le droit de retrait fait de nouveau l'actualité avec la crise du Covid-19 puisque **certains salariés n'ont pas accès à des protections pour éviter d'être contaminé** comme des gants, des masques ou des gels hydroalcooliques.

Avant de comprendre ce qu'est ce droit de retrait et voir s'il s'applique avec le Covid-19, voici l'article L4131-1 du Code du travail qui le consacre :

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.

Un salarié peut-il exercer son droit de retrait dans le cadre du Covid-19 ?

Tout dépend de circonstances de lieu et de temps. En bref, du contexte. En effet, l'article L4131-1 du Code du travail exige un danger grave et imminent.

Le critère "imminent" laisse penser que le danger doit être suffisamment existant et rapproché du poste de travail du salarié pour qu'il soit exercé. Ainsi, s'il s'agit d'un emploi de bureau ne recevant pas de public et dans une zone qui n'est pas particulièrement touchée par le Covid-19, il est fort probable que le droit de retrait ne puisse être exercé. En effet, le caractère imminent n'est pas suffisamment caractérisé dans ce cas.

Néanmoins, une caissière d'un supermarché, qui n'a pas de protection individuelle (gants, masques, vitre en plexiglas) et dans une zone particulièrement touchée, le caractère imminent semble être caractérisé car le danger est géographiquement proche du salarié.

Enfin, le simple fait de cotoyer un danger imminent ne suffit pas. Il faut que ce danger soit grave. En droit du travail, on prend souvent l'exemple du courant d'air : il peut au pire provoquer un rhume mais ne provoquera pas de graves séquelles. En outre, le Code du travail le dit, le danger grave est caractérisé soit par une menace sur la vie ou la santé du salarié. Ici, avec la crise du Covid-19 et les complications pulmonaires que le virus peut entraîner, le caractère grave est suffisamment caractérisé.

En outre, le droit de retrait semble particulièrement invocable **si vous êtes exposés et que vous ne disposez pas de protections pour éviter toute contamination** (masque, gant, gel hydroalcoolique). En effet, la crise du Covid-19 a montré que certaines entreprises ne disposaient pas de ce genre de protection pour leurs salariés. Si au contraire votre employeur **a été prudent et vous a fourni des protections suffisantes, il paraît peu probable que le droit de retrait puisse fonctionner** tant que vous avez accès à ces protections.

Vous comprenez donc que l'exercice du droit de retrait s'apprécie cas par cas.

Si le droit de retrait est bien utilisé, que se passe-t-il ?

En informant son employeur de l'exercice d'un droit de retrait, le salarié a le droit de quitter son poste de travail afin de se retirer d'une situation pouvant être dangereuse. Néanmoins, l'employeur a parfaitement le droit de confier d'autres tâches (dans la limite de ce qui est défini par le contrat de travail) et sur un poste de travail ne présentant aucun danger grave et imminent.

Cependant, l'employeur ne peut pas confier une tâche où il existe aussi un danger grave et imminent, ni même reconfier la tâche qui fait l'objet du droit de retrait tant que la menace existe. Il ne faut pas que la tâche exposé à un danger grave et imminent.

Egalement, le salarié qui exerce son droit de retrait est immunisé d'un point de vue disciplinaire : il ne peut pas être puni d'un avertissement, d'une mise à pied ou d'un licenciement pour faute par exemple.

Que se passe-t-il si le salarié l'exerce dans une situation où le danger grave et imminent n'est pas caractérisé ?

L'alinéa 1 dit que le salarié doit avoir un "motif raisonnable de penser" qu'il y a un danger pour sa vie ou sa santé. A vrai dire, cette formulation veut dire que le droit de retrait peut reposer sur une croyance du salarié tout en étant valable. Quand bien même, objectivement, il n'y aurait pas de danger grave et imminent, le salarié n'encourt rien tant que le salarié croyait légitimement qu'il était face à un danger et qu'il est de bonne foi. Même si objectivement il n'y a pas de danger grave et/ou imminent. Dans le cas où il exerce son droit de retrait de mauvaise foi ou à des fins nuisibles à l'employeur, le salarié s'expose là à des sanctions et perd l'immunité disciplinaire.