



QUESTION/REPONSE : Coronavirus et droit du travail

Conseils pratiques publié le **03/03/2020**, vu **1346 fois**, Auteur : [Maître Bouhana- Avocat Spécialiste](#)

En cette période d'inquiétude face à un virus qui s'étend en France, faisons un tour d'horizon des questions que les salariés et les employeurs se posent :

Qu'est-ce que le droit de retrait ? Article L 41131 – 1 du code du travail

C'est d'abord une obligation d'alerte du salarié sur toute situation dans son travail pour laquelle il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé

C'est en second lieu le droit du salarié dans une telle situation de se retirer c'est-à-dire de quitter son travail.

Si j'ai un collègue dans le même bureau que moi qui tousse et semble malade, si je suis en contact avec le public, puis-je exercer mon droit de retrait ?

Chaque situation doit être examinée au cas par cas chacun devant agir selon sa « responsabilité citoyenne » pour citer la ministre du travail, Mme PENICAUD.

Donc :

POSSIBLE : Si votre collègue présente tous les signes du virus suivant les informations communiquées par l'agence régionale de sécurité, le gouvernement, etc... ,

ET SI : si votre employeur n'a pas pris les mesures nécessaire pour lutter contre le virus (information sur les mesures à prendre, numéro d'urgence, si nécessaire masques distribués, liquide hydroalcoolique mis à disposition etc.)

Donc si vous avez des motifs raisonnables vous faisant craindre un danger grave et imminent pour votre santé, pour reprendre la définition légale.

NON : si vous agissez par peur plus que par analyse rationnelle de la situation donc sans pouvoir justifier au jour de votre retrait d'un danger grave et imminent pour votre santé.

Qu'est-ce que je risque si j'utilise mon droit de retrait?

RIEN si votre droit de retrait est justifié.

Votre employeur ne peut ni exiger que vous repreniez votre poste de travail tant que le danger grave et imminent est présent, ni vous priver de votre salaire qui est intégralement dû durant toute la période de retrait justifié, ni vous sanctionner de quelque manière que ce soit.

Et si votre droit de retrait n'est pas justifié :

Vous risquez des sanctions de votre employeur pouvant aller jusqu'à votre licenciement pour faute suivant l'importance des griefs qui vous sont reprochés.

Quelle est ma rémunération durant un arrêt de travail causé par le Coronavirus ?

Le gouvernement a mis en place par décret n° 2020 – 73 du 31 janvier 2020 une indemnité journalière de sécurité sociale sans carence durant 20 jours (soit 6 jours de plus que la période de 14 jours imposée) pour tous les salariés contraints d'être maintenus à l'isolement compte tenu du risque lié au Coronavirus.

Quelles sont les obligations de mon employeur ?

Mon employeur est tenu par une obligation légale de sécurité article L4 1121 – 1 « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».

Il doit tout à la fois assurer l'information des salariés par tout moyen dont affichage dans les locaux, diffusion d'une note sur les numéros d'urgence, les mesures de précaution à prendre etc., mettre à la disposition des salariés les outils nécessaires pour se protéger de la propagation : liquide hydroalcoolique, masque etc..., et prendre les décisions nécessaires pour maintenir cette sécurité, dans cette période de pandémie :

Rapatrier les salariés exposés, confiner les salariés à risque ou en situation de risque en leur imposant le télétravail, l'épidémie étant un motif d'aménagement unilatéral du poste de travail du salarié article L 1222 – 11 du code du travail.

Puis-je m'opposer à la mesure de confinement imposée par mon employeur ?

Le salarié a lui aussi des obligations : article L4 122-1 du code du travail : « il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail ».

Si la mesure de confinement est justifiée, le salarié qui refuse le télétravail par exemple ou son rapatriement autre exemple, s'expose à des sanctions pouvant aller jusqu'à son licenciement, l'employeur pouvant, par exemple en cas d'urgence et de refus du salarié d'accepter les mesures de confinement, engager immédiatement une procédure disciplinaire avec mise à pied pouvant aller jusqu'au licenciement.

Quels sont mes recours contre un employeur qui ne prend pas les mesures nécessaires pour préserver ma santé ?

Je peux engager sa responsabilité devant le conseil de prud'hommes pour non respect de son obligation de sécurité et si je justifie d'une maladie professionnelle/accident du travail causé par l'absence de mesures prises et où de mesures suffisantes prises par mon employeur en présence du Coronavirus, demander une reconnaissance de sa faute inexcusable devant le pôle social du tribunal judiciaire.