CORONAVIRUS ET DROIT DE RETRAIT DU SALARIÉ

Fiche pratique publié le **15/04/2020**, vu **2139 fois**, Auteur : Murielle Cahen

L'état d'urgence sanitaire a été décrété par la loi du 23 mars 2020 . Que peuvent faire les salariés ?

Durée incertaine qui pourrait être prolongée en fonction de l'évolution de la situation sanitaire en France et qui favorise donc l'exposition des salariés au virus. Dans ces circonstances, les salariés peuvent être incités à exercer leur droit de retrait. C'est pourquoi il est important d'en définir les conditions d'exercices ainsi que les conséquences en cas de recours abusif de ce dernier.

I. L'exercice du droit de retrait par le salarié

Prévu dans l'article L4131-3 du Code du travail , le droit de retrait permet à un salarié de quitter son poste de travail ou de refuser de s'y installer sans l'accord de son employeur.

A- Les conditions d'exercice du droit de retrait

Pour l'exercer, il doit d'abord avoir alerté son 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* ».

Même si cela n'est pas obligatoire, un écrit (courriel, courrier remis en main propre contre signature ou encore lettre recommandée avec avis de réception) est toujours préférable. Si c'est plus simple pour lui, le salarié peut aussi s'adresser aux représentants du personnel de son entreprise via le comité économique et social (CSE). Quel que soit son choix, il n'a pas à prouver l'existence du danger (il s'agit simplement de son ressenti) ni à obtenir l'autorisation de son employeur.

Étant donné la nature du risque que représente le virus Covid-19, il est possible d'alerter depuis le domicile sans se rendre sur le lieu de travail.

Il peut s'exercer si la situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection.

· Le danger grave et imminent

Le danger est « grave » s'il représente une menace pour la vie ou la santé du travailleur (une maladie ou un accident grave, voire mortel). Le danger est imminent si le risque peut survenir immédiatement ou dans un délai proche.

Mais il peut causer un trouble instantané ou progressif. Il n'est pas nécessaire que le salarié attende d'être confronté à un danger devenu inévitable, car il serait alors bien sûr trop tard pour l'éviter.

Mais attention, le droit de retrait ne se fonde pas sur l'existence effective, objective et réelle d'un danger grave et imminent, mais sur le fait que le salarié croyait à un motif raisonnable de penser qu'il y avait danger. C'est donc une croyance par le salarié raisonnable d'un danger et non un danger prouvé qui permet le droit de retrait. Si le salarié s'est trompé et s'il n'y a pas de danger, mais s'il était de bonne foi et si le motif était raisonnable, le droit de retrait est valide.

· La défectuosité du système de protection

L'employeur à l'obligation d'appliquer toutes les mesures de prévention et de précaution recommandées par le gouvernement (limitation des déplacements professionnels dans les zones à risques, aménagement des postes de travail en cas de retour d'un salarié d'une zone à risque, etc.)

B- Les conséquences de l'exercice du droit de retrait du salarié

Les effets du recours au droit de retrait sont lourds pour l'employeur, car il doit continuer à rémunérer le salarié.

Lorsque le droit de retrait est correctement exercé, l'employeur ne peut prendre aucune sanction ou retenue de salaire à l'encontre du travailleur qui a exercé légitimement son droit de retrait.

En revanche, l'employeur risque quant à lui des procédures pénale, sociale en faute inexcusable, prud'homale pour non-respect de l'obligation de sécurité.

II. Le recours abusif au droit de retrait

L'existence même de l'épidémie du Covid-19 ne suffit pas en elle-même à justifier l'exercice du droit de retrait par le salarié.

De même, le seul fait d'avoir un collègue de travail revenant d'une zone à risque ou qui a été en contact avec une personne contaminée ne permet pas à lui seul l'exercice du droit de retrait par le salarié dès lors que les recommandations sanitaires ont bien été respectées par l'entreprise.

Le salarié ne peut pas non plus faire usage de son droit de retrait si l'école de son enfant ferme. En revanche, si l'enfant d'un salarié est placé à l'isolement, et que ce salarié ne dispose pas de mode de garde, il doit contacter son employeur afin d'envisager avec lui les modalités de télétravail qui pourraient être mises en place. Si cette première démarche ne peut aboutir, le salarié sera en droit de bénéficier d'un arrêt de travail indemnisé.

Dès lors que dans une entreprise, l'employeur a pris toutes les mesures de sécurité, telles que la fourniture du gel Hydro alcoolique, des masques de protection et mis, le cas échéant, en quarantaine le(s) salarié(s) infectés, le travailleur n'a pas vraiment de motif raisonnable de penser qu'il est en danger.

Si le salarié exerce tout de même son droit de retrait, l'employeur pourra saisir le juge des référés.

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

En pratique, les conflits seront réglés a posteriori. En effet, il est possible que l'employeur fasse une retenue sur salaire et que le salarié agisse en justice devant le tribunal prud'homal. Il reviendra alors au juge de vérifier que le droit de retrait répondait bien à un danger grave et imminent.

L'évaluation par le juge se fera ce au cas par cas. Les critères tels que le poste occupé par le salarié, l'existence ou non d'un contact avec le public ou la clientèle, l'existence ou non de collègues positifs avec ou non un confinement demandé par l'entreprise, etc.

Le juge devra alors évaluer les risques au regard de la croyance raisonnable de danger par le salarié.

En cas de recours abusif, le salarié s'expose à des retenues sur salaire et à des sanctions disciplinaires allant jusqu'au licenciement pour abandon de poste.

s*SOURCES :*

https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041755644&categorieLien=id

https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus

https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/new_hcsp-sars-cov-2_patients_fragiles_v3.pdf

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés