

Dans quelles conditions un salarié peut-il exercer son droit de retrait ?

Introduction

En vertu des articles L. 4131-1 et suivants du Code du travail, un travailleur peut se retirer d'une 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. Il doit alerter l'employeur de cette situation. Il s'agit d'un droit individuel et subjectif.

L'exercice d'un droit de retrait permet donc au salarié de cesser toute activité au sein de l'entreprise. Le salarié pour exercer son droit de retrait n'a pas besoin de l'autorisation de son employeur.

Il convient de souligner que le droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie.

Dans le contexte actuel, dans la mesure où l'employeur a mis en œuvre les dispositions prévues par le Code du travail et les recommandations nationales (<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>) visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel, qu'il a informé et préparé son personnel, notamment dans le cadre des institutions représentatives du personnel, le droit individuel de retrait ne peut en principe pas trouver à s'exercer.

Un guide de recommandations a été réalisé par l'OPPBTP et les représentants du bâtiment et des travaux publics. Ce guide a été validé par le Ministère du travail et le Ministère des Solidarités et de la Santé. Ce guide détaille les procédures précises pour respecter les gestes barrières et maintenir les distances entre les salariés sur les chantiers.

La CAPEB recommande vivement aux entreprises de respecter les préconisations du guide OPPBTP. A défaut de pouvoir le faire, il convient de stopper les activités sur les travaux concernés.

En cas d'exercice légitime du droit de retrait par le salarié, l'employeur est obligé de prendre toute mesure nécessaire pour faire cesser cette situation dangereuse, au nom de l'obligation de sécurité qu'il a à l'égard de ses salariés.

Que puis-je faire si l'exercice du droit de retrait est abusif ?

Aucune sanction ou retenue sur salaire ne peut être appliquée du fait de l'exercice légitime du droit de retrait. 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.

A contrario, si l'exercice de ce droit est manifestement abusif, une retenue sur salaire pour inexécution du contrat de travail peut être effectuée. L'exercice non fondé de ce droit ne caractérise pas l'existence d'une faute grave, mais peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement. Ces dispositions s'exercent le cas échéant sous le contrôle du juge.

A notre sens et dès lors que toutes les recommandations de sécurité préconisées par le guide de l'OPPBTP sont bien respectées par l'entreprise, cette dernière peut éventuellement notifier une sanction à un salarié exerçant son droit de retrait, décision pouvant aller jusqu'au licenciement.

Nous attirons votre attention sur le fait que l'appréciation du caractère abusif ou non de l'exercice du droit de retrait relèvera des juges du fond.

