



FEDERATION DE LA METALLURGIE

METALLURGIE

Paris, le 18 mars 2020
Services juridique

NOTE JURIDIQUE : Droit d'alerte et de retrait des salariés

I – Définition

Ce droit est défini par l'article L 4131-1 il permet au salarié de se retirer sans avoir à demander l'accord de 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 toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il s'agit d'un droit individuel pouvant être exercé seul ou en groupe.

II- Nature du danger

La cause du danger n'est pas nécessairement extérieure au salarié (machine, processus de fabrication, ambiance de travail...). La jurisprudence considère qu'elle peut résulter de son état de santé, par exemple s'il lui est demandé d'exécuter un travail dans des conditions contraires aux réserves émises par le médecin du travail sur son aptitude à un emploi (Cass. soc. 10-5-2001 n° 00-43.437).

Le salarié n'a pas à prouver la réalité du danger. Il suffit qu'il ait un motif raisonnable de penser que celui-ci existe. En cas de litige, les juges du fond apprécient souverainement si l'intéressé justifiait ou non d'un tel motif

III- Formalités

Aucune formalité n'est exigée pour l'exercice du droit d'alerte et de retrait, et le règlement intérieur ne peut pas les subordonner à une procédure écrite. Si une telle procédure est prévue, elle ne peut être que facultative.

IV- Conséquence du droit de retrait (L 4131-3)

Une protection est assurée au travailleur ayant exercé son droit de retrait : l'employeur ne peut pas lui demander de reprendre son activité tant que le danger grave et imminent persiste.

Aucune sanction ni retenue de salaire ne peut être prise à son encontre. L'intégralité du salaire lui est donc due, quelle que soit la durée du retrait, si les conditions d'exercice du droit sont réunies.

Le licenciement pour un motif lié à l'exercice légitime du droit de retrait est nul ; à l'inverse, si les conditions n'en sont pas remplies, l'exercice de ce droit peut justifier un licenciement pour faute grave

V- Rôle des représentants du personnel (L4131-2, L4132-2 et suivants)

S'il existe des représentants du personnel, l'exercice du droit d'alerte ne peut pas être subordonné à leur saisine afin qu'ils déclenchent la procédure. Mais, en cas de contentieux, l'exercice de cette procédure peut constituer pour les juges un indice sur la légitimité des salariés à exercer leur droit de retrait.



METALLURGIE

FEDERATION DE LA METALLURGIE

Lorsqu'un membre du CSE constate, par lui-même ou par l'intermédiaire d'un travailleur ayant exercé son droit de retrait, l'existence d'une cause de danger grave et imminent, il en avise immédiatement l'employeur et consigne cet avis sur un registre spécial.

L'employeur est tenu de procéder sur-le-champ à une enquête avec le représentant du personnel l'ayant avisé du danger et de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier. Il ne peut pas lui refuser le droit de se rendre sur les lieux et doit lui en donner les moyens (par exemple en lui remboursant ses frais de déplacement).

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, l'employeur doit provoquer une réunion extraordinaire du CSE (ne remplaçant pas les réunions obligatoires), au plus tard dans les 24 heures, et informer immédiatement l'inspection du travail et la Carsat, qui peuvent assister à cette réunion. À défaut d'accord entre l'employeur et la majorité des membres du comité sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail, immédiatement saisi par l'employeur, peut mettre en œuvre la procédure de mise en demeure ou saisir le juge des référés.

Cependant, à notre sens, cette procédure semble difficile à engager dans le contexte actuel.

VI- Covid 19 et droit de retrait

Est-ce que un salarié porteur d'une pathologie particulière connue peut user de ce droit au seul motif de l'épidémie ?

Le salarié «à risques » devrait à notre sens pouvoir se retirer (principe de précaution) et ceci d'autant plus s'il a déjà une inaptitude déclarée avec consignes du médecin du travail, il pourra s'y référer pour justifier son retrait devant le juge s'il y a lieu.

Est-ce que un salarié sans pathologie particulière connue peut user de ce droit au seul motif de l'épidémie ?

La position patronale est de dire qu'à partir du moment où il a mis en place les mesures de préventions nécessaires et prévues par les consignes gouvernementales, le droit de retrait ne se justifie pas.

En effet, si le salarié n'a pas de fragilité physique spécifique et que l'employeur a mis en place les mesures de prévention adéquate, on peut accepter cette vision MAIS si l'on constate que l'employeur n'a pas mis en œuvre de mesures ou qu'elles sont insuffisantes, il peut à notre sens tout à fait user de ce droit. En dehors de ces cas, c'est le juge qui appréciera.

Contacts juristes :

Hélène HARDY : helene.hardy@metallurgie-cfecgc.com

Sébastien NOLF : sebastien.nolf@metallurgie-cfecgc.com

Secrétariat :

Clara DELMAS : clara.delmas@metallurgie-cfecgc.com