

## Coronavirus : l'usage du droit d'alerte et de droit de retrait

Le 28 février 2020, Le ministère des Solidarités et de la santé et le ministère du Travail ont conjointement publié un « questions-réponses » afin d'organiser la prévention du risque d'épidémie de coronavirus. - La gestion du droit de retrait par l'employeur en cas d'épidémie y est abordée. - Ce questions-réponses appelle des corrections et précisions.

La loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982 **a reconnu à tout travailleur un droit d'alerte et de retrait, face à un danger grave et imminent** pour sa vie ou sa santé. Ce **droit est individuel** et non collectif.

Nous sommes dans une situation inédite.

### 1. l'exercice du droit d'alerte

La loi distingue l'alerte donnée par le travailleur et celle donnée par un représentant du personnel :

- 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 (*C. trav., art. L. 4131-1*) ;
- le représentant du personnel au comité social et économique qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, en alerte immédiatement l'employeur (*C. trav., art. L. 4131-2*). Il utilise le registre spécial prévu à cet effet. Malheureusement, celui-ci, est absent dans près de la moitié des entreprises.

Une telle alerte à propos du risque d'épidémie de coronavirus implique que l'employeur organise et met en œuvre impérativement des actions précises. À défaut, il engage sa responsabilité. En outre, le bénéfice de la faute inexcusable est de droit, pour le salarié, si un sinistre professionnel (AT/MP) survenait alors qu'une telle alerte avait été lancée (*C. trav., art. L. 4131-4*).

### ZOOM : l'alerte du représentant du personnel

Lorsque le représentant du personnel au CSE alerte l'employeur, **il consigne son avis par écrit** (*C. trav., art. L. 4132-2*) dans un registre d'alerte dédié (*C. trav., art. D. 4132-1*). **L'employeur procède immédiatement à une enquête avec le représentant** du CSE qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier.

Il faut provoquer une réunion du CSE sur l'alerte donnée. Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE est réuni **en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement** (*C. trav., art. L. 2315-27*).

**L'exercice d'un droit d'alerte au titre du risque d'épidémie de coronavirus répond à cette définition.**

### En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser :

– le CSE est **impérativement réuni, en urgence**, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures. L'employeur informe immédiatement l'agent de contrôle de l'inspection du travail et l'agent du service de prévention de la CARSAT (ou CRAMIF en Île-de-France, CGSS dans les DOM), ils peuvent assister à la réunion du comité social et économique (*C. trav., art. L. 4132-3*). Le médecin du travail doit être convié à cette réunion ;

- le CSE se prononce par un vote (à notre sens, l'employeur ne prend pas part à ce vote) ;
- à défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du CSE sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, **l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur** (*C. trav., art. L. 4132-4*). L'inspecteur du travail peut mettre en œuvre l'une des procédures de mise en demeure prévues par le Code du travail. Il peut aussi saisir le juge judiciaire en **référé** pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser le risque.

## **2. L'exercice du droit de retrait dans le contexte du risque d'épidémie de coronavirus est-il légitime ?**

Il est conditionné par le fait que **l'employeur a pris ou pas les mesures de prévention et de protection nécessaires, conformément aux recommandations du gouvernement, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux** ». L'administration a rappelé que l'exercice du droit de retrait dans un contexte de pandémie s'apprécie au regard de la situation particulière du travailleur qui l'invoque, mais aussi sur l'importance du danger

Tout travailleur a le droit de 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 ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection** (*C. trav., art. L. 4131-1*). Le droit de retrait est exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent (*C. trav., art. L. 4132-1*).

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 tel danger (*C. trav., art. L. 4131-1*). Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise face à un retrait légitime (*C. trav., art. L. 4131-3*).

## **MESURES DE PROTECTION**

En fonction des mesures de prévention envisagées, l'employeur est invité à prendre contact auprès de fournisseurs d'équipements de protection individuelle (masques, gants, lunettes), et le cas échéant, de produits nécessaires à la désinfection des locaux. Cette liste n'est bien entendu qu'indicative.