

## **Coronavirus : le principe de précaution doit s'appliquer partout !**

Dans bon nombre d'entreprises, les employeurs semblent préférer la sauvegarde de leurs profits que de la santé de leurs salarié-e-s. Le suivi des consignes gouvernementales reste différemment respecté par les employeurs qui ne mettent pas à disposition de leurs salarié-e-s les moyens de protections élémentaires (*gel hydro alcooliques, lingettes désinfectantes, masques, etc.*).

S'agissant du coronavirus, il faut que les principes de précaution édictés par le gouvernement soient respectés. Si ce n'est pas le cas, il faut demander à l'inspection du travail d'agir. Si rien n'est fait, alors le/la salarié-e à la possibilité de mettre en œuvre son droit de retrait pour danger grave et imminent. Pour cela, il faut faire un courrier individuel et motivé. Plus, il y aura de courrier de ce type, plus cela fera pression sur les employeurs pour qu'ils agissent pour la protection de la santé de leurs salarié-e-s.

Nous rappelons que le droit de retrait est "le droit dont dispose le salarié lorsqu'il a raisonnablement le sentiment d'être exposé à une situation présentant un danger grave et imminent".

La cour de cassation considère que le fait de ressentir raisonnablement un danger grave ou imminent pour sa santé ou sa sécurité justifie l'exercice légitime du droit de retrait. Le droit de retrait peut être exercé légitimement même quand l'employeur a respecté les préconisations du gouvernement. Par exemple si une personne estime raisonnablement que la situation représente quand même un danger grave ou imminent, parce qu'elle est dans un open-space, dans un endroit confiné ou parce que ses collègues lui ont parlé de contacts récents avec des personnes contaminées. Chaque situation mérite d'être examinée dans le détail. Ce sera une appréciation au cas par cas. Donc faire très attention ...

### **➤ Obligations et droits de l'employé**

#### **Obligation de prévenir son employeur**

Le/la salarié-e qui constate une situation de danger pour lui-même et pour les autres salarié-é-s doit immédiatement prévenir son employeur ou le représentant du personnel au comité social et économique, par tout moyen (*article L4131-1 et L4131-2 du Code du travail*).

#### **Droits du salarié en cas de retrait**

Lorsqu'un-e salarié-e a fait usage de son droit de retrait, l'employeur ne peut pas l'obliger à reprendre le travail si le danger n'est pas écarté (*article L4131-1 du Code du travail*).

Par ailleurs, le salarié ne peut pas être sanctionné si son retrait est justifié (*article L4131-1 du Code du travail*).

#### **Le droit de retrait est une faculté du salarié**

Il faut noter que si le salarié a l'obligation de prévenir son employeur du danger grave et imminent, rien ne l'oblige à exercer son droit de retrait. Ce droit peut être utilisé, mais l'employeur ne peut pas contraindre le salarié à l'utiliser.

## ➤ Obligations de l'employeur

### Mesures à prendre en cas de danger

Si le salarié fait usage de son droit de retrait, c'est qu'il existe une situation de danger. C'est pourquoi, il incombe à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires pour faire cesser le danger. Il doit aussi veiller à ce que ses salariés puissent quitter les lieux et arrêter leur activité en toute sécurité (*article L4132-5 du Code du travail*).

Une enquête sera menée par l'employeur ou son représentant, en collaboration avec un membre du CHSCT. Elle aura pour but de fixer les mesures à adopter pour mettre fin au danger.

### Obligation d'information et de formation

Tout employeur a une obligation d'information et de formation de ses salariés sur les risques pour la santé et la sécurité du travail au sein de son entreprise, ainsi que des mesures prises pour éviter la réalisation de ses risques (*article L4141-1 du Code du travail*). Cela vise à aider ses travailleurs à mieux appréhender les dangers dans le cadre de leur travail.

### Conséquences du retrait d'un salarié

#### Si le retrait est justifié

Si l'existence d'un danger grave et imminent est avérée, alors l'employeur ne pourra pas sanctionner l'employé, ni effectuer de retenue sur son salaire pour avoir exercé son droit de retrait (*article L4131-3 du Code du travail*).

#### Si le retrait n'est pas justifié

Lorsqu'un travailleur fait un usage abusif de son droit de retrait, c'est-à-dire qu'il ne justifie pas d'un danger grave et imminent (conditions de travail qui ne menacent pas la vie ou la santé, situation dangereuse terminée au moment de l'exercice du droit de retrait...), plusieurs sanctions sont envisageables :

- L'employeur peut retenir sur le salaire du travailleur les heures durant lesquelles il a suspendu son travail, et ce même si le travailleur est resté à disposition de son employeur
- Le travailleur peut être mis à pied, recevoir un avertissement ou dans les cas les plus graves, être licencié.

**IMPOSONS PARTOUT LE RESPECT DE NOTRE DROIT  
A LA PRESERVATION DE NOTRE SANTE !!!!**