

LE DROIT DE RETRAIT du salarié

Le **droit de retrait** d'une situation de travail dangereuse est subordonné à des conditions précises.

Le Code du travail donne aux salariés un pouvoir d'initiative :

- de signaler immédiatement une telle situation à l'employeur ou à son représentant ;
- de se retirer de cette situation.

C. trav. art. L 4131-1.

Aucune procédure particulière n'est prévue pour la dénonciation du risque.

La loi a entendu viser les situations où le risque **est réalisable brusquement, dans un délai rapproché, représente une menace sérieuse et très proche dans le temps, de nature à se matérialiser dans très peu de temps, et sans qu'il y ait d'autre moyen d'agir pour y échapper**. Il ne faut pas confondre danger anormal et risque logique.

Si la loi autorise le salarié à refuser d'accomplir un travail dangereux pour son corps et sa santé, c'est seulement en cas de danger anormal, compte tenu du type d'activité exercée.

La loi ne **subordonne pas le droit de retrait à l'existence effective** d'un danger grave et imminent. Il suffit que le salarié ait un motif raisonnable de penser qu'il en est ainsi. C'est donc son appréciation du danger, et non celle de l'employeur ou du juge qui doit être prise en compte lors du contrôle a posteriori du bien-fondé de l'exercice de ce **droit**. **Une erreur d'estimation de la part du salarié n'est pas en soi fautive**. En revanche, le salarié peut être sanctionné en cas de **retrait** non fondé sur un motif raisonnable.

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif légitime de penser qu'elle présentait un danger grave ou imminent pour chacun d'eux.

Par ailleurs, l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection et de sécurité au travail, doit en assurer l'effectivité.

Il s'ensuit qu'est nul le licenciement prononcé par l'employeur pour un motif lié à l'exercice légitime par le salarié du **droit de retrait** de son poste dans une situation de danger.

Lorsque les conditions du droit de retrait individuel ne sont pas réunies, le salarié s'expose à une retenue sur salaire, peu important qu'il reste à la disposition de l'employeur. Ce dernier n'est pas tenu de saisir préalablement le juge sur l'appréciation du bien-fondé de l'exercice du **droit de retrait**.

Cass. crim. 25-11-2008 n° 07-87.650 (n° 6216 F-PF), A. :

Alors que doit faire l'employeur

L'employeur a une obligation de sécurité à l'égard de son personnel ; l'article L 4121-1 du Code du travail prévoit qu'il doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé physique des travailleurs, parmi lesquelles des actions de prévention des risques, d'information et de formation des salariés et de mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

En cas de risque avéré, l'employeur engage sa **responsabilité**, sauf s'il démontre avoir pris les mesures de prévention nécessaires et suffisantes pour éviter la contamination de son personnel (Cass. soc. 25-11-2015 n° 14-24.444 FP-PBRI : RJS 2/16 n° 123).

Suivre les préconisations générales du Gouvernement

Dans ce cadre, la première recommandation consiste à se tenir informé quotidiennement des consignes diffusées sur le site officiel gouvernement.fr/info-coronavirus, les communiquer aux salariés par tout moyen – mail, affichage, réunion – et en assurer l'effectivité.

Opérations de transport de marchandises

Les mesures d'hygiène et de **distanciation sociale**, dites « barrières », définies au niveau national, doivent être observées par les **conducteurs** de véhicules de transport ainsi que par les personnels des lieux de chargement ou de déchargement. Lorsque ces lieux ne sont pas pourvus d'un **point d'eau**, ils doivent être pourvus de gel hydro-alcoolique. Lorsque ces mesures sont respectées, il ne peut être **refusé** à un conducteur l'**accès** à un lieu de chargement ou de déchargement, y compris à un point d'eau lorsque ce lieu en est pourvu, pour des raisons sanitaires liées à l'épidémie de covid-19.

La remise et la signature des documents de transport sont réalisées sans contact entre les personnes. La livraison est effectuée au lieu désigné par le donneur d'ordre et figurant sur le document de transport.

Par ailleurs, le véhicule doit être équipé d'une **réserve** d'eau et de savon ainsi que de serviettes à usage unique, ou de gel hydro-alcoolique.

Dans le cas de livraisons à domicile, les chauffeurs, après communication avec le destinataire ou son représentant, laissent les colis devant la porte en mettant en œuvre des méthodes alternatives qui confirment la bonne livraison et ne récupèrent pas la signature du destinataire. Il ne peut être exigé de signature d'un document sur quelque support que ce soit par le destinataire ou son représentant.

Sauf réclamation formée par tout moyen, y compris par voie électronique, au plus tard à l'expiration du délai prévu contractuellement ou à défaut de stipulation contractuelle à midi du premier jour ouvrable suivant la remise de la marchandise, la livraison est **réputée conforme** au contrat.

Ces dispositions sont d'ordre public.

([Arrêté SSAZ2008066A du 19-3-2020](#))