

Covid-19 et sécurité des salariés – droit de retrait

Droit de retrait

Face à une situation dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente **un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé**, ou dans le cas d'une défectuosité dans les systèmes de protection, **le salarié alerte immédiatement l'employeur** (article L. 4131-1 du Code du travail).

Le droit de retrait est exercé à **titre individuel**, même si la situation de danger est collective.

Il peut se retirer d'une telle situation, sans que l'employeur ne puisse lui demander de reprendre son travail, ni prendre de sanction à son encontre.

Pour faire face à l'épidémie de Covid-19, des recommandations ont été faites par le gouvernement afin de préserver la santé et la sécurité des travailleurs. Le recours au télétravail est ainsi privilégié lorsque l'activité le permet.

Lorsqu'elle ne le permet pas, l'employeur doit adapter l'organisation du travail, notamment en garantissant le respect des règles de distanciation sociale et des mesures barrières, en faisant en sorte de limiter les réunions et regroupements, ainsi que les déplacements non indispensables.

Dans ce contexte, seul le défaut de mise en œuvre des mesures de prévention et de protection nécessaires conformément aux recommandations nationales pourrait éventuellement légitimer l'exercice du droit de retrait.

Concernant les salariés affectés à un poste de travail nécessitant un contact avec le public, même si ce contact est prolongé, ce n'est qu'en cas de manquement de l'employeur à son obligation d'assurer la sécurité des travailleurs que ces derniers pourraient légitimement exercer leur droit de retrait, la seule circonstance du travail en contact avec le public ne justifiant pas en elle-même l'exercice du droit de retrait.

Il en va de même concernant les salariés dont un collègue de travail a été contaminé par le Covid-19, le droit de retrait ne paraît pas justifié dès lors que l'employeur a mis en œuvre les mesures adéquates.

En cas de contentieux, les tribunaux apprécieront au cas par cas et de manière souveraine les situations qui leur seront soumises, prenant en considération les caractéristiques personnelles du salarié (âge, état de santé notamment).

Risque de déclaration d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

Dans le cas d'une contamination sur le lieu du travail et pendant le temps de travail, le salarié pourrait par ailleurs demander la prise en charge de l'infection au titre de la législation professionnelle.

Lors de la déclaration de l'accident du travail, l'employeur devra faire preuve de vigilance et formuler des réserves sur l'imputabilité de l'accident au travail.

S'agissant de la qualification de maladie professionnelle, le salarié devra rapporter la preuve que l'infection est survenue par le fait ou à l'occasion du travail.

Mise à jour du document unique d'évaluation des risques

Enfin, afin de prendre en compte les risques liés à l'épidémie de Covid-19, le document unique d'évaluation des risques doit être actualisé (article R.4121-1 du Code du travail).

En effet, il conviendra en particulier d'identifier les situations de travail pour lesquelles les conditions de transmission du virus peuvent se trouver réunies et de prévoir les mesures de prévention et de protection adéquates.

Christine HILLIG-POUDEVIGNE

Avocat – Associée
chillig-poudevigne@mba-avocats.com

Sophie LEMAITRE

Avocat – Counsel

Agathe MEFFRE

Avocat

Lucas AUBRY

Avocat

Marion PERINGUEY

Avocat

Moisand Boutin et Associés

4, Avenue Van Dyck

75008 Paris

France