

Fiche 2 – Connaître mes droits pour reprendre mon activité en sécurité

Guide à jour au 6 mai 2020, établi en fonction des sources juridiques et des communications d’agences gouvernementales, dans l’attente parfois d’actes juridiques opposables.

Contenu

I-	Les acteurs de la prévention	3
A-	L’employeur et son obligation de prévention	3
	Ce que l’employeur doit faire.....	3
	Ce que l’employeur ne peut pas faire	4
B-	Les représentants du personnel	5
	Compétence générale	5
	Compétence en matière de DUER.....	5
	Délais de consultation	6
	Prérogatives du CSE et de la CSSCT en cas de danger	8
C-	Les salariés.....	9
II-	Le Document Unique d’Evaluation des Risques (DUER)	10
	L’ajout d’un risque nouveau	10
	La prise en compte des consignes de l’Etat	10
	L’exercice d’enrichissement du DUER	11
III-	Les autres exercices possibles.....	13
	Les mesures organisationnelles – Le télétravail.....	13
	L’adoption d’un Plan de Continuation et/ou de reprise de l’Activité (PCA).....	13
IV-	Les outils des salariés pour se prémunir d’une situation de danger	14

A-	Droit d’alerte du salarié	14
B-	Droit de retrait exercé par le salarié	14
	Conditions générales de mise en œuvre.....	14
	Caractère facultatif du droit de retrait.....	15
	Caractère subjectif du droit de retrait	15
	Formalisme.....	16
C-	Droit d’alerte exercé par le CSE et/ou la commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT).....	16
	Annexe 1 Modèle courrier / salarié	18
	Annexe 2 Modèle courrier / membre du CSE.....	19



Ce document est destiné aux élus *FO*, ainsi qu’aux adhérents et sympathisants *FO*.

Il poursuit l’objectif de leur donner des repères, ainsi que les règles de droit associées, afin de participer à l’organisation de la reprise du travail dans les meilleures conditions de sécurité.

FO souligne l’action des régimes de solidarité de notre pays au cours de la période de confinement, et qui doivent permettre de soutenir une reprise du travail lorsque les conditions de sécurité auront été réunies.

FO s’implique dans la réunion des conditions de reprise du travail, et la reprise des rémunérations. Elle agira contre toute reprise du travail mettant les salariés en danger.

I- Les acteurs de la prévention

A- L'employeur et son obligation de prévention

Ce que l'employeur doit faire

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Il doit veiller à leur adaptation constante pour tenir compte du changement des circonstances.

Il doit retranscrire ces nouvelles mesures dans le document unique d'évaluation des risques (DUER), qui doit donc être actualisé pour tenir compte des changements de circonstances.

Il doit porter à la connaissance des salariés – selon les modalités adaptées afin de permettre leur pleine application – les mesures de prévention qui découlent de l'actualisation du document unique d'évaluation des risques.

La traduction concrète de l'obligation de prévention de l'employeur



La situation de crise sanitaire engendre une obligation de réévaluation des mesures de protection, avec l'ensemble des conséquences qui en découlent (Cf frise ci-dessus). Comme a pu l'analyser une juridiction :

« (...) Cette situation de crise (...) sanitaire (...) est constitutive d'une obligation soudaine, nouvelle et impérieuse pour l'employeur, ayant immédiatement pour effet de modifier de manière complémentaire et exceptionnelle ses obligations générales d'appréhension des risques professionnels. Celles-ci doivent brusquement porter sur l'ensemble des unités de travail qu'il estime devoir mettre ou maintenir en place (...). Il en résulte une obligation distincte et additionnelle d'évaluation des risques tenant compte spécifiquement de l'épidémie de Covid-19 et visant autant que possible à l'anticipation et à l'exhaustivité, s'agissant également de la santé et de la sécurité des travailleurs. » (Tribunal judiciaire de Paris, ordonnance de référé du 9 avril 2020, RG n°20/52223)

- Ainsi, l'employeur doit ajouter un risque identifié au sein de l'entreprise et croiser les procédures déjà applicables à chaque unité de travail et les consignes sanitaires de l'Etat.

Ce que l'employeur ne peut pas faire

Les juridictions judiciaires ont eu l'occasion de rappeler que l'employeur :

- ne peut se borner de diffuser un document « Questions / Réponses », les juges ayant relevé son « *contenu insuffisamment documenté et comportant des éléments aujourd'hui considérés avec davantage de recul comme des erreurs doctrinales* » ;
- ne peut se borner à paraphraser les recommandations publiques et officielles du Gouvernement ou des autorités sanitaires compétentes (à titre d'exemple : sur les gestes barrières) ;
- ne peut se borner à annoncer des calendriers de réunions.

Par conséquent, l'employeur peut s'inspirer de recommandations provenant de tiers et notamment des autorités de l'Etat, mais doit les adapter au contexte singulier de l'entreprise, et l'intégrer au DUER.

En cas de manquements de l'employeur à cette obligation spécifique et conjoncturelle, le président du tribunal judiciaire ou le juge du contentieux de la protection dans les limites de sa compétence peuvent toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire en référé les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite (article 835 alinéa 1 du Code de procédure civile).

L'employeur engage sa responsabilité en cas de survenance d'un dommage trouvant son origine dans un manquement de son employeur. Cette responsabilité peut revêtir une nature pénale.

B- Les représentants du personnel

Compétence générale

Les représentants du personnel doivent être **informés** et **consultés** sur les questions de santé et de sécurité des salariés de l'entreprise. Ainsi, ils doivent être informés et consultés sur les mesures de protection mises en place dans l'entreprise pour prévenir la propagation du COVID-19.

FO s'est donné pour priorité le renforcement de la protection de la santé et sécurité des travailleurs face au risque de contamination. La consultation des organisations syndicales est centrale pour garantir la disponibilité et la prise en charge de l'équipement individuel de protection pour l'ensemble des travailleurs ainsi que l'organisation du travail permettant de respecter les gestes barrières.



En ce sens, **FO** revendique notamment la remise en place des CHSCT supprimés par les ordonnances travail de 2016.

L'exercice d'information et de consultation des IRP ne doit pas être que formelle. A des fins juridiques, la consultation des IRP se matérialise principalement au travers d'une demande d'avis portant sur la mise à jour du Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER). Le rôle des IRP est toutefois plus large :

- Au regard des obligations de l'employeur d'abord, les IRP doivent s'assurer et, le cas échéant, contraindre l'employeur à informer de manière adaptée les salariés des nouvelles consignes sanitaires. Les juridictions judiciaires ont eu l'occasion de rappeler que « *cette obligation corollaire d'information procède du devoir même de prévention incombant à l'employeur* » et que, dans ce cadre, « *les organisations syndicales justifient de plein droit d'un intérêt de la défense collective professionnelle* » (Tribunal judiciaire de Paris, ordonnance de référé du 9 avril 2020, RG n°20/52223)
- Au regard du rôle fondamental des IRP ensuite, ceux-ci doivent apporter leur concours à une reprise d'activité dans des conditions sanitaires et sécuritaires optimales.



FO appelle ses élus à porter auprès des salariés les mesures permettant aux salariés de poursuivre leur activité professionnelle dans ces conditions sanitaires et sécuritaires optimales.

Compétence en matière de DUER

Le DUER est obligatoire pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif. La création du DUER et sa mise à jour doivent faire l'objet d'une information-consultation du CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus dotée d'un CSE.

Dans les entreprises d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés, la délégation du personnel au comité social et économique contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière

d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel (article L2312-5 alinéa 2 CT).

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, le CSE procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, (...), ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 (article L2312-9 CT)

Le Ministère du travail a rappelé le rôle des IRP :

« Le dialogue dans l'entreprise revêt une importance essentielle en situation de crise. Les représentants du personnel, en particulier les représentants de proximité et le CSE, sont bien placés pour aider à identifier les situations à risque au quotidien et la faisabilité réelle des actions que l'employeur envisage de mettre en œuvre. Ils peuvent anticiper les questions pratiques puis participer à la diffusion de l'information auprès de leurs collègues »

Attention : nous avons constaté deux écueils, dans un cadre de consultation comme dans un cadre de négociation. FO appelle ses élus à être attentifs à ces configurations.

1^{er} cas : l'employeur ne consulte pas le CSE ou ne lui donne pas les moyens d'émettre un avis, et *a fortiori* d'amender les consignes de l'employeur.

FO appelle ses élus à rappeler à l'employeur le rôle du CSE, et à l'amener à s'investir dans des travaux de qualité, selon les règles rappelées au II du présent document.

2^{ème} cas : l'employeur propose des documents / projets de déclaration / projets d'accords dont l'objectif est de déresponsabiliser l'employeur en postulant qu'il a mis en œuvre les moyens pour une reprise sans danger.

FO appelle ses représentants à ne pas maintenir ces clauses d'irresponsabilité de l'employeur, qui amoindrissent notre capacité à défendre les salariés qui se retrouveraient confrontés à des situations de danger.

En outre, le CSE doit être informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et notamment sur les conditions d'emploi et de travail (article L2312-8 du Code du travail). A ce titre, **le CSE doit être informé et consulté préalablement à la reprise de l'activité.**

Délais de consultation

Du 4 mai au 23 août 2020, les délais applicables lorsque l'information ou la consultation du comité social et économique et du comité social et économique central porte sur les décisions de l'employeur qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19, sont fixés ainsi qu'il suit:

1° En ce qui concerne l'information et la consultation du comité:

Référence du code du travail	Objet du délai	Délai
Premier alinéa du I et première phrase du II de l'article R. 2312-6	Délai de consultation en l'absence d'intervention d'un expert	8 jours
Deuxième alinéa du I et première phrase du II de l'article R. 2312-6	Délai de consultation en cas d'intervention d'un expert	12 jours pour le comité central
		11 jours pour les autres comités
Troisième alinéa du I et première phrase du II de l'article R. 2312-6	Délai de consultation en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du comité central et d'un ou plusieurs comités d'établissement	12 jours
Deuxième phrase du II de l'article R. 2312-6	Délai minimal entre la transmission de l'avis de chaque comité d'établissement au comité central et la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif	1 jour

2° En ce qui concerne les modalités d'expertise :

Référence du code du travail	Objet du délai	Délai
Première phrase de l'article R. 2315-45	Délai dont dispose l'expert, à compter de sa désignation, pour demander à l'employeur toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission	24 heures
Seconde phrase de l'article R. 2315-45	Délai dont dispose l'employeur pour répondre à cette demande	24 heures
Article R. 2315-46	Délai dont dispose l'expert pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise	48 heures à compter de sa désignation ou, si une demande a été adressée à l'employeur, 24 heures à compter de la réponse apportée ce dernier
Article R. 2315-49	Délai dont dispose l'employeur pour saisir le juge pour chacun des cas de recours prévus à l'article L. 2315-86	48 heures
Premier alinéa de l'article R. 2315-47	Délai minimal entre la remise du rapport par l'expert et l'expiration des délais de consultation du comité mentionnés aux second et troisième alinéas de l'article R. 2312-6	24 heures

Référence : [Décret n° 2020-508 du 2 mai 2020 adaptant temporairement les délais relatifs à la consultation et l'information du comité social et économique afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19](#)

En outre, du 4 mai au 31 août 2020, l'employeur peut, en vue de procéder à cette consultation, adresser au CSE l'ordre du jour de la réunion, 2 jours avant (au lieu de 3 jours actuellement).

Référence : [Ordonnance n° 2020-507 du 2 mai 2020 adaptant temporairement les délais applicables pour la consultation et l'information du comité social et économique afin de faire face à l'épidémie de covid-19](#)

Conseil : Si les élus ne constatent aucune demande de consultation en amont de la reprise d'activité, ils ont tout intérêt à demander une réunion extraordinaire afin d'interroger le plus rapidement possible la direction sur les modalités de la reprise et de solliciter l'engagement d'un processus d'information/consultation préalable. Pour ce faire, deux élus titulaires adressent à l'employeur une demande motivée de réunion extraordinaire.

Prérogatives du CSE et de la CSSCT en cas de danger

Confronté à une situation de danger grave et imminent pour les salariés de l'entreprise, le CSE et la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) disposent d'un droit d'alerte (Cf *infra*).

C- Les salariés

Les salariés doivent respecter les consignes adressées par l'employeur.

Hors les cas de poursuite de garde d'enfants ou d'arrêt de travail prescrit ou de mise en danger avérée de la sécurité des salariés, l'employeur est en droit d'imposer la reprise d'activité.

Confronté à une situation de danger grave et imminent pour les salariés de l'entreprise, le salarié dispose individuellement d'un droit d'alerte, ainsi que d'un droit de retrait (Cf *infra*).

Le salarié peut également échanger avec ses représentants en entreprise, ainsi que pour faire porter certaines de ses inquiétudes et/ou demandes.



II- Le Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER)

Le Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER) constitue un document qui

- présente les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des salariés de l'entreprise ;
- comprend un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ;
- représente le point de départ de la démarche de prévention de l'entreprise.

C'est un document qui préexiste dans l'entreprise à cette crise sanitaire. Cette crise constitue un événement qui commande la réévaluation du risque et la mise à jour du DUER.

Les services de l'Etat ont élaboré un « Protocole national de déconfinement pour les entreprises pour assurer la santé et la sécurité des salariés ».

L'exercice de mise à jour du DUER consiste à ajouter un risque identifié au sein de l'entreprise et croiser les procédures déjà applicables à chaque unité de travail et les consignes sanitaires de l'Etat.

L'ajout d'un risque nouveau

L'article R4421-3 du Code du travail classe les agents biologiques en 4 groupes. Le groupe 2 comprend les agents biologiques pouvant provoquer une maladie chez l'homme et constituer un danger pour les travailleurs. Leur propagation dans la collectivité est peu probable et il existe généralement une prophylaxie ou un traitement efficaces.

Au titre de l'arrêté du 18 juillet 1994 fixant la liste des agents biologiques pathogènes, le COVID-19 doit être considéré comme un agent biologique pathogène de groupe 2.

A ce jour, il n'y a ni vaccin ni traitement efficaces. Au regard des conséquences qu'une infection peut causer au salarié (et son entourage) et pouvant aller jusqu'au décès, il est recommandé de considérer la gravité du dommage potentiel comme maximale.

La prise en compte des consignes de l'Etat

Le « Protocole national de déconfinement pour les entreprises pour assurer la santé et la sécurité des salariés » émis par les services de l'Etat identifie des situations et apporte des recommandations.

Les situations identifiées sont les suivantes :

- Situations générales (mesures barrières et de distanciation physique)
- Analyse des espaces de travail
- Gestion des flux de personnes

- Prise en charge spécifique de certains salariés

Référence : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/protocole-national-de-deconfinement.pdf>

S'ajoutent à ce protocole national des fiches conseils métier éditées par le Ministère du travail, ainsi que des guides publiés par les branches professionnelles pour aider les salariés et les employeurs dans la mise en œuvre des mesures de protection contre le COVID-19 sur les lieux de travail et assurer la continuité de l'activité économique.

Référence : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protoger-les-travailleurs/article/fiches-conseils-metiers-et-guides-pour-les-salaries-et-les-employeurs>

Ces divers éléments doivent nourrir la réflexion en entreprise, ainsi que le DUER.

L'exercice d'enrichissement du DUER

L'exercice de mise à jour du DUER consiste à ajouter le risque Covid identifié au sein de l'entreprise et croiser les procédures déjà applicables à chaque unité de travail et les consignes sanitaires de l'Etat.

Cet exercice peut conduire à identifier de nouvelles situations pour les ajouter au DUER.

Fondamentalement, cet exercice consiste à

- **Identifier**, pour chaque unité de travail de l'entreprise, les situations de de travail dans lesquelles les conditions de transmission du virus sont présentes et analyser les circonstances d'exposition des travailleurs. Le protocole précité constitue un guide pour identifier les situations de travail qui doivent obligatoirement faire l'objet d'une identification.
- **Evaluer** les risques de contamination selon la même méthode que celle utilisée pour l'évaluation des autres risques professionnels.
- **Prévenir** en planifiant, priorisant et mettant en œuvre des mesures de prévention adaptées.

Chaque entreprise, quelle que soit sa situation de départ (présence ou non d'un DUER), quelle que soit sa méthode, quelle que soit le format du document adopté, doit associer ses IRP pour adopter / adapter son DUER et informer les salariés des mesures prises. Sous ces précisions, un exemple d'extrait de DUER est exposé ci-après.

Exemple d'extrait de DUER

Situation dangereuse	Risques	Dommages éventuels	Estimation			Priorité	Mesures de prévention existantes	Mesures de prévention proposées
			G	F	Risque estimé			
Les salariés travaillent dans un open-space (>1,50m de distance, pas de séparation physique)	Transmission directe de gouttelettes / postillons contaminés (lors de toux, d'éternuement...)	Covid 19	4	4	12	1	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Décalage des horaires de travail et mise en place du télétravail de façon à n'avoir qu'1 poste occupé sur 2 et ainsi respecter le critère d'occupation maximale des espaces en milieu de travail (4m² mini par personne). Port du masque imposé dans l'open-space. Affiche des gestes barrières. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Installer des plaques en plexiglas entre les postes de travail en face-à-face et des cloisons pour les postes en côte-à-côte. Recourir au e-learning pour la formation aux gestes barrières.
Les salariés partagent des équipements communs (copieurs, badgeuse, fontaine à eau, poubelles...)	Transmission par contact des mains contaminées avec le visage	Covid 19	4	4	12	1	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Chaque collaborateur dispose de son propre casque téléphonique et matériel bureautique. Gel hydroalcoolique. Poubelles fermées avec commande à pédale. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Numériser les contrats pour parvenir au 0 papier. Mettre à disposition des bouteilles d'eau.

Tableau réalisé à partir de l'exemple proposé par <https://www.cmsm.fr>

Les lettres G et F renvoient à des échelles des risques (sur 4 échelons) relativement à la Gravité des dommages (G) et à la Fréquence d'exposition (F).

III- Les autres exercices possibles

Les mesures organisationnelles – Le télétravail

Les mesures prises dans le cadre du DUER ont pour objet de diminuer le risque d'infection au Covid-19. Elles peuvent avoir pour effet d'accroître d'autres risques. Parmi les exemples possibles, les risques engendrés par le développement du télétravail doivent être soulignés.

Plus globalement, l'entreprise est amenée à prendre – dans des conditions dégradées – des mesures organisationnelles. Celles-ci doivent faire l'objet d'une analyse au sein du DUER, au regard des nouveaux risques engendrés. Il est également possible aux représentants syndicaux de se saisir de ce sujet – et en particulier du télétravail – afin d'apporter des réponses et droits nouveaux.

Les réponses apportées peuvent aller de conseils / préconisations dans l'exercice du télétravail jusqu'à la négociation d'un accord d'entreprise procurant des droits aux salariés.

Pour des conseils sur <http://www.inrs.fr> et notamment la [page suivante](#)

Pour des exemples d'accords d'entreprise en matière de télétravail, contacter la Section des services par mail services@fecfo.fr

L'adoption d'un Plan de Continuation et/ou de reprise de l'Activité (PCA)

Le DUER constitue le socle applicable à l'ensemble des entreprises.

De manière plus proactive, les entreprises peuvent se doter, en consultant les représentants des salariés, d'un Plan de Continuation de l'Activité (PCA), lequel a pour objet permet d'anticiper les perturbations possibles et les mesures correctives à mettre en place pour y faire face.

L'élaboration d'un Plan de continuité d'activité (PCA) doit notamment permettre d'aborder les points suivants :

- Mise en place d'une structure de crise ;
- Identification des perturbations possibles ;
- Identification des postes-clés au maintien de l'activité ;
- Anticipation de la réorganisation de la production (télétravail, changements des horaires, des affectations, organisation de la polyvalence...) ;
- Identification des mesures d'hygiène, santé, sécurité (mesures de protection et équipement) et de prévention des risques.

Pour aller plus loin : <https://www.anact.fr/coronavirus-comment-combiner-continuite-de-lactivite-et-protection-des-travailleurs>

IV- Les outils des salariés pour se prémunir d'une situation de danger

A- Droit d'alerte du salarié

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 (article L4131-1 CT).

Dans ce cas, l'employeur doit faire procéder à une inspection du lieu de travail.

C'est après la réalisation de cette inspection en cas de danger grave et imminent avéré, que l'employeur pourra prendre les mesures et donner les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail (article L4132-5 CT).

En principe, le danger grave et imminent persiste tant que l'employeur n'a pas pris les mesures nécessaires pour le faire cesser.

B- Droit de retrait exercé par le salarié

Le droit de retrait a pour objectif de permettre efficacement au salarié de se retirer et de faire face à toute situation dangereuse menaçant sa vie ou sa santé.

Conditions générales de mise en œuvre

Pour pouvoir se retirer légalement d'une situation de travail, le salarié doit avoir un motif raisonnable de penser qu'il encourt un danger grave et imminent pour sa santé (article L4131-1 CT). Cette appréciation subjective est le fondement de l'exercice du droit de retrait, indépendamment de l'existence réelle d'une situation de danger grave et imminent.

Le bien-fondé de l'appréciation du « motif raisonnable de penser » relève de l'appréciation souveraine des juges du fond et non de l'employeur (Cass. Soc., 11 décembre 1986 : n° 84-42.209, Sté Precilec c/ Nette : Bull. civ. N° 597).

Pour autant, les règles actuelles sont silencieuses sur le fait de déterminer si l'existence d'une pandémie virale suffit ou non en soi à justifier l'exercice du droit de retrait, notamment dans la mesure où un employeur mettrait en œuvre tous les moyens nécessaires à la prévention et à la protection du personnel.

Dans le contexte actuel, il faut veiller que l'employeur ait mis en œuvre les dispositions prévues par le Code du travail, mais également les recommandations nationales précitées, qu'il ait consulté les institutions représentatives du personnel et qu'il ait informé et préparé son personnel.

A défaut, il est conseillé au salarié de se rapprocher d'un membre du CSE (Comité social et économique).

Le droit ne peut être exercé que pendant l'exécution du contrat de travail. Dès lors que le contrat de travail est suspendu pour quelque cause que ce soit (maladie, chômage partiel) le droit de retrait ne peut être mis en œuvre.

Il n'est pas davantage nécessaire qu'un droit de retrait ait été mis en œuvre ou exercé par le CSE et/ou la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail. C'est dire que même en l'absence d'alertes exercées par les instances représentatives du personnel, le salarié peut individuellement exercer son droit de retrait, c'est-à-dire même en présence d'une carence du CSE ou de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail.

Seul l'abus de droit peut être sanctionné, soit par une retenue de salaire, soit par une sanction disciplinaire, soit éventuellement par un licenciement.

Caractère facultatif du droit de retrait

Le droit de retrait est facultatif. Il ne constitue pas une obligation pour le salarié mais le salarié conserve toujours la possibilité d'exercer ce droit même s'il « vit » cette situation de danger depuis un certain temps. Ainsi, il n'est jamais trop tard pour exercer son droit de retrait.

Accessoirement, il peut être ajouté que l'employeur ne peut reprocher à un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, de ne pas avoir usé de ce droit de retrait.

Dès lors que ce droit de retrait intervient dans des conditions régulières, l'employeur ne peut sanctionner le salarié et surtout, à aucun moment, l'employeur ne dispose du droit de s'opposer à l'exercice d'un droit de retrait, même si cet employeur considère que, de toute évidence, aucune raison ne le justifie.

Caractère subjectif du droit de retrait

Une autre particularité de l'exercice du droit de retrait réside dans son **caractère subjectif**. Cela signifie que le salarié n'a pas à attendre que l'employeur reconnaisse l'existence d'une situation de danger pur pour constater s'il y a ou non possibilité d'exercer son droit de retrait.

La loi et la jurisprudence sont catégoriques :

« le bien-fondé de l'appréciation du motif raisonnable de pensée relève de l'appréciation souveraine des juges du fond et non de l'employeur ».

En termes clairs, peu importe ce que pense l'employeur. Seul le point de vue exprimé par le salarié impose le droit de retrait.

Dans la période actuelle, il ne fait aucun doute que la référence au danger lié au Covid- 19 caractérise juridiquement le motif raisonnable de penser qu'il y a un danger grave et imminent.

La jurisprudence a régulièrement rappelé que le Code du travail ne subordonne pas l'exercice du droit de retrait à l'existence effective d'un danger grave et imminent. Il suffit pour le salarié d'avoir un motif raisonnable de penser qu'un tel danger existe.

Formalisme

Le droit de retrait est un droit individuel qui, certes, peut s'exercer collectivement mais reste, dans tous les cas, un droit individuel qui implique que le salarié (à titre individuel) doit signaler le risque à son employeur et/ou à son responsable et/ou à son chef d'établissement.

L'exercice du droit d'alerte n'est pas subordonné à une autorisation préalable de l'employeur.

Contrairement à une idée largement répandue, aucun formalisme n'est exigé par la loi, aucun règlement intérieur ne peut restreindre ni limiter ce droit de retrait.

Plus largement, il peut être indiqué qu'aucun texte de loi n'impose que cet exercice du droit de retrait se fasse par une déclaration écrite.

Néanmoins, **FO** recommande à toutes celles ou à tous ceux qui entendent exercer ce droit de retrait, de procéder soit par lettre remise en mains propres contre décharge, soit par mail avec accusé de réception. La lettre recommandée avec accusé de réception en cette période de difficultés postales apparaît, dans le contexte, inadaptée.

Il importe néanmoins que chaque salarié qui a entendu exercer son droit de retrait conserve une preuve de cette déclaration faite auprès de l'employeur.

En annexe, vous trouverez un [modèle](#) que chaque salarié doit adresser à son employeur ou à son chef d'établissement pour exercer son droit de retrait. Bien évidemment, il faudra l'adapter pour chaque situation, chaque entreprise ou établissement et dans tous les cas, au regard des conditions de travail propres à chacun des salariés concernés.

C- Droit d'alerte exercé par le CSE et/ou la commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT)

Le CSE et la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail disposent d'un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent.

Ce droit d'alerte enclenche une enquête immédiate avec l'employeur ou son représentant ayant pour objet la prise des mesures nécessaires pour faire cesser cette situation dangereuse.

En annexe, vous trouverez un [modèle](#) à adresser à l'employeur par les représentants du personnel informés par les salariés de la mise en œuvre de leur droit de retrait. Bien évidemment, il faudra l'adapter pour chaque situation, chaque entreprise ou établissement et dans tous les cas, au regard des conditions de travail propres à chacun des salariés concernés.

FO

Annexe 1 Modèle courrier / salarié

MODELE DE LETTRE POUR LE SALARIE QUI ENTEND FAIRE FAIRE VALOIR SON DROIT DE RETRAIT

(à compléter par l'intéressé et à envoyer à l'employeur par tous moyens, recommandé + A/R ou par mail, nécessité de garder la preuve de l'information à l'employeur)

« Monsieur,

Je vous rappelle que je suis salarié dans votre entreprise en qualité de sur le site de

A ce titre , je me trouve être en relation permanente avec des collègues ou avec des clients ou encore avec des personnes extérieures à l'établissement.

Si je n'ignore pas que notre entreprise n'est pas concernée par les fermetures imposées par le gouvernement en raison de l'épidémie de coronavirus, en revanche il vous appartient de mettre en œuvre des mesures exceptionnelles de protection.

Je suis au regret de constater que ces mesures de protection soit n'existent pas soit sont très insuffisantes sur les lieux où j'exerce mon activité.

Dans ces conditions, je suis en droit de penser que la situation que vous m'imposez présente un danger grave pour ma vie et ma santé, pour moi, ma famille et mes proches.

Aussi, sur le fondement de l'article L4131-1 du code du travail, je vous informe que j'entends exercer mon droit de retrait.

Je vous remercie par ailleurs de bien vouloir me faire savoir à quelle date et dans quelles conditions je pourrai reprendre mon activité en toute sécurité.

Veillez agréer Monsieur, l'expression de mes sentiments respectueux.

Fait à le

(signature) »

Annexe 2 Modèle courrier / membre du CSE

MODELE POUR MEMBRE DU CSE

(informé par les salariés de la mise en œuvre de leur droit de retrait)

« Monsieur le Président,

Nous vous informons qu'il existe, sur le site de, une cause de danger grave et imminent, révélée notamment par l'intermédiaire de salariés occupés sur ce site.

Notre alerte, effectuée sur le fondement de l'article L4131-2 du code du travail, implique que vous procédiez à une enquête avec des représentants du personnel et que vous preniez les dispositions nécessaires pour y remédier (article L4132-2 du code du travail).

Nous vous rappelons qu'en cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, le CSE doit être réuni dans un délai n'excédant pas 24 heures (article L4132-3 du code du travail). »

Le présent document est la propriété de FEC FO et ne peut être utilisé que dans le seul but pour lequel il a été transmis et ce, dans le respect des règles de confidentialité. Il ne peut en aucun cas être reproduit partiellement ou en totalité, ni utilisé, ni inséré dans quelque document que ce soit, sans l'accord préalable et écrit de FEC FO.

Le présent document et l'ensemble des informations qu'il contient et notamment les concepts, idées, méthodes, savoir-faire, techniques et/ou procédés sont confidentiels. Aucune information ou partie d'information contenue dans le présent document ne pourra être divulguée oralement ou par écrit, ni communiquée, par quelque moyen que ce soit, à un tiers, qu'il s'agisse d'un indépendant, d'un employé non impliqué directement, d'une société ou d'une filiale, sans le consentement préalable et écrit de FEC FO.

La communication par FEC FO du présent document et des informations qu'il contient ne saurait constituer et/ou conférer quelque droit de propriété intellectuelle et/ou industrielle que ce soit dont FEC FO est titulaire.

Ce document a été rédigé à partir de règles juridiques connaissant une forte évolution, et étant susceptibles d'interprétation. Son contenu n'engage par conséquent pas juridiquement FEC FO.