

LE DROIT DE RETRAIT

(fiche réalisée par l'UD FO 43)

C'est en utilisant, ou en menaçant d'utiliser, le droit de retrait prévu au Code du Travail que les sections FO ont contraint plusieurs entreprises du département de procéder à une fermeture et à utiliser le chômage partiel en cette période d'épidémie.

Voici quelques infos pratiques.

NB : ces textes sont transposés par décrets dans les trois versants de la Fonction Publique.

Que dit le Code du Travail ?

Article L4131-1 du Code du Travail

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.**

Il peut se retirer d'une telle situation.

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 danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.

Article L4131-2

Le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, en alerte immédiatement l'employeur selon la procédure prévue au premier alinéa de l'article L. 4132-2.

Article L4131-3

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 raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux.

Article L4131-4

Le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur prévue à l'article L. 452-1 du code de la sécurité sociale est de droit pour le ou les travailleurs qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé.

Article L4132-1

Le droit de retrait est exercé de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.

Article L4132-2

Lorsque le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail alerte l'employeur en application de l'article L. 4131-2, il consigne son avis par écrit dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

L'employeur procède immédiatement à une enquête avec le représentant du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier.

Dans quel cas faire valoir son droit de retrait ?

Dans la situation actuelle, dès lors qu'il est constaté des défauts dans les systèmes de protection il est tout à fait possible d'utiliser individuellement ou collectivement son droit de retrait.

La seule existence du risque ne suffit pas, il faut qu'il y ait "*défauts dans les systèmes de protection*". Or nous constatons que ces défaillances sont nombreuses : pas de masque de protection efficace (FFP2), espaces collectifs de travail sans respect des distances de sécurité, pas de point d'eau avec savon, pas de gel hydro-alcoolique, pas d'aération...

Attention toutefois à ce que ce droit de retrait "*ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent*".

Comment exercer son droit de retrait ?

C'est un acte individuel qui peut être exercé collectivement (un groupe de travailleurs).

Il faut alerter l'employeur. Un écrit n'est pas obligatoire, mais il vaut mieux laisser une trace.

NOM PRENOM

à

Je vous informe que je me retire de ma situation de travail comme le prévoit à l'article L 4131-1 du Code du Travail.

En effet, alors que nous sommes en situation épidémique constituant un danger grave et imminent pour la vie et la santé des salariés, je constate les défauts suivantes dans les systèmes de protection :
.....

Fait le.....

à

Compte tenu des circonstances, il est souhaitable que le droit de retrait soit collectif chaque fois que c'est possible.

Pour qu'il y ait enquête immédiate pour constater les faits et prendre les dispositions nécessaires pour y remédier, dans le même temps que vous alertez l'employeur, les membres FO du CSE (ex CHS-CT) alertent également l'employeur.