

Le droit de retrait est une situation générale prévue dans le Code du travail à l'article L4131-1 :

« 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. »

Le droit de retrait peut être invoqué dans le cadre de l'épidémie de Covid-19 si l'employeur ne respecte pas les obligations posées dans le Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salarié·e·s en entreprise face à la crise sanitaire actuelle.

Depuis le 1er septembre 2020, l'employeur est obligé de fournir des masques, en nombre suffisant pour la journée de travail.

Les masques deviennent des **Équipements de protection individuelle** (voir notre fiche sur le sujet).

Ainsi, **l'employeur a l'obligation de les fournir et d'en assurer la charge financière** et les salarié·e·s ont l'obligation de les porter (sauf exception voir fiche).

Si votre employeur ne vous fournit pas ces équipement, vous pouvez envisager un droit de retrait.

D'autre part, **l'employeur est tenu d'adapter l'organisation du travail** (voir notre fiche sur le sujet) pour limiter le risque de contamination entre les salariés (limiter la concentration de personnes, éviter les croisement, etc.)

Si votre employeur ne prend aucune mesure pour respecter cet impératif d'organisation, il faut le mettre en demeure de respecter son obligation de santé et de sécurité et à défaut, vous pouvez envisager un droit de retrait.

EN PRATIQUE, COMMENT FAIRE ?

Le droit de retrait peut être notifié à l'employeur par tout moyen (oralement, sms, mail, lettre).

Avant de cesser le travail, nous conseillons de laisser une trace écrite d'une mise en demeure à l'employeur de prendre des mesures.

De plus, afin d'éviter toute difficulté nous conseillons de garder une trace écrite de l'exercice du droit de retrait.

Même si ce n'est pas une obligation, nous conseillons de vous justifier quand cela est possible (par exemple : mettre en demeure l'employeur de fournir les protections et sans réponse vous pouvez quitter votre poste).

En effet, lorsqu'il est justifié, le droit de retrait vous permet de continuer à percevoir votre salaire mais s'il est jugé abusif par l'employeur, il pourra effectuer des retenues de salaire et vous pouvez être sanctionné. En cas de litige, vous pourrez saisir le Conseil de Prud'hommes. Pensez donc à laisser des traces écrites.

Chaque situation mérite un examen au cas par cas. Si le patron refuse l'arrêt ou pour toute difficulté au moment de la rémunération prenez contact avec le syndicat.