

- > **L'exercice du droit de retrait en raison du Covid-19**: le point avec D. Guillouet, avocat
- > **Le ministère du Travail a mis à jour et complété** les questions/réponses sur le Covid-19
- > **Le gouvernement prévoit d'améliorer** les conditions de recours à l'activité partielle
- > **Coronavirus** : quels risques pour les employeurs ?

**le dossier pratique** p. 1-4

- > **Les modalités d'exercice** du droit de retrait

## // l'actualité

LIAISONS SOCIALES PRESSE

## SANTÉ AU TRAVAIL

# L'exercice du droit de retrait en raison du Covid-19 : le point avec D. Guillouet, avocat

**Employés du Louvre, chauffeurs de bus, enseignants... depuis plusieurs semaines, des salariés exercent leur droit de retrait par crainte du coronavirus. Peuvent-ils légitimement refuser un déplacement dans une zone à risque ? Qu'en est-il des salariés en contact avec des clients ? Quelles mesures l'employeur peut-il prendre pour éviter l'exercice du droit de retrait ?**  
*Liaisons sociales quotidien* fait le point avec David Guillouet, avocat associé, MGG Voltaire.

**Face au coronavirus, le salarié peut-il exercer son droit de retrait ?**

David Guillouet – Tout salarié peut décider de se retirer d'une situation de travail dès lors qu'il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. La légitimité de l'exercice du droit de retrait va donc **dépendre des spécificités de la situation de chaque salarié**, telles que son degré d'exposition au risque de contamination et la gravité du risque en cas de contamination effective. Un salarié pourrait donc user de son droit de retrait si sa situation de travail l'amène à être **exposé directement au virus**. Le simple fait de travailler dans une zone à risque ne légitime néanmoins pas l'exercice du droit de retrait. Par ailleurs, on peut penser qu'un **salarié souffrant** d'une **pathologie chronique** ou soumis à un traitement immunosuppresseur

aurait, face à un juge, **davantage de légitimité** à exercer son droit de retrait que ses collègues en parfaite santé.

**Peut-il l'exercer si son employeur lui demande de se déplacer dans une zone à risque ?**

*Stricto sensu*, aller dans une zone dite « à risque » ne conduit pas en soi à s'exposer à un « danger grave et imminent ». Néanmoins, dans une décision ancienne, il a été jugé que le droit de retrait pouvait même être exercé par anticipation avant que le salarié soit en situation dangereuse s'agissant notamment d'instructeurs-pilotes de l'aéronautique qui avaient refusé une mission de formation de pilotes d'hélicoptères de combat en Angola. En l'espèce, l'exercice par les pilotes de leur droit de retrait a été justifié par le fait que l'Angola étant le théâtre de combats civils et militaires, le danger était d'une nature telle qu'attendre d'y être confronté rendait pratiquement impossible l'exercice du droit de retrait (*CA Paris 19 décembre 1991 21e ch. B, Briatte et autres c/SA Cofras*).

Par analogie, un salarié pourrait donc invoquer son droit de retrait pour **refuser un déplacement dans une zone à risque**.

Il convient, en outre, de rappeler que dans un contexte évolutif et à titre de précaution, le **ministère** de l'Europe et des **Affaires étrangères** conseille désormais de **reporter les déplacements non indispensables à l'étranger**, en particulier hors de l'Union européenne pour limiter la propagation du virus. Cette consigne s'applique particulièrement aux voyages dans les zones d'exposition à risque sauf raison absolument impérieuse.

Le **ministère du Travail** considère qu'« un salarié serait donc fondé à exercer son **droit de retrait** pour la **seule situation** où, en violation des recommandations du gouvernement, son **employeur lui demanderait de se déplacer** et de séjourner dans une **zone d'exposition** à risque à l'étranger ou dans une zone de circulation active du virus sur le territoire national **en l'absence d'impératif** » (*Covid-19 Questions/Réponses pour les entreprises et les salariés, publié le 28 février 2020 et mis à jour le 9 mars, n° 9*).

**Et si un de ses collègues revient d'une zone à risque ou a été en contact avec une personne contaminée ?**

Le ministère du Travail estime que si l'**employeur met en œuvre les recommandations** du gouvernement, disponibles et actualisées sur <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>, les **conditions d'exercice du droit de retrait** ne sont **pas réunies** (*Q/R n°s 10 et 12*). Au titre de ces recommandations, l'employeur doit, pendant les 14 jours suivant le retour d'un salarié d'une zone à risque ou en cas de contact avec une personne infectée, prendre les mesures suivantes (*Q/R n° 19*):

– réorganiser son poste de travail après analyse des risques en privilégiant le télétravail ;

– si le télétravail n'est pas possible, faire en sorte que le salarié évite les lieux où se trouvent des personnes fragiles, toute sortie ou réunion non indispensable (conférences, meetings, etc.) et les contacts proches (cantine, ascenseurs, etc.).

On peut cependant imaginer que s'agissant d'un **salarié particulièrement fragile** et comme indiqué ci-avant, un juge soit **plus enclin à admettre le bien fondé du droit de retrait**.

À cet égard, rappelons que si le télétravail n'est pas possible, l'employeur peut déplacer des congés déjà posés par le salarié sur une autre période ou demander au salarié de rester à son domicile (la rémunération du salarié devant être maintenue s'il ne bénéficie pas d'un arrêt de travail).

### **Qu'en est-il des salariés en contact avec des clients ?**

La possibilité pour un salarié en contact avec la clientèle d'exercer un droit de retrait **dépend** donc :

- des **spécificités** de sa **situation de travail** (confinement dans un espace de travail restreint, diversité de la provenance géographique de la clientèle, possibilité matérielle de garder une certaine distance avec les clients, etc.) ;
- de son **état de santé** (vulnérabilité particulière au virus) ;
- de l'**efficacité** des **mesures de prévention** que pourra mettre en œuvre l'employeur.

Le **ministère du Travail** distingue deux situations (*Q/R n° 11 et 16*) :

- lorsque les **contacts** sont **brefs**, les **mesures « barrières »**, notamment celles ayant trait au lavage très régulier des mains, permettent de préserver la santé des salariés et celle de leur entourage ;
- lorsque les contacts sont **prolongés** et proches, il y a lieu de **compléter** les mesures « barrières », par exemple par l'installation d'une **zone de courtoisie** d'un mètre, par le **nettoyage** des **surfaces** avec un produit approprié, ainsi que par le lavage des mains.

Le ministère considère que dans ces deux situations, dès lors que sont **mises en œuvre**, tant par l'employeur que par les salariés, les **recommandations** du gouvernement, la seule circonstance que le salarié soit affecté à en **contact** avec la **clientèle ne suffit pas**, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer qu'il justifie d'un motif raisonnable pour exercer son **droit de retrait**.

### **Quelles mesures l'employeur peut-il prendre pour éviter l'exercice du droit de retrait ?**

Le but est d'éviter qu'un salarié puisse avoir un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent. Dans le contexte actuel, l'employeur doit donc prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir la réalisation du risque de contamination de ses salariés, c'est-à-dire :

- **reporter** les **déplacements dans les zones à risques** (même s'il est à craindre que tout le pays ne devienne rapidement une zone « à risque ») ;
- **limiter** les **rassemblements** (les consignes données par certaines entreprises posent déjà des problèmes pour l'organisation de certains CSE et les réunions de l'instance !) et utiliser les outils de communication à distance ;
- **rappeler** les **recommandations** standards pour prévenir la propagation des infections, à savoir le respect des mesures habituelles d'hygiène, notamment se laver fréquemment les mains, tousser ou éternuer dans son coude, utiliser des mouchoirs à usage unique et porter un masque quand on est malade ;
- **mettre à disposition** des salariés des **équipements de protection individuelle** (savon désinfectant, solution hydroalcoolique) ;
- **veiller à l'hygiène** des **locaux** de travail et des **outils de travail** en demandant au service d'entretien de porter une attention particulière sur les vecteurs de propagations du virus (poignées de porte notamment).

Notons, par ailleurs, que le questions/réponses du ministère du Travail précise les mesures à prendre par l'employeur :

- en cas de retour d'un ou plusieurs salariés de zones à risque ou ayant été en contact avec une personne infectée (*Q/R n° 19*) ;
  - lorsqu'un cas de contamination est confirmé au sein de l'entreprise (*Q/R n° 17*).
- Enfin, il est crucial que l'employeur actualise le **document unique** d'évaluation des risques. À ce sujet, le ministère du Travail est venu préciser (*Q/R n° 14*) :
- que l'**actualisation de l'évaluation des risques** vise particulièrement à identifier les situations de travail pour lesquelles les **conditions de transmission** du coronavirus **Covid-19** peuvent se trouver réunies ;
  - qu'il ne s'agit pas de traiter exclusivement les risques directement générés par l'activité professionnelle habituelle mais également d'**anticiper les risques** liés à l'**épidémie** de Covid-19.

### **L'employeur pourrait-il prendre la température des salariés à l'entrée de l'entreprise ?**

L'article L.1121-1 du Code du travail interdit d'apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. La mesure consistant à prendre la température des salariés de manière systématique à leur arrivée caractérise incontestablement une

**atteinte disproportionnée** au droit à leur **vie privée**. Néanmoins, l'employeur peut les **sensibiliser** à la **nécessité de prendre eux-mêmes leur température** et de rester à leur **domicile** en cas de fièvre. Des entreprises mettent désormais des thermomètres à leur disposition.

Dans le cadre de recommandations publiées le 6 mars dernier sur son site internet, la Cnil a rappelé que l'employeur doit s'abstenir de procéder à une collecte qui porte atteinte au respect de la vie privée (*Covid-19: les rappels de la Cnil sur la collecte de données personnelles, 6 mars 2020*).

Il n'est donc **pas possible** de mettre en œuvre, par exemple :

- des **relevés obligatoires des températures** corporelles de chaque employé/agent/visiteur à adresser quotidiennement à sa hiérarchie ;
  - ou encore, la **collecte de fiches ou questionnaires médicaux** auprès de l'ensemble des employés/agents.
- En revanche, l'employeur **peut** :
- **sensibiliser et inviter ses employés à effectuer des remontées** individuelles d'information les concernant en lien avec une éventuelle exposition, auprès de lui ou des autorités sanitaires compétentes ;
  - faciliter leur transmission par la mise en place, au besoin, de canaux dédiés ;
  - favoriser les modes de travail à distance et encourager le recours à la médecine du travail ;
  - en cas de signalement, consigner la date et l'identité de la personne suspectée d'avoir été exposée ainsi que les mesures organisationnelles prises (confinement, télétravail, orientation et prise de contact avec le médecin du travail, etc.) et les communiquer aux autorités sanitaires qui le demanderaient.

### **L'employeur peut-il demander aux salariés revenant de vacances s'ils ont voyagé dans une zone à risque ?**

Dans le cadre de son **obligation de sécurité** (*C. trav., art. L. 4121-1*), l'**employeur** est tenu de mettre en œuvre les mesures préventives préconisées par le gouvernement en cas de retour d'un salarié d'une zone à risque (*Q/R n° 11*). De plus, en vertu de l'article L. 4122-1 du Code du travail, il appartient à tout **salarié de prendre soin** de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Sur le fondement de ces obligations de sécurité, l'**employeur peut demander** à un **salarié revenant de vacances si celui-ci a voyagé** dans une **zone à risque**.

Le refus du salarié de répondre à cette question pourrait être considéré comme une violation de sa propre obligation de

sécurité. À cet égard, dans son questions/réponses, le ministère du Travail recommande au salarié qui revient d'une zone à risque d'informer son employeur avant la reprise du travail (Q/R n° 1).

### **Face à des salariés exerçant le droit de retrait, quelle attitude doit adopter l'employeur ?**

Le salarié qui exerce son droit de retrait est protégé par la loi. L'article L. 4131-3 du Code du travail prévoit, en effet, que **nulle sanction** ou **retenue sur salaire** ne peut être pratiquée à son encontre.

Cette interdiction doit être respectée non seulement lorsque le droit a été exercé en présence d'un réel danger mais également lorsqu'il l'a été par suite d'une erreur d'appréciation du salarié, sous réserve que celui-ci ait eu un motif raisonnable de penser qu'il y avait danger grave et imminent. En l'absence de motif raisonnable, l'employeur peut sanctionner le salarié ou opérer une retenue sur salaire.

Au regard des questions/réponses qu'il a publiées, le ministère du Travail semble considérer qu'à partir du moment où

l'employeur respecte les recommandations du gouvernement disponibles et actualisées sur la page <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>, l'exercice du droit de retrait ne serait pas justifié. Signalons cependant que la position du gouvernement n'a aucune portée normative et ne lie donc pas les juges qui conservent leur pouvoir souverain d'appréciation. ■

*Pour en savoir plus sur le droit de retrait : v. le dossier juridique -Santé- n°48/2020 du 11 mars 2020.*

## SANTÉ AU TRAVAIL

# Le ministère du Travail a mis à jour et complété les questions/réponses sur le Covid-19

**Compte tenu de l'épidémie actuelle liée au virus Covid-19, l'employeur doit actualiser le document unique d'évaluation des risques afin de minimiser les possibilités de contagion sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail. C'est ce que détaille désormais les questions/réponses sur le Covid-19 destiné aux entreprises et aux salariés, actualisé le 9 mars 2020 par le ministère du Travail.**

Le coronavirus Covid-19 continue à se propager en France. Compte tenu de ce contexte évolutif, l'exécutif a mis en ligne, le 9 mars, une nouvelle version de son questions/réponses destiné aux entreprises et aux salariés. Par rapport au précédent (v. l'actualité n° 18012 du 3 mars 2020), ce document comprend huit questions supplémentaires, dont deux concernent l'actualisation du document unique d'évaluation des risques (DUER). Les questions/réponses devrait évoluer sous peu pour tenir compte des nouvelles mesures annoncées par les ministres de l'Économie et du Travail (v. article page 4).

### **Actualiser le document unique d'évaluation des risques**

Compte tenu de l'épidémie actuelle liée au virus Covid-19, l'employeur doit **actualiser le document unique d'évaluation des risques** afin de minimiser la contagion sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail.

Pour ce faire, l'employeur doit **identifier les situations de travail** pour lesquelles les conditions de transmission du coronavirus Covid-19 peuvent se trouver réunies (v. l'encadré « Conditions de transmission du coronavirus Covid-19 », ci-dessous). Il ne s'agit pas, insiste le gouvernement, « de traiter exclusivement des risques directement générés par l'activité professionnelle habituelle, mais également d'anticiper les risques liés à l'épidémie ». L'évaluation doit être conduite **en tenant compte** des modalités de contamination et de la **notion de contact étroit**.

L'employeur doit prévoir des **mesures** telles que des **actions de prévention** et de **protection** (par exemple, mise en sécurité des installations en mode dégradé si nécessaire), d'**information** et de **formation** ainsi que la mise en

place de moyens adaptés, conformément aux instructions des pouvoirs publics.

Pour tenir compte du changement des circonstances, l'employeur doit veiller à **l'adaptation constante** de son **document unique d'évaluation des risques**. Par ailleurs, si nécessaire, toute mesure doit être répercutée vers les entreprises intervenant au sein de l'établissement dans le cadre de l'adaptation des plans de prévention qui devront également être mis à jours conformément aux dispositions de l'article R. 4513-4 du Code du travail.

Les mesures de prévention qui découlent de l'actualisation du document unique d'évaluation des risques doivent être **portées** à la **connaissance des salariés** selon des modalités adaptées afin de permettre leur pleine application. Cette démarche est conduite selon une procédure faisant intervenir le comité social et économique ainsi que le service de santé au travail.

### **Éviter les déplacements non indispensables**

Le ministère des Affaires étrangères déconseillait tout déplacement vers les zones à risque sauf raison impérative. Il invite désormais les employeurs à **reporter tout déplacement non indispensable** à l'étranger, en particulier hors de l'Union européenne, précise les questions/réponses.

Dans ce dernier, le gouvernement conseille aux **salariés** qui résident **dans** une des **zones** de circulation active du virus de **réduire** leurs activités sociales et leurs déplacements et d'en informer leur employeur.

### **CONDITIONS DE TRANSMISSION DU CORONAVIRUS COVID-19**

La transmission du virus se fait par un « contact étroit » avec une personne déjà contaminée, par l'inhalation de gouttelettes infectieuses émises lors d'éternuements ou de toux par la personne contaminée : même lieu de vie, contact direct à moins d'un mètre lors d'une toux, d'un éternuement ou d'une discussion de plus de quinze minutes en l'absence de mesures de protection.

Un des vecteurs privilégiés de la transmission du virus est le contact des mains non lavées. La combinaison de ces critères permettra d'identifier le risque et les mesures de prévention à mettre en œuvre.

## Se conformer aux instructions de l'employeur

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, il incombe à **chaque travailleur** de **prendre soin**, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa **santé** et de sa **sécurité** ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail, rappelle l'exécutif dans les questions/réponses. Ainsi, en déduit-il, tout travailleur doit :

– **se conformer** aux **instructions** de son **employeur** (organisation du travail modifiée, télétravail imposée, déplacement dans une zone de circulation active du virus reportée) en fonction de la situation de l'entreprise et de sa propre situation ;

– **personnellement d'assurer sa propre sécurité** et celle de ses collègues en respectant les consignes sanitaires qui sont données.

La première démarche consiste à identifier une solution qui convient au salarié et à l'employeur.

## Envisager le télétravail lorsque le salarié est parent d'un enfant placé en isolement

Les élèves revenant de zones d'exposition à risque ne sont plus soumis à des mesures d'isolement mais à des mesures

de réduction d'activités sociales, rappelle l'exécutif dans les questions/réponses. Lorsqu'un **salarié** est **parent** d'un **enfant** qui fait l'objet d'une mesure d'**isolement**, il doit informer son employeur qu'il doit le garder à la maison. Employeur et salarié doivent alors envisager la mise en place du **télétravail**. Comme dans la première version, les questions/réponses rappelle que l'employeur peut, unilatéralement, si la situation le requiert, placer le salarié en télétravail ou modifier les dates de congés déjà posés.

Si **aucune autre solution** ne peut être retenue, le salarié peut bénéficier d'un **arrêt de travail** pour la durée d'isolement préconisée. Sa délivrance, rappelle le gouvernement, relève d'une **procédure dérogatoire exceptionnelle**. Les médecins généralistes, insiste-t-il à plusieurs reprises dans les questions/réponses, n'ont pas, à ce jour, compétence pour les délivrer. De son côté, l'**employeur** doit **déclarer arrêt de travail** à compter du jour du début de l'arrêt pour une durée correspondant à la fermeture de l'école en remplissant une déclaration en ligne sur Ameli.fr ou Declare.ameli.fr.

Comme un seul parent par enfant peut bénéficier d'un arrêt dans ce cadre, le **salarié** doit **fournir** à son **employeur** une

**attestation** dans laquelle il s'**engage** à être le **seul parent** qui demande le bénéfice d'un arrêt de travail pour garder l'enfant à domicile. Un modèle figure dans les questions/réponses. Le salarié y indique le nom et l'âge de l'enfant, le nom de l'établissement scolaire et de la commune où mon enfant est scolarisé, ainsi que la période de fermeture de l'établissement scolaire concernée. Il s'engage également à informer son employeur dès la réouverture de l'établissement. Le salarié, précise les questions/réponses, n'a pas à contacter l'ARS ou sa caisse d'assurance maladie, c'est la déclaration de l'employeur, accompagné de la transmission des éléments de salaires selon les canaux habituels, qui va permettre l'indemnisation de l'arrêt de travail.

Le salarié, parent d'un enfant qui doit être maintenu à domicile parce que résidant dans une zone de circulation active du coronavirus, peut également bénéficier d'un arrêt indemnisé dans les mêmes conditions, même si l'établissement qui accueille l'enfant est situé en dehors de cette zone. ■

Covid-19 questions/réponses pour les entreprises et les salariés, actualisé le 9 mars 2020

CONSULTER LE DOCUMENT SUR : [www.liaisons-sociales.fr](http://www.liaisons-sociales.fr)

## EMPLOI ET CHÔMAGE

# Le gouvernement prévoit d'améliorer les conditions de recours à l'activité partielle

**Pour faire face aux baisses d'activité engendrées par l'épidémie de coronavirus, les entreprises qui auront recours à l'activité partielle devraient bientôt bénéficier d'une prise en charge améliorée des indemnités qu'elles versent à leurs salariés. Selon les nouvelles annonces faites par les ministres de l'Économie et du Travail le 9 mars 2020, le montant de l'allocation d'activité partielle doit en effet être porté au montant du Smic net, soit 8,04 € par heure. En outre, Muriel Pénicaud fixe pour objectif aux Direccte de maintenir à 48 heures le délai de réponse aux demandes de prise en charge de l'activité partielle.**

Après une réunion avec les acteurs économiques, Bruno Le Maire a confirmé le 9 mars que « l'épidémie de coronavirus aura un impact sévère sur l'économie française qui se chiffrera en plu-

sieurs dixièmes de point de PIB durant l'année 2020 ». Parmi les **nouvelles mesures** annoncées pour faire face à cet impact, le gouvernement a décidé de **renforcer et de simplifier** le dispositif d'**activité partielle**. Le ministre de l'Économie a également apporté une précision par rapport à ses précédentes annonces (*v. l'actualité n° 18012 du 3 mars 2020*) : « toutes les entreprises confrontées à des difficultés pourront demander le **report** de leurs **charges sociales** par simple envoi d'un **mail** » avant le 15 mars, prochaine échéance de paiement. Il a ajouté que des mesures allant jusqu'au dégrèvement seront prises concernant les charges fiscales pour les entreprises menacées de disparition.

## Une allocation d'activité partielle portée au niveau du Smic

Muriel Pénicaud souligne que « la France a la chance d'avoir un dispositif

qui existe et qui est en ordre de marche immédiatement » et annonce que pour l'améliorer, la prise en charge des indemnités d'activité partielle versées par les employeurs (70 % de la rémunération brute) sera renforcée. Aujourd'hui, l'**allocation d'activité partielle** remboursée aux employeurs est de 7,74 € **par heure chômée** (et de 7,23 € par heure dans les entreprises de plus de 250 salariés). Elle **doit être portée** par décret à **8,04 €**, soit le niveau du Smic net.

## Une réponse des Direccte sous 48 heures

Pour répondre à une attente des fédérations professionnelles, la ministre du Travail prévoit une simplification du dispositif. Les Direccte doivent **normalement** répondre aux demandes de prise en charge dans les **15 jours**, mais « aujourd'hui nous sommes à un rythme

de 48 heures», d'après Muriel Pénicaud. Elle fixe donc pour objectif de **maintenir ce délai de réponse de 48 heures** malgré la **hausse attendue des demandes**. En effet, à la date du 6 mars, 900 entreprises avaient déjà demandé à bénéficier de l'activité partielle pour environ 15 000 salariés, ce qui correspond à 52 millions d'euros, mais le gouvernement s'attend

à une demande beaucoup plus importante dans les temps à venir.

### **Des mesures en vue pour former pendant les heures chômées**

La ministre du Travail a par ailleurs annoncé la tenue d'une **réunion**, qui devait se tenir le **10 mars** avec les **Opco** pour voir comment mieux mobiliser « les

moments de mise entre parenthèses du travail » pour **former** les salariés. Elle rappelle que les entreprises peuvent en effet recourir à la formation, notamment grâce au **FNE formation**, « pour préparer leur avenir ». ■

 **CONSULTER LE DOCUMENT SUR:**  
[www.liaisons-sociales.fr](http://www.liaisons-sociales.fr)

## SANTÉ AU TRAVAIL

# Coronavirus : quels risques pour les employeurs ?

**Alors que l'épidémie de coronavirus Covid-19 poursuit sa progression dans l'Hexagone, la probabilité qu'un salarié malade contamine ses collègues, ou qu'un salarié soit atteint du fait de l'exécution de son contrat de travail est de plus en plus importante. Quels risques encourent les employeurs ? Éléments de réponse pour liaisons-sociales.fr avec Dominique Chapellon-Liedhart, avocat associé, et Yannick Nerden, avocat, au sein du cabinet Fromont-Briens.**

### **À l'heure où le passage au stade 3 de l'épidémie de coronavirus est envisagé, quels sont les enjeux pour l'employeur ?**

**Dominique Chapellon-Liedhart** – L'évolution de l'épidémie laisse entrevoir le risque d'absence d'approvisionnement et le spectre d'un absentéisme grandissant dans les entreprises, pouvant mener à des situations de fermeture d'atelier, voire de sites. Pour les pouvoirs publics, le stade 2 consiste à freiner la propagation. Dans le stade 3, il s'agit d'« atténuer les effets de la vague » (selon le Plan pandémie grippale de 2011 auquel se réfère actuellement le gouvernement). L'enjeu pour l'employeur, aujourd'hui, est double : **maintenir l'activité de l'entreprise** (plan de continuité de l'activité), **tout en prévenant le risque d'infection** dans l'entreprise/par le fait du travail (plan de prévention). Le « questions/réponses », établi par le ministère du Travail le 28 février 2020 [Ndlr, et actualisé le 9 mars 2020], anticipe déjà cette situation en énonçant différents cas de figure pour lesquels des salariés pourraient être placés en activité partielle. Le gouvernement a mis en place un certain nombre de mesures permettant de favoriser le recours à l'activité partielle, et d'encourager les mesures de prévention.

**Yannick Nerden** – La préservation de la santé des salariés trouve, en effet, plus que jamais sa place dans le prisme décisionnaire du chef d'entreprise. En vue, l'**obligation de sécurité** mise à sa charge, prévue à l'article L. 4121-1 du Code du travail. Si la Cour de cassation y voit désormais une obligation de **moyens renforcée** et non plus une obligation de résultat (*Cass. Soc.*, 25 novembre 2015, n° 14-24.444), ce qui est d'ailleurs prévu par la circulaire DGT 2009/16 du 3 juillet 2009 relative à la pandémie grippale « lorsque le risque est exclusivement ou principalement environnemental », l'**absence de mesures de prévention expose** l'employeur à de **multiples risques** : exercice du **droit de retrait** par les salariés, exercice du **droit d'alerte** des représentants du personnel ; **prise d'acte** de la rupture du contrat de travail. L'employeur doit ainsi s'efforcer de mettre en œuvre une démarche de prévention des risques pour éviter qu'un salarié malade contamine ses collègues ou que les salariés de l'entreprise soient contaminés dans l'exercice de leurs fonctions.

### **Le salarié contaminé pourrait-il obtenir une prise en charge de son infection au titre du régime des accidents du travail-maladies professionnelles ?**

**D. C.-L.** – L'hypothèse est loin d'être théorique. En effet, que l'on se place dans le cadre de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle, une prise en charge est **possible**, sous certaines limites. Ainsi, au regard des dispositions de l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale, la Cour de cassation considère qu'un accident du travail est caractérisé par la survenance d'un événement soudain aux temps et lieu de travail (*Cass. 2<sup>e</sup> Civ.*, 18 juin 2015, n° 14-17691). Or les conditions de transmission du coronavirus peuvent s'inscrire dans ce cadre. En effet, le gouvernement

indique que le Coronavirus Covid-19 se transmet par des gouttelettes émises par une personne malade, en particulier lors de contacts étroits, en face à face, au moment d'une toux, d'un éternuement ou lors d'une discussion.

**Y. N.** – La condition de **soudaineté** apparaît donc **envisageable**. La Cour de cassation a ainsi déjà pu établir le caractère professionnel d'une crise de paludisme, ayant eu pour origine une piqûre de moustique survenue lors d'un déplacement professionnel (*Cass. Soc.*, 17 janvier 1991, n° 89-13.703 D, CPAM de Thionville c/Ortolani). De même, si l'infection résulte d'une exposition plus longue au virus, notamment en cas de **séjour professionnel** dans un « cluster », la question de la reconnaissance d'une maladie professionnelle peut se poser. En effet, **même si** le Covid-19 n'est **pas visé par** l'un des **tableaux des maladies professionnelles** annexé au Code de la sécurité sociale, l'article L. 461-1 alinéa 4 du Code de la sécurité sociale prévoit une **procédure d'instruction sur expertise individuelle**. Cela **supposerait** toutefois : la constatation, chez la victime, d'une **incapacité permanente au moins égale à 25 %** ; l'**établissement**, par un Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP), d'un **lien direct** et essentiel entre le travail de la victime et sa pathologie.

### **Tout salarié malade peut-il obtenir reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ?**

**D. C.-L.** – **Non**. Il lui incombe de **rapporter la preuve** que l'infection est survenue par le fait ou à l'occasion du travail. La jurisprudence est constante sur ce point (*Cass. 2<sup>e</sup> Civ.*, 16 janvier 2020, n° 19-10271). Cette preuve peut être rapportée **par tous moyens**. Dans le cadre de l'épidémie actuelle, des enquêtes sont réalisées par l'Agence régionale de

santé. Le Directeur général de la santé a d'ailleurs indiqué que, dans trois cas sur quatre, la chaîne de contamination du patient est reconstituée. Des entreprises ont pu, d'ores et déjà, être alertées d'une possible exposition d'un salarié au virus. Dans ce cadre, en cas d'infection de ce dernier, il aura sans doute aucune peine à établir ce lien.

### **L'employeur peut-il éviter une prise en charge au titre de la législation professionnelle ?**

**Y. N.** – Comme toute autre demande de prise en charge d'un accident ou d'une maladie au titre de la législation professionnelle, ces dossiers doivent faire l'objet d'une **attention accrue** de la part des employeurs, afin d'éviter une décision de prise en charge injustifiée. Pour cela, il convient d'être particulièrement **vigilant** lors de l'établissement de la **déclaration d'accident du travail**. Il n'est jamais inutile de rappeler que celle-ci est faite sur la base des dires du salarié. La rédaction de la déclaration ne doit pas laisser à penser que l'employeur confirme les circonstances alléguées lorsqu'elles ne sont pas certaines.

Par ailleurs, qu'il s'agisse d'une demande de prise en charge d'un accident ou d'une maladie, il sera **essentiel** d'**émittre** des **réserves** quant au **caractère professionnel** de l'infection. Pour être valables, les réserves doivent porter sur l'**existence** d'un **fait accidentel**, les **circonstances** de temps et de lieu de l'accident ou sur l'existence d'une cause totalement étrangère au travail (*Cass. 2<sup>e</sup> Civ., 17 décembre 2015, n°14-28312*). En l'occurrence, il s'agira de mettre en exergue une probable contamination hors cadre professionnel.

Il conviendra également d'être attentif quant aux mesures d'instruction utilisées par la CPAM. Cette dernière doit, en effet, recueillir des éléments objectifs, autres que les seules déclarations du salarié, pour pouvoir prendre en charge le sinistre. Pour cela, il est essentiel de rappeler le caractère primordial de la consultation des éléments du dossier constitué par la CPAM, lorsqu'elle y invite l'employeur. Ce d'autant plus que cette consultation est désormais facilitée, par le biais de la dématérialisation de la procédure d'instruction.

### **Quelles conséquences peut entraîner la prise en charge d'un tel sinistre ?**

**D. C.-L.** – Une décision favorable pour le salarié aura principalement pour effet d'**impacter** le **taux de cotisations AT** de l'établissement concerné. Se pose également la question de la responsabilité, civile et pénale, de l'employeur.

### **La responsabilité de l'employeur pourrait-elle être engagée en cas de reconnaissance du caractère professionnel de l'infection ?**

**Y. N.** – Le régime d'indemnisation des ATMP permet au salarié d'être **indemnisé** de **façon forfaitaire** par la CPAM, sans qu'il n'ait à engager une action judiciaire et démontrer, dans ce cadre, une faute de l'employeur. Toutefois, le salarié peut obtenir une **indemnisation supplémentaire**, lorsqu'il établit la **faute inexcusable** de son employeur dans la survenance de son sinistre. Si cette dernière est reconnue, la victime bénéficie d'une majoration de sa rente AT et de la réparation de l'ensemble de ses préjudices causés par la faute inexcusable, et qui ne sont pas déjà indemnisés par le livre IV du code de la sécurité sociale.

C'est le cas notamment des souffrances physiques ou morales ou du préjudice d'agrément.

La reconnaissance d'une telle faute implique, toutefois, la démonstration, par le salarié, de la réunion de **deux conditions cumulatives**, à savoir : la **conscience par l'employeur du danger** qu'il fait courir à ses salariés ; l'**absence** de **mesures** prises pour les en préserver. Or, au regard de l'ensemble des informations à disposition, la première condition ne pourra qu'être remplie. La seconde sera conditionnée aux mesures prises par la direction. En l'absence de toute action de prévention, ou d'insuffisance de telles actions, la faute inexcusable de l'employeur risquera fort d'être retenue.

Pour ce qui concerne la **responsabilité pénale**, elle paraît, en l'état, **théorique** dans la mesure où elle supposerait la démonstration d'une violation, par l'employeur, d'une obligation de sécurité prévue par un texte et le lien entre cette violation et la contamination.

### **Comment l'employeur peut-il limiter le risque de voir sa responsabilité engagée ?**

**Y. N.** – L'essentiel est d'**anticiper** le **risque** de contamination dans le cadre de l'exécution du contrat de travail. Pour cela, l'employeur doit recenser les situations à risque et prendre les mesures pour limiter voire supprimer ce risque.

**D. C.-L.** – La **mise à jour** du **document unique**, notamment par l'intégration des mesures de précaution émises par le gouvernement, en collaboration avec le médecin du travail et les membres du comité social et économique, est donc une étape indispensable, quel que soit l'effectif de l'entreprise. ■

## acteurs, débats, événements

### Retraite

#### ■ Réforme des retraites : face au coronavirus, les opposants réclament une pause dans le processus législatif

« Face au coronavirus, l'urgence n'est pas la retraite par points », écrivent la CGT, FO, la CFE-CGC, Solidaires, la FSU, et les organisations de jeunesse, dans un communiqué commun du 9 mars (*v. l'actualité n° 18012 du 3 mars 2020*). « Le développement du coronavirus génère une situation d'urgence sanitaire », écrivent-ils, craignant que l'interdiction des rassemblements de plus de 1000 personnes ait un impact sur l'exercice des droits démocratiques

fondamentaux. « Dans ce contexte exceptionnel, l'urgence est bien d'endiguer le coronavirus et non pas le passage en force de la réforme des retraites par points, c'est pourquoi les organisations syndicales demandent la suspension du processus législatif ». *Source AFP*

### Emploi et chômage

#### ■ La CFDT demande le report des nouvelles règles d'assurance chômage prévues au 1<sup>er</sup> avril

Alors que « le nombre de personnes contaminées par le Covid-19 en France augmente régulièrement et s'il est encore difficile de mesurer l'ampleur

de l'épidémie », la CFDT estime que des mesures doivent être prises pour les demandeurs d'emploi et des travailleurs précaires. « Or, la réforme de l'assurance chômage décidée par le gouvernement en 2019 aura des impacts redoutables. Ce sont malheureusement déjà des dizaines de milliers de demandeurs d'emploi qui subissent le durcissement des règles depuis le 1<sup>er</sup> novembre dernier et qui ont vu leur vie bouleversée ». À partir du 1<sup>er</sup> avril 2020, ajoute le syndicat, « la deuxième vague de modification des règles de calcul de l'allocation aura, elle, de terribles conséquences pour des centaines de milliers personnes

qui travaillent en cumulant des contrats de courte durée ». Estimant que « ces mesures de baisse des droits auront plus pour effet d'accroître la précarité des demandeurs d'emploi que de les inciter à un retour plus rapide à l'emploi durable », la CFDT « demande que le gouvernement renonce à la mise en œuvre au 1<sup>er</sup> avril 2020 de cette modification des règles de calcul de l'allocation ».

### ► Covid-19: Pôle emploi reste ouvert avec « l'obsession du service public »

Pôle emploi garde ses agences ouvertes dans les foyers de propagation du Covid-19 et aura « l'obsession de continuer à fonctionner comme un service public » en cas de passage au stade 3, a souligné son directeur général Jean Bassères le 6 mars, invité de l'Association des journalistes de l'information sociale (Ajis). L'opérateur, qui est « en lien avec l'ensemble des acteurs du champ social pour avoir des positions convergentes », a créé une cellule de crise. « On n'est pas encore complètement arrêtés » sur les conséquences de ce passage en stade 3, a-t-il dit, soulignant réfléchir à la liste des « services minimum indispensables ». « On a le sentiment que beaucoup des services qu'on rend sont indispensables, il va falloir calibrer [...]. On rend des services vitaux en revenus de remplacement, il faut qu'on assure absolument cette prestation ». Seul un agent de Pôle emploi a été testé positivement pour l'instant, un collègue « qui va bien » et dont « les contacts ont été tracés » en Haute-Savoie. *Source AFP*

## Économie et conjoncture

### ► Covid-19: certains secteurs « sont très impactés », d'après Bpifrance

Les secteurs de l'événementiel, de la restauration, du transport en autocars et du tourisme « sont très impactés » par la crise sanitaire du Covid-19, a indiqué, le 9 mars, le directeur général de Bpifrance Nicolas Dufourcq, à des journalistes à l'occasion de l'inauguration des nouveaux locaux à Brest de la banque publique d'investissement. « Dans la crise du coronavirus, on pousse massivement nos interventions aux garanties en renforcement de la trésorerie des TPE, mais également des PME ». « Les événements sont pour l'essentiel stoppés, tout le monde du spectacle est en crise », a-t-il souligné, ajoutant que les secteurs de l'hôtellerie et du transport en autocar « commençaient ou allait commencer à souffrir ». *Source AFP*

## Secteurs

### ► Covid-19: l'Uniopss adresse une lettre au Premier ministre

L'Union nationale interfédérale des œuvres et organismes privés non lucratifs sanitaires et sociaux (Uniopss)

a adressé le 9 mars une lettre ouverte au Premier ministre, notamment « pour souligner l'engagement des structures associatives pour faire barrière au Covid-19 », a indiqué l'organisation par email le 9 mars. L'organisme évoque cependant la difficulté de mettre en place les règles édictées « bien souvent faute de matériel et d'équipements (masques, gel hydroalcoolique), ou faute de personnel suffisant ». Dans sa lettre, l'Uniopss évoque également l'inquiétude « d'éventuelles mesures de confinements (fermetures d'école et établissements scolaires), avec pour conséquence l'absence des salariés, qui ne permettrait pas d'assurer une continuité de l'activité et des services rendus aux publics accompagnés ». En outre, « les structures ont de nombreuses interrogations sur la gestion du personnel, notamment des questions juridiques et de droit du travail, pour organiser la continuité de leur activité ». L'Uniopss conclut son courrier en disant se tenir « à disposition des pouvoirs publics pour échanger et construire collectivement les réponses adéquates pour limiter les risques de propagation de l'épidémie ».

### ► Coronavirus: le monde du spectacle au bord de l'asphyxie

Annulations pures et simples ou accès restreint: le monde du spectacle et de la culture cherchait la parade le 9 mars après la décision choc d'interdire tout rassemblement supérieur à 1 000 personnes, pour freiner la propagation du coronavirus. L'inquiétude est palpable du côté des salles de concerts et des producteurs, avec des ventes de billets qui ont déjà chuté de 50 % sur un an. Une perte « supérieure à celle des attentats de 2015 », selon le syndicat professionnel Prodis. La Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma (Fesac) a tiré la sonnette d'alarme, appelant les autorités à mettre en place « un fonds d'urgence » pour aider un secteur déjà fragilisé, par les attentats et les grèves dans les transports liées à la mobilisation contre la réforme des retraites. Le ministre de la Culture Franck Riester devait recevoir entre le 9 mars au soir et le 10 au matin les professionnels du secteur, selon son entourage. Cependant, testé positif au coronavirus le 9 mars après avoir manifesté des « symptômes », celui-ci est actuellement « en confinement chez lui, peu symptomatique », a précisé le ministre de la Santé. *Source AFP*

## Contrat de travail

### ► ANI encadrement: la CFTC signera

« La commission exécutive de la CFTC réunie ce lundi 9 mars a décidé de signer l'accord national interprofessionnel portant diverses orientations pour les

cadres », a-t-elle annoncé dans un communiqué du 9 mars (*v. l'actualité n° 18012 du 3 mars 2020*), même si elle « reste interrogative sur la portée juridique de cette définition [de cadre] qui n'a pas de valeur impérative pour les branches ». Cela dit, poursuit le syndicat, « elle permet néanmoins de couvrir les cadres qui ne sont pas rattachés à une convention collective ». Par ailleurs, le syndicat « se satisfait du maintien de l'obligation pour les employeurs de verser une cotisation spécifique de prévoyance cadre ». En outre, « d'autres points défendus par la CFTC peuvent également être relevés tels que la reconnaissance de la nécessité d'impliquer l'encadrement dans la définition des orientations de l'entreprise et dans l'organisation de l'activité ». Ainsi, pour la CFTC, « cet ANI devient un véritable outil de réflexion pour aider les branches et les entreprises dans leurs négociations orientées vers les cadres ».

## Syndicats

### ► Élections professionnelles dans les TPE: la phase de dépôt par internet des candidatures des OS est ouverte

« Du 23 novembre au 8 décembre 2020, près de 4,5 millions de salariés des TPE et des particuliers employeurs, sont appelés à voter pour l'organisation syndicale qui les représentera durant les quatre prochaines années », rappelle la Direction générale du travail (DGT) dans un communiqué du 9 mars, annonçant l'ouverture le lundi 2 mars de la phase de dépôt des candidatures des organisations syndicales par internet sur [www.candidature-tpe.travail.gouv.fr](http://www.candidature-tpe.travail.gouv.fr). Ainsi, depuis cette date et jusqu'au 24 mars, les organisations syndicales sont invitées à déposer leur candidature pour ces élections. Puis, entre le 4 et le 15 mai prochains, les organisations candidates pourront déposer leurs programmes qui seront consultables sur le site de l'élection TPE à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2020, poursuit la DGT. Celle-ci évoque par ailleurs des « innovations » pour ce troisième cycle de l'élection TPE: « une candidature dématérialisée » et « des programmes personnalisés et accessibles en ligne ». En outre, les OS candidates « pourront désormais proposer des programmes électoraux personnalisés selon la branche professionnelle de l'électeur qui pourra consulter ces programmes en ligne ».

## Égalité et diversité

### ► Être parent a deux fois plus d'impact sur l'emploi des femmes

Être parent a deux fois plus de conséquences sur la situation professionnelle des femmes que sur celle des hommes, selon une étude de l'Insee publiée

le 6 mars. Selon des données de 2018, 76 % de celles qui ont des responsabilités familiales (s'occupant d'un ou plusieurs enfants de moins de 15 ans) ont un emploi, contre 84 % chez les autres. Chez les hommes, c'est l'inverse : 91 % de ceux qui ont des responsabilités familiales sont en emploi contre 82 %. Ainsi, pour 45 % des femmes âgées de 25 à 49 ans ayant des responsabilités familiales, être parent a des conséquences sur leur situation professionnelle (23 % chez les hommes), 16 % déclarant que leurs responsabilités parentales les ont amenées à réduire leur temps de travail, contre 3 % des hommes. En outre, parmi les salariées ayant des responsabilités familiales, 31 % sont à temps partiel contre 4 % des hommes. Enfin, « plus les femmes occupent un emploi qualifié, plus elles estiment qu'être parent a des conséquences sur leur travail » : c'est le cas de 56 % des cadres, mais « seulement » de 27 % des ouvrières. *Source AFP*

### ▣ Les inégalités entre femmes et hommes au travail « s'amplifient à la retraite », rappelle l'Unirs

« Contrairement à ce que dit le gouvernement, le projet de loi sur la réforme des retraites ne favorise pas les femmes », affirme, dans un communiqué du 6 mars, l'Union nationale interprofessionnelle des retraité-e-s solidaires (Unirs) (CGT, FO, CFTC, CFE-CGC, FSU, Solidaire, FGR-FP, LSR et URNPA-Ensemble & solidaires, Ndlr). Déjà « actuellement, la gestion des carrières des femmes [...] amplifie les inégalités de pensions entre hommes et femmes » : « l'écart de salaires entre hommes et femmes est de 27 % », et au final, « droits directs et dérivés [...] confondus, [elles] perçoivent une pension inférieure de 26 % ». Et « la situation serait pire avec le projet de réforme » d'après l'Unirs, qui craint une « une baisse des pensions de réversion ». Ainsi, « pour éviter de pérenniser l'assignation sociale des femmes aux tâches parentales », il serait nécessaire selon l'Unirs de « lutter effectivement contre les discriminations professionnelles », « assurer l'égalité salariale entre femmes et hommes et d'appliquer de vraies mesures de rattrapage immédiates », ou encore « revaloriser les filières féminisées et le travail des femmes salarié ou non, et la reconnaissance de la pénibilité des métiers féminins ». Et d'affirmer enfin que « si le taux d'activité des femmes rejoignait celui des hommes » et que si « l'égalité salariale

[...] était atteinte, le financement des caisses de retraite en serait grandement amélioré, tout comme le droit direct à pension des femmes ».

### ▣ Journée du 8 mars : la CGT se réjouit de la convergence entre mobilisation « sociale » et « féministe »

« Ce week-end du 8 mars, ce sont plus de 150 000 personnes qui ont défilé dans toute la France dans des « marches des grandes gagnantes », à l'appel de la CGT et d'un collectif de 30 associations et syndicats féministes », se félicite la CGT dans un communiqué du 9 mars (*v. l'actualité n° 18015 du 6 mars 2020*), qui dénombre 175 initiatives, « rassemblant notamment 60 000 personnes à Paris ». Le syndicat se réjouit : « C'est la première fois que la mobilisation du 8 mars atteint ce niveau », et « que convergent aussi fortement mobilisation sociale et mobilisation féministe ». Cela dit, « la CGT tient à dénoncer avec gravité les violences policières qui ont eu lieu notamment à Paris et à Lille le 7 mars et à Nantes le 8 contre des femmes mobilisées contre les violences sexistes et sexuelles ». Elle appelle le gouvernement à les condamner fermement « et à changer de doctrine de maintien de l'ordre ». La CGT appelle enfin « le gouvernement et le patronat à tirer les leçons qui s'imposent de la mobilisation ». « Il faut retirer cette réforme des retraites sexiste, mettre à l'ordre du jour des mesures pour assurer l'égalité professionnelle et mettre fin aux violences. »

### ▣ « Les mobilisations des femmes montrent qu'elles sont déjà, de grandes gagnantes ! », selon Solidaires

« L'Union syndicale Solidaires se félicite du succès historique de ce 8 mars, journée internationale des droits des femmes », a-t-elle annoncé dans un communiqué du 9 mars. Elle poursuit : « Solidaires se félicite de l'inventivité de l'expression de nos luttes et grèves féministes. Nous réaffirmons que l'égalité de façade doit cesser, et sommes aux côtés de toutes les femmes qui brisent le silence face aux violences sexistes et sexuelles. » Par ailleurs, le syndicat condamne non seulement « les violences policières exercées à l'encontre des manifestantes à Paris et à Nantes », mais aussi « cette société qui trouve des excuses aux auteurs, et ne reconnaît pas les victimes. » Il poursuit : « Partout, ici comme ailleurs, les mobilisations des femmes montrent qu'elles sont déjà, de grandes gagnantes ! »

## Entreprises

### ▣ Radio France : la CGT appelle à la grève le 12 mars

La CGT Radio France a appelé le 7 mars à la reprise, le 12, de la grève contre les économies et suppressions de postes, suspendue depuis plus d'un mois (*v. l'actualité n° 17993 du 5 février 2020*). Fin janvier, la présidente du groupe avait accepté de mettre en œuvre un plan de suppression d'emplois *via* une rupture conventionnelle collective, plutôt que *via* un plan de départs volontaires, répondant ainsi à une demande de plusieurs syndicats, à l'exception de la CGT. « Après bientôt deux mois de négociation pour remplacer le PDV par une RCC, la direction maintient son plan [...]. L'objectif de 261 suppressions de postes, qui n'a pas varié depuis le début de cette négociation, est inacceptable », souligne la CGT. *Source AFP*

## Non-salariés

### ▣ Une centaine de chauffeurs Uber rassemblés à Aubervilliers pour de meilleures conditions de travail

Une centaine de chauffeurs se sont rassemblés le 6 mars devant le centre d'accueil Uber qui leur est réservé à Aubervilliers pour réclamer, notamment, de meilleures conditions de travail. L'INV, qui regroupe des associations et syndicats de VTC, selon son coordinateur Brahim Ben Ali, avait invité les chauffeurs à une « extinction totale de toutes les applis ». Ils ont aussi, tous en même temps, rempli et envoyé le formulaire pour demander la transmission de leurs données personnelles (temps de connexion, d'attente et d'approche, etc.). « J'ai choisi de travailler pour moi, mais à la fin je travaille pour Uber. On nous a fait croire que c'est une liberté totale mais la liberté est très limitée », a déclaré Diallo Fadia, chauffeur VTC. Selon lui, la plateforme « pourrait diminuer un peu ses problèmes en baissant ses commissions ». Responsable de plusieurs chauffeurs Uber, à qui il a notamment procuré une voiture, Tony Lahoud a de son côté souhaité « défendre les gens qui travaillent ». À propos de l'arrêt de la Cour de cassation du 4 mars 2020 (*v. l'actualité n° 18015 du 6 mars 2020*), il a estimé que « personne ne veut être salarié ». « Si demain, Uber respecte les règles et fixe des prix corrects, je crois que le chauffeur ne va pas se casser la tête à aller ailleurs ». *Source AFP*



## // le dossier pratique

# Les modalités d'exercice du droit de retrait

Le risque d'infection par le Covid-19 peut-il justifier l'exercice du droit de retrait?

Un salarié peut-il refuser de se déplacer vers une zone à risque ou se retirer d'une situation de travail si un de ses collègues revient d'une zone à risque ou a été en contact avec une personne contaminée? Quelles sont les conditions d'exercice du droit de retrait? Comment l'employeur doit-il réagir?

Les réponses à ces questions d'actualité, dans ce dossier et dans l'interview de David Guillouet, avocat associé MGG Voltaire, parue dans l'actualité n° 18018 du 11 mars 2020.

À CLASSER SOUS

SANTÉ AU TRAVAIL

03 / 20

## 1 Les conditions du droit de retrait

### DANS QUELLES SITUATIONS ?

Le salarié peut, selon les termes de l'article L. 4131-1 du Code du travail, se retirer 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.

### ► Que faut-il entendre par « danger grave et imminent » ?

#### Danger grave

Selon la circulaire ministérielle n° 93-15 du 25 mars 1993, le danger peut être considéré comme grave lorsqu'il est susceptible de produire un accident ou une maladie : – entraînant la **mort** ; – ou paraissant devoir entraîner une **incapacité permanente** ou temporaire **prolongée**.

Le danger doit être apprécié au regard des **risques particuliers** auxquels le salarié est confronté, de ses fonctions et de ses compétences.

Au-delà du risque d'accident et de maladie professionnelle, le danger concernant la santé englobe les effets des nuisances tenant aux **conditions de travail** (vapeurs nuisibles, bruits excessifs, poussières, etc.), dès lors que ces **nuisances** prennent un **caractère aigu** créant un danger imminent. Tel est le cas, par exemple, lorsque le local de travail du salarié n'est pas chauffé lors de grands froids et qu'au cours de son activité des gouttelettes d'eau gelée en suspension lui tombaient dans les yeux, irritant

ses yeux et voies respiratoires (v. *CA Douai*, 20 avril 2012, n° 11-01756). En revanche, des courants d'air ne sont pas considérés comme un danger grave et imminent (v. *Cass. soc.*, 17 octobre 1989, n° 86-43.272). La qualification de danger grave peut être rejetée lorsque le risque est **habituel**. Un **travail reconnu dangereux** en soi ne peut ainsi suffire à justifier un retrait (*CA Aix-en-Provence*, 8 novembre 1995, à propos de convoyeurs de fonds). De même, le seul fait de travailler sur un site nucléaire ne saurait constituer ni un risque ni un motif raisonnable de nature à permettre au salarié d'exercer son droit de retrait (*CA Versailles*, 11<sup>e</sup> ch., 26 février 1996, n° 94-22877).

Le danger ne doit **pas nécessairement** être **extérieur** à la personne du salarié. Ainsi, un agent de surveillance, muté sur un poste de gardien le mettant en contact avec des animaux et des produits chimiques, alors qu'il a de graves **problèmes d'allergie**, peut exercer son droit de retrait (*Cass. soc.*, 20 mars 1996, n° 93-40.111).

Certaines **situations exceptionnelles** ne justifient pas nécessairement l'exercice du droit de retrait. Tels le Covid-19 (*Covid-19 questions/réponses pour les entreprises et les salariés*, publié le 28 février 2020), la pandémie grippale (*Circ. DGT 2009-16*, 3 juillet 2009, point 5.3) ou encore la canicule (*Circ. DRT*, n° 2006-14 du 19 juillet 2006). Les circulaires applicables et les questions/réponses renvoient à la **responsabilité individuelle** ainsi qu'à l'**appréciation** des juges.

**À NOTER** S'il ne fait aucun doute que le droit de retrait peut s'exercer en cas de risques pour la santé physique, certaines cours d'appel l'ont également admis en cas de risques psychosociaux, notamment en cas de harcèlement moral (*CA Versailles*, 15<sup>e</sup> ch.,

28 mars 2012, n° 10/01432) et de violences morales avérées (CA Lyon, 21 octobre 2004, n° 2001/03100).

### Danger imminent

La circulaire n° 93-15 du 25 mars 1993 qualifie d'imminent tout danger susceptible de se réaliser brutalement dans un **délai rapproché**.

N'a pas été considéré comme légitime le retrait d'un convoyeur de fonds qui, à la suite d'une attaque à main armée de son fourgon, refusait de poursuivre le travail. Le danger n'apparaissait **pas imminent**, la **récidive** étant un risque **impondérable**. L'employeur avait en outre pris des dispositions complémentaires de sécurité (CA Aix-en-Provence, 9<sup>e</sup> ch., 8 novembre 1995, n° 92-6287). De même, le droit de retrait exercé par plusieurs **chauffeurs de bus** se sentant en situation d'**insécurité** à la suite d'**agressions** subies par le passé et quelques jours avant par un collègue sur **une autre ligne** que la leur a pu ne pas être jugé légitime : rien ne laissait en effet penser que de tels incidents allaient avoir lieu sur leur propre ligne (Cass. soc., 23 avril 2003, n° 01-44.806). N'a pas non plus été jugé légitime, à propos d'agents de la SNCF ayant exercé leur droit de retrait suite à deux agressions subies le 16 décembre 2014, leur refus de reprendre leur travail à compter du 17 décembre 2014 à 19 heures : ils n'avaient pas de motif raisonnable de penser que la situation dans laquelle ils se trouvaient présentait encore un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé (Cass. soc., 27 septembre 2017, n° 16-22.224).

En revanche, le refus d'un veilleur de nuit de se présenter à son poste, alors qu'il avait été **menacé directement** par un résident d'un foyer, ivre, qui avait cassé la baie vitrée de protection, est justifié quand l'employeur alerté n'a pris aucune précaution vis-à-vis du danger qui persistait (CA Paris, 21<sup>e</sup> ch., 27 mars 1987, n° 85-33604).

On notera que, dans leur appréciation, les juges tiennent compte des mesures qui ont été prises par l'employeur – ou au contraire l'absence de mesures – afin de prévenir le danger. Ainsi, concernant le Covid-19, les possibilités de recours à l'exercice du droit de retrait sont fortement limitées, dès lors que l'employeur a pris les mesures de prévention et de protection nécessaires, conformément aux recommandations gouvernementales mises en ligne sur [www.gouvernement.fr/info-coronavirus](http://www.gouvernement.fr/info-coronavirus) (Covid-19 questions/réponses pour les entreprises et les salariés, publié le 28 février 2020). En revanche, si l'employeur ne suit pas les recommandations, le salarié pourrait, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, invoquer son droit de retrait pour refuser un déplacement dans une zone reconnue comme étant un foyer d'infection ou de travailler avec un de ses collègues revenant d'une zone à risque ou ayant été en contact avec une personne contaminée.

### ▣ Le salarié doit avoir un motif raisonnable de s'estimer en danger

Le salarié peut exercer son droit de retrait lorsqu'il a un **motif raisonnable** de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent (C. trav., art. L. 4131-1).

Le danger conduisant le salarié à exercer son droit de retrait n'a **pas nécessairement** à être **effectif et réel**. Peu importe donc que le rapport d'un expert ou de l'inspecteur du travail ait exclu par la suite l'existence d'un danger réel et prévisible (Cass. crim., 8 octobre 2002, n° 01-85.550). Il suffit en effet que l'intéressé ait pu **penser « raisonnablement »** qu'il existait un danger pour sa santé et sa sécurité.

La notion s'apprécie **du point de vue du salarié**, compte tenu de ses connaissances et de son expérience. Ainsi, s'agissant d'un chauffeur qui avait refusé de conduire un autobus dont la direction était trop dure et la suspension trop ferme, alors que la veille, lors d'une visite de reprise après un accident du travail, il avait été déclaré apte sous réserve que lui soit confié un autobus avec une direction souple, les juges ont considéré qu'il avait un motif raisonnable de penser que le véhicule présentait un danger grave et immédiat pour lui (Cass. soc., 10 mai 2001, n° 00-43.437).

Le **non-respect de règles de sécurité** est lui aussi considéré comme un motif raisonnable d'exercer le droit de retrait. C'est par exemple le cas d'un chauffeur qui, n'ayant pas la certitude que la réparation ait été effectuée, avait refusé d'assurer la conduite d'un camion ayant fait l'objet d'une interdiction de circuler de la part du service des mines (Cass. soc., 5 juillet 2000, n° 98-43.481).

**À NOTER** Une clause de règlement intérieur qui conditionnerait le retrait à un danger effectif est contraire à la loi (CE, 9 octobre 1987, n° 69829).

## UN DEVOIR D'ALERTE PRÉALABLE ?

Selon l'article L. 4131-1 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 ». La loi associe donc étroitement devoir d'alerte et droit de retrait.

L'**alerte** par le salarié sur la situation de danger semble bien devoir être exercée **préalablement**, ou du moins **simultanément**, au droit de retrait. Si cette interprétation n'a pas encore été, à notre connaissance, confirmée par la Cour de cassation, celle-ci a toutefois estimé que le **défaut d'alerte** pouvait être considéré comme **fautif**.

Elle a en effet jugé qu'en ne signalant pas la situation de danger à son employeur, le salarié qui a exercé son droit de retrait, de surcroît de manière injustifiée, avait laissé ses collègues dans une situation d'insécurité, de sorte que son **licenciement pour faute grave** était fondé (Cass. soc., 21 janvier 2009, n° 07-41.935).

**À NOTER** Aucun formalisme n'est exigé pour l'exercice du devoir d'alerte. L'employeur ne peut donc imposer au salarié qui souhaite lui signaler un danger d'effectuer une déclaration écrite (CE, 29 juin 1990, n° 87015).

## 2 Les modalités d'exercice du droit de retrait

### UNE FACULTÉ, PAS UNE OBLIGATION

L'exercice du droit de retrait est une faculté pour le salarié, non une obligation. Si le salarié doit informer l'employeur de la dangerosité d'une situation, il n'est **pas obligé d'exercer son droit** de retrait face à cette situation. Il ne peut ainsi lui être reproché de ne pas s'être retiré d'une situation déjà signalée comme dangereuse.

Tel est le cas d'un chauffeur-ambulancier licencié pour faute lourde pour avoir utilisé un véhicule dont

le mauvais état avait déjà été signalé par son coéquipier : la Cour de cassation a remis en question le bien-fondé de son licenciement (*Cass. soc.*, 9 décembre 2003, n° 02-47.579).

## AUCUN FORMALISME N'EST EXIGÉ

Comme pour le devoir d'alerte, la loi n'impose **aucune condition de forme** pour l'exercice du droit de retrait (*CE*, 4 décembre 1987, n° 74679).

À cet égard, un **règlement intérieur** ne peut **pas imposer** une obligation immédiate de **consignation par écrit** par le salarié, le supérieur hiérarchique ou un témoin, avant l'exercice du droit de retrait, car il restreindrait ainsi l'usage de ce droit (*Cass. soc.*, 28 mai 2008, n° 07-15.744). Le droit de retrait peut même être **implicite**, comme dans le cas d'un chauffeur routier qui avait refusé d'effectuer un nouveau transport, compte tenu de son amplitude journalière de travail de 21,5 heures la veille (soit un temps très supérieur à sa durée quotidienne de travail de 12 heures). Il a été considéré comme ayant exercé de fait son droit de retrait (*Cass. soc.*, 2 mars 2010, n° 08-45.086).

## LE DROIT DE RETRAIT DOIT S'EXERCER SANS RISQUE POUR LES TIERS

Le droit de retrait doit être exercé **sans créer pour autrui** une nouvelle situation de **danger** grave et imminent (*C. trav.*, art. L. 4132-1). La loi transfère sur le salarié concerné la responsabilité d'apprécier lui-même si l'exercice de son droit de retrait est susceptible d'être la cause d'un accident pour autrui. Le salarié qui quitte son travail doit donc, avant de le faire, s'assurer qu'en aval son initiative ne va pas faire naître un nouveau danger pour les personnes.

Ainsi, un salarié qui abandonne son poste sans autorisation, et fait ainsi courir un **risque d'accident pour un autre salarié**, commet une faute grave, dès lors qu'il connaissait la consigne de sécurité impérative selon laquelle deux personnes devaient être présentes simultanément sur la machine avec laquelle il travaillait (*Cass. soc.*, 15 avril 1983, n° 81-40.532).

## LE DROIT DE RETRAIT PEUT-IL ÊTRE COLLECTIF ?

À notre sens, rien dans la loi ne s'oppose à ce que l'exercice du droit de retrait soit exercé par plusieurs salariés d'une **même équipe**, ou d'un même service, dès lors que chacun d'eux se croit effectivement menacé par un danger grave et imminent. Toutefois, ce droit s'exerce **individuellement** et ne doit pas être confondu avec le droit de grève.

## 3 Comment doit réagir l'employeur ?

Lorsqu'il exerce son droit de retrait, le salarié bénéficie de certaines garanties : il peut cesser son travail sans risquer d'encourir une sanction ou de perdre son salaire. Quant à l'employeur, il doit prendre des mesures pour remédier à l'éventuelle dangerosité de la situation.

## DÉTACHEMENT EN FRANCE DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS ET DROIT DE RETRAIT

Selon la circulaire DGT n° 2008-17 du 5 octobre 2008 relative au détachement transnational de travailleurs en France dans le cadre d'une prestation de services, l'employeur étranger doit notamment respecter les règles prévues en matière de danger grave ou imminent (*C. trav.*, art. L. 4731-1 et s.) et celles relatives au droit de retrait (*C. trav.*, art. L. 4131-1). En outre, depuis la loi Travail du 8 août 2016, sur les grands chantiers de bâtiment ou de génie civil, les maîtres d'ouvrage doivent porter à la connaissance des salariés détachés, par voie d'affichage, la réglementation qui leur est applicable (*C. trav.*, art. L. 1262-4-5). Cette affiche doit présenter, outre les règles relatives à la durée du travail, au salaire minimum, à l'hébergement, à la prévention des chutes de hauteur et aux équipements individuels obligatoires, celles en matière d'existence d'un droit de retrait. Elle précise les modalités selon lesquelles le salarié peut faire valoir ses droits. Ces informations, traduites dans l'une des langues officielles parlées dans chacun des États d'appartenance des salariés détachés sur le chantier, sont affichées dans le local vestiaire et sont tenues dans un bon état de lisibilité (*C. trav.*, art. D. 1263-21).

## LE SALARIÉ NE PEUT ÊTRE CONTRAINT DE TRAVAILLER

L'**employeur ne peut pas** 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 (*C. trav.*, art. L. 4131-1, al. 3).

## LE SALARIÉ NE PEUT PAS ÊTRE SANCTIONNÉ NI PRIVÉ DE SALAIRE

Aucune **sanction** et aucune retenue sur **salaire** ne peuvent être opérées à l'encontre du salarié ayant valablement exercé son droit de retrait (*C. trav.*, art. L. 4131-3). Celui-ci continue à percevoir son salaire pendant la période de retrait, jusqu'à ce que des mesures soient prises. En cas de non-paiement des salaires, le salarié peut prendre acte de la rupture, et celle-ci produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, et non ceux d'une démission (*Cass. soc.*, 1<sup>er</sup> juillet 2009, n° 08-42.074). Il peut également demander au juge des référés d'ordonner à l'employeur d'allouer une provision sur le salaire retenu (*Cass. soc.*, 31 mars 2016, n° 14-25.237 FS-PB ; v. le dossier *jurisprudence hebdo* n° 68/2016 du 12 avril 2016).

Compte tenu de cette interdiction de sanctionner le salarié ou d'effectuer une retenue sur son salaire, et de l'obligation de sécurité de résultat à laquelle l'employeur est tenu, le **licenciement disciplinaire** motivé par l'exercice légitime du droit de retrait est **nul** et pas seulement dépourvu de cause réelle et sérieuse : le salarié peut donc être réintégré et récupérer les salaires non versés (*Cass. soc.*, 28 janvier 2009, n° 07-44.556). Et ce, qu'il ait obtenu ou non l'accord de l'employeur pour quitter son poste (*Cass. soc.*, 25 novembre 2015, n° 14-21.272 FS-PB ; v. le dossier *jurisprudence hebdo* n° 220/2015 du 8 décembre 2015).

**À NOTER** Le droit de retrait ne pouvant être exercé que pendant l'exécution du contrat de travail, le salarié en arrêt maladie ne peut revendiquer l'usage de ce droit et donc le bénéfice du maintien de salaire qui y est attaché (*Cass. soc.*, 9 octobre 2013, n° 12-22.288 FS-PB).

## L'EMPLOYEUR DOIT PRENDRE DES MESURES DE SÉCURITÉ

L'employeur informé d'une situation de danger grave et imminent doit 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 (*C. trav., art. L. 4132-5*).

Il peut, en attendant que les mesures prennent effet, **muter** le salarié qui a exercé son droit de retrait sur un autre poste de travail, sous réserve de respecter les règles applicables à la modification du contrat de travail (changement de qualification, de lieu de travail, de la durée du travail, de la rémunération, etc.).

L'employeur a tout intérêt à prendre les mesures nécessaires. En effet, le bénéfice de la **faute inexcusable** 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 social et économique avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé (*C. trav., art. L. 4131-4*).

C'est le cas par exemple lorsque la chute d'un salarié a été provoquée par le caractère glissant des marches de l'escalier, dépourvu de main courante, alors que cette situation dangereuse avait été signalée par l'intéressé à son employeur (*Cass. soc., 17 juillet 1998, n° 96-20.988*).

## ET SI LE DROIT DE RETRAIT N'EST PAS JUSTIFIÉ ?

L'exercice du droit de retrait peut donner lieu à sanction si les conditions de celui-ci ne sont pas réunies. Ce comportement peut en effet être assimilé à un **abandon de poste fautif** susceptible de justifier une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement.

A été jugé justifié le **licenciement pour faute grave** de salariés qui, n'ayant plus de motif raisonnable de penser que la situation de travail dans laquelle ils se trouvaient présentait un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé, avaient persisté dans leur refus de reprendre leur travail malgré des mises en garde de l'employeur (*Cass. soc., 24 septembre 2013, n° 12-11.532*).

Lorsque l'employeur estime que les conditions d'exercice du droit de retrait ne sont pas réunies, il peut également effectuer une **retenue sur salaire** proportionnelle à l'arrêt de travail (*Cass. soc., 30 mai 2012, n° 10-15.992*), sans avoir à saisir au préalable le juge afin que soit portée une appréciation sur le bien-fondé de l'exercice du droit de retrait (*Cass. crim., 25 novembre 2008, n° 07-87.650*). Il appartient donc au salarié de contester par la suite la retenue opérée en démontrant que les conditions du droit de retrait étaient bien réunies. Par ailleurs, il importe peu que le salarié soit resté à disposition de l'employeur pendant son retrait. Tel est le cas de conducteurs de bus qui s'étaient déclarés disponibles pour exercer leurs fonctions sur un véhicule d'un autre type que celui qui avait subi un incendie un mois auparavant (*Cass. crim., arrêt précité*).