



## Droit de retrait et pandémie grippale

### L'essentiel

L'employeur est responsable de la préservation de la santé physique et mentale de ses salariés (art. L 4121-1, c.trav.). C'est une **obligation de sécurité de résultat** qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer leur sécurité et protéger leur santé (Cass.soc.24/06/09).

La circulaire 2007/18 du 18/12/07 précise que l'employeur a l'**obligation d'anticiper et de prévenir** tout risque de pandémie grippale. Dans le cadre de cette démarche de prévention, à laquelle les représentants du personnel doivent être associés, il doit mettre en œuvre des mesures d'hygiène (masques, savon liquide...), et – ce qui est fortement recommandé – prendre des mesures, visant à limiter les conséquences de la pandémie, dans un plan de continuité d'activité.

Selon la circulaire 2009/16 du 3/07/09 relative à la pandémie grippale, ce plan doit s'envisager en tenant compte de principes d'efficacité économique, de solidarité et de transparence.

De plus, le plan national « pandémie grippale » du 29/04/09 précise que ce plan doit au minimum respecter les principes généraux de prévention prévus par les articles L 4121-1 et suivants du code du travail. Il doit être présenté préalablement pour avis au CHSCT et au CE. Tout salarié bénéficie d'un **droit d'alerte et de retrait** qu'il peut exercer s'il a un **motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé** (art. L 4131-1), c'est-à-dire selon la circulaire de 2007, si une menace est susceptible de provoquer une atteinte sérieuse à son intégrité physique. Il s'agit d'un droit - non d'une obligation - et celui-ci ne doit pas créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent (art. L 4132-1).

La circulaire de 2009 précise que ce droit vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie grippale. Les recours au droit de retrait devraient donc rester exceptionnels si l'employeur a mis en œuvre les moyens nécessaires pour protéger ses salariés, notamment en respectant les mesures gouvernementales.

Le droit de retrait n'est soumis à aucun formalisme.

La circulaire de 2007 indique que les salariés qui sont exposés au risque de contamination du virus du fait de la nature de leur activité, ne peuvent exercer ce droit au seul motif d'une exposition au virus.

Aucune sanction, aucune retenue sur salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié qui s'est retiré d'une situation pour un motif légitime (art. L 4131-3).

Mais le salarié qui s'est retiré d'une situation qu'il estime, à tort, constituer un danger, peut être sanctionné par une retenue sur salaire, voire licencié, pour inexécution du contrat. Le licenciement d'un salarié pour un motif lié à l'exercice légitime du droit de retrait est nul (Cass.soc.28/01/09).

Le droit de retrait ne peut s'exercer sans utiliser, au préalable ou simultanément, la **procédure d'alerte** qui consiste, pour le salarié, à signaler à l'employeur (directement ou par l'intermédiaire d'un représentant du personnel) l'existence d'un danger grave et imminent (art. L 4131-1).

L'information peut être donnée par tout moyen.

La priorité doit donc être donnée à la prévention et la protection. Il faut donc que les employeurs, en collaboration étroite avec les IRP, travaillent dès aujourd'hui à des mesures organisationnelles visant à limiter le nombre de salariés confrontés au virus.