



Anna Milleret-Godet: «Le droit de retrait est vraiment une notion à géométrie variable»

INTERVIEW - Pour l'avocate en droit social, la potentielle exposition au virus peut être un risque de contamination et donc justifier la réaction de repli des salariés. Mais attention en cas d'abus, la sanction peut aller jusqu'à un licenciement. **Anna Milleret-Godet** est avocate à la cour, spécialisée dans les questions sociales et exerce chez **Cohen & Gresser** LLP. Actuellement au vert en famille à la campagne, elle renseigne à distance ses clients entreprises sur les mises en chômage partiel et aussi sur les droits de retrait exercés par leurs salariés.

LE FIGARO.- Dans quelles circonstances précises le droit de retrait s'applique-t-il?

Anna MILLERET-GODET.- Un salarié peut exercer son droit de retrait dès lors qu'il existe un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. La légitimité de l'exercice du droit de retrait est appréciée au cas par cas en fonction de nombreux critères (notamment l'état de santé du salarié qui peut être plus fragile qu'un autre par exemple). Dans le contexte actuel, la simple potentielle exposition au virus peut effectivement être un vrai risque de contamination.

Les salariés, dans la situation actuelle, en abusent-ils?

Je crois surtout qu'il y a une grande inquiétude, somme toute légitime, de la part des salariés, notamment ceux qui sont amenés à continuer à travailler (commerce alimentaire, transport, etc.). À l'heure actuelle, on peut se demander si les entreprises, autres qu'indispensables à la nation, doivent rester ouvertes. Naturellement, il n'est toutefois pas possible d'envisager un arrêt total de l'économie durant cette période de confinement... Nos clients sont très vigilants et nous sollicitent depuis le début de l'épidémie sur les mesures à mettre en place pour protéger leurs salariés. Ces mesures évoluent de jour en jour.

La première recommandation est de favoriser au maximum le télétravail actuellement. À défaut, nous recommandons de mettre en place l'activité partielle

Anna Milleret-Godet

Que dit la jurisprudence sur le sujet?

Beaucoup de choses. Encore une fois, la légitimité du droit de retrait est appréciée au cas par cas. En fait, la notion de danger grave et imminent s'apprécie du point de vue du salarié, au regard de ses connaissances et de son expérience. Par exemple, un salarié peut refuser d'effectuer un transport de marchandises en raison de l'horaire de travail, très supérieur à la durée maximale quotidienne autorisée, qu'il avait fait la veille.

Que recommandez-vous aux employeurs, confrontés au problème, qui vous consultent?

La première recommandation est évidemment de favoriser au maximum le télétravail actuellement. À défaut, et en fonction des situations, nous recommandons de mettre en place l'activité partielle (ex-chômage partiel). Ce n'est vraiment que lorsque la présence des salariés sur leur lieu de travail est indispensable que nous préconisons de mettre en place des règles d'hygiène et de sécurité drastiques. Par exemple, Airbus a fermé 4 jours pour pouvoir adapter les postes de travail de ses salariés pour être «coronavirus compliant». Les syndicats ont d'ores et déjà fait valoir qu'il était préférable de fermer l'entreprise. Vont-ils encourager le droit de retrait des salariés à leur retour? Il faut l'anticiper.

Les entreprises peuvent-elles, en retour, réquisitionner leurs salariés qui exercent un droit de retrait?

Tout dépend de la légitimité ou non du droit de retrait. L'employeur ne peut pas demander au salarié de reprendre son activité tant que le danger grave et imminent persiste et aucune sanction ou réduction de salaire ne peut être prise à son encontre. À l'inverse, si les conditions de droit de retrait ne sont pas réunies, l'exercice de ce droit peut potentiellement entraîner une sanction

pouvant aller jusqu'à un licenciement. Le gouvernement l'a rappelé en ces termes précis. Pour conclure, je dirais que le droit de retrait est vraiment une notion à géométrie variable et on peut se demander les juges qui auront à se prononcer sur les litiges relatifs aux droits de retraits exercés dans les circonstances actuelles n'auront pas une interprétation extensive du danger grave et imminent au profit de la santé des salariés.