

# Droits, Libertés, Actions Juridiques

N° 7

1<sup>ème</sup> Avril 2020

## Spécial covid-19

### SOMMAIRE

**Les possibilités d'organiser d'aménager ou de suspendre le contrat de travail : P 2**

- Le télétravail
- Les salariés malades
- Les salariés en isolement
- La garde d'enfant à domicile
- Le maintien du salarié à l'entreprise

**Quelques liens utiles : P 3**

**Contrat de travail : les mesures réductrices des droits des salariés : P 4**

- L'activité partielle
- Les congés payés
- Jours RTT, jours de repos des forfaits jours et jours de repos du compte épargne temps
- Le repos hebdomadaire
- Le temps de travail

**Les entraves en tout genre : P 5**

- Epargne salariale : intéressement, participation
- Comité social et économique : élection et fonctionnement
- Les élections TPE et le mandat des conseillers prud'hommes
- Les travailleurs étrangers

**Une mesure salariale P 5**

- Prime

**L'indemnisation de la sécurité sociale des journées prises en compte au titre des indemnités journalières P 6**

**Chronique de la délinquance patronale ordinaire P 7**

**Le droit de retrait et d'alerte P 7**

### EDITO

#### Le chaud et le froid

L'arrivée du coronavirus en France crée une situation inédite. Cette crise sanitaire sans précédent, a poussé le gouvernement à prendre des mesures exceptionnelles, soit de confinement, de télétravail, de chômage partiel, de garde d'enfant... pour protéger les salarié-e-s.

Appréhender l'ensemble de ces dispositifs n'est pas chose aisée. Nombreux sont les travailleurs qui s'interrogent sur leurs droits face à un employeur qui gère la situation au jour le jour et en fonction de ses intérêts du moment.

Pour beaucoup, le lieu de travail est synonyme de souffrance. Le personnel soignant est à dure épreuve, et il faudra autre chose que les vagues engagements de Macron à leur égard, pour satisfaire les besoins qu'ils réclament depuis des mois.

Les travailleurs-euses de la grande distribution en panique alors qu'une horde de consommateurs peu disciplinée et entassant plus que de besoin des denrées de premières nécessités envahie les magasins.

Les chauffeurs routiers, les facteurs, les travaux publics, les agents de sécurité et bien d'autres salariés poursuivent leurs missions dans des conditions peu compatibles avec la proximité du covid-19.

Ce numéro spécial tente de répondre aux premières questions que beaucoup se posent, il est à jour des dernières ordonnances du 26 mars 2020. Des schémas, des tableaux, autant d'informations synthétiques qui devraient aider chacun-e d'entre nous à mieux veiller à sa santé et à ses droits.

**Dominique HOLLE**

## MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL

S'il est possible, l'employeur doit mettre en place le télétravail.

### **Il n'est pas possible de mettre en chômage partiel un salarié pouvant faire du télétravail.**

L'employeur n'a pas besoin de l'accord du salarié pour mettre en place le télétravail. (L.1222-11 Code du travail)  
L'employeur doit se conformer aux accords de mise en place du télétravail dans l'entreprise. A défaut d'accord, il doit se conformer aux règles légales qui encadrent le télétravail. Il pourra alors être formalisé par tout moyen (*mail, courrier...*)

Le salarié doit donc rester à disposition de son employeur conformément aux horaires mis en place pour l'exercice du télétravail.

Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

*(Pour en savoir plus articles L.1222-9 et suivants du Code du travail)*

## SALARIÉS ATTEINTS DU CORONAVIRUS

Les salariés atteints par le coronavirus ne doivent pas se rendre au travail.

Ils bénéficient d'un arrêt de travail et perçoivent des indemnités journalières de la sécurité pour maladie dans les conditions de droit commun.

De plus, ils peuvent bénéficier d'un maintien de salaire par l'employeur. (L.1226-1 du Code du travail.)

Le maintien de salaire est fixé (*sans conditions d'ancienneté exceptionnellement*) et en application de la convention collective ou de la loi. (*il convient de prendre le régime le plus favorable*) (D.1226-1 du Code du travail).

## SALARIÉS EN ISOLEMENT

Les salariés en isolement suite au contact avec une personne infectée, ou ayant séjournés dans une zone épidémique ne doivent pas travailler.

Cette situation permet de bénéficier d'un arrêt de travail sans application du délai de carence de 3 jours pour toucher les IJSS et jusqu'à 20 jours maximum.

L'arrêt est prescrit par la CPAM et doit être transmis à l'employeur.

De plus, ils peuvent bénéficier d'un maintien de salaire par l'employeur. (L.1226-1 du Code du travail)

Le maintien de salaire est fixé (sans conditions d'ancienneté exceptionnellement) et en application de la convention collective ou de la loi. (*il convient de prendre le régime le plus favorable*) (D.1226-1 du Code du travail)

## LA GARDE D'ENFANT À DOMICILE

En raison de la fermeture des établissements scolaires, les parents d'un enfant de moins de 16 ans doivent se voir proposer si cela est possible le télétravail.

Les parents d'enfants en situation de handicap de moins de 18 ans sont également concernés.

En cas d'impossibilité de mise en place du télétravail, ils doivent être placés en arrêt de travail. Seulement un des parents peut en bénéficier.

*(télé-déclaration sur <https://declare.ameli.fr/>)*

En plus de l'arrêt de travail, le salarié doit remplir une attestation sur l'honneur qui indique qu'il est le seul parent à demander de bénéficier d'un arrêt de travail pour garder son enfant.

La prise en charge de l'arrêt se fait dès le premier jour, il n'y a pas de délai de carence et aucun examen des conditions d'ouverture de droit.

La durée de l'arrêt est de 1 à 14 jours. Au-delà de cette durée la déclaration devra être renouvelée autant que de besoin. Il est possible de fractionner l'arrêt ou de la partager entre les parents.

De plus, le salarié bénéficie d'un maintien de salaire par l'employeur. (*L.1226-1 du Code du travail*). Exceptionnellement en raison de la pandémie actuelle, il n'y a pas de minimum d'ancienneté pour bénéficier de ce maintien de salaire.

Le parent arrêté bénéficiera alors du maintien de 90 % de son salaire (ou 100 % suivant les conventions collectives).

## **MAINTIEN DU SALARIÉ DANS L'ENTREPRISE**

Si l'activité ne permet pas le télétravail, l'employeur peut maintenir le salarié dans l'entreprise.

Pour permettre au salarié de se déplacer jusqu'au travail, il doit lui fournir une attestation confirmant le besoin du déplacement, en outre le salarié doit se munir de sa déclaration sur l'honneur justifiant de son déplacement (*téléchargeable sur le site du gouvernement*).

L'employeur doit cependant s'assurer de la sécurité du salarié et prendre les mesures nécessaires (éviter le contact avec le public, privilégier les réunions par visioconférence, mettre en place des mesures barrières pour éviter le contact rapproché (*distance d'un mètre entre les personnes, nettoyage fréquent des surfaces...*), rappel des gestes "barrières"...).

En période de crise sanitaire, comme celle du Coronavirus, l'employeur dispose d'une obligation de procéder à une « évaluation » du risque professionnel. Cette évaluation peut avoir lieu à plusieurs reprises, tout au long de l'évolution de l'épidémie, des personnes potentiellement en contact avec l'épidémie...

L'évaluation, conformément à l'article R 4121-2 du Code du Travail, doit être contenue dans un document écrit et toutes les mesures de précaution doivent être prises par l'employeur pour éviter de répandre l'épidémie au sein de la structure (*éviter les déplacements professionnels, installer des gels hydrologiques, aménagement des postes de travail...*).

## **Quelques liens bien utiles en cette période**

**Le site de la CGT : Coronavirus, quel sont vos droits**

<https://www.cgt.fr/dossiers/covid-19-quels-sont-vos-droits>

**Fiches métiers : chauffeurs livreurs, travail en caisse, travail en boulangerie :**

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-covid-19-fiches-conseils-metiers-pour-les-salaries-et-les>

**Questions/réponses sur les mesures de confinement, chômage partiel, garde d'enfant à domicile... :**

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>

**AMELI : des arrêts de travail simplifiés pour les salariés contraints de garder leurs enfants**

<https://www.ameli.fr/assure/actualites/covid-19-des-arrets-de-travail-simplifies-pour-les-salaries-contraints-de-garder-leurs-enfants>

**Le site de l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) très utile pour les membres du CSE et de la CSSCT**

<http://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-juridique-coronavirus.html>

Mesures prévues par les ordonnances	<p style="text-align: center;"><b>Contenu et objectif des mesures</b></p> <p style="text-align: center;">Les mesures pourront être mises en œuvre dès la publication de l'ordonnance (26 mars 2020) et cesseront de produire leurs effets au 31 décembre 2020</p>
<b>Les mesures pour pallier la réduction d'activité</b>	
<p style="text-align: center;"><b>Activité partielle</b></p>	<p>Le recours à l'activité partielle est possible en cas de réduction ou de suppression d'activité en raison de toute circonstance de caractère exceptionnelle. La demande effectuée par l'employeur s'effectue en ligne :</p> <p>Portail : <a href="https://activitepartielle.emploi.gouv.fr">https://activitepartielle.emploi.gouv.fr</a> : une demande d'autorisation préalable pour l'ensemble des heures d'activité partielle envisagées à l'unité départementale (Dircecte) de son département.</p> <p>Cette demande, qui est en principe préalable, peut dans le cadre des difficultés liées à l'épidémie du coronavirus, être faite à posteriori et avec un retard de 30 jours.</p> <p>Le CSE est en principe consulté préalablement et son avis doit être communiqué lors de la demande d'autorisation à l'administration. Mais, en raison de l'urgence de la situation, cette consultation pourra s'organiser a posteriori.</p> <p>En revanche, le CSE pourra être informé de la décision de l'administration d'acceptation ou de refus du recours à l'activité partielle.</p> <p>Les salariés perçoivent une indemnité horaire, versée par l'employeur, égale à 70 % de leur salaire brut horaire (environ 84 % du salaire net horaire). Cette indemnisation peut aller jusqu'à 100 % en cas de formation par le salarié pendant cette période.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Congés payés : dérogations aux règles de prise des congés</b></p> <p>Par accord d'entreprise ou à défaut par accord de branche</p>	<p><b>Un accord d'entreprise ou à défaut de branche</b> permet à l'employeur d'imposer aux salariés de prendre 6 jours ouvrables de congés payés sans avoir à respecter le délai de prévenance d'un mois ou le délai conventionnel. Ce délai ne pourra pas toutefois être inférieur à un jour franc. Concrètement, l'accord collectif pourra autoriser l'employeur à imposer à ses salariés de poser 6 jours de congés ouvrables :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ En leur faisant poser leurs reliquats ;</li> <li>➤ En leur imposant de prendre par anticipation leurs « nouveaux » congés (acquis au cours de la période comprise entre le 1<sup>er</sup> juin 2019 et le 31 mai 2020). En principe, ces congés ne peuvent pas être pris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris, c'est-à-dire à compter du 1<sup>er</sup> mai (1<sup>er</sup> avril pour les professions relevant de caisses de congés payés).</li> </ul> <p>L'employeur n'est pas tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints, des pacsés travaillant dans son entreprise.</p> <p><b>En l'absence d'accord collectif</b>, l'employeur fixe les dates de prise des congés payés en respectant les règles légales ou conventionnelles habituelles :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Fixation des dates au moins 1 mois avant le départ en congé (ou délai conventionnel) ;</li> <li>➤ Sauf circonstances exceptionnelles, impossibilité de modifier des dates de congé déjà posées moins d'un mois avant la date de départ (ou délai conventionnel) ;</li> <li>➤ Impossibilité de fractionner le congé principal sans l'accord du salarié.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Jours RTT, jours de repos des forfaits jours et jours de repos du compte épargne temps</b></p> <p><b>Délai de prévenance</b> L'employeur doit respecter, dans l'ensemble de ces situations, un délai de prévenance d'au moins un jour franc.</p> <p><b>Nombre total de jours de repos</b> Le nombre total de jours de repos dont l'employeur peut imposer au salarié la prise ou dont il peut modifier la date ne peut être supérieur à 10.</p>	<p>L'employeur peut imposer ou modifier unilatéralement les dates des jours de réduction du temps de travail, des jours de repos prévus par les conventions de forfait et des jours de repos affectés sur le compte épargne temps du salarié, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités d'utilisation définis par le code du travail ou accords collectifs.</p> <p><b>En matière de RTT, l'employeur peut :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Imposer la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos au choix du salarié acquis par ce dernier ;</li> <li>➤ Modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos.</li> </ul> <p><b>En matière de jours de repos dans le cadre d'une convention de forfait, l'employeur peut :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Décider de la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos prévues par une convention de forfait ;</li> <li>➤ Modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos prévues par une convention de forfait.</li> </ul> <p><b>En matière de jours de repos placés sur un compte épargne temps, l'employeur peut :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Imposer que les droits affectés sur le CET du salarié soient utilisés par la prise de repos dont il détermine les dates.</li> </ul>

<b>L'augmentation du temps de travail</b>	
<p><b>Repos hebdomadaire et dominical</b> Ne nécessite pas d'accord d'entreprise</p> <p>Information sans délai et par tout moyen le CSE</p>	<p>Les entreprises de secteurs "particulièrement nécessaires à la sécurité de la nation ou à la continuité de la vie économique et sociale" peuvent déroger aux règles d'ordre public et aux stipulations conventionnelles au repos hebdomadaire et au repos dominical.</p> <p>Un décret précisera la liste des secteurs d'activité concernés.</p>
<p><b>Durée du travail (durée maximale) et repos quotidien</b></p> <p>Dérogation sans autorisation préalable de l'administration</p> <p>Ne nécessite pas d'accord d'entreprise</p> <p>Information sans délai et par tout moyen le CSE</p> <p>Un décret précisera la liste des secteurs d'activité concernés, la catégorie de salarié et l'étendue de la dérogation admise</p>	<p>Les entreprises de secteurs "particulièrement nécessaires à la sécurité de la nation ou à la continuité de la vie économique et sociale" de déroger aux règles d'ordre public et aux stipulations conventionnelles de la durée du travail.</p> <p><b>Pour les travailleurs de jours, l'employeur peut :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ La durée quotidienne maximale de travail (C. trav., art. L. 3121-18) pourra être portée jusqu'à 12 heures</li> <li>➤ La durée hebdomadaire maximale (C. trav., art. L. 3121-20 du code du travail) pourra être portée jusqu'à soixante heures ;</li> <li>➤ La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives (C. trav., art. L. 3121-22) pourra être portée jusqu'à quarante-huit heures ;</li> <li>➤ La durée du repos quotidien (C. trav., art. L. 3131-1) pourra être réduite jusqu'à neuf heures consécutives, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier.</li> </ul> <p><b>Pour les travailleurs de nuit, l'employeur peut :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ La durée quotidienne maximale de travail accomplie par un travailleur de nuit (C. trav., art. L. 3122-6) pourra être portée jusqu'à douze heures, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement de la durée prévue à ce même article ;</li> <li>➤ La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit calculée sur une période de douze semaines consécutives (C. trav., art. L. 3122-7) pourra être portée jusqu'à quarante-quatre heures.</li> </ul>

<b>Les entraves en tout genre</b>	
<p><b>Epargne salariale : intéressement, participation</b></p> <p>Ne nécessite pas d'accord d'entreprise</p> <p>Information sans délai et par tout moyen le CSE</p>	<p>Les dates limites et les modalités de versement des sommes de l'intéressement (L.3314-9) et de la participation (L.3324-12) peuvent être modifier à titre exceptionnel.</p> <p>Les pénalités de retard si versement après le 5e mois sont supprimées.</p> <p>Remarque : ces mesures concerneront les établissements teneurs de compte de l'épargne.</p>
<p><b>Comité social et économique : élection et fonctionnement</b></p>	<p>Les processus électoraux des CSE en cours sont suspendus.</p> <p>Les modalités d'information et de consultation du CSE pour leur permettre "d'émettre les avis nécessaires dans les délais impartis sont modifiés (recours à la visioconférence pour 3 réunions par an ; garantie de secret du vote).</p>
<p><b>CPRI (commission paritaires régionales interprofessionnelles): élection des membres</b></p>	<p>Les élections des TPE prévues en décembre 2020 sont prorogées : on ignore la date retenue.</p>
<p><b>Conseil de prud'hommes : durée des mandats</b></p>	<p>La durée des mandats des conseillers prud'hommes est prorogée certainement pour un an. En effet, la mesure de représentativité prend en compte le résultat des élections dans les TPE. Cette mesure ne sera donc connue qu'à l'issue de ce scrutin.</p>
<p><b>Médecine du travail : suivi médical des salariés</b></p>	<p>Les modalités de l'exercice des missions des services de santé au travail sont aménagées</p>
<p><b>Travailleurs étrangers</b></p>	<p>La durée de validité des titres de séjour, autorisations provisoires de séjour, récépissés de demande de titre de séjour qui ont expiré entre le 16 mars et le 15 mai 2020, sont prorogés dans la limite de 180 jours</p>
<b>Les mesures salariales</b>	
<p><b>Prime pouvoir d'achat</b></p>	<p>La date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat sont modifiées :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Suppression de la condition d'un accord d'intéressement ;</li> <li>➤ Prolongation de la date limite de versement)</li> </ul>

**Tableau récapitulatif des indemnisations de la sécurité sociales  
(Source dictionnaire permanent)**

<b>Cas de figure</b>	<b>Formalités</b>	<b>IJSS</b>	<b>Indemnisation complémentaire par l'employeur (en l'absence de dispositions conventionnelles plus favorables)</b>
<b>Salarié malade identifié coronavirus</b>	Arrêt maladie classique	Oui Sans délai de carence mais avec conditions d'ancienneté (Loi du 23 mars)	Oui Sans délai de carence Sans condition d'ancienneté (ordonnance du 25 mars et décret du 4 mars) (1)
<b>Salarié non malade mais « cas contact » avec un salarié malade identifié coronavirus</b>	Arrêt de travail dérogatoire	Oui Sans délai de carence ni condition d'ancienneté (décret du 31 janvier)	Oui Sans délai de carence Sans condition d'ancienneté Sans avoir à justifier dans les 48 heures de son incapacité Sans avoir à être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres Etats membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen (ordonnance du 25 mars et décret du 4 mars) (1)
<b>Salarié non malade devant garder un enfant de moins de 16 ans suite à la fermeture d'un établissement scolaire</b>	Déclaration employeur valant arrêt de travail Attestation salarié	Oui Sans délai de carence ni condition d'ancienneté (décret du 9 mars)	Oui Sans délai de carence Sans condition d'ancienneté Sans avoir à justifier dans les 48 heures de son incapacité Sans avoir à être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres Etats membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen (ordonnance du 25 mars et décret du 4 mars) (1)
<b>Salarié non malade devant garder un enfant handicapé entre 16 et 18 ans suite à la fermeture de son établissement scolaire</b>	Pas de précisions à l'heure actuelle	Oui Sans délai de carence ni condition d'ancienneté (voir le site ameli)	Oui Avec délai de carence de 7 jours et ancienneté minimale d'un an (L1226-1 et D 1226-1)
<b>Salarié non malade présentant un « risque élevé »</b>	Déclaration en ligne du salarié sur le site ameli. pour ceux qui ont une ALD.  Pour les autres visites au médecin traitant	Oui Sans délai de carence ni condition d'ancienneté (voir le site ameli)	Oui Avec délai de carence de 7 jours et ancienneté minimale d'un an
<b>Salarié malade non identifié coronavirus</b>	Arrêt maladie classique	Oui Sans délai de carence mais avec conditions d'ancienneté (Loi du 23 mars)	Oui Avec délai de carence de 7 jours Sans condition d'ancienneté (ordonnance du 25 mars et articles L.1226-1 et D. 1226-1) (1)

(1) en présence de dispositions conventionnelles, il convient d'appliquer le dispositif le plus favorable au salarié

## Chronique de la délinquance patronale ordinaire

Quelques employeurs peu scrupuleux font signer à leurs salariés un document où il est fait mention qu'il « *atteste venir exercer leur activité professionnelle de leur propre chef et qu'il s'engage à n'exercer aucun recours contre la société XXX en cas de contamination par le Covid-19* ». Cette attestation est naturellement illégale, pour plusieurs raisons :

- En tant que salarié, vous ne pouvez pas choisir de ne pas aller travailler si votre employeur vous l'impose, en dehors des hypothèses légales (droit de retrait, maladie, grève...);
- Votre employeur doit garantir la santé et la sécurité de ses salariés. Compte tenu de l'épidémie actuelle, il doit suivre les recommandations sanitaires et prendre toutes les mesures nécessaires pour éviter la contamination de ses salariés ou la propagation de l'épidémie (gestes barrières, distanciation, mise à disposition de gel hydroalcoolique...).

S'il ne respecte pas ces mesures de préventions, sa responsabilité peut être engagée. Le ministère du Travail a d'ailleurs rappelé que la contamination au Covid-19 pouvait être reconnue comme accident du travail si le salarié a été contaminé dans le cadre de son activité professionnelle, et que la faute inexcusable de l'employeur garantissant une indemnisation intégrale du salarié pouvait être retenue si l'employeur avait conscience du danger et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour préserver ses salariés.

### LE DROIT DE RETRAIT

Deux articles du code du travail fondent le droit de retrait :

Aux termes de 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. 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 est un droit individuel. Exercé collectivement, chaque salarié devra, le cas échéant, démontrer qu'il avait un motif raisonnable de penser que la situation dans laquelle il se trouve présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Il faut nécessairement informer l'employeur de l'exercice de ce droit (pas de formalité particulière, une interpellation orale suffit).

Chaque terme de la définition est important : Un danger est « *grave* » s'il représente une menace pour la vie ou la santé du travailleur (une maladie ou un accident grave voire mortel). Il est « *imminent* » si le risque peut survenir immédiatement ou dans un délai proche. C'est au salarié d'apprécier au regard de ses compétences, de ses connaissances et de son expérience si la situation présente pour lui un danger « *grave* » et « *imminent* » pour sa vie ou sa santé. Il n'a pas à prouver qu'il y a bien un danger, mais doit se sentir potentiellement menacé par un risque de blessure, d'accident ou de maladie. Le danger peut être individuel ou collectif. Il peut interrompre ses activités, tant que l'employeur n'a pas mis en place les mesures de prévention adaptées.

L'article L 4131-3 du code du travail dispose quant à lui : « ***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*** ».

**Attention** : si les conditions de l'exercice du droit de retrait ne sont pas remplies, l'employeur peut sanctionner le salarié.

# Droit de retrait/Droit d'alerte

## Procédure

