



N° 2950

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

QUINZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 12 mai 2020.

PROPOSITION DE LOI

relative à la sécurisation du droit de retrait pour les salariés,

(Renvoyée à la commission des affaires sociales, à défaut de constitution d'une commission spéciale dans les délais prévus par les articles 30 et 31 du Règlement.)

présentée par Mesdames et Messieurs

Marie-George BUFFET, Huguette BELLO, Alain BRUNEEL, André CHASSAIGNE, Pierre DHARRÉVILLE, Jean-Paul DUFRÈGNE, Elsa FAUCILLON, Sébastien JUMEL, Manuëla KÉCLARD-MONDÉSIR, Jean-Paul LECOQ, Jean-Philippe NILOR, Stéphane PEU, Fabien ROUSSEL, Hubert WULFRANC,

Député-e-s.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

La crise sanitaire liée au covid-19 a mis en lumière l'utilisation parfois complexe du droit de retrait. Si certains salariés ont pu l'utiliser à juste titre, d'autres, pourtant face à des situations dangereuses, ne se sont pas emparés du dispositif, par peur des conséquences vis à vis d'eux-mêmes ou de leur entreprise.

Le droit de retrait a été créé par la loi du 23 décembre 1982. Il permet au salarié, lorsqu'il a un motif raisonnable de penser qu'une situation présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé, ou s'il constate que les systèmes de protection sur son lieu de travail sont défectueux, de se retirer de son poste de travail. Cette possibilité permet une meilleure protection du salarié et de ses collègues. Il participe, avec le droit d'alerte, à l'implication des salariés dans la prévention des risques au sein de son entreprise.

Le droit de retrait s'exerce sans accord préalable de l'employeur. Le salarié doit signaler immédiatement le danger, réalisé ou imminent, et il revient à l'employeur de le faire cesser dans les meilleurs délais, en lien avec le comité social et économique de l'entreprise. Les risques peuvent être de toute nature et ne font l'objet d'une définition préalable.

Lorsque le droit de retrait est justifié, c'est à dire que le salarié avait bien un motif raisonnable de penser qu'une situation présentait un danger grave et imminent, l'employeur ne peut prononcer aucune sanction contre le salarié, ni procéder à un décompte des heures non travaillées par le salarié alors qu'il exerçait son droit de retrait. Ainsi, le code du travail à l'article L. 4131-3, dispose «qu'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. »

De plus, le code du travail interdit les sanctions pécuniaires (article L. 1331-2). Cependant, ne constitue pas une sanction pécuniaire une retenue sur salaire de la part de l'employeur quand le droit de retrait est injustifié (Cour de Cassation, chambre sociale, 11 juillet 1989, n 86- 43497).

Aussi, le droit de retrait expose le salarié à un risque important, celui de se voir retirer de son salaire les heures non travaillées, sans possibilité d'arbitrage ou de médiation immédiate, si l'employeur considère comme non justifié l'exercice du droit de retrait. Il appartient ensuite au salarié, au-delà de l'échéance du mois en cours au jour de l'exercice du droit de retrait, de saisir la justice pour en espérer son rétablissement, dans le cas où elle conclut que le salarié avait bien un motif raisonnable de penser qu'il se trouvait dans une situation de danger. Dans le cas contraire, la retenue sur salaire est justifiée. Ainsi, le risque repose exclusivement sur le salarié, pouvant être privé de salaire si l'employeur juge que le droit de retrait n'est pas fondé.

Aussi, la présente proposition de loi garantit le maintien du salaire du salarié en cas de désaccord avec l'employeur, jusqu'à ce que la justice rende sa décision sur le bien-fondé ou non du droit de retrait. De plus, cette proposition de loi prévoit que lorsque qu'il est jugé que l'exercice du droit de retrait par le salarié était injustifié, l'employeur propose au salarié un remboursement échelonné et raisonnable des sommes indument perçues.

PROPOSITION DE LOI

Article unique

- ① Après l'article L. 4131-3 du code du travail, il est inséré un article L. 4131-3-1 ainsi rédigé :
- ② « *Art. L. 4131-3-1.* – L'employeur qui conteste l'usage fait par l'un de ses salariés de son droit de retrait, peut saisir le juge prud'homal et ne peut, en aucun cas, dans l'attente de la décision du juge, suspendre le paiement du salaire, ni effectuer aucune retenue sur salaire. Son recours doit impérativement être engagé dans le mois qui suit la fin du mois au cours duquel le salarié à exercer son droit de retrait. En cas de désaccord, l'employeur doit également saisir le juge des référés et dans les conditions de délai et de forclusion identique.
- ③ « L'employeur qui porte sa contestation devant le juge prud'homal, dans le mois qui suit la fin du mois au cours duquel le salarié à exercer son droit de retrait, présente obligatoirement devant le juge, pour le cas où son recours aboutit, un calendrier de remboursement raisonnable. Le juge saisi peut modifier ce calendrier en fonction des justificatifs de ressources et de charges que peut lui présenter le salarié ».