



CORONAVIRUS INFO SYNDICALE

Le droit de retrait

-

Avis de la CGSP Fédérale et de la CGSP-ALR Bruxelles



Depuis quelques temps, on peut voir surgir dans divers commentaires ou articles de presse, la notion assez peu connue de « droit de retrait ».

C'est en effet au début du mois de mars de cette année qu'on apprenait que les travailleurs du musée du Louvre à Paris, refusaient de prendre leur service en exerçant leur droit de retrait, car ils s'estimaient menacés à cause de l'épidémie de coronavirus.

Le droit français reconnaît explicitement qu'un travailleur puisse se retirer d'une situation dont il a un **motif raisonnable** de penser qu'elle présente un **danger grave et imminent** pour sa vie ou sa santé.

Si un tel droit est explicitement reconnu en France, qu'en est-il en droit belge ?

On trouve bien dans le Code du bien-être au travail, une disposition similaire (article I.2.26 de ce Code). Ce Code met à charge de l'employeur une série d'obligations en vue de garantir la santé et la sécurité de son personnel.

La crise sanitaire que nous connaissons actuellement ne doit pas nous faire perdre de vue que l'employeur, privé comme public, a des **obligations** en matière de sécurité et de bien-être de ses travailleurs. Ces obligations qui incombent à l'employeur doivent être respectées en tout temps et certainement avec plus de rigueur dans le cadre de cette pandémie.

Parmi ses obligations, l'employeur doit, entre autres :

- faire réaliser une **analyse de risque**,
- **informer** ses travailleurs qui sont susceptibles d'être exposés à un danger grave et immédiat de la nature de ce danger ainsi que des **mesures de protection et des instructions** qu'il a mises en place,
- faire en sorte que ses travailleurs puissent prendre les mesures appropriées pour éviter les conséquences d'un tel danger,
- il lui est même **interdit** de faire retravailler son personnel tant qu'un danger grave et immédiat persiste.

Ces obligations s'exercent en collaboration avec le **service de prévention et de protection au travail** ainsi qu'avec l'aide du **conseiller en prévention**.

L'article I.2.26 du Code du bien-être au travail vient **renforcer** ces obligations en permettant au travailleur « *en cas de **danger grave et immédiat** et qui **ne peut être évité*** », de s'éloigner de son poste de travail ou d'une zone dangereuse, sans perte de rémunération ni sanction.

Il s'agit là de **l'ultime action** qu'un travailleur est en droit d'accomplir si son employeur ne respecte pas ses obligations de garantir la sécurité et la santé de ses travailleurs.

Si ce droit est bien reconnu en droit belge, il faut être **prudent** quant à l'exercice de celui-ci. En effet, si l'employeur a respecté l'ensemble de ses obligations et a associé le service pour la prévention et la protection au travail ainsi que le conseiller en prévention aux mesures qu'il a prises, il sera difficile pour le travailleur de bénéficier des protections qui découlent de l'exercice de ce droit. Contrairement au droit français qui prévoit une appréciation du travailleur (le texte parle de « **motif raisonnable de craindre un danger grave et imminent** ») qui lui reconnaît ainsi une sorte de « droit à l'erreur » (on ne peut pas lui reprocher d'avoir mal estimé le danger encouru), cette précision n'est pas reprise telle quelle en droit belge. Dès lors que le travailleur userait de son droit de retrait sans tenir compte des mesures prises en concertation avec le service pour la prévention et la protection au travail et avec le conseiller en prévention (il abuserait de son droit selon certains), il s'exposerait alors à des conséquences non seulement en ce qui concerne sa rémunération mais aussi à une éventuelle sanction administrative ou disciplinaire.

L'usage de ce droit devrait donc être limité aux situations dans lesquelles l'employeur ne mettrait pas en place des mesures préventives ou si ces mesures préventives n'étaient pas suffisantes. Et bien entendu, l'exercice de son droit ne doit pas mettre en danger les autres travailleurs.

Si un travailleur constate que malgré les mesures prises par son employeur, les règles élémentaires de protection et de prévention, par exemple les règles de distanciation sociale (même assouplies), ne sont pas respectées, ou qu'elles ne seraient pas **effectivement** mises en oeuvre, il serait donc en droit, selon nous, de faire usage de son droit. Bien entendu, le travailleur devra (c'est une obligation qui découle de l'article I.2.26) immédiatement informer son employeur ainsi que le service de prévention et pourrait même introduire une plainte auprès de l'inspection sociale du bien-être au travail. Ceci pourrait constituer une preuve suffisante du danger grave et immédiat auquel il s'est soustrait en faisant usage de son droit de retrait.

Ce droit existe bien en droit belge mais sa mise en oeuvre doit se faire avec **prudence** ! Surtout qu'il n'existe pas de jurisprudence sur le sujet qui permettrait de présager de l'attitude que les juridictions pourraient avoir sur la question.

*

* *

Précisions sur le droit de retrait et son exercice concret

Le droit de retrait est consacré en droit belge par le Code du bien-être au travail (article I.2.26).

De quoi s'agit-il ? C'est le droit pour chaque travailleur de s'éloigner de son poste de travail ou d'une zone dangereuse en cas de danger grave et immédiat qui ne peut être évité.

La loi ne prévoit pas de restriction de ce droit quant aux secteurs d'activité ni au statut du travailleur. Le droit est reconnu à tous les travailleurs sans distinction.

La loi précise que le travailleur qui exerce ce droit « ne peut en subir aucun préjudice et doit être protégé contre toutes conséquences dommageables et injustifiables ». Pour la CGSP, cela signifie d'une part que le travailleur ne perd pas sa rémunération de la journée (une perte de rémunération constituerait évidemment un préjudice au sens de la loi), d'autre part qu'aucune mesure défavorable (licenciement, sanction disciplinaire ...) ne peut découler de l'exercice de ce droit.

Attention. Les contours du droit sont flous en droit belge, parce qu'aucune jurisprudence n'existe sur la question. Ceci implique une certaine insécurité juridique et beaucoup de prudence dans l'exercice du droit. Le travailleur qui souhaite exercer son droit de retrait sera dès lors attentif aux **conditions suivantes** :

- il faut **constater un danger grave et immédiat**. Cette appréciation doit se faire au regard des directives imposées par les autorités sur les lieux de travail (distanciation sociale, port du masque, désinfection, ...). Si l'employeur a adopté les mesures obligatoires de précaution mais que celles-ci ne sont pas concrètement respectées, le travailleur maintient son droit au retrait.
- le travailleur devra **informer l'employeur** (le cas échéant, via sa ligne hiérarchique) ainsi que le **service de prévention**, du risque constaté et de la cessation du travail. Une plainte auprès de l'Inspection sociale du Bien-être n'est pas obligatoire mais sera très utile pour prouver le danger dénoncé (voir plus bas). La CGSP conseille en outre au travailleur d'avertir également **sa délégation syndicale**.
- le travailleur devra, dans toute la mesure du possible, se ménager des **éléments de preuve** de la situation qu'il dénonce (photos, constat de huissier, constat de police, plainte auprès de l'Inspection du Bien-être ...)
- le droit reconnu est celui de *s'éloigner de son poste ou de la zone dangereuse* : c'est-à-dire **le droit d'arrêter le travail qui l'expose au risque**, mais **pas le droit de quitter le travail**, ni de rentrer chez soi ni de ne pas revenir au travail.

Une dernière observation. Le droit au retrait est un **droit individuel** : cela signifie que chaque travailleur le possède et a le droit de l'exercer individuellement et de sa propre initiative. Cependant, un **exercice collectif de ce droit présentera évidemment une plus grande garantie de protection contre des représailles** puisqu'il permettra plus aisément d'établir la réalité du danger grave et immédiat.



CORONAVIRUS VAKBONDSINFO

Het terugtrekkingsrecht (recht om zijn werkpost te verlaten)



Advies van de Federale ACOD en de ACOD-LRB Brussel

Sinds enige tijd duikt in allerlei persartikels of commentaren de vrij ongeken- de term “terugtrekkingsrecht” (recht om zijn werkpost te verlaten) op.

Begin maart van dit jaar vernemen we inderdaad dat de werknemers van het Louvremuseum in Parijs weig- ren hun dienst aan te vatten en hun terugtrekkingsrecht inroepen omdat ze zich bedreigd voelen omwille van de coronavirusepidemie.

Het Franse recht erkent uitdrukkelijk dat een werknemer zich mag terugtrekken uit een situatie, die hij **met gegronde reden** als een **ernstig en onmiddellijk gevaar** voor zijn leven of gezondheid kan inschatten.

Dergelijk recht is uitdrukkelijk erkend in Frankrijk, maar hoe zit dit in het Belgische recht?

In de codex over het welzijn op het werk vinden we een gelijkaardige bepaling (artikel 1.2.26 van deze codex). Volgens deze codex heeft de werkgever een reeks **verplichtingen** om de gezondheid en veiligheid van zijn werknemers te waarborgen.

Met de huidige gezondheidscrisis mogen we niet uit het oog verliezen dat de werkgever, zowel privé als pu- bliek, verplichtingen heeft op het vlak van de veiligheid en het welzijn van zijn werknemers. Deze verplichtin- gen voor de werkgever moeten op elk moment gerespecteerd worden en vooral nog strikter in het raam van deze pandemie.

Zo moet de werkgever, onder andere:

- een **risicoanalyse** laten maken,
- zijn werknemers, die zouden blootgesteld kunnen worden aan een ernstig en onmiddellijk gevaar, op de hoogte brengen van de aard van dit gevaar, evenals van de **beschermingsmaatregelen en instructies**, die hij heeft voorzien,
- ervoor zorgen dat zijn werknemers de gepaste maatregelen kunnen nemen om de eventuele gevolgen van dergelijk gevaar te vermijden,
- en weten dat het **verboden** is om zijn personeel terug aan het werk te zetten zolang een ernstig en onmiddel- lijk gevaar blijft bestaan.

Deze verplichtingen worden nagekomen in samenwerking met de **dienst preventie en bescherming op het werk**, evenals met de hulp van de **preventieadviseur**.

Artikel 1.2.26 van de codex over het welzijn op het werk **onderschrijft** deze verplichtingen en laat de werkne- mer toe om zich “bij **ernstig en onmiddellijk gevaar**, dat **niet vermeden kan worden**”, te verwijderen van zijn werkpost of uit een gevaarlijke zone, zonder loonverlies of sanctie.

Het gaat hier om de **ultieme handeling** die een werknemer mag verrichten indien zijn werknemer zijn verplichtingen niet nakomt om de veiligheid en gezondheid van zijn werknemers te waarborgen.

Hoewel dit recht wel degelijk erkend is in het Belgische recht, moeten we **voorzichtig** blijven op het vlak van de uitoefening ervan. Wanneer de werkgever al zijn verplichtingen nakomt en de dienst voor preventie en bescherming op het werk, evenals de preventieadviseur, betreft bij de maatregelen, die hij neemt, wordt het voor de werknemer immers moeilijk om de bescherming te genieten, die voortvloeit uit de uitoefening van dit recht.

In tegenstelling tot het Franse recht, dat een inschatting van de werknemer voorziet (in de tekst is sprake van “gegronde reden om te vrezen voor een ernstig en onmiddellijk gevaar”) en de werknemer zo een soort van “recht op vergissing” erkent (de werknemer kan niet verweten worden dat hij het gevaar verkeerd heeft ingeschat), staat deze verduidelijking niet als dusdanig in het Belgische recht. Indien de werknemer zijn terugtrekkingsrecht zou invoeren zonder rekening te houden met de maatregelen die in overleg met de dienst voor preventie en bescherming op het werk en met de preventieadviseur zijn genomen (volgens sommigen zou hij misbruik maken van zijn recht), zou hij zich blootstellen aan gevolgen, die niet alleen betrekking hebben op zijn bezoldiging, maar ook op een eventuele administratieve of disciplinaire sanctie.

Het gebruik van dit recht zou dan ook beperkt moeten blijven voor situaties waarbij de werkgever geen preventieve maatregelen zou treffen of indien deze maatregelen niet voldoende zijn. En uiteraard mag de uitoefening van dit recht de andere werknemers niet in gevaar brengen.

Indien een werknemer vaststelt dat, ondanks de door zijn werkgever genomen maatregelen, de elementaire beschermings- en preventieregels – zoals bijvoorbeeld de sociale afstand, zelfs in versoepelde versie – niet gerespecteerd worden of ze niet effectief toegepast zouden worden, zou hij, volgens ons, dus het recht hebben om dit recht in te roepen. Uiteraard moet de werknemer (deze verplichting vloeit voort uit artikel 1.2.26) zijn werkgever, evenals de preventiedienst, onmiddellijk op de hoogte brengen en zou hij zelfs een klacht kunnen indienen bij de sociale inspectie van het welzijn op het werk. Dit zou voldoende bewijs kunnen zijn van het ernstige en onmiddellijke gevaar waaraan de werknemer zich onttrekt door gebruik te maken van zijn recht om zijn werkpost te verlaten.

Dit recht bestaat wel degelijk in het Belgische recht, maar bij de toepassing ervan is **voorzichtigheid** geboden! Vooral omdat over dit onderwerp geen jurisprudentie bestaat en dus niet kan ingeschat worden welke houding de rechtspraak hierover zou kunnen aannemen.

*

* *

Verduidelijking van het terugtrekkingsrecht en concrete toepassing ervan

Het terugtrekkingsrecht wordt in het Belgisch recht vastgelegd in de Codex over het Welzijn op het werk (Artikel 1.2.26).

Wat houdt dit in? Dit betreft het recht voor alle werknemers om de werkpost of gevaarlijke zone te verlaten in geval van een niet te vermijden ernstig en onmiddellijk gevaar.

De wet voorziet geen beperking van dit recht met betrekking tot de activiteitensector of het statuut van de werknemer. Het recht wordt voor alle werknemers, zonder onderscheid, erkend.

De wet bepaalt dat de werknemer die dit recht uitoefent, “daar geen nadeel van mag ondervinden en moet worden beschermd tegen alle onrechtvaardige nadelige gevolgen daarvan”. Voor de ACOD betekent dit enerzijds dat de werknemer het loon voor die dag niet verliest (inkomensverlies zou uiteraard in de zin van deze wet een nadeel vormen) en anderzijds zouden er geen nadelige maatregelen (ontslag, tuchtmaatregelen, ...) mogen worden genomen als gevolg van het uitoefenen van dit recht.

Opgelet. De grenzen van dit recht zijn in de Belgische wetgeving heel vaag omdat er geen jurisprudentie bestaat rond deze kwestie. Dit houdt een zekere mate van rechtsonzekerheid in en een grote mate van voorzichtigheid bij het uitoefenen van dit recht. De werknemer die gebruik wenst te maken van het terugtrekkingsrecht zal dus aandachtig moeten zijn voor de **volgende voorwaarden**:

- Er moet een **ernstig en onmiddellijk gevaar worden vastgesteld**. Deze beoordeling moet worden gemaakt in het kader van de richtlijnen die door de autoriteiten op de werkplek worden opgelegd (sociale afstand, dragen van een mondkapje, ontsmetting, enz.). Als de werkgever de verplichte voorzorgsmaatregelen heeft genomen, maar deze worden niet nageleefd, behoudt de werknemer zijn/haar terugtrekkingsrecht.
- De werknemer moet zowel de **werkgever** (indien van toepassing, via de hiërarchische lijn) als de **preventiedienst** op de hoogte brengen van het waargenomen gevaar en van de stopzetting van het werk. Een klacht bij het Toezicht op het Welzijn op het Werk is niet verplicht, maar zal heel nuttig zijn om het gemelde gevaar aan te tonen (zie hieronder). Bovendien raadt de ACOD de werknemer ook aan **zijn/haar vakbondsafvaardiging** hiervan op de hoogte te brengen.
- De werknemer zal, in de mate van het mogelijke, **bewijzen** moeten kunnen voorleggen voor de situatie die hij/zij meldt (foto's, vaststelling door de gerechtsdeurwaarder of politie, klacht bij het Toezicht op het welzijn op het werk, ...).
- Het recht om de werkpost of gevaarlijke zone te verlaten is erkend: dat wil zeggen het **recht om het werk neer te leggen dat hem/haar blootstelt aan gevaar**, maar **niet het recht om het werk te verlaten**, naar huis te gaan of niet terug te keren naar het werk.

Een laatste opmerking. Het terugtrekkingsrecht is een **individueel recht**. Dit betekent dat elke werknemer over dit recht beschikt en dit recht individueel en op eigen initiatief kan uitoefenen. Uiteraard, zal een **collectieve uitoefening van dit recht een grotere garantie op bescherming tegen vergeldingen bieden**, aangezien het makkelijker zal zijn om de werkelijkheid van dit ernstige en onmiddellijke gevaar vast te stellen.