



LUTTE
PROPAGATION
COVID 19

10 avril 2020

DROIT DE RETRAIT

Une réponse managériale adaptée

L'objectif de cette note est de sensibiliser le management de proximité à l'exercice du droit de retrait qui pourrait être utilisé par les personnels dans le cadre de la reprise progressive d'activité dans un contexte particulièrement anxiogène.

Vous trouverez des éléments pratiques mais surtout « la posture » qu'il est demandé d'adopter à l'ensemble de l'encadrement dans le contexte de l'épidémie de Covid 19.

Il conviendra d'aborder ces situations avec humanité et discernement.

CONTEXTE ACTUEL ET POSTURE MANAGERIALE

Dans le contexte du coronavirus, l'ONF met en œuvre les recommandations du gouvernement. Dans ces conditions, et sous réserve des éléments présentés ci-après, les conditions de l'exercice du droit de retrait ne sont pas réunies (sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux).

Ainsi, dans la mesure où :

- les dispositions prévues par le Code du travail et les **recommandations nationales (fiches SST)**, visant à protéger la santé et la sécurité de ses personnels, sont mises en œuvre,
- que les personnels ont été informés et préparés, notamment dans le cadre des institutions représentatives du personnel,

l'exercice du droit de retrait n'est pas justifié. Dans ces conditions, le travailleur n'a pas de motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Pour autant, il est demandé aux managers d'être attentifs et de prendre en compte la situation de chaque personne. Ils peuvent s'appuyer, pour cela, sur l'avis du service RH, d'une assistante sociale du corps médical, voire d'un représentant du personnel. Sur la base de ces éléments, le manager peut considérer que la personne n'est pas apte à reprendre l'activité collective.

Si le collaborateur choisit d'exercer un droit de retrait, compte-tenu du contexte évolutif et particulièrement sensible, il est demandé aux managers de ne pas tenter de le contester et de faire preuve de compréhension en permettant, sans jugement, au personnel de se retirer de la situation de travail.

Il conviendra, par la suite, d'instaurer un dialogue avec le personnel concerné, à froid, en essayant d'identifier les raisons du droit de retrait et d'apporter des réponses à ses inquiétudes.

Naturellement, il conviendra d'informer les membres de l'instance compétente en procédant avec eux à une évaluation rapide de la situation de travail afin de déterminer si la procédure d'enquête doit se mettre en œuvre.

Dans cette période, il convient de redoubler de compréhension et de dialogue sachant que des personnels peuvent ne pas avoir de raisons objectives d'invoquer un droit de retrait mais être plus fortement sensibilisées ou impactées au plan psychologique à titre personnel, notamment du fait de proches directement touchés par l'épidémie.

MODE OPERATOIRE

1/ Certains personnels ont pu localement faire état d'une volonté de ne pas reprendre l'activité alors qu'ils ne sont actuellement ni en arrêt maladie/AT, ni en garde d'enfant, ni en congés/repos.

Les personnes qui exprimeraient une telle volonté sont incitées à le **formuler par écrit** en explicitant les raisons pour lesquelles ils ne souhaitent pas reprendre le travail. Cette demande sera déposée auprès de leur supérieur hiérarchique. Aucune forme spécifique n'est imposée au vu des délais, cela pourra prendre la forme soit d'un message électronique soit d'une demande sur papier libre même manuscrite.

En cas de refus de la personne de fournir un écrit, l'encadrant établit par écrit un compte-rendu de l'échange oral avec le collaborateur précisant les motifs mis en avant et l'inclut dans le compte-rendu prévu ci-après (point 8).

2/ Prendre acte de l'exercice du droit de retrait par le personnel. Inviter le personnel à rentrer chez lui (après éventuellement un retour à la base pour déposer VU et matériels).

3/ Constater les mesures de prévention sécurité mises en place sur le terrain selon les prescriptions des fiches SST et autre DUER

4/ Constater les éventuels écarts ou défauts vis-à-vis des équipements de prévention protection

5/ Selon ses compétences propres et des moyens dont on dispose, prendre les mesures de correction qui peuvent être mises directement et rapidement en œuvre

6/ Si pas d'écarts ou si mesures correctives directement mises en œuvre, la poursuite du chantier est confirmée et les personnels restants (au moins 2) sont invités à reprendre le travail

7/ Si écarts, suspendre le chantier le temps de la mise en œuvre des mesures correctives

8/ Formaliser constats et décisions par un bref compte rendu