

Le COVID-19 et le droit de refus au travail

Cheikh Faye

Professeur au Département des sciences économiques et administratives de l'UQAC

5 mars 2020

Source : Le Devoir : <https://www.ledevoir.com/opinion/idees/574217/sante-publique-le-covid-19-et-le-droit-de-refus-au-travail?fbclid=IwAR0qapKnAaD08aBr47dyDOijcvdtViFASX8OpgWwT3N3nOqExfd95VXcUsI>

Les répercussions économiques et sociales de la propagation de la maladie à coronavirus 2019 (COVID-19) ne cessent de se révéler au grand jour. Les entreprises, qui sont également des cellules sociales et d'interactions humaines, semblent parmi les plus affectées. En plus des mises à pied, motivées par les retards de production et les manques à gagner de toutes sortes, les incidences de la COVID-19 sont en train de prendre une tournure inédite dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail.

C'est ainsi qu'en France, le ministère de l'Éducation nationale interdit à ses agents habitant dans des clusters (foyers de contamination), de se rendre au travail et le gouvernement exhorte les employeurs à favoriser le télétravail. Les travailleurs du musée du Louvre ainsi que les conducteurs de bus habitant ou travaillant dans les zones considérées comme des foyers de contamination se sont prévalus de leur droit de refus au travail. Cela entraîne un flot d'avis contradictoires sur le bien-fondé de l'exercice de ce droit au regard du caractère tout à fait nouveau de la COVID-19.

Qu'en serait-il au Québec si certains travailleurs étaient tentés de se prévaloir de leur droit de refus consacré par l'article 12 de la Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST) ? Cette question mérite d'être posée étant donné qu'il ne se passe pas un jour sans que de nouveaux cas positifs (ou suspects) ne soient déclarés au Canada. La peur, qui s'installe et qui se généralise, pourrait amener quelques personnes à suivre l'exemple des travailleurs français.

L'article 12 de la LSST qui consacre le droit de refus stipule qu'« un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger ».

Notion de « danger »

On peut noter que le législateur utilise la notion de « danger », qu'il distingue de celui de « risque ». La prise en compte de cette distinction est importante dans l'application du droit de refus. Bien qu'elle ait donné lieu à beaucoup de controverses entre les experts (juristes et ingénieurs, notamment), on peut

retenir les définitions généralement trouvées dans la littérature scientifique et normative. Le danger se définit comme toute source potentielle de dommage, de préjudice ou d'effet nocif à l'égard d'une chose ou d'une personne. **Quant au risque, comme son nom l'indique, il constitue la probabilité qu'une personne subisse un préjudice ou des effets nocifs pour sa santé en cas d'exposition à un danger. Donc, le danger renvoie à une menace réelle et directe, alors que le risque évoque plutôt une éventualité, une possibilité, mais incertaine dans sa survenance.**

Il importe de souligner qu'on ne saurait avoir une solution tranchée s'il advenait, au Québec, que s'exerce un droit de refus en raison de la COVID-19. Cela, pour plusieurs raisons, notamment le caractère récent de la maladie et la difficulté de tracer une ligne de démarcation nette entre le moment où la COVID-19 peut être considérée comme un danger et où elle est tout simplement un risque.

D'abord, il convient de rappeler que l'article 12 de la LSST parle de l'exercice de ce droit si le travailleur « a des motifs raisonnables de croire » que l'exécution de son travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou celle d'une autre personne. Par conséquent, il n'a pas à prouver que la COVID-19 constitue un danger pour lui dès l'instant où il est convaincu que celle-ci constitue une source réelle de préjudices pour son intégrité et que toute personne normale, placée dans un contexte identique, serait parvenue à la même appréciation, et donc à la même décision que lui.

Ensuite, l'existence d'un danger reste au coeur de la validité de l'exercice d'un tel droit. En effet, pour que le risque d'attraper la COVID-19 soit considéré comme un danger, il serait nécessaire qu'il présente une probabilité élevée de se réaliser. Or, en l'état actuel des choses, l'OMS considère faible le risque de contraction de la maladie si on ne revient pas d'une région identifiée comme un foyer contaminé ou si on n'a pas été en contact avec une personne affectée. Pour empêcher l'éventualité de se réaliser ou pour réduire le risque de contamination, un employeur pourrait faire preuve de diligence raisonnable en implantant des mesures organisationnelles (télétravail, par exemple, s'il est possible) ou mettre en place des moyens de prévention, comme la distribution de masques (si c'est justifié) et le lavage des mains, de façon fréquente et soigneuse, avec une solution hydroalcoolique ou à l'eau et au savon. La veille informationnelle ainsi que l'information des travailleurs ne devraient pas être en reste.

Enfin, la prise en compte des caractéristiques personnelles ainsi que celle des antécédents médicaux des travailleurs doivent être considérées. En effet, selon l'OMS, les personnes âgées et celles qui souffrent d'affections chroniques (hypertension artérielle, diabète, etc.) sont plus exposées au coronavirus.

Au total, c'est autant de facteurs qu'il faut prendre en compte et qui rendent complexe une prise de position nette et tranchée advenant le recours au droit de refus motivée par la COVID-19. Ce qui rendrait nécessaire de considérer chaque cas au regard de ses spécificités.