

# A propos du droit de retrait

## Note introductive

L'exercice du droit de retrait répond à une procédure précise que nous vous invitons à respecter scrupuleusement.

Le ministère depuis le début de la crise du COVID-19 conteste l'exercice du droit de retrait par un argumentaire complètement faux.

**Il écrit dans la foire aux questions :**

*Les personnels peuvent-ils invoquer un droit de retrait ? Dans la mesure où le ministère de l'Education nationale et de la Jeunesse a adopté les mesures destinées à assurer la sécurité et préserver la santé de ses personnels en mettant en œuvre les prescriptions des autorités sanitaires, le droit de retrait ne devrait pas trouver à s'exercer. En effet, eu égard aux conditions de transmission du virus (contact rapproché et prolongé avec des personnes contaminées) et dès lors que les employeurs respectent les recommandations édictées par le Gouvernement pour éviter les risques de transmission, les personnels ne peuvent invoquer un droit de retrait.*

**Cet argumentaire est totalement faux. Le droit de retrait est individuel. Il appartient à chaque personnel qui a un motif raisonnable de penser que sa vie ou sa santé sont en péril de l'exercer.**

**Dès lors, l'administration ne peut le contester a priori.**

**En revanche, elle peut le contester a posteriori mais elle doit respecter la procédure précise, décrite dans la notice qui suit. Enquête avec le membre du CHSCT qui a signalé le danger, si divergence réunion du CHSCT dans les 24 heures, information de l'ISST et de l'inspection du travail si les divergences perdurent.**

**Rappels importants :**

- 1) Faire faire un courrier de procédure d'alerte par le représentant FO CHSCT D et A au DASEN et au Recteur**
- 2) L'agent ne peut exercer son droit de retrait que s'il constate sur place que l'employeur a failli à ses obligations (cf. notice page 20 de la circulaire sociale).**
- 3) Faire remplir le registre DGI par le représentant FO au CHSCT local (cf. colonne de droite page 21). Ce n'est qu'une fois ces 3 étapes réalisées que FO sera en capacité de demander la tenue d'un CHSCT dans les 24 heures.**

**Nous vous invitons à saisir la fédération en cas de contestation du droit individuel au retrait.**

## Textes règlementaires

**Les articles 5-5 à 5-9 du décret 82 453 modifié indiquent :**

### Article 5-5

Dans le cas d'une situation de travail présentant un risque grave pour la santé ou la sécurité des agents lors de l'exercice de leurs fonctions, ou en cas de désaccord sérieux et persistant entre l'administration et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le chef de service compétent ainsi que le comité d'hygiène et de sécurité compétent peuvent solliciter l'intervention de l'inspection du travail. Les inspecteurs santé et sécurité au travail, peuvent également solliciter cette intervention.

Dans le cas d'un désaccord sérieux et persistant, l'inspection du travail n'est saisie que si le recours aux inspecteurs santé et sécurité au travail n'a pas permis de lever le désaccord.

Peuvent être sollicitées, dans les mêmes conditions, l'intervention d'un membre du corps des vétérinaires inspecteurs ou du corps des médecins inspecteurs de la santé dans leurs domaines d'attribution respectifs ainsi que l'intervention du

service de la sécurité civile.

L'intervention faisant suite à la procédure prévue aux alinéas 1, 2 et 3 du présent article donne lieu à un rapport adressé conjointement au chef de service concerné, au comité d'hygiène et de sécurité compétent, aux inspecteurs santé et sécurité au travail et, pour information, au préfet du département. Ce rapport indique, s'il y a lieu, les manquements en matière d'hygiène et de sécurité et les mesures proposées pour remédier à la situation.

Le chef de service adresse dans les quinze jours au membre du corps de contrôle à l'origine du rapport une réponse motivée indiquant les mesures immédiates qui ont fait suite au rapport ainsi que les mesures qu'il va prendre accompagnées d'un calendrier.

Le chef de service communique copie, dans le même délai, de sa réponse au comité d'hygiène et de sécurité compétent ainsi qu'aux inspecteurs santé et sécurité au travail.

En cas de désaccord du chef de service sur le rapport prévu à l'alinéa 4 du présent article ou lorsque les mesures indiquées dans la réponse ne sont exécutées, le membre du corps de contrôle, auteur du rapport, adresse, par la voie hiérarchique, un rapport au ministre compétent. Celui-ci fait connaître sa réponse dans un délai d'un mois. Le rapport et la réponse du ministre sont communiquées au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de proximité et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'administration centrale ou, le cas échéant, ministériel compétent pour le service concerné.

#### **Article 5-6**

- L'agent alerte immédiatement l'autorité administrative compétente 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'autorité administrative ne peut demander à l'agent 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.

II. - Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent ou d'un groupe d'agents 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 la santé de chacun d'eux.

III. - La faculté ouverte au présent article doit s'exercer de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.

IV. - La détermination des missions de sécurité des biens et des personnes qui sont incompatibles avec l'exercice du droit de retrait individuel défini ci-dessus en tant que celui-ci compromettrait l'exécution même des missions propres de ce service, notamment dans les domaines de la douane, de la police, de l'administration pénitentiaire et de la sécurité civile, est effectuée par voie d'arrêté interministériel du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé du travail et du ministre dont relève le domaine, pris après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel compétent et de la commission centrale d'hygiène et de sécurité du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat.

#### **Article 5-7**

Le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un agent, en alerte immédiatement le chef de service ou son représentant selon la procédure prévue au premier alinéa de l'article 5-5 et consigne cet avis dans le registre établi dans les conditions fixées à l'article 5-8.

Le chef de service procède immédiatement à une enquête avec le représentant du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier. Il informe le comité des décisions prises.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétent est réuni d'urgence, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures. L'inspecteur du travail est informé de cette réunion et peut y assister.

Après avoir pris connaissance de l'avis émis par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétent, l'autorité administrative arrête les mesures à prendre.

A défaut d'accord entre l'autorité administrative et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est obligatoirement saisi.

#### **Article 5-8**

Les avis mentionnés au premier alinéa de l'article 5-7 sont consignés dans un registre spécial côté et ouvert au timbre du comité. Il est tenu, sous la responsabilité du chef de service, à la disposition :

- des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;
- de l'inspection du travail ;
- des inspecteurs santé et sécurité au travail du présent décret.

Tout avis figurant sur le registre doit être daté et signé et comporter l'indication des postes de travail concernés, de la nature du danger et de sa cause, du nom de la ou des personnes exposées, les mesures prises par le chef de service y sont également consignées.

#### **Article 5-9**

Le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur définie à l'article **L. 452-1 du Code de la sécurité sociale** est de droit pour les agents non fonctionnaires qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail avaient signalé au chef du service ou à son représentant le risque qui s'est matérialisé.

#### **Le Guide juridique d'avril 2015 d'accompagnement du décret 82-453 modifié précise :**

- ♦ **Rôle des ISST (page 12)**
- ♦ **Rôle des Inspecteurs du travail (page 13)**
- ♦ **Les modalités d'exercice du droit de retrait (page 16 à 19)**

# EXERCER SON DROIT DE RETRAIT

## Textes de référence :

La loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982 a reconnu à tout salarié un droit d'alerte et de retrait face à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Cette loi est insérée au sein du code du travail (**Code du travail art. L. 231-8 à L. 231-9**). Le décret 82-453 (28 mai 1982 modifié) a introduit le dispositif du droit de retrait dans la fonction publique d'État



## LA PROCÉDURE D'ALERTE

Un membre FO du CHSCT qui constate un danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un agent qui a fait usage du droit de retrait, en avise immédiatement l'autorité administrative ou son représentant.

Le fonctionnaire ou l'agent signale immédiatement à l'autorité administrative (chef de service) ou à son représentant FO 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 toute défectuosité dans les systèmes de protection. Le signalement peut être effectué verbalement par l'agent.

Nous invitons à privilégier la première démarche qui permet au syndicat d'être associé au règlement du problème. Dans les deux hypothèses le signalement doit être par la suite inscrit de façon formalisée dans le registre DGI.



## QUAND EXERCER SON DROIT DE RETRAIT ?

**Chaque agent a le droit de se retirer d'une situation qu'il juge dangereuse** dans l'attente de la mise en conformité par les responsables administratifs et sous condition qu'il informe le responsable hiérarchique concerné et/ou un représentant CHS de l'établissement.

**Ce retrait ne signifie pas quitter son établissement et rentrer à son domicile. Il signifie se retirer dans un lieu en sécurité dans l'enceinte de l'établissement ou de l'école jusqu'à la fin du temps ordinaire de travail.** Il peut y avoir activité professionnelle car il n'y a pas obligatoirement de lien entre le lieu et la possibilité de travailler.



## QU'EST-CE QU'UN DANGER GRAVE ET IMMINENT ?

La notion de danger doit être entendue, par référence à la jurisprudence sociale, comme étant une menace directe pour la vie ou la santé physique du fonctionnaire ou de l'agent.

Le danger est dit « grave » lorsqu'il est susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée

Le danger est dit « imminent » lorsque la survenance du danger est prévisible dans un avenir très proche (délais très restreints, quasi immédiat).

Il s'agit donc surtout des risques d'accidents. Cependant, une exposition pouvant porter une affection particulière (maladies professionnelles) peut engendrer un droit de retrait. Le suivi des agents par le service de médecine de prévention prend à ce titre une importance particulière.

Le droit de retrait est un droit individuel. Il est à différencier du droit de grève. L'agent doit avoir un motif raisonnable de craindre

# EXERCER SON DROIT DE RETRAIT

DEUX DÉMARCHES TRÈS DIFFÉRENTES

## DÉMARCHE QUI EXCLU LE SYNDICAT

**UN AGENT**  
pense qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé

Il en informe le **représentant FO du CHSCT** pour qu'il remplisse le registre DGI

Il en informe son administration qui traite alors seule le problème.

L'agent continue de travailler

L'agent se retire de la situation de travail

Enquête immédiate menée par l'autorité administrative

Désaccord entre le salarié et l'autorité administrative

Retrait estimé injustifié

Mise en demeure de l'agent de reprendre le travail avec conséquences de droit

Accord sur les mesures pour faire cesser le danger

Retrait estimé justifié

Aucune sanction ni retenue de traitement ou salaire

## DÉMARCHE AVEC LE SYNDICAT

**UN MEMBRE DU CHSCT**  
constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent

Le représentant FO au CHSCT en informe l'autorité administrative et écrit un signalement sur le registre Danger grave et imminent.

Enquête immédiate menée par l'autorité administrative et le membre du CHSCT auteur du signalement

Désaccord sur la réalité du danger ou les mesures à prendre

Accord sur les mesures pour faire cesser le danger

Réunion du CHSCT dans les 24 heures.

Informez l'inspecteur santé et sécurité qui peut assister à la réunion

L'autorité administrative **arrête les mesures à prendre.**  
Le cas échéant, mise en demeure à l'agent de reprendre le travail avec conséquences de droit.  
En cas de divergence sur les mesures prises, saisine de l'inspecteur du travail, de la DIRECCTE selon la procédure de l'article 5-5

Application des mesures destinées à faire disparaître le danger

Le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur est de droit pour les agents non fonctionnaires, victimes d'un accident de travail lorsque le risque signalé s'est matérialisé (article 5-9).

# REGISTRE DANGER GRAVE ET IMMINENT

TEXTE DE RÉFÉRENCE : DÉCRET 82-453 MODIFIÉ, ARTICLE 5-7

Il est obligatoire dans tout service ou établissement.

## Textes de référence :

La loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982 a reconnu à tout salarié un droit d'alerte et de retrait face à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Cette loi est insérée au sein du code du travail (**Code du travail art. L. 231-8 à L. 231-9**). Le décret 82-453 (28 mai 1982 modifié) a introduit le dispositif du droit de retrait dans la fonction publique d'État

## QUI LE REMPLIT ?

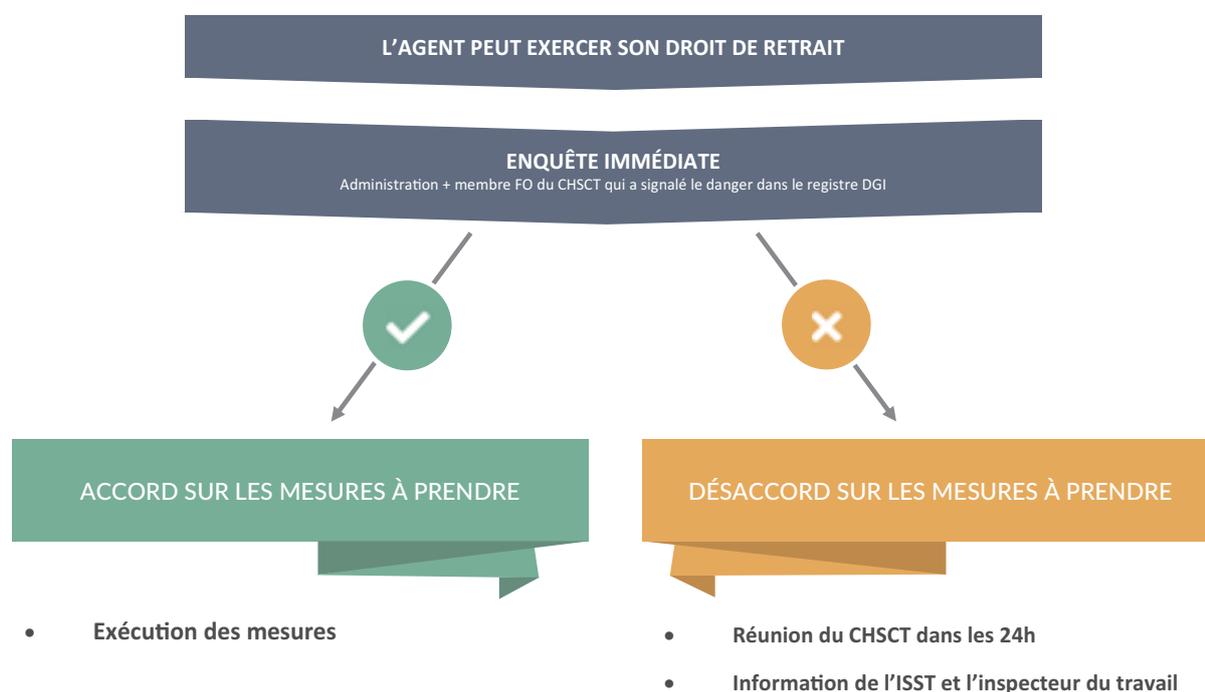
Il est indispensable que ce soit un membre FO du CHSCT qui renseigne le registre DGI. Si c'est l'agent, l'administration assurera seule le suivi du dossier.

## QUE NOTER DANS LE REGISTRE ?

La notion de danger grave et imminent implique un motif raisonnable de penser que la vie d'un agent ou sa santé sont en péril.

## A QUI S'ADRESSE T-IL ?

Au chef de service (il s'agit du recteur, du DASEN ou du président de l'Université)



L'annexe 7 du guide juridique d'avril 2015 d'application du décret 82.453 modifié peut servir de modèle.

# MODELE DE REGISTRE DE « DANGER GRAVE ET IMMINENT » (ANNEXE 6 DU GUIDE JURIDIQUE D'AVRIL 2015)

## Annexe 7: Exemple de registre spécial destiné au signalement d'un danger grave et imminent par un membre du CHS ou par un agent

Ce registre doit être tenu au bureau du chef de service ou d'établissement ou par une personne désignée par lui

Administration :

Pages : (1)  
CHSCT : (1)

Établissement ou service :

Bureau ou atelier concerné :

Poste(s) de travail concerné(s) :

Nom du ou des agents exposés au danger :

Nom du représentant de l'autorité administrative qui a été alerté (2) :

Description du danger grave et imminent encouru :

Description de la défaillance constatée (indiquer depuis quand) :

Date :

Heure :

Signature de l'agent :

Signature du représentant du CHSCT : (3)

Signature de l'autorité administrative ou de son représentant :

Mesures prises par le chef de service :

(1) Ce registre doit être coté et porter le timbre du CHSCT

(2) Le chef de service doit désigner au personnel, par une information appropriée, le représentant de l'employeur habilité à recevoir ce signalement.

(3) Le cas échéant.