

Fiche

Le droit de retrait

Textes de références :

- Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique (appelé « le décret » infra) ; articles 5-6 à 5-10 du décret.
- Circulaire du 10 avril 2015 relative à la diffusion du guide juridique d'application des dispositions du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique (DGAFP).
- Circulaire relative au fonctionnement des CHSCT des MEF (Secrétariat général, bureau SRH3B, février 2016)
- Modèle de règlement intérieur de CHSCT au sein des MEF (Secrétariat général, bureau SRH3B, février 2016)

Le droit de retrait peut se définir comme le droit pour un agent (1.1.) de se retirer d'une situation de travail, lorsqu'il a un motif raisonnable de penser (1.2.) qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé (1.3.), à la condition que son retrait ne crée pas une nouvelle situation de danger grave et imminent pour autrui (1.5).

La mise en œuvre du droit de retrait ne peut être dissociée de la procédure d'alerte (2. La procédure).

Enfin, l'exercice du droit de retrait de bonne foi empêche l'application de sanctions à l'agent et toute retenue sur sa rémunération (3. Les conséquences du droit de retrait).

1. LES CONDITIONS D'EXERCICE DU DROIT DE RETRAIT

1.1. Un droit individuel

Le droit de retrait doit être entendu comme un outil juridique de protection de l'agent, qui **l'autorise, face à 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, de se retirer immédiatement sans se voir appliquer de sanction par son employeur.**

Il s'adresse donc dans sa finalité à des situations d'une extrême gravité et d'une extrême urgence, de sorte qu'aucun agent, qui se trouverait dans une telle situation, n'ait à hésiter entre sa propre vie et les conséquences de son retrait (diminution de sa rémunération, sanction disciplinaire).

Il ne peut être actionné par un groupe de personnes en tant que tel puisque l'appréciation du danger grave et imminent se fait toujours au regard du poste de travail de chaque agent, mais plusieurs agents peuvent bien entendu exercer leur droit de retrait au regard d'une même cause de danger grave et imminent.

Enfin, il s'agit d'un droit et non d'une obligation. Un agent ne peut donc pas être sanctionné pour n'avoir pas fait usage de son droit de retrait.

1.2. Le motif raisonnable

Si cette notion fait prévaloir la subjectivité de l'agent et implique que celui-ci n'ait pas à demander l'autorisation préalable à son autorité administrative avant de se retirer, ni même à le signaler par écrit (CE, 1 SS, 11 mai 1990, 90213, Guyomarc'h Périgord), le droit de retrait exercé de mauvaise foi est lui illégitime.

Il convient donc d'être particulièrement attentif à distinguer la mauvaise foi (apparente) de l'agent, l'erreur inexcusable et l'erreur de bonne foi (tolérée et appelée aussi « droit à l'erreur »).

La **mauvaise foi** s'illustre lorsque le retrait de l'agent s'exerce non pas en raison d'une situation de danger grave ou imminent mais pour un autre motif. Tel est le cas de l'employé qui a exercé un retrait non pas motivé par un danger grave et imminent mais par le refus de son employeur de réviser sa classification.

L'**erreur inexcusable** de l'agent doit être retenue lorsque l'absence de danger apparaît clairement. Pour illustration, le refus par deux fois d'un employé d'exécuter une pièce de tôlerie au motif du caractère dangereux de la machine, alors que le fonctionnement normal de cette machine avait été établi et porté à la connaissance de l'employé, constitue une faute.

En revanche, il convient d'accepter avec bienveillance l'erreur de bonne foi. L'estimation *in concreto* de la situation autorise à tenir compte de l'inexpérience de l'agent, sa faible qualification professionnelle, son ancienneté et toutes les circonstances de la situation.

Le cas échéant, l'enquête conduite sous la responsabilité du chef de service et les débats au sein du CHSCT permettront d'éclairer sur les motivations du retrait (lorsqu'un avis a été consigné par un représentant du personnel membre du CHSCT sur le registre spécial, cf 2. Procédure *infra*).

1.3. La notion de danger grave et imminent

➤ *La gravité du danger*

Un danger grave est un danger **susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou une incapacité permanente ou temporaire prolongée.** La gravité a donc des conséquences définitives ou en tout cas longues à effacer et importantes.

La gravité n'est pas appréciée au regard du caractère visible des atteintes. Ainsi, une jambe cassée est moins grave qu'une lordose (déviation de la colonne vertébrale) qui peut faire souffrir toute la vie et interdire certaines activités.

En outre, **le danger grave se situe au-delà du risque qui s'attache à l'exercice normal d'une activité professionnelle.** Il doit donc conduire à écarter le « simple danger » inhérent à l'exercice d'activités dangereuses par nature. Par exemple, un convoyeur de fonds ne peut pas légitimement se retirer s'il n'existe pas de menace particulière d'agression et que l'employeur n'a violé aucune mesure légale de sécurité.

Le danger grave doit donc être distingué du risque habituel du poste de travail ou des conditions normales d'exercice (regardé dans le cadre de la démarche d'évaluation et de prévention des risques professionnels – pour rappel : visites médicales de prévention, DUERP et PAP, registre santé et sécurité au travail,...), et ce, même si l'activité est pénible ou dangereuse.

➤ *L'imminence du danger*

Il est considéré qu'il s'agit de **tout danger susceptible de se réaliser brutalement. Le retrait du poste de travail est le seul recours pour échapper au danger.**

La condition d'imminence du danger n'exclut pas du champ du droit de retrait la maladie professionnelle. Dans ce cas, le danger est immédiat mais ses conséquences sur l'organisme ont des effets différés. Il en est ainsi des pathologies cancéreuses résultant d'une exposition à des matériaux amiantés ou à des rayonnements ionisants, qui peuvent se déclarer après un long temps de latence.

1.4. Exemples d'acceptation ou de refus du droit de retrait tirés de la jurisprudence

Les juridictions sociales recherchent, au cas par cas, non pas si la situation de travail était objectivement dangereuse, mais si le salarié (ici l'agent) justifiait d'un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé.

Décisions admettant le bien fondé du droit de retrait dans les circonstances suivantes :

- Conducteur d'autobus ayant refusé de piloter un véhicule à suspension dure alors que le médecin du travail l'avait seulement déclaré apte à la conduite d'un véhicule souple (Cass. soc, 10 mai 2001, pourvoi n° 00-43.437) ;
- Peintre-ravaleur ayant contesté la solidité de l'échafaudage sur lequel il travaillait (Cass. soc, 23 juin 2004, pourvoi n° 02-45.401) ;
- Maintien d'un salarié à un poste de travail contre-indiqué considérant que la déformation physique représentait un risque suffisamment grave. (Cass. soc., 11 décembre 1986, pourvoi n° 84-42.209) ;

- Persistance du défaut de conformité d'une installation avec les normes de sécurité (Cass. soc., 1^{er} mars 1995, pourvoi n° 91-43.406) ;
- Allergie du salarié à certains produits, le code du travail n'excluant pas une condition d'extériorité du danger (Cass. soc., 20 mars 1996, pourvoi n° 93-40111) ;
- Salariée en situation de harcèlement sexuel, victime d'un comportement menaçant, humiliant et traumatisant de son supérieur hiérarchique (CA Riom, 18 juin 2002).

Décisions ayant refusé le bien fondé du droit de retrait dans les conditions suivantes :

- Salariée ayant quitté sans autorisation préalable son bureau en raison de l'existence de courants d'air et refusé de le réintégrer après s'être installée dans un autre local (Cass. Soc, 17 janvier 1989, pourvoi n° 86-43.272) ;
- A la suite de la mise en place de nouveaux horaires de travail (CA Paris, 23 mars 1993) ;
- Enseignants ayant invoqué leur droit de retrait pour cesser le travail à la suite de faits propres à mettre en cause la sécurité des élèves et des personnels (TA Cergy-Pontoise, 16 juin 2005) ;
- Difficultés relationnelles entre un professeur et son directeur d'établissement (dysfonctionnements au sein de l'école imputés au comportement agressif du directeur (TA Nantes, 21 décembre 2006, n° 051617) ;
- Conducteurs d'autobus s'étant retirés de l'ensemble des lignes du réseau alors que la sécurité n'était compromise que dans un seul quartier de la ville (Cass. Soc., 23 avril 2003, pourvoi n° 01-44.806) ;
- Fonctionnaires refusant de travailler en raison d'une panne du système de climatisation alors que la température ne dépasse pas 40°C ou qu'elle ne risque pas de nuire gravement à leur santé (TA Marseille, 24 mai 2007, n° 0606819).

1.5. Condition de ne pas créer une nouvelle situation de danger grave et imminent pour autrui

Le retrait d'un agent ne doit pas créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent. Par "autrui", il convient d'entendre les collègues de l'agent, mais aussi, le cas échéant, des tiers tels que les usagers du service public.

Il convient d'être particulièrement attentif sur ce point.

2. LA PROCÉDURE

2.1. L'alerte

Une alerte qui ne serait donnée que par un représentant du personnel au CHSCT ne pourra à elle seule autoriser l'exercice du droit de retrait par un agent. L'agent souhaitant exercer son droit de retrait doit donc obligatoirement accomplir la démarche d'alerte de son administration.

En revanche, seule une alerte donnée par un représentant du personnel au CHSCT permet de déclencher une procédure d'enquête et la réunion d'un CHSCT en urgence.

Ces deux modalités d'alerte sont précisées ci-dessous.

2.1.1. L'alerte donnée par un agent (article 5-6 du décret)

L'agent est tenu d'alerter immédiatement l'autorité administrative compétente (sa direction) 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 convient de préciser qu'une telle défectuosité ne suffit pas nécessairement, à elle-seule, à constituer une cause de danger grave et imminent.

L'alerte est obligatoirement donnée par l'agent pour permettre l'exercice du droit de retrait.

Dans les faits, l'alerte peut être donnée après le retrait du poste de travail (situation d'urgence absolue), mais souvent elle est donnée concomitamment à l'exercice du droit de retrait.

Point d'attention : L'agent n'est pas obligé de faire le signalement par écrit (CE, 1/4 SSR, 11 juillet 1990, Panicucci). Cela étant, dans un souci pratique et pour pouvoir suivre la réponse de l'autorité administrative sur ce signalement, **il est préconisé de l'inviter à faire le signalement par mail, ou dans le registre spécial destiné au signalement d'un danger grave et imminent** tenu sous la responsabilité du chef de service (en direction). Dans ce dernier cas, les mesures prises par le chef de service (direction) sont également consignées dans ce registre.

Cette dernière pratique, visant à autoriser l'inscription directe par un agent d'un signalement dans le registre spécial destiné à signaler un danger grave et imminent, a été ouverte par la DGAFP par voie de circulaire en 2015. L'intérêt de la pratique est de consigner dans un même document l'ensemble des signalements relatifs à un danger grave et imminent. Juridiquement, elle n'emporte cependant pas la mise en œuvre immédiate de la procédure prévue à l'article 5-7 du décret, à savoir l'enquête en présence d'un représentant du personnel au CHSCT voire la réunion d'un CHSCT d'urgence. **Dans la pratique, il sera donc préconisé d'informer dans tous les cas le CHSCT**, voire de conduire une enquête selon le cas, dont l'opportunité sera appréciée au niveau local. Afin de lever les doutes sur la conduite à tenir, la circulaire de la DGAFP invite tout agent qui signalerait un danger grave et imminent, qu'il décide ou non de se retirer, d'informer un représentant du personnel au CHSCT, de sorte que la procédure au CHSCT s'enclenche immédiatement.

2.1.2. L'alerte est donnée par un représentant du personnel membre du CHSCT (articles 5-7 et 5-8 du décret)

➤ *Obligation et formalisation de l'alerte*

Le représentant du personnel membre du CHSCT **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** (la direction). Il s'agit d'une obligation et non d'une faculté. En outre, le « droit à l'erreur » (ou l'erreur de bonne foi) reconnu à l'agent sur l'appréciation du danger grave et imminent (cf. paragraphe 1.2.) ne s'applique pas au représentant du personnel au CHSCT, supposé avoir acquis l'expérience suffisante pour ne pas se tromper.

La formalisation de l'alerte du représentant du personnel au CHSCT se fait obligatoirement par la consignation d'un **avis dans le registre spécial de signalement d'un danger grave et imminent**, tenu par le chef de service (la direction). Le chef de service communique aux membres du CHSCT les coordonnées de son représentant habilité à recevoir un signalement et le lieu d'implantation du registre.

Ce registre est coté et revêtu du timbre du CHSCT. Le registre est obligatoirement tenu à la disposition :

- des membres du CHSCT ;
- de l'inspection du travail ;
- des inspecteurs santé et sécurité au travail.

Dans la mesure où il est préconisé que l'agent, qui souhaite alerter sur un danger grave et imminent, puisse le faire par consignation dans ce registre spécial, il est aussi de bonne pratique de le tenir à disposition de l'ensemble des agents placés sous l'autorité du chef de service (ensemble des agents de la direction).

➤ *Enquête*

Lorsqu'un avis a été consigné dans les formes requises par un représentant du personnel au CHSCT, le chef de service (le directeur) procède immédiatement à une enquête avec le représentant du personnel au CHSCT qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier.

Le chef de service **informe le CHSCT** des décisions prises par toute voie habituelle : information du président du CHSCT, du secrétaire-animateur et du secrétaire, point inscrit obligatoirement à l'ordre du jour du prochain CHSCT pour information (le point peut également être évoqué à un plus prochain GT du CHSCT tout en devant toujours être inscrit à l'ordre du jour de l'instance plénière).

➤ *En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser : réunion du CHSCT en urgence*

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 CHSCT est réuni d'urgence, dans un délai n'excédant pas 24h. L'inspecteur du travail est obligatoirement informé de cette réunion d'urgence et peut y assister.

Dans le cadre de cette réunion d'urgence de l'instance, le CHSCT rend un **avis** sur la réalité du danger et la façon de le faire cesser.

Après avoir pris connaissance de cet avis du CHSCT, l'autorité administrative (la direction) **arrête les mesures** à prendre.

Point d'attention : En période post-électorale, tant que les nouveaux CHSCT ne sont pas officiellement mis en place, la convocation de l'instance se fait sur la base de l'ancienne composition.

➤ ***A défaut d'accord entre l'autorité administrative (la direction) et le CHSCT sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution : saisine de l'inspection du travail***

Si après l'avis du CHSCT, un désaccord persiste entre l'autorité administrative et le CHSCT sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est obligatoirement saisi par la direction.

Cette procédure se distingue de l'information (simple) de l'inspecteur du travail de la réunion d'un CHSCT d'urgence, en cas de divergence sur la réalité du danger et la façon de le faire cesser (cf. *supra*).

Par comparaison, en droit du travail (article L4132-4), à ce stade de la procédure, l'inspecteur du travail a encore des moyens juridiques pour imposer des mesures à l'employeur (par la voie administrative ou juridictionnelle). Cette solution n'a pas été retenue dans la fonction publique, sans toutefois préciser la forme de l'intervention de l'inspection du travail. C'est pourquoi la circulaire DGAFP de 2015 précise que la procédure rejoint celle prévue à l'article 5-5 du décret, ce qui suppose la remise d'un rapport.

3. LES CONSEQUENCES DU DROIT DE RETRAIT

Si l'agent justifie d'un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, aucune sanction, ni retenue sur salaire ne peut être prise à son encontre. Le chef de service (directeurs) ou son représentant cherche à apprécier non seulement la gravité et l'imminence du danger mais également le caractère raisonnable du motif de retrait de l'agent.

L'autorité administrative est également tenue de tenir à distance du danger le ou les agents(s) concernés.

3.1. Le retrait est justifié

Si la gravité et l'imminence du danger sont avérées, le chef de service (la direction) prend les mesures et donne les instructions nécessaires pour permettre aux agents d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail.

Pendant la durée d'immobilisation du poste de travail, afin d'assurer la continuité du service, le chef de service (la direction) peut, à titre d'exemples, envisager de :

- relocaliser temporairement l'agent dans un endroit non affecté par le danger grave et imminent ;
- si les conditions notamment techniques sont réunies, de demander à l'agent de télé-travailler;
- positionner, le cas échéant, l'agent sur d'autres fonctions dans le respect des règles statutaires.

À défaut, l'agent bénéficie d'une autorisation d'absence (autorisation d'absence diverse CA 009) qui sera saisie par le SRHD tant que la situation de travail présente un danger grave et imminent.

L'agent est en droit de ne pas reprendre son activité tant qu'il a un motif raisonnable de penser qu'il s'expose à un danger grave et imminent.

L'agent a droit à l'intégralité de ses émoluments correspondants à la période pendant laquelle il a refusé légitimement de travailler.

L'agent doit reprendre ses fonctions dès lors que la situation de danger grave et imminent est supprimée.

3.2. Le retrait est injustifié

Si l'agent a commis une erreur manifeste d'appréciation (cf. paragraphe 1.2.) sur l'existence d'un danger grave et imminent justifiant son retrait, le chef de service (la direction) lui adresse une lettre de mise en demeure lui enjoignant de reprendre ses fonctions.

Des procédures disciplinaires peuvent être prises à l'égard d'un agent qui s'est retiré d'une situation de travail pour un motif non établi.

L'exercice non justifié du droit de retrait donne lieu à une retenue sur salaire pour absence de service fait.

Cependant, avant de procéder à une retenue sur salaires, le chef de service examinera avec bienveillance les situations où le droit de retrait est la résultante d'une erreur d'appréciation faite de bonne foi par l'agent. Il sera alors demandé à l'agent de régulariser son absence dans les plus brefs délais par le dépôt d'un congé au lieu de procéder à une retenue sur traitement (voir exemple de courrier ci-dessous).

À noter que l'existence réelle de danger n'est pas exigée, l'apparence et la bonne foi suffisent (cf. paragraphe 1.2. sur le motif raisonnable).

Exemple de courrier de demande de régularisation

Objet : régularisation d'absence pour la journée du XX

Le contrôle opéré par mes services laisse apparaître une absence non justifiée pour la journée du XX vous concernant.

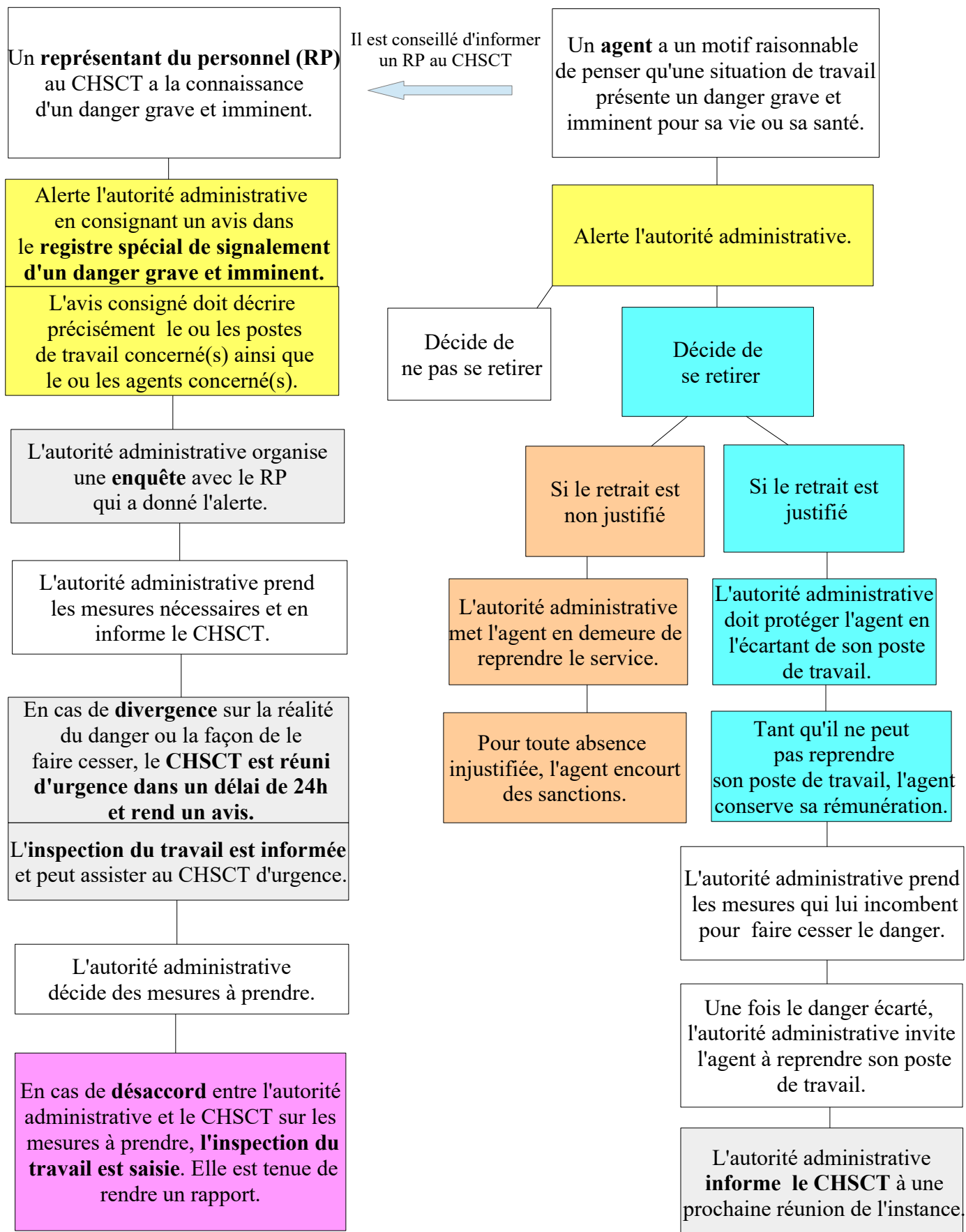
En effet, suite à l'alerte que vous avez donnée à votre supérieur hiérarchique le XX par (moyen de contact), l'exercice du droit de retrait, tel que prévu par la réglementation en vigueur, ne s'applique pas au cas d'espèce.

Eu égard aux circonstances, l'erreur d'appréciation sur l'existence d'un danger grave et imminent, pouvant justifier votre retrait le XX, est acceptée avec bienveillance de manière exceptionnelle.

Je vous invite donc à procéder à la régularisation de votre absence **avant le XX délai de rigueur**, en faisant connaître au service ressources humaines de la DDFIP, dont les coordonnées sont rappelées en entête du présent courrier, la nature du congé que vous souhaitez déposer (congés annuels avec traitement, jour de fractionnement ou jour ARTT), afin de procéder à la saisie de régularisation dans l'application SIRHIUS.

(1) A défaut, l'administration sera fondée à procéder à une retenue sur votre traitement au titre de la journée du 30 janvier 2019, pour absence de service fait.

Logigramme simplifié de la procédure d'alerte et du droit de retrait



**EXEMPLE DE REGISTRE SPÉCIAL DE SIGNALEMENT
D'UN DANGER GRAVE ET IMMINENT PAR UN REPRÉSENTANT DU
PERSONNEL AU CHSCT OU PAR UN AGENT¹**

COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL DE :			
COTATION DU REGISTRE :		NOMBRE DE PAGES :	

DIRECTION :	
--------------------	--

SERVICE :	
------------------	--

BUREAU :	
-----------------	--

POSTE DE TRAVAIL CONCERNÉ :	
------------------------------------	--

NOM DU OU DES AGENTS EXPOSÉS AU DANGER :	
---	--

NOM DU REPRÉSENTANT DU CHEF DE SERVICE ALERTÉ²	
--	--

DESCRIPTION DU DANGER GRAVE ET IMMINENT :	
--	--

DESCRIPTION DE LA DÉFAILLANCE CONSTATÉE :	
--	--

DATE OU DURÉE DE LA DÉFAILLANCE CONSTATÉE :	
--	--

DATE DU SIGNALEMENT :	
------------------------------	--

HEURE DU SIGNALEMENT :	
-------------------------------	--

SIGNATURE DE L'AGENT :	
-------------------------------	--

SIGNATURE DU REPRÉSENTANT DU CHSCT :	
---	--

SIGNATURE DU CHEF DE SERVICE OU DE SON REPRÉSENTANT :	
--	--

MESURES PRISES PAR LE CHEF DE SERVICE	
--	--

--	--

¹ Ce registre spécial doit être tenu au bureau du chef de service ou de son représentant à l'exclusion de l'assistant de prévention.

² Le chef de service doit désigner au personnel, par une information appropriée, son représentant habilité à recevoir ce signalement.