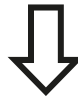
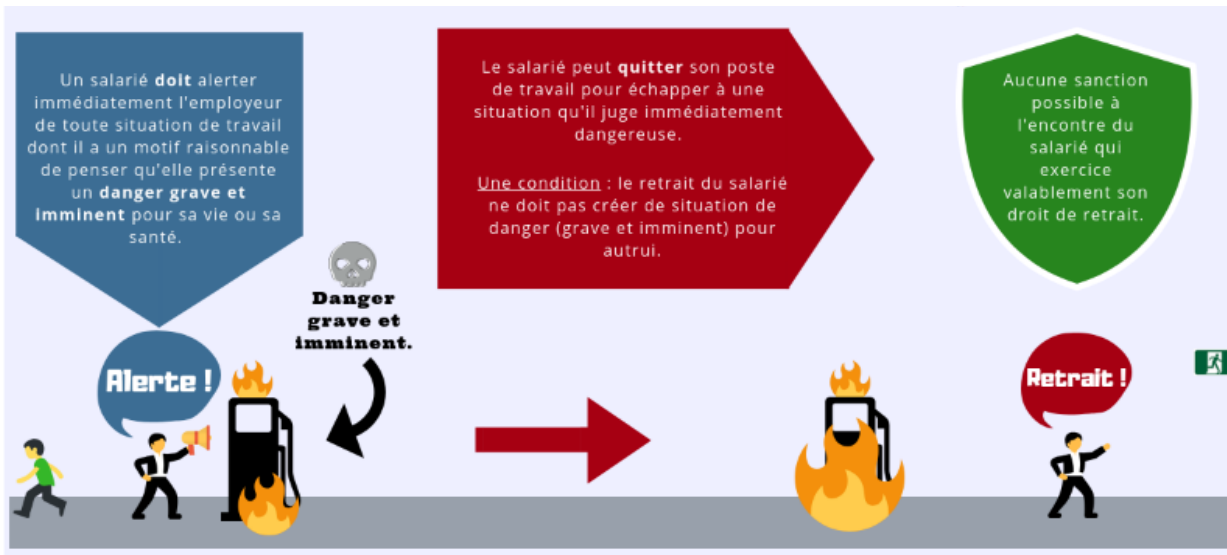


FICHE TECHNIQUE N°2



FICHE «DROIT DE RETRAIT»

FICHE N°2



Textes de référence :

- Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 : hygiène et sécurité du travail,
- Décret n° 95-680 du 9 mai 1995 : Droit de Retrait dans la Fonction Publique d'Etat (transposition de la directive-cadre 89/391/CEE du 12 JUIN 1989),
- Circulaire FP/4 n° 1871 du 24 janvier 1996 (application du D n° 82-453).

DROIT DE RETRAIT SELON LES TEXTES :

« Si un agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection, il en avise immédiatement l'autorité administrative. 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 sa vie ou sa santé. L'autorité administrative ne peut demander à l'agent de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent. »

DÉCRYPTAGE :

Le droit de retrait permet à un agent de se retirer de son poste de travail en présence d'un danger grave et imminent. Le risque est susceptible de se réaliser dans des délais très rapprochés. La notion de danger, selon la jurisprudence, est une menace directe pour la vie ou la santé de l'agent, une situation qui peut provoquer un dommage à l'intégrité physique de la personne.

FORMALITÉS :

Le salarié doit juste informer, même oralement, le chef de service du danger constaté. C'est la « procédure dite d'alerte ». Il doit aussi s'assurer que l'arrêt de son travail n'entraînera pas un autre danger pour ses collègues et rester à la disposition de l'administration.

Il est opportun qu'un membre du CHSCT soit informé de la situation.

En effet, un membre du CHSCT qui constate un danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un agent qui fait usage du droit de retrait, en avise immédiatement l'autorité administrative et consigne cet avis dans le registre spécial (article 5-8 du décret) côté et ouvert au timbre du comité d'hygiène et de sécurité tenu, sous la responsabilité du chef de service (DDFIP, DRFIP, DI...).

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.

Suite au signalement de ce danger grave et imminent soit par l'agent directement, soit par un membre du CHSCT, l'autorité administrative doit procéder sur-le-champ à une enquête.

Si le signalement émane d'un membre du CHSCT, celui-ci doit être associé à l'enquête.

La présence d'un membre du CHSCT est préconisée quelque soit le mode de signalement du danger grave et imminent.

Après avoir pris connaissance de l'avis émis par le CHSCT, l'autorité administrative arrête les mesures à prendre.

En cas de divergence sur la réalité de ce danger ou sur la façon de le faire cesser, le CHSCT compétent doit impérativement être réuni d'urgence au plus tard dans les 24 heures. L'inspecteur du travail est obligatoirement saisi et assiste de plein droit à cette réunion.

En dernier ressort, l'autorité administrative arrête les mesures à prendre et met en demeure, par écrit, l'agent de reprendre le travail, sous peine de mise en oeuvre des procédures statutaires dès lors que la situation de danger grave et imminent ne persiste plus ou que le retrait a été considéré comme injustifié.

CONSÉQUENCES DU RETRAIT :

Selon la jurisprudence, une erreur du salarié quant à l'existence d'un danger grave et imminent ne constitue pas une faute sanctionnable, dès lors que celui-ci avait un motif raisonnable de croire à un danger grave et imminent. En l'absence de **motif raisonnable**, des retenues sur rémunération, voire une sanction disciplinaire peuvent être appliquées.

RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR :

Outre l'exercice du droit de retrait, le CHSCT peut solliciter l'inspecteur du travail en cas de désaccord sérieux et persistant avec l'Administration. Ce dernier établit un rapport et un calendrier de réalisation des mesures correctives. Si l'employeur conteste ces mesures ou ne les réalise pas, l'inspecteur du travail saisit alors le ministre.

S'agissant des personnels titulaires, ce sont les dispositions du statut général et du code des pensions relatives aux accidents du travail, maladies professionnelles ou invalidité qui s'appliquent.

S'agissant des agents non titulaires, ils bénéficient de la notion de « faute inexcusable de l'employeur » et le code de la sécurité sociale s'applique s'il y a préjudice subi.

Dans tous les cas, le code pénal prévoit des sanctions pour blessures involontaires ou négligence ou si un manquement grave à une obligation de sécurité est avéré.

EN RÉSUMÉ :

Peu importe que le danger soit objectivement réel ou pas. Il suffit que la *crainte du salarié soit légitime selon sa propre subjectivité* et qu'il soit *de bonne foi* sur les raisons de penser que sa vie ou sa santé est en danger. Le droit de retrait est un *droit individuel*. Il est essentiel dès qu'un agent pense que la situation de travail présente un danger grave et imminent, qu'il informe également un membre du CHSCT.