

# ENJEUX PRÉVENTION

## Le droit de retrait



**Défectuosité d'un système de protection sur une machine dangereuse, menace d'agression...**

**Dans une situation de danger grave et imminent pour la santé et la sécurité, la réglementation autorise un agent à se retirer de son poste de travail, sans qu'aucune sanction ne puisse être retenue contre lui.**

**L'employeur doit alors prendre toutes les mesures nécessaires pour faire cesser la situation de danger et permettre une reprise de l'activité en toute sécurité.**

### Qu'est-ce que le droit de retrait ?

Le droit de retrait est une disposition du droit du travail qui permet à tout agent de la fonction publique de se retirer d'une situation de travail pour laquelle il y a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

### Sous quelles conditions s'exerce-t-il ?

L'exercice du droit de retrait est conditionné par la présence simultanée de quatre conditions :

- la présence d'un danger grave ;
- le caractère imminent de l'événement ;
- un motif raisonnable ;
- le risque de reproduction d'une situation de danger pour autrui.

### Comment apprécier ces quatre conditions :

- le danger grave est considéré comme une menace directe pour la vie, l'intégrité physique ou la santé de l'agent, susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée (*d'après la jurisprudence*). La notion de danger peut provenir d'une machine, d'un processus de fabrication, d'une situation ou d'une ambiance de travail, par exemple ;
- le caractère imminent du danger signifie que l'événement peut se dérouler dans un avenir très proche, quasi immédiat. Cette notion concerne plus particulièrement les accidents du travail, mais il faut également noter que certains cas de jurisprudence étendent cette notion aux risques de survenance d'une maladie professionnelle. C'est-à-dire qu'ils reconnaissent l'imminence d'une exposition à un risque défini ;
- l'agent doit avoir un motif raisonnable de croire à l'existence d'un danger grave et imminent pour sa vie ou sa

santé. Peu importe que le danger perçu par le salarié se révèle, a posteriori, inexistant, improbable ou minime, dès lors que le salarié en cause avait pu raisonnablement redouter son existence ou sa gravité ;

- le retrait d'un agent ne doit pas entraîner une nouvelle situation de risque grave et imminent pour autrui.

### Quelles sont les caractéristiques de ce droit et quel doit être le positionnement de l'employeur ?

Le droit de retrait n'est pas une obligation, mais une faculté. Le non retrait d'un agent d'une situation de travail dangereuse ne peut, en cas d'accident, ni lui être reprochée, ni réduire la responsabilité de l'autorité territoriale.

Il s'agit d'un droit individuel mais qui peut être utilisé de manière collective, sans qu'il soit assimilé au droit de grève. Il ne constitue pas un moyen de pression de l'agent sur l'employeur.

Le droit de retrait n'entraîne ni sanction, ni retenue sur salaire, dès lors qu'il est reconnu pertinent de penser qu'un danger grave et imminent est présent sur le poste de travail. En cas de contestation par l'employeur, c'est le juge administratif qui tranche sur le caractère raisonnable ou non de l'appréciation de l'agent.

Le règlement intérieur ne peut comporter de disposition visant à restreindre l'usage du droit de retrait (*arrêt de la Cour de cassation du 28 mai 2008*).





## Quelle est la procédure à suivre dans le cadre d'un recours au droit de retrait ?

L'agent qui utilise son droit de retrait doit immédiatement informer son supérieur hiérarchique de la situation de travail dangereuse.

Il semble également opportun (*bien que non obligatoire*) d'avertir un membre du CHSCT ou du CT.

Quand le comité chargé de la sécurité est informé d'une situation de danger grave et imminent, il doit immédiatement en avertir l'autorité territoriale ou le chef d'établissement si cela n'a pas déjà été fait.

De la même manière, un membre du CHSCT qui constate de lui-même la présence d'un danger grave et imminent, doit en aviser immédiatement l'autorité administrative (*autorité territoriale ou chef d'établissement*).

Cette information (*datée et signée*) doit être ensuite consignée par un représentant du comité dans un registre spécial des dangers graves et imminents.

## Doivent figurer dans ce document :

- des indications sur le ou les poste(s) concerné(s),
- le nom des personnes concernées,
- la nature du danger et sa cause.

Les mesures prises par l'autorité administrative pour faire cesser la situation de danger grave et imminent doivent également y être consignées.

Suite à un avis de danger grave et imminent, l'autorité administrative ou son représentant doit procéder sur le champ à une enquête avec un membre du CHSCT/CT. En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, le comité est réuni d'urgence dans un délai n'excédant pas 24 heures. En outre, l'autorité administrative doit informer immédiatement l'inspecteur du travail qui peut assister à titre consultatif à la réunion du comité. À défaut d'accord entre l'autorité territoriale et la majorité du comité, l'inspecteur du travail doit être saisi.

Dans la Fonction publique territoriale, le CHSCT ou CT peut solliciter la présence de l'ACFI (*Agent Chargé de la Fonction d'Inspection*) dès le début de la procédure.

## La réglementation

- La Directive cadre européenne n° 89/391/CEE du 12 juin 1989 relative à la sécurité des travailleurs énonce le principe du droit de retrait.
- Les articles L. 4131-1 et suivants du Code du travail.
- Le Décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié par le Décret n° 2000-542 du 16 juin 2000, relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la Médecine Professionnelle et Préventive dans la Fonction publique territoriale.
- La Circulaire hygiène et sécurité du 09 octobre 2001 (Fonction publique territoriale).
- L'Arrêté du 15 mars 2001, relatif aux missions de sécurité des personnes et des biens incompatibles avec l'exercice du droit de retrait dans la Fonction publique territoriale.
- La Circulaire DH/8D n° 311 du 08 décembre 1989 relative aux CHSCT dans la Fonction publique hospitalière renseigne sur le fonctionnement de la procédure d'alerte et du droit de retrait.
- L'article 28 de la Loi du 13 juillet 1983 autorise dans certains cas le fonctionnaire à ne pas se conformer aux ordres.

## L'exercice du droit de retrait est interdit dans certains corps de métier

L'exercice de certaines missions de service public peut être incompatible avec l'usage du droit de retrait. Sont concernées les missions directement liées à la sécurité des personnes et des biens exécutées dans le cadre, notamment, du service public de la sécurité civile, de la police, de l'administration pénitentiaire, mais aussi les personnes responsables d'enfants ou de personnes âgées...

## La jurisprudence sur l'exercice du droit de retrait

### Le droit de retrait a été reconnu valable dans les cas suivants :

- un agent à qui il a été demandé de poser des illuminations de Noël, à l'aide d'une échelle positionnée dans un godet de tracteur (*Tribunal administratif de Besançon 10 octobre 1996*).
- un chauffeur refusant d'utiliser un véhicule interdit à la circulation par le service des mines (*Cass. Soc. 5 juillet 2000*).
- un veilleur de nuit ayant subi des menaces de mort par une personne en état d'ébriété (*CA Paris 21 mars 1987*).
- un salarié déclaré inapte par la médecine du travail au changement de poste qui lui était proposé (*Cass. Soc. 20 mars 1996*).
- un peintre devant travailler sur un échafaudage défectueux (*Cass. Soc. 23 juin 2004*).

### Le droit de retrait a été déclaré abusif dans les cas suivants :

- un agent de lycée quittant son poste suite à des faits graves commis par des élèves au sein de l'établissement (*TA Cergy-Pontoise, 16 juin 2005, M.M. n° 0106154*).
- un salarié incommodé par le bruit d'un ventilateur qu'il jugeait "insupportable" (*Conseil des Prud'hommes de Béthune 31 octobre 1984*).
- des chauffeurs de bus en réaction aux agressions commises sur plusieurs de leurs collègues (*Cass. Soc. 23 avril 2003*).
- des maçons ayant refusé de travailler en hauteur sur un chantier un jour d'intempéries (*Cass. Soc. 20 janvier 1993*).
- une salarié ayant quitté son bureau exposé aux courants d'air (*Cass. Soc. 17 octobre 1989*).

Les informations contenues dans ce document sont non-contractuelles et susceptibles d'être modifiées à tout moment sans préavis. L'éditeur de ce document ne saurait voir sa responsabilité tant contractuelle que délictuelle engagée, pour les dommages découlant des actions commises ou omises en raison du contenu de l'information fournie. DS2C2278-v03 - 05/2012 - DS Services - Tous droits réservés - Crédits photos : © Concept web Studio © Jenny Thompson - Fotolia.com

Pour toute question, suggestion ou pour nous faire part de vos expériences et témoignages, contactez le service Prévention de **9h à 17h**.

Téléphone : **02 48 48 11 63**

Télécopie : **02 48 48 12 47**

E-mail : **prevention@sofaxis.com**

Document conçu et réalisé par DS Services pour le compte de toutes les entités du groupe Sofaxis : SOFCAP, SOFCAH et DS Services.

