



MÉMENTO

9400 a

Hygiène et sécurité

mai 2021

DROIT DE RETRAIT

Textes de référence :

- Code du travail Articles L 4131-1 à L 4133-4.
- Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié, relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la Fonction publique, Articles 5-6 et 5-9.
- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires.
- Circulaire du ministère du travail n° 93-15 du 25 mars 1993.
- Dalloz 2002 § 975.
- Notes de la DGAFP. Mars 2020. Covid-19 et droit de retrait dans la Fonction publique.

* * *

Tout salarié (ou groupe de salariés) se trouvant dans une 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, a la possibilité d'informer l'employeur et de se retirer de cette situation, à condition toutefois de ne pas créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent.

Les conditions d'exercice du droit de retrait

- il est exercé individuellement,
- il doit être motivé par une situation de danger à l'occasion d'une tâche déterminée (il ne correspond pas au souhait de voir aboutir une revendication professionnelle),
- il n'emporte l'inexécution que de cette tâche et non le contrat de travail (le chef de service maintient la rémunération, mais peut affecter le salarié à d'autres tâches),
- il ne doit pas mettre des tiers en danger,



MÉMENTO

9400 b

- il est une simple faculté et non une obligation (circulaire n° 93-15 du 25 mars 1993),
- il est une appréciation subjective du danger.

Gravité

« Tout danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée » (notes de la DGAFP, mars 2020).

- toute situation de travail exposant à des risques importants, ne présente pas un danger grave et imminent, si le risque est ordinairement maîtrisé.
- quand le risque est inhérent à la fonction exercée et initialement acceptée par le salarié, l'exercice du droit de retrait n'est pas justifié en l'absence de menaces particulières.

Imminence

« Tout danger susceptible de se réaliser brutalement et dans un délai rapproché » (notes de la DGAFP, mars 2020).

- le danger ne doit pas être déjà passé (il est du domaine du présent ou du futur proche).
- cas des maladies professionnelles : la condition d'imminence n'est pas adaptée aux maladies professionnelles.
- cas d'épidémie : le motif de contracter une maladie infectieuse ne peut être retenu quand l'employeur a mis en place les mesures sanitaires préconisées nationalement.

La mise en œuvre du droit de retrait

L'exercice du droit de retrait nécessite :

- au préalable
 - ou
 - de façon concomitante
- } **L'utilisation de la procédure d'alerte.**



MÉMENTO

9400 c

La procédure d'alerte peut s'exercer de deux façons :

- **soit par le salarié** qui pense que sa situation de travail présente un danger grave et imminent (la loi n'impose aucune formalité)
 - le salarié doit avertir le chef d'établissement, à défaut son représentant.

Remarque : il est conseillé à titre de preuves, de consigner les faits **dans le registre spécial de signalement de danger grave et imminent. (RDGI).**

- **soit par un membre de la commission d'hygiène et de sécurité (CHS)** qui constate l'existence d'une cause de danger grave et imminent :
 - par la constatation qu'il fait personnellement, par l'intermédiaire d'un agent qui s'est retiré de sa situation de travail.

Le membre de la CHS avise le chef d'établissement ou son représentant et consigne cet avis dans le registre de signalement de danger grave et imminent :

La procédure de l'exercice du droit de retrait

Cas de l'agent qui pense qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent :



MÉMENTO

9400 d

L'alerte :

l'agent informe l'autorité administrative.
Il est souhaitable et opportun que le signalement soit consigné par lui sur le registre spécial



L'agent se retire de sa situation de travail



L'autorité administrative mène une enquête immédiatement



ACCORD

sur la notion de gravité et d'imminence du danger

L'autorité administrative 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.



Retrait légitime

Application des mesures destinées à faire disparaître le danger



Reprise du travail

Aucune sanction ni retenue de salaire



DÉSACCORD

sur la notion de gravité et d'imminence du danger



Retrait estimé abusif



Mise en demeure de reprendre le travail



Conséquences de droit



- Retenue de salaire pour service non fait.
- Eventuelle sanction disciplinaire pour comportement contraire à l'obligation d'obéissance ou pour absence injustifiée, voire enclenchement de procédure pour abandon de poste (cas extrêmes) autres conséquences de droit.



MÉMENTO

9400 e

L'appréciation du caractère légitime du droit de retrait

- Le motif raisonnable

Condition de forme : le respect de la procédure d'alerte et de retrait.

(Le droit de retrait n'a pas à être nécessairement rappelé dans le règlement intérieur).

Condition de fond : la réalité du danger grave et imminent.

Le danger ne doit pas nécessairement provenir de circonstances exceptionnelles ou même d'une aggravation des conditions ordinaires de travail. Il peut résulter d'une situation durable non combattue ou inefficacement combattue jusqu'ici (persistance d'un défaut de conformité par exemple).

- L'abus du droit de retrait

Le retrait peut être exercé collectivement, si chacun se sent menacé individuellement. Il doit être motivé par une situation de danger, sans lien avec le souhait de voir aboutir une revendication professionnelle.

La confusion avec le caractère concerté de la grève ne doit pas être possible.

Le droit de retrait doit être exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent. Il doit y avoir absence de risque pour les tiers. (Ce droit ne peut être totalement égoïste et ignorer les collègues de travail).

Tout abandon de poste sans motif expose son auteur à voir l'engagement de :

- sa **responsabilité pénale** pour délit d'imprudence en cas d'accident ultérieur,
- sa **responsabilité civile** pour les dommages résultant de la réalisation du risque créé par le retrait.

Remarques

- L'absence de définition objective du danger grave et imminent conduit à admettre des erreurs d'appréciation.
- L'opportunité du retrait sera fonction de la qualification de l'agent, de l'état de santé, de l'âge.



MÉMENTO

9400 f

- Il suffit (Dalloz 2002 § 975) que l'appréciation de danger grave et imminent soit raisonnable pour que l'agent puisse bénéficier de l'immunité, c'est-à-dire qu'elle ne soit :
 - ni extravagante,
 - ni insensée,
 - ni absurde,
 - ni excessive.

C'est au juge du fond qu'il revient d'apprécier le motif *a posteriori* et de façon souveraine

Les conséquences du retrait pour l'agent

- **Retrait justifié** (*avec motif raisonnable*)
 - **Aucune sanction, aucune retenue de salaire** ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salariés qui se sont retirés de leur situation de travail face à un danger grave et imminent.
 - Le pouvoir disciplinaire de l'employeur ne permet pas de sanctionner l'exercice régulier du droit de retrait.
 - 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 (l'existence d'un motif raisonnable relève de l'appréciation souveraine du juge du fond).
- **Retrait injustifié** (*sans motif raisonnable*)

Si les conditions du droit de retrait ne sont pas réunies, le pouvoir disciplinaire de l'employeur reprend ses droits.

➡ **En l'absence de conséquences fâcheuses :**

- Le salarié s'expose à **une retenue de salaire** (fondée sur l'inexécution de ses obligations contractuelles).
- Le salarié s'expose également en raison de son comportement fautif à **une sanction disciplinaire**.



MÉMENTO

9400 g

➔ En cas de conséquences fâcheuses :

Si l'exercice du droit de retrait cause un risque dont est victime une personne, le salarié a manqué à une obligation et commis une faute :

- **civile** (sanctions financières)
- **pénale** (sanction du délit d'imprudence, blessure ou homicide).
- le degré de la faute commise dépendra :
 - des conséquences dommageables,
 - de la faculté d'appréciation pour le salarié de la situation créée pour autrui.

En tout état de cause, l'abandon de poste sans autorisation constitue une faute grave.

L'exercice du droit de retrait dans la Fonction publique

Le droit de retrait, prévu pour les salariés de droit privé à l'article L. 4131-3 du code du travail, a été introduit dans le droit de la Fonction publique par le décret n° 95-680 du 9 mai 1995, pris pour la transposition de la directive 89/391/CEE du 12 juin 1989, qui a ajouté à cette fin les **articles 5-6 et 5-9 au 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.

- **La jurisprudence** admet la compétence de l'employeur pour apprécier, sous le contrôle du juge, l'existence d'un motif raisonnable.
- Cette appréciation, qui se distingue de la question de savoir si un risque existait réellement, nécessite toujours un **examen au cas par cas** de la situation dans laquelle le droit de retrait est invoqué.

De la jurisprudence, principalement judiciaire, on peut tirer quelques enseignements.

- Face à des **menaces ou à un risque d'agression**, la jurisprudence admet la légitimité du droit de retrait lorsque le salarié est confronté à un **risque lié à sa situation de travail**.



MÉMENTO

9400 h

*Exemple : un veilleur de nuit ayant fait l'objet de **menaces de mort** de la part d'une personne en état d'ébriété, que **les autorités de police** ont estimé ne pas pouvoir maîtriser avec seulement deux agents, a pu quitter son poste de travail pour se soustraire à la menace (cour d'appel de Paris, 21 mars 1987).*

- De même, face à un **manque de protection et de sécurité**. D'une manière générale **tout ce qui menace l'intégrité physique** est reconnu, même lorsque la survenance de la maladie peut être lointaine. C'est la proximité de la réalisation du dommage qui peut être prise en compte.

Ainsi pour un agent devant accrocher les illuminations de Noël à partir d'une échelle et d'un godet de tracteur à 4 mètres de hauteur (TA de Besançon du 10 octobre 1996, n° 960071).

Ainsi un travailleur exposé à respirer des poussières d'amiante peut se prévaloir de son droit de retrait (TA de Marseille, 24 mai 2011, Hierlé, n° 0805542)

En revanche, lorsque le droit de retrait est invoqué face à une menace plus diffuse ou lorsqu'il est exercé comme une forme de réponse collective à un événement grave, la jurisprudence rappelle que ce droit ne doit pas être confondu avec une action revendicative.

*Le tribunal administratif de Cergy-Pontoise a rejeté le recours formé par **des enseignants** contre la retenue sur traitement dont ils avaient fait l'objet après avoir cessé le travail à la suite **d'une série d'incidents dans leur établissement**. (Jugement du 16/06/2005).*

Le TA a considéré que, bien que les conditions de travail au sein de l'établissement aient été dégradées, il ne ressortait pas du dossier qu'il existait, à la date à laquelle le travail a cessé, un motif raisonnable de penser que la situation de travail présentait un danger grave et imminent pour la santé et la vie.



MÉMENTO

9400 i

- De même le **danger psycho-social est rarement pris en compte**

Ainsi l'état de danger « imminent » d'un agent se disant victime de harcèlement moral n'a pas été retenu (CE, 16 décembre 2009, Ministre de la Défense c/ Madame Salomé T, n° 3208040)

- Notons cette décision surprenante :

La gravité et l'imminence n'ont pas été retenues pour la situation où des batteries déversaient de l'acide sur le sol et dans une armoire électrique en contact avec l'eau d'un garage (CAA Bordeaux, 25 avril 2005, n° 04BX02006, Mocka)

- De plus, il faut rappeler qu'il importe que les salariés, se prévalant du droit de retrait, **aient personnellement un motif raisonnable de se croire en danger s'ils arrêtent leur travail.**