

Le point  
sur...

# ... Le droit de retrait

## en cas de danger grave et imminent

### Textes de référence :

- ◆ 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 (art. 5-6, 5-7, 5-8 et 5-9) modifié par le
- ◆ Décret n° 95-680 du 9 mai 1995 : a introduit le dispositif du droit de retrait dans la fonction publique d'Etat, assurant ainsi la transposition de la directive-cadre 89/391/CEE du 12 juin 1989 relative à la protection de la santé et de la sécurité au travail.
- ◆ Circulaire FP/4 n° 1871 du 24 janvier 1996 relative à l'application du D n° 82-453 (§ II.3)

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

Le droit de retrait permet à un agent de **cesser son travail** en présence d'un **danger grave et imminent** pour sa vie ou sa santé ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection.

Par danger imminent, la loi entend viser les situations où le risque est susceptible de se réaliser brusquement ou dans des délais rapprochés.

La notion de danger doit être entendue, par référence à la jurisprudence sociale, comme étant une menace directe pour la vie ou la santé du fonctionnaire ou de l'agent, c'est-à-dire une situation de fait en mesure de provoquer un dommage à l'intégrité physique de la personne :

- le danger en cause doit donc être grave et susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée ;
- le caractère imminent du danger implique la survenance d'un évé-

nement dans un avenir très proche quasi immédiat.

Il y a donc danger grave et imminent lorsque la personne est en présence d'une menace susceptible de provoquer une atteinte sérieuse à l'intégrité physique d'un fonctionnaire ou d'un agent, dans un délai très rapproché.

La notion de danger grave et imminent concerne plus spécialement les risques d'accidents, puisque l'accident est dû à une action soudaine entraînant une lésion du corps humain. Les maladies sont le plus souvent consécutives d'une série d'événements à évolution lente et sont, *a priori*, hors champ.

### Comment exercer ce droit ?

Aucune formalité particulière : le salarié doit seulement informer immédiatement, même oralement, l'autorité administrative (chef de service) du danger constaté. Il doit également s'assurer que l'arrêt de son travail n'entraînera pas un autre danger pour ses collègues.

L'exercice du droit de retrait nécessite, au préalable ou de manière concomitante, l'utilisation de la procédure d'alerte.

### La procédure d'ALERTE

Le fonctionnaire ou l'agent **signale immédiatement** à l'autorité administrative (chef de service) ou à son représentant 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. À cet égard, même si le décret ne l'impose pas, il apparaît tout à fait opportun qu'un membre du CHS compétent soit informé de la situation en cause.

De même, un membre du CHS qui constate un danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un fonctionnaire ou d'un agent qui a fait usage du droit de retrait, en avise immédiatement l'autorité administrative (chef de service) ou son représentant.

Dans les deux hypothèses, il convient que ce signalement soit recueilli de façon formalisée par le biais du registre spécial et tenu sous la responsabilité du chef de service.

### Registre spécial de danger grave et imminent

Les avis sont consignés dans un registre spécial coté 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 et de sécurité ;
- de l'inspection du travail ;
- des agents chargés d'assurer les fonctions d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité (IHS).

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.

À la suite du signalement d'un danger grave et imminent soit par l'agent directement concerné, soit par un membre du CHS, l'autorité administrative ou son représentant doit procéder sur-le-champ à **une enquête**.

Si le signalement émane d'un membre du CHS, celui-ci doit obligatoirement être associé à l'enquête. La présence d'un membre du CHS doit cependant être préconisée lors du déroulement de l'enquête, quelque soit le mode de signalement du danger grave et imminent en cause.

En toute hypothèse, le chef de service prend les mesures nécessaires pour remédier à la situation et informe le comité des décisions prises.

**En cas de divergence sur la réalité du danger** ou la façon de la faire cesser, l'autorité administrative a l'obligation de réunir d'urgence le CHS compétent, au plus tard dans les vingt-quatre heures. L'inspecteur du travail est obligatoirement saisi et assiste de plein droit à la réunion du comité d'hygiène et de sécurité. Après avoir pris connaissance de l'avis émis par le comité d'hygiène et de sécurité, l'autorité administrative arrête les mesures à prendre. En dernier ressort, l'autorité administrative arrête les mesures à prendre et met, si nécessaire, en demeure par écrit l'agent de reprendre le travail sous peine de mise en œuvre des procédures statutaires, dès lors que la situation de danger grave et imminent ne persiste plus, ou que le retrait a été considéré comme étant injustifié.

### Conséquences du retrait

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.

Le pouvoir disciplinaire 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 raison-

nable de croire à un danger grave et imminent.

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.

### Responsabilité de l'employeur

L'employeur doit permettre au salarié de reprendre le travail en toute sécurité.

Outre l'exercice du droit de retrait, le CHS peut solliciter l'inspection du travail en cas de désaccord sérieux et persistant avec l'administration ou en cas de risques graves pour la santé et la sécurité (l'imminence du danger n'est pas ici nécessairement requise). Ce dernier établit un rapport et un calendrier de réalisation des mesures correctives. Si l'employeur conteste ces mesures ou ne les réalise pas dans les délais, l'inspecteur du travail saisit alors le ministre dont relève le service ou l'établissement.

Le bénéfice de **la faute inexcusable de l'employeur** est de droit pour tous 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 et de sécurité avaient signalé un risque qui s'est matérialisé.

Dans ce cas, et en application du code de la sécurité sociale (articles L.452-2 à 452-5), le salarié non titulaire bénéficie d'une indemnisation complémentaire du préjudice qu'il a subi.

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.

Dans tous les cas, que le – les – agents concernés soient fonctionnaires ou non titulaires de droit public, le code pénal prévoit des sanctions pour blessures involontaires ou pour faits d'imprudence ou

Modèle de page du **REGISTRE SPECIAL** destiné au signalement d'un **DANGER GRAVE ET IMMINENT** (procédure d'alerte et droit de retrait : article 5.6 à 5.9 du décret 82-453)

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

Numérotation de la page du registre : ..... (1)

Identification de l'Administration : .....

CHS compétent (1) : .....

Coordonnées de l'établissement ou service : .....

Bureau, atelier ou local 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 de la défaillance constatée ou du danger grave et imminent (et indiquer depuis quand) : .....

Date : .....

Heure : .....

Signature de l' (ou des) agent (s) : .....

Signature du membre du CHS (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 CHS.  
 (2) Une note de service doit désigner aux personnels, le représentant de l'employeur habilité à recevoir ces signalements.  
 (3) Le cas échéant.

# Sommaire :

## Actu.

- Préparer la rentrée ..... p 2  
 Une rentrée à l'énergie ..... p 3  
 G. Frischmann n'est plus ..... p 27

## Salaires

- SMIC ..... p 4

## 3 questions à ...

- Maryse Dumas ..... p 7

## Conseil supérieur

- 3 juillet 2006 ..... p 8

## Service public

- Réformes administratives ..... p 11  
 En milieu rural ..... p 13  
 "Immigration jetable" ..... p 26

## Le Dossier

- Rapport annuel  
 sur la Fonction publique ..... p 15

## Protection sociale

- Sécu : pour dégager de  
 nouvelles ressources ..... p 19  
 PSC : première victoire ..... p 20  
 Quel droit à l'information ? ..... p 21  
 Dépendance et solidarité ..... p 23  
 Validation des études  
 d'assistante sociale ..... p 23

## Société

- Attention dangers ! ..... p 24

## Zig-zag dans le droit

- Le droit de retrait ..... p 28  
 Jurisprudence ..... p 31

Rédaction : UGFF

263 rue de Paris - Case 542

93514 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01.48.18.82.31 Fax : 01.48.18.82.11

Mél : ugff@cgt.fr — Site : www.ugff.cgt.fr

Directeur de la publication :

Bernard Branche

N° Commission Paritaire : 0907 S 06197

Prix : 1,5 €

Réalisation :

**Publi  
Com 91**

4, rue Saint Lubin - 45300 Yèvre-le-Châtel

Publicom91@wanadoo.fr

Tél. : 02 38 32 50 06 - Fax : 02 38 32 50 07

de négligence si un manquement à une obligation de sécurité est avéré.

## Les limites à l'exercice du droit de retrait

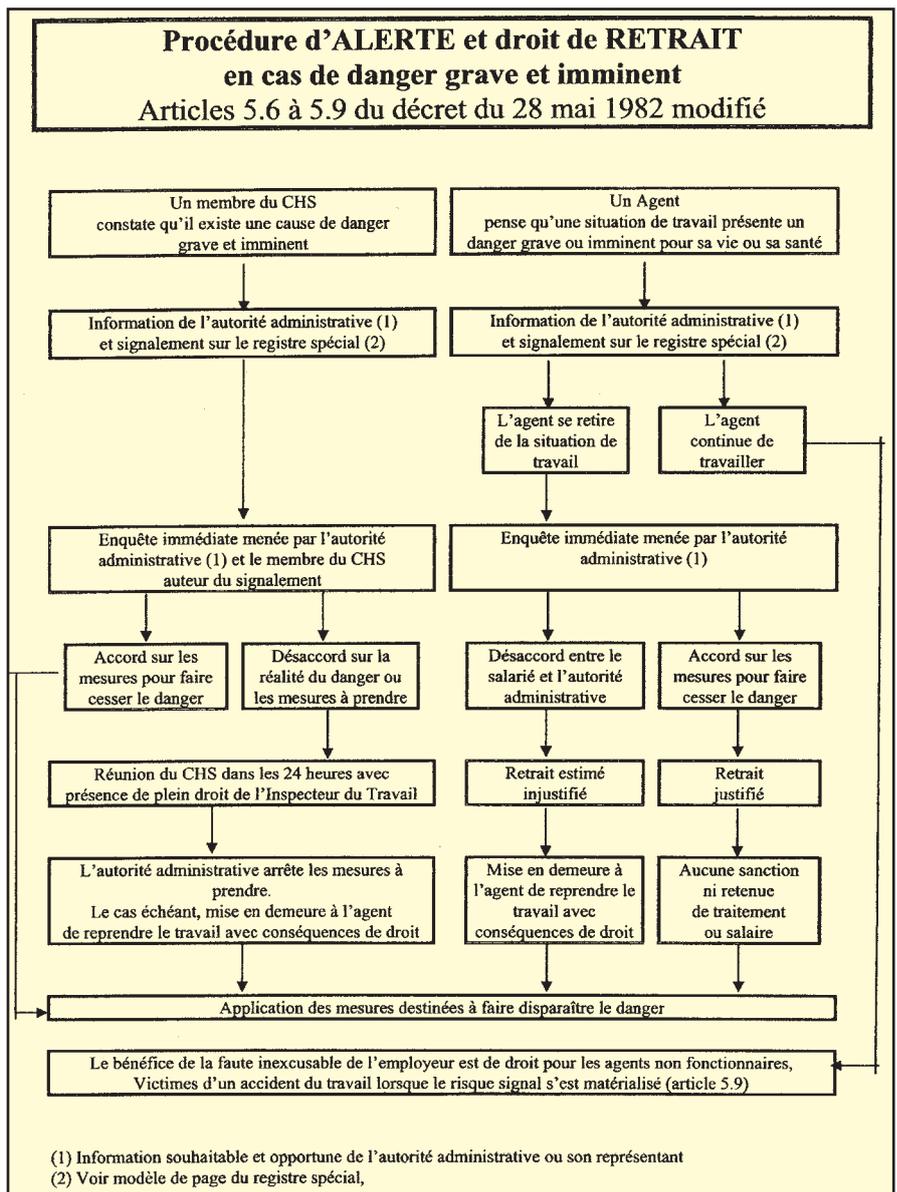
L'exercice de certaines missions de service public peut être incompatible par nature avec l'usage du droit de retrait.

Il en va ainsi des missions liées directement à la sécurité des personnes et des biens exécutées dans le cadre, notamment, du service public des douanes, de la police, de l'administration pénitentiaire et de la sécurité civile.

L'usage du droit de retrait dans ce

cadre serait de nature à compromettre directement l'exécution même des missions de service public concernées, aboutissant à la mise en jeu de l'existence de ces services publics.

L'article 5-6, dernier alinéa, du décret précise que la détermination de ces missions exclues de l'exercice du droit de retrait pour les agents amenés à les remplir, doit intervenir sur la base d'arrêtés interministériels du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé du travail et du ministre dont relève le domaine d'activité concerné. Les projets d'arrêtés devront, en outre, être soumis pour avis au CHS central compétent ainsi qu'à la commission centrale de l'hygiène et de la sécurité (CCHS) du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État.



# Jurisprudence

*Si le décret du 28 mai 1982 régissant le droit d'alerte et de retrait dans la fonction publique confère aux agents une appréciation propre quant à leur possibilité de se retirer de leur situation de travail lorsqu'ils ont un motif de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé, il appartient dans chaque cas à la juridiction saisie d'apprécier si ce motif paraissait être raisonnable dans les circonstances de l'espèce.*

## Les conditions d'exercice du droit de retrait

(TA Cergy-Pontoise - 16 juin 2005 - Moreau)

Des enseignants invoquent le droit de retrait pour cesser le travail pendant une semaine à la suite de faits propres à mettre en cause la sécurité des élèves et des personnels de l'établissement. Le recteur décide de les traiter comme des grévistes en l'absence de motif raisonnable de penser que leur situation de travail présentait pour leur vie ou pour leur santé le « danger grave et immédiat » requis par le décret instituant le droit de retrait.

Le TA de Cergy déclare légale cette décision du recteur et rejette la requête de Mme Moreau.

« Considérant que le droit d'alerte et de retrait dans la fonction publique est régi par le décret du 28 mai 1982 susvisé, (...) qu'il ressort des pièces du dossier qu'aucun membre du comité d'hygiène et de sécurité n'a constaté de situation de danger; que, dès lors, l'autorité administrative n'était pas tenue de suivre la procédure prévue à l'article 5-7 du décret du 28 mai 1982 susmentionné; que, par suite, le moyen tiré des absences d'avis au registre spécial, de réunion du comité d'hygiène et de sécurité et de respect des délais ne peut qu'être écarté ;

Considérant (...) que l'exercice par un agent du droit d'alerte ou de retrait n'est pas subordonné à la mise en œuvre de la procédure prévue à l'article 5-7 du décret du 28 mai 1982 susmentionné; que les droits d'alerte et de retrait sont des droits individuels de l'agent qui peuvent s'exercer de concert avec d'autres agents sans caractériser pour autant un arrêt collectif du travail; que, toutefois, un

agent participant à une cessation concertée du travail afin d'appuyer des revendications peut être, en l'absence de danger grave et imminent justifiant son retrait, considéré comme gréviste; que si l'article 5-6 du décret du 28 mai 1982 confère aux agents publics une appréciation propre quant à leur possibilité de se retirer de leur situation de travail lorsqu'ils ont un motif de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé, il appartient dans chaque cas à la juridiction saisie d'apprécier si ce motif paraissait être raisonnable dans les circonstances de l'espèce;

Considérant que par un courrier collectif en date du 14 novembre 2000, une partie du personnel du lycée professionnel Arthur-Rimbaud de Garges-lès-Gonesse a alerté le recteur de l'académie de Versailles de faits graves et d'incidents propres à mettre en cause la sécurité des élèves et des personnels de l'établissement; qu'en l'absence de toute réponse, certains membres du personnel dont Mme Moreau ont cessé leur travail le 24 janvier 2001 et ont adressé une lettre au recteur exigeant un «audit» quant à la situation de leur établissement «pour mettre en œuvre les mesures adaptées qui [u.] permettraient d'assurer [leur] mission éducative », cette revendication étant assortie d'une demande de rendez-vous; qu'ils ont repris leur activité après une semaine d'arrêt sans que des mesures soient prises par le recteur; que ce dernier a décidé le 12 février 2001 que les agents ayant ainsi cessé leur travail devaient être regardés comme grévistes; qu'il ne ressort pas du dossier que la requérante avait, à la date du 24 janvier 2001, un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présentait un danger grave et imminent pour sa santé ou sa vie; que, dès lors, et bien que les conditions de travail au sein de l'établissement aient été dégradées, ledit recteur n'a pas commis une erreur de droit en regardant la requérante comme gréviste et en procédant à une retenue de rémunération de ce fait. (...) »

## Autres décisions :

- **L'erreur du salarié est inexorable** lorsque l'absence de danger apparaît clairement. La mauvaise

foi ne peut être reçue favorablement par le juge. Ramasser des déchets de bois tombés de machines à l'arrêt ne présente évidemment aucun risque (CA Pau 14 avril 1989, *Bezin c/SARL Temboury*, Jurisdata n° 042796)

- a été admis le retrait pour le **caractère défectueux des freins du véhicule** que le salarié avait mission de conduire (CA Paris 16 janvier 1992)
- a été admis également le **défaut persistant des installations de l'entreprise** avec les normes de sécurité (Cass. soc. 1<sup>er</sup> mars 1995)
- le Tribunal administratif de Besançon a jugé que «l'opération consistant à **fixer les illuminations à partir d'une échelle et d'un godet de tracteur** levé à 4 mètres du sol dans lequel l'agent devait prendre place pouvait être regardée comme présentant un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé ; qu'ainsi M. Glory était en droit de se retirer d'une telle situation de travail et ne pouvait donc être sanctionné pour cette attitude» (10 octobre 1996, *Clory c/Commune de Chateinois-Ies-Forges*, n° 960071).

Peu importe que le danger soit réel ou pas. Il suffit **que la crainte du salarié soit légitime**, qu'il soit de bonne foi (Cass. soc. 17 octobre 1989, *Liaisons soc. n° 6301* ; Cass. soc. 9 mai 2000, *Dr. social 2000*, p. 778).

Enfin le droit de retrait se distingue du droit de grève en ce qu'il ne constitue pas un moyen de pression du salarié sur l'employeur. Il n'est pas un droit collectif mais un **droit individuel**. Chacun doit pouvoir expliquer pourquoi il craint pour son intégrité physique. Ce droit doit être lié au sentiment personnel qu'existe un danger grave et imminent, même si plusieurs personnes peuvent partager ce sentiment. Il cesse lorsque le motif raisonnable de croire au danger a disparu ou lorsque ce danger a lui-même cessé.

Seuls les cas particuliers dont le juge serait saisi pourraient permettre de cerner la notion appliquée aux violences et menaces commises, par exemple, dans des établissements scolaires. Le juge administratif sera sans doute saisi à l'occasion d'autres retraits de traitement.