LE DROIT DE RETRAIT : UN DROIT À CONNAÎTRE ET À UTILISER !

Travail - Santé
Collectif conditions de travail

Les obligations de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail

Les obligations de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail définies, pour la Fonction publique, par le 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, modifié par le décret n°95-680 du 9 mai 1995 assurent, si elles sont appliquées, un haut niveau de protection des agent·es et imposent à l'employeur une obligation de moyens et de résultats.

Ainsi, toute situation de travail susceptible d'altérer, d'une manière ou d'une autre, la santé physique, psychique ou sociale d'un·e agent·e, doit être adaptée : la loi interdit que le travail altère la santé et encadre l'exercice d'un droit de retrait, face à un danger grave et imminent.

> *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,*
> *modifié par le décret n°95-680 du 9 mai 1995*
> *Le guide juridique de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique, outil précieux, reprend les articles de la loi et les explicite :*
> *https://www.fonctionpublique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/sante_securite_travail_fp/guide-juridique-circulaire-D82-453.pdf*

Les outils légaux existent donc.

L'enjeu pour les salarié·es et pour la CGT est d'obtenir leur application.

L'administration, à tous niveaux, a pour habitude de contester la légalité de l'exercice du droit de retrait. Il est toutefois fondamental d'exercer, et d'inciter à exercer ce droit, à bon escient, pour se protéger, et protéger les collègues.

Le droit de retrait, qu'est-ce que c'est ?

Le décret modifié 82-453 du 28 mai 1982 (art 5-6) indique que «l'*agent alerte immédiatement l'autorité administrative compétente 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 toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection*».

Ainsi, le droit de retrait, droit de se retirer d'une situation de travail dangereuse, est un droit pour tou·tes les travailleur•euses, y compris ceux de la Fonction publique.

CGT Éduc'action - 263 rue de Paris - case 549 - 93515 Montreuil cedex
Tél. : 01.55.82.76.55 – e-mail : unsen@cgteduc.fr - internet : www.cgteduc.fr

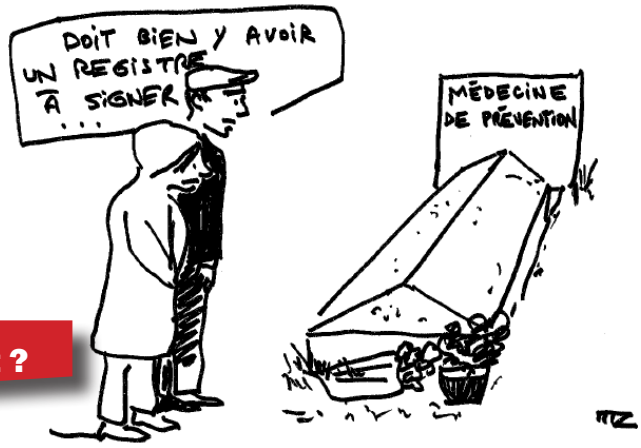
La notion de «**motif raisonnable**» constitue une formulation protectrice pour les travailleur·euses. Elle indique que même si l'enquête conclut à l'absence de danger réel ou de persistance du danger, et enjoint le ou les personnels concernés à reprendre le travail, l'agent·e ou les agent·es qui l'ont exercé ne sont pas en faute, dès lors qu'ils ou elles étaient de bonne foi et disposaient d'éléments suffisants pour se penser ou se sentir en danger.

C'est pourquoi l'important, pour fonder l'usage légitime de son droit de retrait, est de le motiver au mieux -caractérisation de l'imminence et de la gravité- et de tracer les écrits.

De plus, la réglementation précise qu' «*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*».

La notion de danger grave et imminent -DGI- a été clarifiée par une abondante jurisprudence : il s'agit d'une menace directe pour la vie ou la santé de l'agent·e. Par ailleurs, le danger est grave, c'est-à-dire « *susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée* ». De même, ce danger est imminent, c'est-à-dire « *susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché* ». Cette notion n'exclut toutefois pas celle de « *risque à effet différé* » résultant par exemple d'une exposition à un risque pathogène.

Le droit de retrait ne signifie pas forcément arrêt prolongé de l'activité de travail. L'agent·e peut se retirer plusieurs fois dans la journée et le retrait ne durer que très peu de temps.



Comment exercer correctement le droit de retrait ?

Ce droit est **exercé individuellement**, mais rien n'empêche, au contraire, **son exercice simultané par plusieurs salarié·es confronté·es au même danger.** Le droit de retrait se distingue du droit de grève car il ne constitue pas un moyen de pression du personnel sur l'administration après un désaccord.

Dès lors que le travailleur ou la travailleuse a un motif raisonnable de penser que le danger existe ou persiste, après avoir alerté quand la situation le permet, il ou elle a donc le droit de se retirer de la situation de travail -pas de son lieu de travail sauf si le danger concerne précisément tout le lieu de travail- et ce, tant que le danger perdure.

L'agent·e prévient l'autorité administrative à l'oral ainsi qu'à l'écrit, même a posteriori, pour sécuriser la démarche. Il·elle se retire de son poste de travail après avoir mis en sécurité les personnes dont il·elle avait éventuellement la charge. A ce stade, il est recommandé de chercher du soutien auprès de ses pair·es, ceux-ci ou celles-ci peuvent apporter du réconfort et témoigner, notamment en cas de tensions avec la hiérarchie. Il est également important de rencontrer le ou la chef·fe de service avant que celui ou celle-ci enquête sur la situation et prenne les mesures pour faire cesser le danger.

Le droit de retrait n'est en aucun cas un moyen de pression vis à vis de l'administration, il ne doit pas être confondu avec le droit de grève.

CGT Éduc'action - 263 rue de Paris - case 549 - 93515 Montreuil cedex Tel : 01.55.82.76.55 - e-mail : unsen@cgteduc.fr- internet : www.cgteduc.fr

L'accompagnement syndical

Le syndicat joue un rôle précieux pour vous accompagner dans la rédaction des signalements. En effet, les mots doivent être pesés et les faits rapportés précis, objectivés et documentés.

Le rôle du syndicat et des élu·es CGT est important. D'abord pour vous épauler dans l'exercice votre droit de retrait, ne pas vous laisser seul·es, mais aussi pour accompagner la rédaction du signalement et vous défendre face à la hiérarchie.

Il convient de remplir le Registre de signalement d'un Danger Grave et Imminent, généralement disponible auprès de l'administration, et le Registre Santé et Sécurité au Travail –RSST- qui doit être accessible à tout moment en format papier dans chaque établissement ou service et qui est dématérialisé dans certaines académies.

La description précise, circonstanciée et objective des faits par écrit, en lien avec la présence d'un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de l'agent·e qui se retire, seront autant d'éléments de preuve en CHSCT et devant la justice si besoin. Dans ce cadre, il peut s'avérer utile de recueillir des témoignages écrits, de faire des photos, des vidéos si besoin, de reprendre les fiches du RSST qui peuvent tracer l'antériorité du danger...

Dans tous les cas, il est conseillé de transmettre tout écrit -alerte, fiches du RSST, courriels...-, au syndicat et aux mandaté·es CHSCT pour qu'ils ou elles puissent s'en emparer au niveau des instances.

Le rôle du CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail)

Il est important de contacter le plus rapidement possible un ou plusieurs membres du CHSCT départemental ou académique. En effet, ils jouent un rôle de contrôle quant à la procédure qui doit être déclenchée dans ce cas –vérification de la cause de danger grave et imminent, déclenchement d'une enquête, rédaction de conclusions-. Il est par ailleurs préférable, même si cela n'est pas obligatoire, que ce droit d'alerte soit déposé par un membre du CHSCT, en amont de l'exercice du droit de retrait, afin d'obliger à une enquête paritaire du CHSCT –dans le cas contraire, l'enquête n'est pas paritaire-. Celle-ci se déroule sur le lieu de travail, les personnels qui se sont retirés sont entendus, tout document écrit utile est examiné, un rapport est rédigé faisant état des causes du danger et des mesures à prendre. En cas de désaccord entre l'administration et les organisations syndicales, dans un premier temps une réunion du CHSCT doit être organisée en urgence et, dans un second temps, l'inspection du travail est saisie.

Les représentant-es syndicaux·ales veillent à ce que l'enquête se déroule dans de bonnes conditions et associe le personnel.

L'absence de régularité de la procédure interdit tout retrait de salaire, toute sanction en cas de non reprise du travail et peut faire l'objet d'un recours au tribunal administratif. Il est par ailleurs important d'obtenir une mise en demeure écrite de l'autorité administrative à reprendre le travail.

Que faire en fonction de la réaction de la hiérarchie ?

Situation 1

LE·LA CHEF·FE DE SERVICE RÉPOND À SES OBLIGATIONS

Il·elle doit, par écrit faire connaître les mesures prises pour sécuriser le poste de travail et donner des instructions concernant le retour ou non sur le poste de travail.

Situation 2 A

L'AGENT·E EST EN DÉSACCORD AVEC LES CONCLUSIONS ET OU LES MESURES PRISES

IL·ELLE CHOISIT DE REPRENDRE LE TRAVAIL

il·elle doit indiquer explicitement et par écrit que l'employeur le place délibérément dans la situation de danger ou de défaillance signalée. Dans ce cas, il est fondamental d'exiger de la part le·la chef·fe de service un écrit mettant en demeure l'agent·e de reprendre le travail.

Situation 2 B

L'AGENT·E EST EN DÉSACCORD AVEC LES CONCLUSIONS ET OU LES MESURES PRISES

IL·ELLE CHOISIT DE NE PAS REPRENDRE LE TRAVAIL

il·elle en indique les motifs au·à la chef·fe de service. Dans ce cas, le risque est que l'employeur procède à des retenues sur salaire, la seule possibilité de contester sera alors de saisir le tribunal administratif.

À ce stade, cela démontre combien il est important que cette démarche soit accompagnée par le syndicat d'une part, pour que l'alerte soit posée par un·e élu·e mandaté·e au CHSCT, correctement circonstanciée et d'autre part, si possible, qu'elle ne soit pas isolée, d'où l'intérêt d'avoir exercé ce droit individuel à plusieurs.

Plus le maintien de ce droit de retrait aura été tracé et «balisé» (courriers, RSST, alertes, saisie d'un·e élu·e CHSCT …) plus la décision du TA sera favorable aux agent·es démontrant le défaut de l'employeur. Dans le cas contraire, le risque d'une décision défavorable à l'agent·e par les juges du tribunal administratif est bien plus important, ce dernier se prononçant au cas par cas, au regard du contexte particulier.

Situation 3

L'AUTORITÉ ADMINISTRATIVE NE RÉAGIT PAS OU OPPOSE UN REFUS , menaçant éventuellement d'un retrait sur salaire. Dans ce cas, il y a infraction caractérisée à plusieurs égards

Tant que l'enquête n'a pas eu lieu et n'est pas communiquée par écrit, l'employeur ne peut ni procéder à un retrait sur salaire ni prendre une mesure de sanction. Il est possible de saisir la juridiction administrative en référé en cas de retrait de salaire, saisine qu'il est préférable de doubler avec une saisine sur le fond -requête pour excès de pouvoir-.

La responsabilité de l'employeur peut être engagée pour faute de service devant la juridiction administrative, en vertu du décret 82-453 (Article 2-1) pour manquement à son obligation de résultat en matière de prévention des risques professionnels.

À partir de toutes les traces (fiches RSST, courriers, mails, photos, témoignages…), il est possible de déposer une main courante ou une plainte au commissariat ou à la gendarmerie.

Dans tous les cas, il faut faire appel au syndicat pour faire pression auprès du Rectorat ou de la DSDEN et obliger le ou la chef·fe de service à respecter ses obligations.

CGT Éduc'action - 263 rue de Paris - case 549 - 93515 Montreuil cedex Tél. : 01.55.82.76.55 – e-mail : unsen@cgteduc.fr - internet : www.cgteduc.fr