

Fiche n°4 – DROIT DE RETRAIT

Références :

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 (article 5-6 et suivants)

Circulaire DGAF B9 n°11 du 09 août 2011 relative à l'application des dispositions du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique

Définition

Le droit de retrait a été consacré par le juge administratif. Véritable principe général du droit, il peut se définir comme suit (article 5-6 du décret n° 82-453):

« 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 pour sa santé ».

Dès lors :

« 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 ».

Conditions de mise en œuvre

- Les conditions de fond : la présence d'un danger grave et imminent

Un danger grave est celui susceptible de porter atteinte à la vie ou à la santé de l'agent.

Un danger imminent est celui qui implique la survenance d'un événement dans un avenir très proche, quasi immédiat, susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché.

TA, Nantes, 21 déc. 2006, n° 051617 : les dysfonctionnements au sein d'une école dont une institutrice impute la responsabilité au comportement agressif du directeur ne sont pas constitutifs d'un danger grave et imminent.

- Les conditions de forme : l'obligation faite à l'agent d'informer l'autorité administrative

L'agent qui constate la présence d'un danger réel, et pas seulement éventuel, grave et imminent pour sa santé peut évoquer son droit de retrait et cesser son activité, à la condition toutefois qu'en cessant son activité, il ne mette pas lui-même, un ou plusieurs autres agents en danger.

Il doit alors en informer immédiatement l'autorité administrative compétente. Cette information peut être orale ou écrite.



2/2

Les conséquences du droit de retrait :

- *Pour l'administration :*

Dès qu'elle en est informée, l'administration doit diligenter une enquête.

- *Pour l'agent :*

Si le droit de retrait est justifié, l'agent n'encourt aucune sanction, ni aucune retenue sur salaire. Si des retenues ont été opérées, l'agent peut en demander la restitution.

Si le droit de retrait n'est pas justifié, l'agent s'expose à une retenue sur traitement pour service non fait, une sanction disciplinaire ainsi qu'à une procédure pour abandon de poste.

Enfin, il est à noter que dès que la situation de danger a cessé, l'agent doit reprendre ses fonctions sans attendre de notification de la part de l'autorité administrative.

! L'article 5-7 du décret n° 82-453 met en place un droit d'alerte à destination du chef de service et réservé au représentant du personnel au comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), lui-même alerté le cas échéant par un agent. Dès lors qu'une divergence de vue existe sur la présence du danger grave et imminent, l'autorité administrative doit réunir le CHSCT dans les vingt-quatre heures.

Le Conseil d'Etat, dans un arrêt du 18 juin 2014 n°369531, distingue clairement, sur le plan procédural, le droit de retrait de l'article 5-6 du droit d'alerte prévu par l'article 5-7. Ce n'est que dans ce second cas, et en cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, que l'administration est tenue de réunir d'urgence le CHSCT.

► Les « retraits protestataires »

L'exercice du droit de retrait, par principe, individuel se distingue des « retraits protestataires » ou revendications professionnelles collectives.

Toutefois, le Conseil d'Etat a pu juger que des agressions violentes et successives au sein d'un établissement sont bien constitutives d'un danger grave et imminent et peuvent justifier la cessation de travail d'un groupe d'enseignants (*CE, 2 juin 2010, MEN c/ Melle FUENTES, n°320935*).

► Le droit de retrait et le harcèlement moral

L'exercice du droit de retrait qui suppose une situation de danger grave et imminent peut paraître difficilement compatible avec une situation de harcèlement moral caractérisée par l'existence d'agissements répétés dans la durée de l'auteur de harcèlement.

Aucune juridiction n'a encore statué expressément sur ce point.