

# 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 : introduction du dispositif du **droit de retrait** dans la fonction publique d'État, répondant ainsi à la transposition de la directive-cadre **européenne** 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 décret n° 82-453 (paragraphe II.3).

L'ensemble des agents de la fonction publique d'État et territoriale, titulaires ou non titulaires, est également concerné par **le droit de retrait** (*seuls les agents de la fonction publique hospitalière relèvent des dispositions du code du travail*). Il se singularise par un dispositif réglementaire spécifique, qui peut **mettre le fonctionnaire en porte à faux entre l'usage du droit de retrait, son obligation d'obéissance à la hiérarchie et la nécessité de remplir la mission de service public**. De même, ce droit est plus restrictif encore lorsque l'agent exerce des missions de protection de sécurité.

## ① Principe

Le droit de retrait dans la fonction publique de l'État est défini à l'article 5-6 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifiée : *« si un agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection, il en avise immédiatement l'autorité administrative.*

*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... »*

Toute la difficulté réside dans l'appréciation, la plus objective possible, du danger grave et imminent susceptible de porter atteinte à l'intégrité physique du

L'exercice du droit de retrait doit remplir simultanément **4 conditions** :

1- le **danger** doit être considéré comme une menace directe pour la vie, l'intégrité physique ou la santé. Le danger peut provenir d'une machine, d'un processus de fabrication, d'une situation ou d'une ambiance de travail.

2- le caractère **imminent** implique la survenance d'un événement dans un avenir très proche, quasi immédiat. Pour autant, la jurisprudence étend cette notion aux risques de survenue d'une maladie professionnelle ou imputable au service, c'est-à-dire une exposition à un risque pathogène.

3- le motif **raisonnable** est plus délicat à apprécier car subjectif selon les personnes. Cependant, peu importe que le danger perçu par l'agent se révèle à posteriori, inexistant, improbable ou minime.

4- enfin, le retrait de l'agent ne doit pas être de nature à entraîner une nouvelle situation de **risque grave et imminent pour autrui**.

Dans ce cadre, *« l'autorité administrative ne peut pas demander à l'agent de reprendre son activité dans une situation de travail ou persiste un danger grave et imminent »*. Une telle injonction serait de nature à priver l'agent de son droit.

L'exercice du droit de retrait est limité pour les agents accomplissant des missions de protection des personnes et des

et des biens dès lors que cela compromettrait l'exécution même des missions. Cela concerne les domaines des douanes, de la police, de l'administration pénitentiaire et de la sécurité civile.

### ② La procédure d'alerte (voir tableau synoptique)

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

Il est opportun d'avertir un membre du CHSCTM (CRHSCT - CSHCT L/S) ou du CT (CTSD), voire les responsables syndicaux.

Ce dernier pourra être à l'origine de la procédure d'alerte qui relève de la compétence d'un membre du CHSCTM (CRHSCT- CSHCT L/S).

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*. (voir modèle en annexe)

L'autorité administrative prend les mesures et donne les instructions nécessaires pour permettre aux agents, en cas de **danger grave et imminent**, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail.

### ③ Les conditions de reprise du travail après exercice du droit de retrait

*“La reprise de service après exercice du droit de retrait ne dépend pas d'une information préalable de l'administration.”*

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 mais, elle n'est pas tenue d'inviter cet agent à reprendre son travail dès lors que des mesures ont été prises pour rétablir la sécurité.

La situation de danger peut, toutefois, du point de vue de l'agent, persister. On voit l'intérêt qu'il y a à se rapprocher d'un membre du CHSCTM (CRHSCT - CSHCT L/S) pour recueillir en temps et en heure les informations qui lui permettront de juger du moment opportun pour la reprise, ce qui lui évitera de s'exposer à des sanctions.

Ainsi, le Conseil d'État, dans une décision du 2 juin 2010, n° 320935, a donné raison à l'administration qui avait procédé à une retenue sur salaire d'un jour sur le traitement de l'enseignante qui, ce jour-là, ne se trouvait plus en situation de danger grave et imminent, suite aux mesures prises pour rétablir la sécurité dans son établissement scolaire.

### ⊕ 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'inspecteur 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, il 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), l'agent 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 de négligence si un manquement à une obligation de sécurité est avéré.

### Quelques conseils

#### Ne pas confondre droit de retrait et droit de grève

Bien que les textes prévoient que le droit de retrait puisse être exercé de façon collective, il ne peut pas toutefois être utilisé à des fins revendicatives et confondu avec l'exercice du droit de grève.

Les hypothèses dans lesquelles le droit de retrait collectif a été retenu par les juges sont rarissimes.

Le risque de requalification du droit de retrait en mouvement collectif illicite est réel.

Les agents de la fonction publique participant à un tel mouvement s'exposent potentiellement à des retenues sur les éléments de rémunération et des sanctions disciplinaires.

#### Sécuriser l'exercice du droit de retrait

**La mise en œuvre du droit de retrait n'est pas sans risque pour l'agent.** La marge d'appréciation importante, le pouvoir souverain d'appréciation des juges, font du droit de retrait un exercice presque aussi aléatoire que le jeu de « pile ou face ». Il s'agit toujours de juger au cas par cas en fonction d'une situation donnée.

L'agent doit par conséquent sécuriser, autant que possible, l'exercice du droit de retrait. Sauf, cas d'urgence, il lui est recommandé de se rapprocher des représentants du personnel, [membre du CHSM - CRHSCT ou CHSCT L/S] qui alerteront l'autorité hiérarchique compétente.

De plus, **la saisine du médecin de prévention est souhaitable** car il est le mieux à même d'apprécier la nocivité du travail ou de l'environnement sur la santé de l'agent.

De plus, il est important de bien différencier *les situations d'urgence et les questions structurelles*. Si un danger survient de façon imprévue et aiguë, l'agent doit penser d'abord à protéger sa santé et sa vie. Le droit de retrait est alors pleinement légitime.

**Si la question est d'ordre structurel** : aménagement d'un poste de travail, mauvaises conditions de travail, il est judicieux de saisir les représentants du personnel de la question (CHSCTM - CRHSCT - CHSCT L/S - CAP- CT)

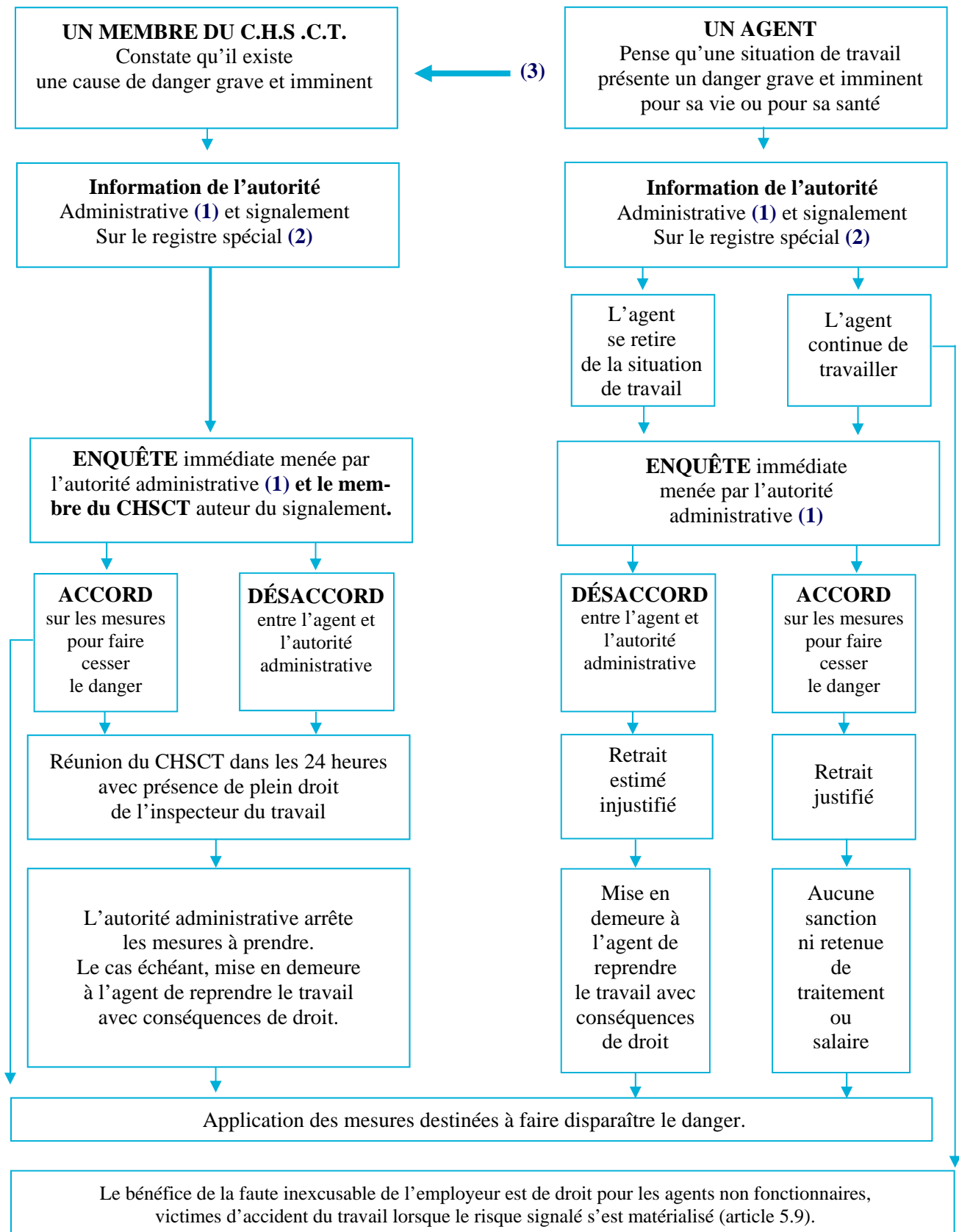
### SIGLES

**CAP** : Commission Administrative Paritaire ;  
**CHSCT** : Comité d'hygiène et de Sécurité et des conditions de travail ;  
**CHSCTM** : Ministériel ;  
**CRHSCT** : Régional ;  
**CHSCT(L/S)** : Local ou Spécial ;  
**CT** : Comité Technique .  
**CTSD** : Comité Tehnique de Services Dé-concentrés





**Tableau synoptique : procédure en cas de danger grave et imminent  
(droit de retrait)  
(Articles 5-6 à 5-9 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié)**



(1) Autorité administrative ou son représentant

(2) Voir annexe 2

(3) information souhaitable et opportune

**Signalement d'un danger grave et imminent.**  
**Modèle de registre spécial destiné au signalement d'un danger grave et imminent par un membre du CHS ou par un agent**

*Administration :*

*Pages : (1)*

*CHS :(1)*

*Établissement ou service :*

*Bureau ou atelier 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 du danger grave et imminent encouru :*

*Description de la défaillance constatée (indiquer depuis quand) :*

*Date :*

*Heure :*

*Signature de l'agent :*

*Signature du membre du C.H.S. :(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 CHSCT.*

*(2) Une note de service doit désigner au personnel, le représentant de l'employeur habilité à recevoir ce signalement.*

*(3) Le cas échéant.*