



FICHE PRATIQUE

Droits des personnels



Le droit de retrait et la procédure d'alerte

LE DROIT DE RETRAIT :

Le droit de retrait est une disposition du droit du travail qui permet à tout agent de la Fonction Publique de se retirer de son poste de travail, s'il estime pour motif raisonnable, que celui-ci présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Quatre conditions sont donc nécessaires pour pouvoir exercer le droit de retrait :

- La présence d'un danger grave : c'est à dire d'une menace directe pour la vie ou la santé de l'agent
- le caractère imminent du danger signifie que l'événement peut se dérouler dans un avenir très proche
- le motif raisonnable : l'agent doit avoir la conviction que le danger grave est susceptible de menacer sa vie ou gravement sa santé.

Peu importe que le danger perçu par le fonctionnaire se révèle à postériori, inexistant ou minime.

- le retrait de l'agent ne doit pas avoir pour conséquence une nouvelle situation grave pour ses collègues.

Caractéristiques de ce droit :

Il s'agit d'un droit individuel mais qui peut être utilisé de manière collective, sans qu'il puisse être assimilé au droit de grève.

Le droit de retrait n'entraîne ni sanction, ni retenue sur salaire. A condition qu'il soit reconnu par l'employeur (nous allons en reparler)

En cas de contestation, c'est le juge administratif qui décide.

Procédure à suivre pour recourir au droit de retrait:

- L'agent utilisant son droit de retrait doit informer son supérieur hiérarchique direct de la situation de travail dangereuse dans laquelle il se trouve. Il doit également s'assurer que l'arrêt de son travail n'entraînera pas un danger pour ses collègues
- Il est également souhaitable, mais non obligatoire d'avertir un membre du CHS-CT ou du CT.

LA PROCEDURE D'ALERTE :

Il s'agit d'une procédure en amont permettant d'alerter l'administration sur les dangers d'une situation, avant toute procédure de mise en oeuvre du droit de retrait

Le fonctionnaire signale immédiatement à son chef de service toute situation de travail permettant de justifier un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ce signalement doit être recueilli sur le registre spécial de danger grave et imminent. Les membres du CHS-CT peuvent également émettre des consignes sur ce registre.

A la suite de ce signalement, l'autorité administrative doit procéder à une enquête.
Le chef de service doit prendre des mesures nécessaires pour remédier à la situation.

En cas de divergence sur la réalité du danger :

L'Administration après consultation du CHS-CT, arrête les mesures à prendre et met en demeure si nécessaire l'agent de reprendre son travail, si la situation de danger ne persiste plus ou si l'Administration a jugé que le retrait était injustifié.

Le risque pour un agent utilisateur du droit de retrait : une sanction administrative pour abandon de poste
L'Administration qui estime que le droit de retrait d'un agent serait abusif, peut exercer une retenue sur salaire, pour défaut de service fait, ou pis recourir à une sanction administrative pour abandon de poste.

A titre d'exemple, il a été jugé qu'un harcèlement moral ne pouvait justifier le droit de retrait et que dans ce cas la procédure pour abandon de poste diligenté par l'Administration était légale (TA de Dijon : 15 avril 2005 n° 0500689)

Nous conseillons en conséquence à nos collègues de n'utiliser le droit de retrait qu'avec une extrême précaution et dans des cas réellement graves. Il est recommandé à l'agent de s'enquérir des conseils des membres du CHS-CT, ou de consulter un délégué du personnel UNSA, avant toute mise en oeuvre de ce procédé.