

Droit de retrait ?

Beaucoup de collègues nous interrogent sur le droit de retrait. Cet article a pour but de clarifier le cadre juridique du droit de retrait : dans quel cadre peut-il intervenir ? Quelles sont les démarches ?

Le droit de retrait : la procédure dans les écoles

1

Un-e agent-e pense qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé :

Elle/il complète une fiche DGI (Danger Grave et Imminent) en expliquant le danger auquel il est confronté.

Ces fiches sont présentes sur le site <http://81.snuipp.fr/spip.php?article4714>

Soit l'agent-e continue de travailler, dans ce cas elle/il a exercé un droit d'alerte.

- Soit l'agent-e se retire de la situation de travail : **c'est ce que l'on appelle le droit de retrait.**

2

Il peut faire le choix de transmettre :

- **La fiche DGI directement au DASEN**

(il est conseillé d'informer l'IEN)

1. Il y a enquête immédiate de l'administration qui donne instruction pour des mesures destinées à supprimer le danger.
2. Quand elle estime le danger supprimé, ou qu'il n'y en a pas, cas de désaccord avec l'agent-e, elle doit ensuite demander à l'agent par écrit de reprendre le travail.

Si l'agent refuse, il-elle s'expose à la fois à un rappel de traitement et à une sanction disciplinaire.

- **Via un membre de CHSCT qui transmettra à l'administration**

1. Le membre de CHSCT est associé à l'enquête administrative.
2. S'il y a désaccord entre l'agent-e et l'administration sur la réalité du danger ou les mesures conservatoires prises pour faire cesser le danger, il y a réunion du CHSCT dans les 24H.
3. Si le désaccord persiste, l'inspecteur du travail peut être saisi.

Les textes réglementaires

- Les textes réglementaires Droit d'alerte et de retrait Articles 5-6 à 5-9 Décret n°82-453 du 28 Mai 1982, modifié par le décret n°2011-774 du 28 juin 2011 Circulaire DGAFP du 9 août 2011 relatif à : « l'Hygiène et à la Sécurité au travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la Fonction Publique »



Principes

- **Retrait justifié** (avec motif raisonnable)

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre du fonctionnaire qui s'est retiré d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou sa Santé.

- **Retrait injustifié** (sans motif raisonnable)

Lorsque le droit de retrait est invoqué de manière abusive par un fonctionnaire qui n'a pas de motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, celui-ci s'expose à la fois à un rappel de traitement et à une sanction disciplinaire.



Ce recours interviendrait après que tous les autres leviers aient été actionnés :
Check liste non validée, décision du conseil des maîtres de ne pas rouvrir, décision du maire de ne pas rouvrir...



Le danger grave et imminent

Il y a danger grave et imminent, lorsque la personne est en présence d'une menace susceptible de provoquer une atteinte grave à son intégrité physique ou à sa santé.



Le droit de retrait est un droit individuel

Le droit de retrait est un droit individuel : le fonctionnaire doit estimer raisonnablement qu'il court un risque grave et imminent pour sa santé et sa sécurité.

Il importe que le fonctionnaire se prévalant du droit de retrait ait personnellement un motif raisonnable de se croire en danger s'il continue son travail.

Si le droit de retrait, peut s'appliquer à « un groupe de salariés », c'est à condition qu'il y ait un danger grave et imminent « pour chacun d'eux », ou du moins un motif raisonnable d'y croire.

Le droit de retrait n'est donc pas un droit collectif, mais un droit individuel.