



DROIT D'ALERTE ET DE RETRAIT EN CAS DE DANGERS GRAVES ET IMMINENTS

1

QU'EST CE QUE LE DROIT DE RETRAIT

Il s'agit de la possibilité pour l'agent de se retirer de sa situation de travail en cas de danger grave et imminent.

DANGER GRAVE

“Menace directe pour la vie, l'intégrité physique ou la santé de l'agent, susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée”

La gravité a donc des conséquences définitives ou importantes et à long terme.

La notion de danger peut provenir d'une machine, d'un processus de fabrication, d'une situation ou d'une ambiance de travail.

La notion de danger “grave” conduit à écarter le danger inhérent à l'exercice d'activités dangereuses par nature.



DANGER IMMINENT

“Le caractère imminent du danger implique la survenance d'un événement dans un avenir très proche, quasi-immédiat.”

Toutefois, cette notion n'exclut pas celle de « risques à effets différés » telle que l'exposition à des produits cancérogènes, mutagènes ou reprotoxiques.



MOTIF RAISONNABLE

“L'agent doit avoir un motif raisonnable de croire à l'existence d'un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Peu importe que le danger perçu se révèle, a posteriori, inexistant, improbable ou minime, dès lors que l'agent en cause avait pu raisonnablement craindre son existence ou sa gravité.”



NE PAS CREER UNE NOUVELLE SITUATION DE DANGER

“La décision de l'agent ne doit pas créer pour d'autres personnes une nouvelle situation de risque grave et imminent.”

2

PROCEDURE A SUIVRE POUR L'EXERCICE DU DROIT DE RETRAIT



Lorsque qu'un danger grave et imminent est identifié, l'agent doit prévenir son supérieur hiérarchique et/ou un membre du CST/F3SCT.

Ces derniers informent l'autorité territoriale.

C'est le devoir d'alerte

A cette étape, il est possible de renseigner le registre DGI.

Pendant ce temps, l'agent exposé exerce son **droit de retrait.**

Il quitte son poste et ne reprendra son activité qu'une fois le danger résorbé.

Synoptique
en annexe



Le salarié qui exerce son droit de retrait ne peut pas pour autant rentrer chez lui et doit rester à la disposition de sa collectivité. Celle-ci peut alors l'affecter temporairement sur un autre poste correspondant à ses compétences.

3

MODE D'EMPLOI DU REGISTRE DGI

QUI PEUT LE REMPLIR ?

Les membres du CST/F3SCT, l'autorité territoriale et l'agent exerçant son droit de retrait peuvent consigner le danger dans le registre.

Puis suite à l'enquête initiale, il sera signé et complété par les différents intervenants.



OÙ LE CONSERVER ?

Chaque collectivité dispose d'un seul et unique registre des dangers graves et imminents. Il est en général disponible au service RH.

QUAND LE COMPLETER ?

Le registre doit être utilisé pour consigner toutes les situations où un agent a exercé son droit de retrait.

Il n'y a pas de support imposé. Le registre peut être un cahier, un classeur avec des fiches... Mais il doit être côté et ouvert au timbre du CST/F3SCT

COMBIEN DE TEMPS FAUT-IL L'ARCHIVER ?

La réglementation ne prévoit pas d'archivage du registre. Cependant, tous les registres clôturés doivent rester accessibles pour toute consultation.



Vous trouverez un modèle de registre des dangers graves et imminents en version WORD en cliquant sur le lien suivant.

4

CARACTERISTIQUES

UN DROIT INDIVIDUEL

Le droit de retrait est un droit individuel.

Le droit de retrait ne s'applique qu'à la seule situation susceptible de présenter un danger grave et imminent pour la vie ou la santé : l'agent qui exerce ce droit ne peut donc cesser toute activité, y compris celles dépourvues de tout danger.



La situation dangereuse peut concerner une personne ou un groupe de travailleurs. Dans un tel cas, chaque agent informe l'autorité territoriale qu'il exerce son droit de retrait.

UN DROIT PROTEGE

Le droit de retrait ne peut entraîner ni sanction, ni retenue sur salaire pour un agent ayant un motif raisonnable de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour la vie ou la santé.

En revanche, la jurisprudence considère que si l'exercice du droit de retrait a été abusif, une retenue de salaire pour absence de service fait peut être effectuée.

On ne peut pas demander à l'agent de reprendre son travail tant que le danger grave et imminent persiste.

Si la procédure n'aboutit pas, que le désaccord subsiste et que l'agent persiste dans son droit, il peut motiver son action en justice.

LES LIMITES A L'EXERCICE DU DROIT DE RETRAIT

Le droit de retrait s'exerce sous réserve de l'exclusion de certaines missions de sécurité des biens et des personnes, incompatibles avec l'exercice de ce droit.

Il ne peut pas s'exercer pour les cadres d'emplois des sapeurs pompiers, de la police municipale et les gardes champêtres lors de leur missions.

5

QUESTIONS DIVERSES

Le harcèlement moral peut-il justifier le droit de retrait?

Le harcèlement moral est caractérisé par la conjonction et la répétition de faits ou agissements s'inscrivant dans la durée et peut, au regard de la jurisprudence, être regardé comme un danger grave et imminent justifiant la mise en place du droit de retrait (CA d'Angers, 09-01852 du 01/02/2011 et CA de Besançon, 07-01839, du 17 juillet 2008).

Peut-on user du droit de retrait en cas de menaces terroristes?

Non. Le droit de retrait concerne le cas d'un agent qui a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. L'existence d'inquiétude dans le cadre de l'activité professionnelle ne peut pas caractériser à elle seule l'imminence d'un danger grave et donc justifier un cas de retrait.



Peut-on user du droit de retrait en cas d'épisode de Covid-19?

Le droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale. Ainsi la pandémie n'est pas une raison suffisante pour justifier un droit de retrait. Il ne peut pas être utilisé dans le cadre où l'autorité territoriale a mis en œuvre les dispositions prévues par la réglementation.

6

QUELQUES EXEMPLES

Situation où le droit de retrait a été validé:

Constitue un **motif raisonnable justifiant l'exercice de son droit de retrait par le salarié la défectuosité du système de freinage** du camion de l'entreprise, alors qu'après l'interdiction de circulation émise par le service des mines, l'employeur était tenu de présenter le véhicule à une contre-visite afin que ce même service des mines puisse garantir l'intégralité des réparations effectuées. En attendant ce nouveau contrôle, le salarié était en droit de penser que la conduite de ce camion présente un danger grave et imminent pour sa vie, les tiers, ainsi que le matériel de l'entreprise. Le licenciement fondé sur le refus de conduire le véhicule était dès lors sans cause réelle et sérieuse. (CA Montpellier, ch. soc., 30 avr. 1998, no 857, SA Pinault équipement c/ Zavierta).

La cour d'appel a estimé que le salarié peintre-ravaleur avait un motif raisonnable de penser que **l'échafaudage sur lequel il travaillait présentait un danger grave et imminent** pour lui de nature à justifier l'exercice de son droit de retrait et que le licenciement pour faute grave n'était pas fondé (Cass 02-45401 du 23.06.2004).

Le refus d'un veilleur de nuit de se présenter à son poste, alors qu'il avait été **menacé directement par un résident du foyer, ivre, qui avait cassé la baie vitrée de protection**, est justifié quand l'employeur alerté n'a pris aucune précaution à l'encontre du danger qui persistait (CA Paris, 27 mars 1987).

L'opération consistant à **installer des illuminations de Noël à partir d'une échelle et d'un godet de tracteur levé à 4 mètres du sol** dans lequel l'agent devait prendre place. (TA Besançon n°960071du 10.10.1996).

Situation où le droit de retrait n'a pas été validé:

A été **déclaré abusif** le droit de retrait exercé par une salariée ayant **quitté son bureau pour ne plus être exposée aux courants d'air**. La cour d'appel a fait ressortir que la salariée ne pouvait prétendre avoir un motif raisonnable de penser que les courants d'air, dont elle se plaignait, présentaient un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé. (cass.soc. 17 .10.1989).

Les travaux de **nettoyage des regards d'égouts par une température extérieure inférieure à 8 degrés** et sans que l'agent soit équipé d'un blouson avec bandes réfléchissantes. (TA Besançon du 10.10.2005).

Le fait pour un agent affecté à la surveillance de la voie publique de **se trouver seul à procéder à la verbalisation des contrevenants** au stationnement payant. (CAA Lyon n°07LY00746 du 22.12.2009).

La dégradation accidentelle des conditions de travail ne peut justifier l'exercice du droit de retrait par un salarié, en l'absence de danger grave et imminent. Le niveau sonore habituellement subi par le salarié était de 82 décibels et s'était élevé à 88 décibels. Selon le conseil des prud'hommes, **une mesure individuelle de protection, bouchons antibruit, aurait pu suffire à remédier aux nuisances** constatées, le seuil dangereux se situant à 90 décibels pendant quarante heures d'exposition (Cons. prud'h. Béthune, 31 oct. 1984 : JCP éd. E 1985, no 14439).

7

REGLEMENTATION

Décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la Fonction Publique Territoriale.

Article 5-1



Circulaire INTB1209800C du 12 octobre 2012 relative à l'application des dispositions du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique

I. 5.2.



Décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics

Article 68



