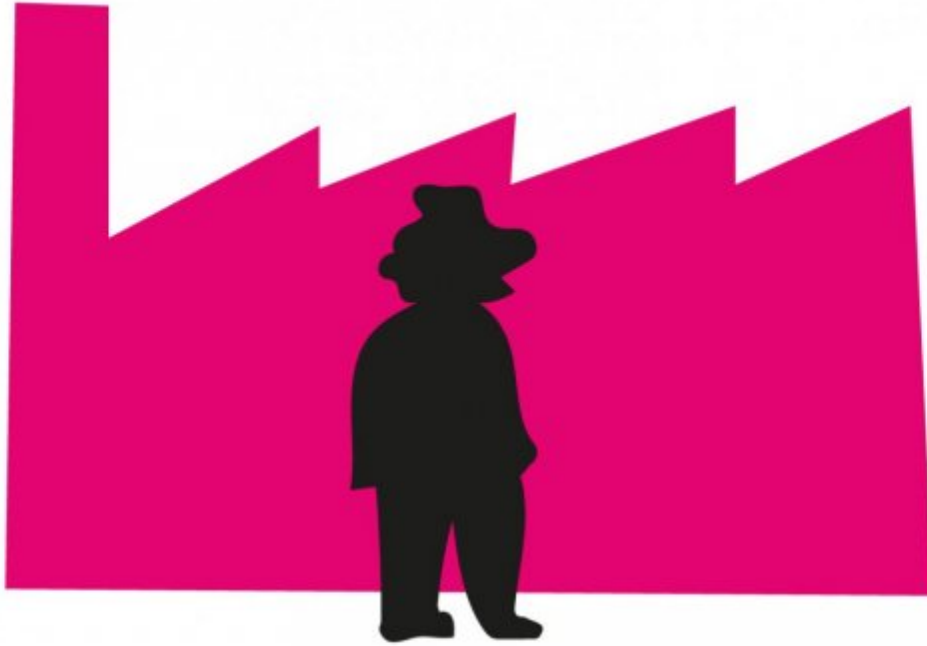




# Droit d'alerte, droit de retrait, danger grave et imminent

10 avril 2020



## Qu'est-ce que le droit de retrait ?

Dans le cadre de son travail, toute personne qui pense être face à une situation de danger grave et imminent pour sa santé peut se retirer de celle-ci, après en avoir averti son employeur (il est recommandé en parallèle de faire un écrit : mail, courrier remis en main propre contre signature).

## Si je veux exercer mon droit de retrait, que dois-je faire ?

À la suite de l'exercice de ce droit, Solidaires conseille d'avertir les représentant·es des personnels, qui peuvent mener un droit d'alerte du CSE/CSSCT et laisser des traces de cette situation dangereuse. Elle n'a pas à prouver l'existence de ce danger puisqu'elle doit seulement avoir un motif raisonnable de penser que ce danger existe, en fonction de ses connaissances et de son jugement. Dans ce cadre, l'information communiquée par l'employeur est primordiale.

Par exemple, un·e guichetier·e qui exercerait son droit de retrait, pourrait tout à fait demander à son employeur de continuer à travailler mais sans contact avec le public. Être en droit de retrait ne permet donc pas de rentrer chez soi mais bien de ne plus être au contact du danger identifié.

## Est-ce que mon employeur peut arrêter de me payer si j'exerce mon droit de retrait ?

L'employeur ne peut pas sanctionner le salarié qui exerce ce droit et ne peut pas cesser de lui verser sa rémunération (c. trav. art. L. 4131-3). En cas de suspicion d'abus/désaccord sur la réalité du danger, le

litige pourra être tranché à posteriori par le conseil de prud'hommes (qui sera le plus souvent saisi d'une demande de l'employeur ou du salarié relative au versement des salaires) dans le privé.

À noter que si l'employeur conteste la réalité du danger, seul un juge pourra trancher le litige.

## **Le risque d'exposition au coronavirus permet-il au salarié d'exercer son droit de retrait ?**

Les salarié-e-s sont encouragé-e-s à utiliser leur droit de retrait lorsque les mesures de prévention suffisantes n'ont pas été mises en place pour les secteurs sanitaires, médicaux et de première nécessité. Pour les autres secteurs, la consigne de confinement de la population doit signifier une interruption du travail.

## **Si mon employeur ne respecte pas les recommandations du gouvernement, est-ce que je peux considérer que je suis en danger grave et imminent ?**

Le fait que l'employeur ne mette pas en œuvre les recommandations du gouvernement ou toute mesure adaptée est une circonstance favorisant la caractérisation d'un danger grave et imminent. Mais la réciproque n'est pas vraie. Ce n'est pas parce que l'employeur applique les recommandations du gouvernement que les salariés ne peuvent pas déclencher leur droit de retrait. Ensuite, le danger peut être caractérisé par une cause extérieure au salarié (ex. : locaux dangereux) ou être lié à son état de santé (ex. : allergie aux agents auxquels son poste l'expose ; Cass. Soc. 20 mars 1996, n° 93-40111, BC V n° 107).

## **Si je suis un-e salarié-e vulnérable (enceinte, asthmatique, que je fume ou que j'ai plus de 60 ans), est-ce que je peux exercer mon droit de retrait ?**

Oui, un-e salarié-e vulnérable au coronavirus (femmes enceinte, personnes âgées de plus de 60 ans, gros fumeurs, personnes asthmatiques ou connaissant des difficultés respiratoires) peut mettre en œuvre son droit de retrait beaucoup plus facilement. Notons que le droit de retrait concerne la situation du salarié. Le fait qu'il vive avec une personne particulièrement vulnérable au coronavirus ne permet pas d'invoquer le droit de retrait.

## **Doit-on exercer notre droit de retrait collectivement ?**

Le droit de retrait s'exerce individuellement par le/la salarié-e. Cependant, nous conseillons aux équipes d'exercer leur droit de retrait dans un cadre collectif soutenu par les syndicats et les représentant-e-s du personnel. Un syndicat peut organiser le déclenchement du droit de retrait en ciblant les postes de travail exposés à un danger grave et imminent ou encore en ciblant les salariés particulièrement vulnérables. Le droit de retrait est un droit garanti par un article de loi (Code du travail, partie applicable dans le privé comme dans le public) et sous le contrôle des conseils de prud'hommes.

Avant que les salariés n'exercent leur droit de retrait chacun individuellement, il peut être utile que des membres du CSE lancent une alerte auprès de l'employeur. Cela rend le droit de retrait plus collectif. Cela peut permettre également de contraindre l'employeur à réfléchir à des solutions pour éviter les situations à risque.

## **Comment exercer son droit de retrait ?**

Il suffit de prévenir son ou sa cheffe par mail, SMS pour garder une trace, ou à l'oral en cas d'urgence.

Comment alerter les membres du CSE sur un danger grave et imminent ?

voir la lettre dans le dossier Ressources.

## **Dans quelle condition le droit de retrait s'exerce-t-il dans la fonction publique ?**

En cas de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, le salarié est en droit de suspendre son activité après avoir avisé l'employeur de ce danger (art. 5-6 du décret 82-453 du 28 mai 1982 pour la FPE ; art. 5-1 décret 85-603 du 10 juin 1985 FPT) Il suffit que le salarié ait un motif raisonnable de craindre pour sa vie ou sa santé pour qu'il déclenche la procédure de retrait. L'appréciation se fait au cas par cas. Le Questions/Réponses du gouvernement souligne que peut être considéré comme « grave » tout danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée et comme « imminent », tout danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché (Q/R 21). L'employeur ne peut pas sanctionner l'agent-e qui exerce ce droit et ne peut pas cesser de lui verser sa rémunération. En cas de contestation du droit de retrait par l'administration, qui pourrait procéder au prélèvement de journées sur le traitement de l'agent-e, possibilité de mener une action devant le tribunal administratif en référé ou avec un recours au fond. En cas de non reconnaissance du droit de retrait par l'administration, dans le contexte actuel possibilité d'introduire un référé-liberté sur l'atteinte au droit à la préservation de sa santé qui est une liberté fondamentale. Être en droit de retrait ne permet donc pas de rentrer chez soi mais bien de ne plus être au contact du danger identifié. En l'espèce, le risque lié à l'épidémie de COVID-19 peut faire partie des cas où l'agent-e peut quitter son lieu de travail ou ne pas s'y rendre.

## **Le risque d'exposition au coronavirus permet-il au salarié d'exercer son droit de retrait ?**

Les agent-e-s sont légitimes à utiliser leur droit de retrait lorsque les mesures de prévention suffisantes n'ont pas été mises en place. Dans la fonction publique, certaines missions de sécurité des biens et des personnes sont considérées incompatibles avec l'exercice du droit de retrait individuel, qui serait de nature à compromettre l'exécution même des missions propres de ce service, notamment dans les domaines de la douane, de la police, de l'administration pénitentiaire et de la sécurité civile (voir alinéa IV de l'art. 5-6)

Le droit de retrait est un droit garanti par un article de loi et sous le contrôle du juge administratif. Le droit de retrait s'exerce individuellement par l'agent-e. Mais qui peut s'exercer collectivement. Par ailleurs le droit de retrait n'est qu'une possibilité et il ne saurait être reproché à un-e agent-e victime d'un accident de service de ne pas s'être retiré-e d'une situation de travail qui s'est révélée dangereuse. En lien avec les équipes syndicales, les personnels ne doivent pas hésiter à alerter et selon les situations à user de leur droit de retrait. Cependant, rien n'empêche qu'un syndicat organise le déclenchement du droit de retrait en ciblant les postes de travail ou services exposés à un danger grave et imminent ou encore en ciblant les salariés particulièrement vulnérables.

Les représentant-es du personnel au CHSCT peuvent exercer un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent. L'employeur est alors tenu de procéder à une enquête avec le représentant du personnel qui a lancé l'alerte et de prendre toute mesure qui s'impose. Avant que les salariés n'exercent leur droit de retrait chacun individuellement, il peut être utile que des membres du CHSCT lancent une alerte auprès de l'employeur (l'autorité administrative compétente). Cela rend le droit de retrait plus collectif. Cela peut permettre également de contraindre l'employeur à réfléchir à des solutions pour éviter les situations à risque.

## **Comment faire le droit de retrait ?**

Pour se retirer d'une telle situation, l'agent-e doit au préalable s'assurer que sa mise en retrait « ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent. » (art. 5-6, alinéa III) Ensuite il faut appeler rapidement le/la chef-fe de service et expliquer qu'un ou plusieurs agent-es font usage de leur droit de retrait : « Pour des motifs sérieux et raisonnables d'atteintes à la santé, je vous informe que je fais usage de mon droit de retrait, encadré par le décret 82-453. » Chaque personnel concerné par le droit de retrait doit individuellement faire cette démarche. Une fois le/la chef-fe de service prévenu-e par oral

et par écrit, il faut contacter en urgence les membres du CHSCT compétent, ainsi que les organisations syndicales, pour les avertir que le ou les personnels se sont placés en droit de retrait et pour qu'ils ou elles viennent constater le danger grave et imminent. Le retrait n'autorise pas à rentrer chez soi ou à s'éloigner du lieu de travail, il s'agit seulement de s'extraire de la zone exposée au risque. La cause du droit de retrait

## Que faire si le juge estime que le droit de retrait est injustifié ?

Si le juge estimait que le droit de retrait était injustifié alors le ou la salarié-e qui a cessé le travail pourrait se voir soumis-e à une procédure de licenciement, les représentants du personnel au CSE peuvent exercer un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent. L'employeur est alors tenu de procéder à une enquête avec le représentant du personnel qui a lancé l'alerte et de prendre toute mesure qui s'impose.

Pour aller plus loin, lire la fiche de la commission « conditions de travail » de Solidaires :

<http://la-petite-boite-a-outils.org/droit-dalerte-et-droit-de-retrait-pour-les-fonctionnaires-detat-ou-comment-alerter-pour-protoger-sa-vie-et-sa-sante-au-travail/>

Attention : Le gouvernement fait passer un message selon lequel, à priori, l'exposition au COVID-19 ne représente pas un danger grave et imminent pour les fonctionnaires, et ce de manière globale, donc quel que soit le travail effectué, et les conditions dans lesquelles il doit s'effectuer. Cela est faux.

Donc pour résumer, chaque agent-e qui pense avoir un motif raisonnable de penser que la situation de travail représente un danger grave et imminent pour sa santé peut exercer son droit de retrait, après en avoir averti son employeur. Chaque situation doit donc être analysée au cas par cas, sans à priori, afin de protéger la santé de toutes et tous.

- Droit d'alerte de droit de retrait : <https://solidaires.org/Fiche-no-6-Droit-de-retrait-et-droit-d-alerte>

Pour le secteur public, en cas de désaccord, c'est du ressort du CHSCT et du tribunal administratif. Par exemple, un-e guichetier-e qui exercerait son droit de retrait, pourrait tout à fait demander à son employeur de continuer à travailler mais sans contact avec le public. Être en droit de retrait ne permet donc pas de rentrer chez soi mais bien de ne plus être au contact du danger identifié.

- Emplacement : [Edito](#) > [Foire aux questions au temps du coronavirus](#) > [Vous êtes sur votre lieu de travail](#) >
- Adresse de cet article : <https://solidaires.org/Droit-d-alerte-droit-de-retrait-danger-grave-et-imminent>