

Rappel

- Protocole du 28 juillet 1994 Art. 1.4 – 5.6 – 5.9
- Loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982

- Le fonctionnaire ou l'agent peut se retirer d'une situation de travail qui présente un caractère de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il peut également ne pas reprendre son poste de travail sans encourir de sanction ni de retenue de traitement ou de salaire.

Notion de danger

C'est une menace susceptible de provoquer une atteinte sérieuse à l'intégrité physique d'un salarié dans un proche délai.

La Loi ne distingue pas l'origine du danger, ce peut être une machine, un processus de fabrication ou une ambiance de travail.

C'est l'existence d'une situation dangereuse qui légitime le retrait des salariés.

Comment exercer le droit de retrait

- La procédure d'alerte

Elle peut se faire au préalable ou de façon concomitante. Le salarié doit signaler **immédiatement** à l'autorité administrative ou son représentant toute situation de travail dont il pense raisonnablement qu'elle présente un danger grave et/ ou imminent.

Si l'article L 231-8 du Code du Travail n'impose pas de le faire par écrit mais il est cependant fortement conseillé à titre de preuve de consigner par écrit les faits.

A la suite de ce signalement, l'autorité administrative ou son représentant doit prendre les dispositions propres à remédier à la situation de danger grave et imminent.

- Le droit de retrait

C'est la suspension temporaire d'une tâche motivée par la notion de danger grave et / ou imminent. Sa durée dépend de la nature du danger et des mesures préventives prises par l'autorité ou son représentant.

Cependant le droit de retrait doit se faire de façon telle qu'il ne crée pas pour autrui une nouvelle situation de danger.

Le droit de retrait est une faculté et ne peut pas être opposé à un salarié qui aurait été blessé sans le mettre en œuvre.

Le droit de retrait peut s'exercer individuellement ou collectivement mais la jurisprudence rappelle que ce droit ne doit pas être confondu avec une action de revendication, (§ Droit de Retrait et Jurisprudence, page 2).

Conséquence de l'exercice du droit de retrait

- Retrait justifié

Aucune sanction, ni retenue de salaire ne peut être prise. Une erreur du salarié dès lors qu'il estimait le motif raisonnable de croire à un danger imminent ou grave, ne constitue pas une faute sanctionnable et l'existence du motif raisonnable ne relève que de l'appréciation souveraine du juge de fond.

- Retrait injustifié

Si cela n'entraîne pas de conséquences fâcheuses, le salarié s'expose à une retenue de salaire et à une sanction disciplinaire. Dans le cas contraire, par contre, et si cela cause un risque pour un tiers, le salarié encourt des sanctions civiles et pénales. Ainsi l'abandon de poste sans autorisation constitue une faute grave.

Conséquence de la faute inexcusable de l'employeur

Le chef d'établissement reste maître des mesures de prévention, des décisions de la gestion.

La faute inexcusable est donc la sanction de l'erreur d'appréciation du danger grave et / ou imminent, ou de l'insuffisance des mesures prises pour le faire cesser.

Cette faute n'a pas à être prouvée par la victime :

- si elle a informé au préalable son employeur. Pour ce dernier le fait d'avoir eu connaissance du danger et de n'avoir pas pris les mesures en conséquence pour y remédier constitue une faute d'une gravité exceptionnelle,
- si la victime n'a pas commis de faute dans la réalisation du dommage,

La faute inexcusable de droit comporte tous les éléments de la faute pénale (imprudence, négligence, maladresses, inattention et inobservation des règlements

Indemnisation

La victime ou ses ayants droits peut demander l'indemnisation des préjudices non couverts par l'assurance maladie du travail.

N.B.

1. La durée du droit de retrait dépend de la nature du danger grave et imminent et des mesures préventives prises par le chef d'établissement ;
2. Le chef d'établissement ne peut imposer à l'agent de reprendre son travail si la situation perdure.

Droit de Retrait et Jurisprudence

Il semble que la justice donne de moins en moins raison aux salariés qui exercent le droit de retrait de manière collective. Ainsi un arrêt du 23/04/2003 de la Chambre Sociale a rejeté les pourvois formés par les salariés pour la retenue d'une journée de salaire lors de l'exercice de droit de retrait collectif. Les commentaires de l'arrêt laissent bien entendre que ce droit peut être exercé collectivement seulement si chaque salarié se sent en danger ; Il s'agit donc bien d'un droit individuel et non collectif.

Enfin en réponse à un député, le ministre confirme que l'exercice de ce droit postérieurement à la survenance d'un incident dans un établissement scolaire ne répond pas aux conditions fixées par la réglementation dès lors que le danger est écarté.