

Le droit de retrait

Le droit de retrait, prévu pour les salariés de droit privé à l'article L. 231-8-1 du code du travail, a été introduit dans le droit de la Fonction publique par le décret n° 95-680 du 9 mai 1995, pris pour la transposition de la directive 89/391/CEE du 12 juin 1989, qui a ajouté à cette fin des articles 5-6 à 5-9 au décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

Ces textes prévoient qu'un agent qui a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé ou qui constate une défectuosité dans les systèmes de protection, en avise immédiatement l'autorité administrative.

Le droit de retrait doit s'exercer de manière à ne pas créer pour autrui une nouvelle situation de danger, pour

d'autres agents ou pour les usagers.

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à rencontre de l'agent ou du groupe d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux.

Procédure

L'exercice du droit de retrait impose préalablement une procédure d'alerte : le signalement à l'autorité administrative de la situation de travail dont on a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent. La procédure peut être initiée par un ou plusieurs agents concernés, ou par un membre de la commission Hygiène et Sécurité. Le signalement doit se faire de façon formelle sur un registre spécial tenu sous la responsabilité du chef d'établissement ou de service. Une enquête doit être effectuée immédiatement, et la présence d'un membre de la commission Hygiène et Sécurité est préconisée.

En cas de divergence d'appréciation sur la réalité du danger, l'autorité administrative a l'obligation de réunir en urgence la commission Hygiène et Sécurité (sous 24 heures). L'Inspecteur du travail y assiste de plein droit. Si l'autorité administrative récuse le bien-fondé du danger, elle peut mettre en demeure par écrit l'agent ou les agents de reprendre le travail sous peine de mise en œuvre d'une procédure.

Lorsque le droit de retrait est invoqué face à une menace plus diffuse ou lorsqu'il est exercé comme une forme de réponse collective à un événement grave, la jurisprudence rappelle que ce droit ne doit pas être confondu avec une action de revendication. Le droit de retrait serait illégalement mis en œuvre s'il

s'accompagnait d'un arrêt collectif de travail destiné à faire pression sur l'autorité publique : cette grève non déclarée serait illicite.

Un droit individuel

Si l'article L. 231-8-1 ouvre le droit de retrait, non seulement à des travailleurs isolés, mais aussi 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.

Lorsque le droit de retrait est invoqué de manière abusive par un agent 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.



Action syndicale

Informers les personnels sur ce droit et ses limites est essentiel. La participation à la commission Hygiène et Sécurité permet, en qualité de membre, d'initier la procédure, ou d'intervenir dans le cadre d'une enquête, puis de la réunion de la commission. Il est possible d'en référer directement à l'Inspecteur Hygiène et Sécurité du rectorat ou également à l'Inspecteur du Travail (ce dernier n'a qu'un rôle de conseil concernant les établissements scolaires).

Il convient de bien apprécier la nature du danger suspecté, réunir le maximum d'informations, mobiliser les personnels, ne pas

se lancer dans une action insuffisamment étayée qui pourrait conduire à des retenues de salaire et à des sanctions disciplinaires.

La jurisprudence considère qu'il suffit que l'appréciation de danger grave et imminent soit raisonnable pour que l'agent puisse bénéficier de l'immunité, c'est-à-dire qu'elle ne soit ni extravagante ni insensée ni absurde ni excessive. Le juge administratif, s'il est saisi, apprécie souverainement.



Pierre Boyer