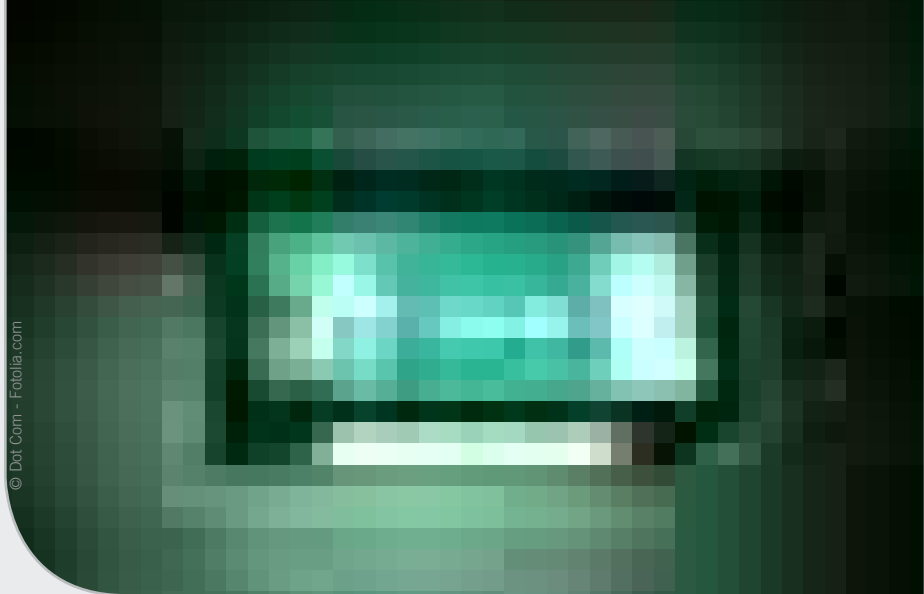


Le droit de retrait : un exercice délicat



© Dot Com - Fotolia.com

Étendu depuis 1985 aux fonctionnaires territoriaux, le droit de retrait peut être pleinement exercé par les agents des collectivités. La plus grosse difficulté reste de bien évaluer dans quelles circonstances il convient de faire usage de ce droit.

Le droit de retrait, issu d'une loi du 23 décembre 1982, ne concernait initialement que les salariés de droit privé. Mais à la suite d'un jugement du tribunal administratif de Besançon du 10 octobre 1996 (Glory n° 600531) considérant qu'il s'agissait d'un principe général du droit applicable aux agents territoriaux, un décret n° 2000-542 du 16 juin 2000, complétant le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité, a définitivement étendu ce droit à la fonction publique territoriale.

Ce droit permet à un agent ayant un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé, ou constatant une défectuosité des systèmes de protection, de se retirer. En pratique cependant, son exercice peut s'avérer délicat et ses conséquences imprévues.

CONDITIONS D'EXERCICE

Tous les agents de droit public, titulaires ou non, bénéficient de ce droit sur le fondement du décret du 16 juin 2000 à l'exception des agents des cadres d'emplois des sapeurs-pompiers, des policiers municipaux et des gardes champêtres. Les agents de droit privé sont couverts par les dispositions quasi identiques des articles L231-1 et suivants du Code du travail.

La situation de travail doit être telle que l'agent doit avoir un motif raisonnable de penser qu'il est susceptible de subir une atteinte sérieuse et imminente à son intégrité.

L'exercice du droit ne doit pas créer pour autrui une nouvelle situation de travail pré-

sentant un danger grave et imminent. Ainsi, une personne responsable d'enfants ou des personnes de 4^e âge ne peut mettre brusquement fin à leur prise en charge matérielle au motif qu'il courrait un danger, cet abandon créant une autre situation de danger grave.

L'APPRÉCIATION DES CONDITIONS

L'appréciation d'une situation de travail présentant un danger grave et imminent devant être faite en urgence par l'agent concerné, il est utile de préciser les éléments pris en compte par le juge pour rechercher si cette condition est remplie.

Le risque d'accident doit être sérieux et la probabilité qu'il se réalise forte¹. Les maladies ne sont pas a priori concernées, mais le risque d'être exposé à une contamination susceptible d'entraîner une maladie grave justifie l'exercice du droit de retrait. Toutefois, le seul fait d'être en contact avec des personnes porteuses de virus au sein d'un établissement spécialisé équipé pour faire face aux risques de contagion ne suffit pas. L'appréciation du risque est fondée sur une approche objective et subjective des faits, le juge pouvant se baser sur les conclusions du comité d'hygiène et de sécurité

“ L'exercice du droit de retrait ne doit pas créer pour autrui une situation de travail présentant un danger grave et imminent ”

“ *L'exercice abusif du droit de retrait constitue une faute disciplinaire pouvant justifier une sanction* ”

et sur les mesures juridiques et pratiques prises par les autorités administratives. Par exemple, l'agression d'un chauffeur de bus ne justifie pas l'exercice du droit de retrait par un autre chauffeur dès lors que l'employeur a pris immédiatement des mesures pour assurer la sécurité de la ligne en cause². Le non-respect des règles d'hygiène dans des cuisines administratives n'est pas suffisant pour exercer le droit de retrait³.

En cas d'insécurité grave, le supérieur hiérarchique peut enjoindre à l'agent de se retirer. Les conséquences de l'accident doivent être graves et concerner l'intégrité physique. Un dommage à un bien mobilier ou immobilier ne justifie pas le retrait.

LA PROCÉDURE À SUIVRE

L'alerte est déclenchée soit par l'agent concerné, à qui il est conseillé d'informer un membre du comité d'hygiène et de sécurité (CHS), soit par ce dernier. L'autorité territoriale en a connaissance sans délai, la situation étant consignée sur un registre spécial.

L'enquête est immédiatement faite en présence du membre du CHS et doit conduire, si les conditions sont remplies, à l'édition de mesures adaptées par l'autorité territoriale.

En cas de désaccord sur le caractère du danger ou sur les moyens d'y remédier, le CHS est réuni dans les 24 heures. Si le désaccord persiste et après intervention de l'agent chargé de la fonction d'inspection dans le domaine de la sécurité du travail (ACFI), l'inspecteur du travail peut être saisi ainsi que, si besoin, un membre du corps des vétérinaires inspecteurs ou du corps des médecins inspecteurs de la santé ou du corps des médecins inspecteurs régionaux du travail. L'intervention du service de sécurité civile peut être sollicitée. Ces interventions donnent lieu à l'établissement d'un rapport transmis au CHS et à l'autorité territoriale qui doit adresser à son auteur dans les quinze jours une réponse motivée précisant les mesures prises immédiatement, les mesures prises après avis du CHS, les mesures prises après le rapport et enfin les mesures envisagées avec calendrier de réalisation.

Bien entendu, l'agent concerné n'a pas à attendre la fin de cette procédure pour faire jouer son droit de retrait, le danger encouru étant imminent. Cette procédure permet de s'assurer que le droit a été régulièrement exercé mais surtout de prendre toutes les mesures nécessaires pour faire cesser la situation dangereuse de travail.

LES CONSÉQUENCES POUR L'AGENT AYANT EXERCÉ LE DROIT DE RETRAIT

En vertu de l'article 5.1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985, aucune sanction ne peut être prise, aucune retenue de rémunération ne peut être effectuée à l'encontre 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 leur vie ou leur santé. L'absence de service fait ne peut justifier l'absence de rémunération. En revanche, un exercice abusif du droit de retrait constitue une faute disciplinaire pouvant justifier une sanction. La procédure disciplinaire doit être suivie et la sanction proportionnée au manquement.

L'exercice collectif du droit individuel de retrait est considéré si les conditions ne sont pas remplies, comme l'exercice irrégulier du droit de grève et entraîne une retenue sur rémunération sans préjudice d'une éventuelle sanction disciplinaire⁴.

La reprise d'activité après l'exercice du droit de retrait d'un agent public n'est ni conditionnée par une information préalable délivrée par l'autorité territoriale sur les mesures prises, ni par une invitation à la reprendre le service⁵. L'agent doit apprécier de lui-même si les conditions d'exercice du droit de retrait ont cessé d'être remplies.

Si l'exercice du droit de retrait n'est sans risque pour l'agent, qui pourra se voir appliquer des retenues sur rémunération, voire une sanction disciplinaire, l'agent ne doit pas hésiter à se retirer en cas de doute sur le danger grave et imminent d'une situation de travail. Le juge en admettra la légalité si l'appréciation du danger est raisonnable. ■

1. TA Cergy-Pontoise, 28 septembre 2006, X n° 0509448.
2. CAA Paris, 26 avril 2001, n° 99PA35411.
3. CAA Nantes, 7 mai 2008, n° 07NT01812.
4. TA Cergy-Pontoise, 16 juin 2005, M.M. n° 0106154.
5. CE, 2 juin 2010, M.F n° 320935.

Droit de retrait et harcèlement moral

Le fonctionnaire qui s'estime victime de harcèlement peut vouloir se retirer de sa situation de travail, ce qui peut conduire à un refus de l'employeur. Le Conseil d'État, dans l'arrêt du 16 décembre 2009, ministre de la Défense n° 320840, a considéré qu'un tel refus était légal dans la mesure où l'agent ne se trouve pas dans une situation de danger grave et imminent malgré le « stress intense » ressenti. Les éléments constitutifs du harcèlement moral et notamment le caractère répétitif des agissements s'accordent mal avec le droit de retrait. Toutefois, il n'est pas exclu qu'une énième situation de harcèlement puisse donner lieu à l'exercice de ce droit car elle peut en elle-même présenter un danger grave et imminent pour le harcelé, qui peut être tenté de porter atteinte à son intégrité physique.

DOC
DOF

À télécharger

Sur [www.lettreducadre.fr/
base-juridique.html](http://www.lettreducadre.fr/base-juridique.html)

- CAA Paris, 26 avril 2001
- CAA Nantes, 7 mai 2008
- CE, 2 juin 2010

À lire

Sur www.lettreducadre.fr, rubrique « au sommaire du dernier numéro »

- Droit de retrait : une avancée nouvelle, *La Lettre du cadre territorial* n° 395, 15 février 2010
- Droit de retrait : pas de précipitation ! *La Lettre du cadre territorial* n° 397, 15 mars 2010