

## Qu'appelle-t-on droit de retrait ?

C'est la possibilité donnée à tout salarié qui considère que sa santé, son intégrité physique et/ou psychique, voire sa vie sont immédiatement mis en danger s'il poursuit son activité professionnelle, à cesser cette activité et à se retirer sur le champ du lieu où il a constaté le danger (mais pas de l'établissement).

On parle dans ce cas de **danger grave et imminent**.

Aucune sanction, aucun retrait de salaire ne peut lui être opposé s'il a des raisons valables de crainte.

Ce droit existe dans les entreprises privées depuis plus de 30 ans (loi n°82-1097 du 23 décembre 1982). Concernant la « Fonction Publique d'État », cette réglementation a été rendue applicable en 1995, et a été modifiée en 2011 par le décret 2011-774 (article 5-8). L'autorité administrative ne peut demander à l'agent de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent.

## Qu'est-ce qu'un danger grave et imminent ?

La notion de danger grave et imminent doit être entendue comme étant une **menace directe pour la vie ou la santé du fonctionnaire ou de l'agent**, c'est-à-dire une situation de fait pouvant provoquer un dommage à l'intégrité physique ou à la santé de la personne.

Conformément à la circulaire FP B9 n°11 du 9 août 2011, le caractère imminent du danger se caractérise par le fait que le danger est susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché. Il convient de souligner que cette notion n'exclut pas celle de « risque à effet différé » ; ainsi, par exemple, une pathologie cancéreuse résultant d'une exposition à des rayonnements ionisants peut se manifester après un long temps de latence mais le danger d'irradiation, lui, est bien immédiat (idem exposition amiante). **L'appréciation se fait donc au cas par cas.**

Il y a donc **danger grave et imminent**, lorsque la personne est en présence d'une **menace** susceptible de provoquer une **atteinte sérieuse** à son intégrité physique ou à sa santé, dans un **délai très rapproché**.

## Où sont les limites d'application du droit de retrait ?

Lorsque le droit de retrait est invoqué de manière abusive par un salarié ou 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 (Cass. Soc., 23 avril 2003, n°00-44.806).

Le retrait du fonctionnaire ou de l'agent doit d'autre part s'exercer de telle manière qu'il ne crée pas pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminente.

«Par autrui, il convient d'entendre toute personne susceptible, du fait de retrait de l'agent, d'être placée elle-même dans une situation de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il peut donc s'agir de collègue de l'agent, mais aussi, le cas échéant, de tiers tels que les usagers du service public.»

## Droit individuel ou droit collectif ?

Il importe que les agents publics se prévalant du droit de retrait aient **personnellement** un motif raisonnable de se croire en danger s'ils continuent leur travail. Si le droit de retrait, peut s'appliquer 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.

**Le droit de retrait n'est donc pas un droit collectif, mais un droit individuel. Ce qui n'empêche nullement plusieurs agents de le faire valoir concomitamment.**

Par exemple, l'émotion provoquée parmi des agents de service public, par l'agression dont l'un d'eux a été victime, ne rend pas par elle-même crédible le renouvellement des mêmes faits dont seraient victimes d'autres agents publics, cette éventualité ne suffit pas à créer un danger imminent.

**PREVEZ TOUJOURS LE SYNDICAT DE VOTRE DEMARCHE**

## Que dit la jurisprudence ?

Par un **jugement du 16 juin 2005**, le tribunal administratif de Cergy-Pontoise a rejeté le recours formé par des enseignants contre la retenue sur traitement dont ils avaient fait l'objet après avoir cessé le travail (au mois de novembre 2000) à la suite d'une série d'incidents dans leur établissement.

Le tribunal administratif a considéré que, bien que les conditions de travail au sein de l'établissement aient été dégradées, il ne ressortait pas du dossier que la requérante avait, à la date à laquelle elle a cessé le travail, un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présentait un danger grave et imminent pour sa santé ou sa vie.

La jurisprudence rappelle donc que **ce droit ne doit pas être confondu avec une action de revendication**.

## Comment faire pour exercer son droit de retrait ?

« Si un agent 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 s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection, il en avise immédiatement l'autorité administrative. » art 5-6 du décret du Décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié.

Le chef de service (IEN dans le 1er degré, chef d'établissement dans le second) doit consigner cet avis au **registre de signalement de danger grave et Imminent**.

Ce registre, qui est différent du Registre Santé et Sécurité au Travail (RSST) doit donc être à la disposition des personnels :

- dans chaque circonscription du 1er degré (IEN)
- dans chaque établissement du 2nd degré
- dans chaque service administratif (DSDEN, CIO...)

**Si possible**, essayez de différencier :

→ **le danger IMMEDIAT**

Dans ce cas, **d'abord, vous vous retirez**, en prenant soin d'assurer la sécurité des individus sous votre responsabilité (vos élèves, par exemple) et de vos collègues (prévenir du danger), **puis** vous informez votre chef de service.

→ **le danger IMMINENT**

Dans ce cas, suivre la procédure à la lettre : prévenir le chef de service et vous retirer ensuite.

**En cas de doute, commencez par vous retirer !**

# Registre de signalement d'un danger grave et imminent

## Page type du registre

Décret n° 2011-774 du 28/06/2011 portant modification  
décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié

Page : ....

### Informations administratives

Établissement : .....  
Date : ..... Heure : .....  
Chef de service ou IEN : .....  
Nom du responsable chargé de l'hygiène  
et de la sécurité : .....  
Date du constat du signalement : .....  
Signature : .....  
Nom/prénom et fonction de l'agent  
qui fait le signalement.....  
Signature :

### Description de la situation

Lieu concerné : .....  
Poste de travail concerné : .....  
Personne(s) concernée(s) : .....  
Description du danger grave et imminent :  
.....  
Nom du représentant de l'autorité alerté  
.....  
mesures mises en place par le chef de  
service  
.....  
Fait par : ..... le .....  
Décision d'interpellation  
- Inspecteur Santé et Sécurité le .....  
- le CHSCT D le : .....

## Pour résumer

Un salarié constate un danger grave et imminent pouvant le mettre en danger :

**1-** Il se retire de son lieu de travail (mais reste dans la mesure du possible sur son établissement) après avoir mis en sécurité les personnes sous sa responsabilité (élèves) et prévenu ses collègues ;

**2-** Simultanément, ou juste après, il alerte son chef de service, de préférence **par écrit**, qui renseigne le registre de signalement de danger grave et imminent ;

**3-** Il alerte un élu du personnel membre du CHSCTD.

Pour **FO** :

Stève GAUDIN au 06 26 15 91 72  
Rachid Biba au 06 22 04 08 62

Celui-ci est autorisé, **même pendant son service**, à se déplacer si nécessaire sur le lieu du problème.

**4-** Le CHSCTD statue, éventuellement en séance extraordinaire dans les 48 heures, sur le signalement après que le chef de service l'a informé des décisions prises et/ou des solutions apportées.

Tout chef de service est chargé de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous sa responsabilité

[snudifo.53@wanadoo.fr](mailto:snudifo.53@wanadoo.fr)  
tél . 02.43.53.42.26  
[www.snudifo-53.fr](http://www.snudifo-53.fr)

SNUDI  
**FO**<sub>53</sub>

**LES DROITS NE S'USENT  
QUE SI L'ON NE S'EN SERT PAS !**

Les flyers du SNUDI-FO 53

SNUDI  
**FO**<sub>53</sub>

**Santé, sécurité,  
conditions de travail et  
protection des salariés**

## Le droit de retrait

### En cas de danger grave et imminent

**Ne restez pas seule(e) dans l'adversité !  
Alertez FO de toute situation dégradant votre bien-être et  
vos conditions de travail !**

**FNEC-FP**<sub>53</sub>  
*Force Ouvrière*  
FEDERATION NATIONALE DE L'ENSEIGNEMENT, DE LA CULTURE ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

