

LE DROIT DE RETRAIT

Qu'est-ce que le droit de retrait ?

Principe commun aux salariés de droit privé et aux agents de l'Etat : tout salarié / agent peut se retirer (droit de retrait) d'une situation représentant un risque immédiat pour sa santé voire sa vie. Il doit **auparavant alerter** son employeur (droit d'alerte) sur la nature et l'imminence du danger.

Pour les agents de droit public, le droit de retrait est défini et cadré par l'article 5-6 du décret 82-453 :

- I. L'agent **alerte immédiatement** l'autorité administrative compétente de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un **danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection**.
Il peut se retirer d'une telle situation.
L'autorité administrative ne peut demander à l'agent qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.
- II. Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent ou d'un 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.
- III. La faculté ouverte au présent article doit s'exercer de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.

Le I. ouvre à interprétation mais la jurisprudence est constante dans son cadrage du droit de retrait (plus bas).

Une lecture à deux niveaux

Dans le cas de la crise sanitaire liée au Covid-19, il faut analyser le droit de retrait à deux niveaux :

- **Au niveau national** : cas où les consignes sanitaires globales données par le Ministère de l'Education nationale ne répondraient pas aux exigences des autorités sanitaires (Ministère de la Santé, Direction générale de la Santé).
MAIS : le Conseil scientifique n'étant pas une autorité sanitaire, il n'est pas possible de s'appuyer sur ses préconisations (ne pas rouvrir, port permanent du masque, etc.) pour motiver un retrait sans prendre le risque d'exposer les maîtres. Si ceux-ci-ci sont nombreux à se retirer, on imagine qu'il n'y aura pas retenue sur salaire (pour service non fait) et/ou sanction disciplinaire (pour désobéissance). Mais s'ils sont peu nombreux, on se souviendra de la suite donnée dans le cadre des évaluations CP/CE1 et des E3C.
- **Au niveau de l'établissement** : cas où le protocole ministériel ne serait pas totalement appliqué en matière de sécurité pour les maîtres.
Le maître peut (voir conditions exhaustives ci-dessous) être fondé à faire valoir son droit de retrait en cas d'application incomplète du protocole ministériel dans son établissement s'il s'estime en danger de ce fait. Le droit de retrait doit être précédé par l'alerte.

Conditions (cumulatives) à remplir

- Le danger **doit** résulter de la **situation de travail** : le risque de contamination dans les transports en commun n'ouvre donc pas au droit de retrait. Un tel motif relèverait de la désobéissance (retrait de salaire et/ou sanction disciplinaire).
- Le danger **doit** concerner **l'agent** : invoquer un danger pour les élèves ou sa propre famille n'ouvre pas à l'exercice du droit de retrait mais relève de la désobéissance.
- Le danger **doit** être **grave**, c'est-à-dire menacer la vie ou la santé du salarié (risque probable de dommage à l'intégrité physique : accident ou une maladie entraînant la mort ou une incapacité permanente, du moins prolongée). Dans le cas du Covid-19, cette condition est remplie en l'absence de mesures de protection du maître. A défaut, il n'y a pas retrait mais désobéissance (retrait de salaire et/ou sanction disciplinaire).

- Le danger doit être **imminent**. Dans le cas du Covid-19, le non-respect ne serait-ce que d'une des mesures de protection (protocoles ministériels) semble remplir cette condition (à vérifier au cas par cas).
- La certitude n'existant pas (ou pas toujours), le motif de penser que le danger est à la fois grave et imminent doit être **raisonnable** (ce qui est laissé, en cas de désaccord, à l'appréciation de l'Inspecteur du travail, voire du juge).
- Le retrait n'est possible **que s'il ne met pas d'autres personnes** (collègues, usagers, tiers) **en danger**. Un maître ne peut donc abandonner immédiatement les jeunes qu'il a en charge sauf à ce qu'il y ait des personnels en surnombre et qu'il soit effectivement immédiatement remplacé (ce qui suppose d'avoir alerté et vérifié que les jeunes ne seront pas laissés à eux-mêmes). **A défaut, sa responsabilité serait engagée** en cas d'accident (sanction disciplinaire et/ou pénale). La plus grande prudence s'impose donc.
- L'employeur doit être **alerté préalablement** au retrait. Aucun délai n'est réglementairement imposé entre l'alerte et le retrait mais le point suivant donne une indication.
- L'alerte peut se faire oralement auprès du chef d'établissement mais on doublera alors par un courriel ou un SMS pour laisser une trace. Pour sécuriser, on avertira aussi un ou des élus au CSE (s'il y en a), un responsable syndical et la division du rectorat (2nd degré) ou de la DSDEN (1^{er} degré) en charge des enseignants du privé.
 - Si l'alerte permet d'obtenir la **résolution immédiate** du problème (par exemple : fourniture d'un masque, déverrouillage des fenêtres de sa salle), le maître n'est pas fondé à se retirer.
 - Si l'alerte permet d'obtenir la **résolution différée** du problème (par exemple : mise en place d'un plan de circulation manquant afin de permettre la distanciation), le maître doit aussitôt rejoindre son poste de travail. Il n'est pas nécessaire que l'employeur l'informe que les conditions sont devenues normales : c'est au maître de s'assurer que les conditions de sécurité ne sont toujours pas remplies. La plus grande prudence est donc nécessaire : il faut se présenter chaque jour à son poste de travail et recommencer la procédure d'alerte si les conditions normales ne sont toujours pas réunies.

La procédure d'alerte et de retrait

Un maître pense qu'une situation de travail présente un danger grave ou imminent pour sa vie ou sa santé.



Il **alerte** son chef d'établissement et le rectorat (division gérant les maîtres du privé).
Dans les établissements dotés d'un CSE, le droit de retrait sera d'abord pris en compte au niveau du CSSCT de l'établissement.

L'agent **se retire** de la situation de travail (si cela ne met personne en danger).

Enquête immédiate menée par le CSSCT (s'il y a un CSE) et par l'autorité académique.



Désaccord sur l'existence d'un danger imminent	Accord sur l'existence d'un danger imminent
<p>Le retrait est injustifié :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le maître est mis en demeure de reprendre le travail • Retrait de salaire • Risque de procédure disciplinaire 	<p>Retrait justifié : pas de procédure disciplinaire ni de retenue sur salaire</p>

Nous insistons : l'exposition au Covid-19 n'est pas en soi une condition suffisante pour se retirer (si tel était le cas, il n'y aurait plus de commerce alimentaire, plus de transports collectifs, etc.), c'est bien la situation de travail au regard des dispositifs mis en œuvre qui sera appréciée par le juge. Et celui-ci sera probablement enclin à tenir compte des impératifs économiques quand il sera amené à contrôler la légitimité de l'exercice du droit de retrait...

Soyez prudent(e) : consultez un de nos responsables avant de vous retirer !