

Le principe est le suivant :

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 informe immédiatement son supérieur hiérarchique.

Il peut se retirer de cette situation de travail ; on parle du « droit de retrait » (art. 5-1 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

Si l'autorité territoriale estime que le retrait a été exercé à tort par l'agent, la décision portant refus de l'exercice du droit de retrait doit être motivée au sens des dispositions de la loi du 11 juillet 1979, mais n'a pas à être précédée de la consultation du CHSCT (CE 18 juin 2014 n°369531).

- la notion de "danger imminent" n'exclut pas celle de "risque à effet différé" (danger proche susceptible de provoquer des conséquences à effet différé)
- le droit de retrait est un droit individuel

Le signalement du danger peut être effectué verbalement; il serait illégal de prévoir dans le règlement intérieur que le signalement doit obligatoirement être fait par écrit (circ. min. du 12 oct. 2012 point III.1).

Aucune sanction ne peut être prise, aucune retenue de rémunération ne peut être effectuée à l'encontre d'agents ayant, dans ces conditions, exercé leur droit de retrait (art. 5-1 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

Pour sa part, l'autorité territoriale doit, en cas de danger grave et imminent, prendre les mesures et donner les instructions nécessaires pour permettre aux agents d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement leur lieu de travail (art. 5-1 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

Elle ne peut pas demander à l'agent ayant usé 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 (art. 5-1 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

Toutefois, l'obligation pour l'agent de reprendre son service n'est pas subordonnée à ce qu'il soit informé des mesures prises pour faire cesser le danger, ni à ce qu'il soit invité à reprendre son travail (CE 2 juin 2010 n°320935).

Par ailleurs, le droit de retrait n'est pas compatible avec certaines missions de sécurité des biens et des personnes dans le cadre de la sécurité civile et de la police municipale (art. 5-1 décr. n°85-603 du 10 juin 1985). Ces missions, définies par l'arrêté interministériel du 15 mars 2001) sont les suivantes :

- Pour les agents des cadres d'emplois des sapeurs-pompiers, les missions opérationnelles prévues à l'article L. 1424-2 du code général des collectivités territoriales.
- Pour les agents des cadres d'emplois de police municipale et pour les agents du cadre d'emplois des gardes-champêtres, les missions destinées à assurer le bon ordre, la sécurité, la santé et la salubrité publique, lorsqu'elles visent à préserver les personnes d'un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé.

L'exercice du droit de retrait ne doit pas créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent (art. 5-1 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

Si un membre du CHSCT ou du Comité Technique, lorsque celui-ci assure les missions du CHSCT, constate un danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un agent qui a exercé son droit de retrait, il en avise immédiatement l'autorité territoriale, et il consigne cet avis dans un registre (art. 5-2 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

Il s'agit d'un « registre spécial coté et ouvert au timbre » du CHSCT, ou du comité technique si celui-ci exerce les missions du CHSCT (c'est-à-dire que les pages du registre doivent être numérotées, et que le cachet du comité doit figurer sur le registre). Sous la responsabilité de l'autorité territoriale, le registre est tenu à la disposition des membres du comité, et de tout agent qui est intervenu dans le cadre du signalement d'un danger grave et imminent (art. 5-3 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

Les mesures prises par l'autorité territoriale doivent être consignées au registre.

Lorsqu'un membre du comité signale un danger grave et imminent, l'autorité territoriale procède en sa compagnie à une enquête immédiate, prend les mesures nécessaires et informe le comité des décisions prises (art. 5-2 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

En cas de divergence sur la réalité du danger ou sur la façon d'y mettre fin, le CHSCT, ou le comité technique s'il exerce les fonctions du CHSCT, est réuni en urgence dans les 24 heures.

L'inspecteur du travail, informé de cette réunion, peut y assister (art. 5-2 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

Si le désaccord persiste, après l'intervention du ou des ACFI, il peut être fait appel (art. 5-2 décr. n°85-603 du 10 juin 1985) :

- à l'intervention de l'inspection du travail, à la demande de l'autorité territoriale ou de la moitié au moins des représentants titulaires du personnel au sein du comité
- à l'intervention d'un membre du corps des vétérinaires inspecteurs ou du corps des médecins inspecteurs de la santé et du corps des médecins inspecteurs régionaux du travail et de la main-d'œuvre, ou du service de la sécurité civile, dans les mêmes conditions.

Cette intervention doit donner lieu à un rapport adressé conjointement à l'autorité territoriale, au CHSCT (ou au comité technique si celui-ci exerce les missions du CHSCT), ainsi qu'à l'ACFI. Ce rapport doit indiquer les éventuels manquements en matière d'hygiène et de sécurité, ainsi que les éventuelles mesures proposées pour remédier à la situation (art. 5-2 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

L'autorité territoriale adresse dans un délai de 15 jours à l'auteur du rapport une réponse motivée indiquant :

- les mesures prises immédiatement après l'enquête
- les mesures prises à la suite de l'avis émis par le comité réuni en urgence
- les mesures prises au vu du rapport
- les mesures qu'elle va prendre et le calendrier de leur mise en œuvre

Une copie de cette réponse est communiquée dans le même délai au CHSCT ou au comité si celui-ci exerce les missions du CHSCT, ainsi qu'à l'ACFI (art. 5-2 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

EN CONCLUSION :

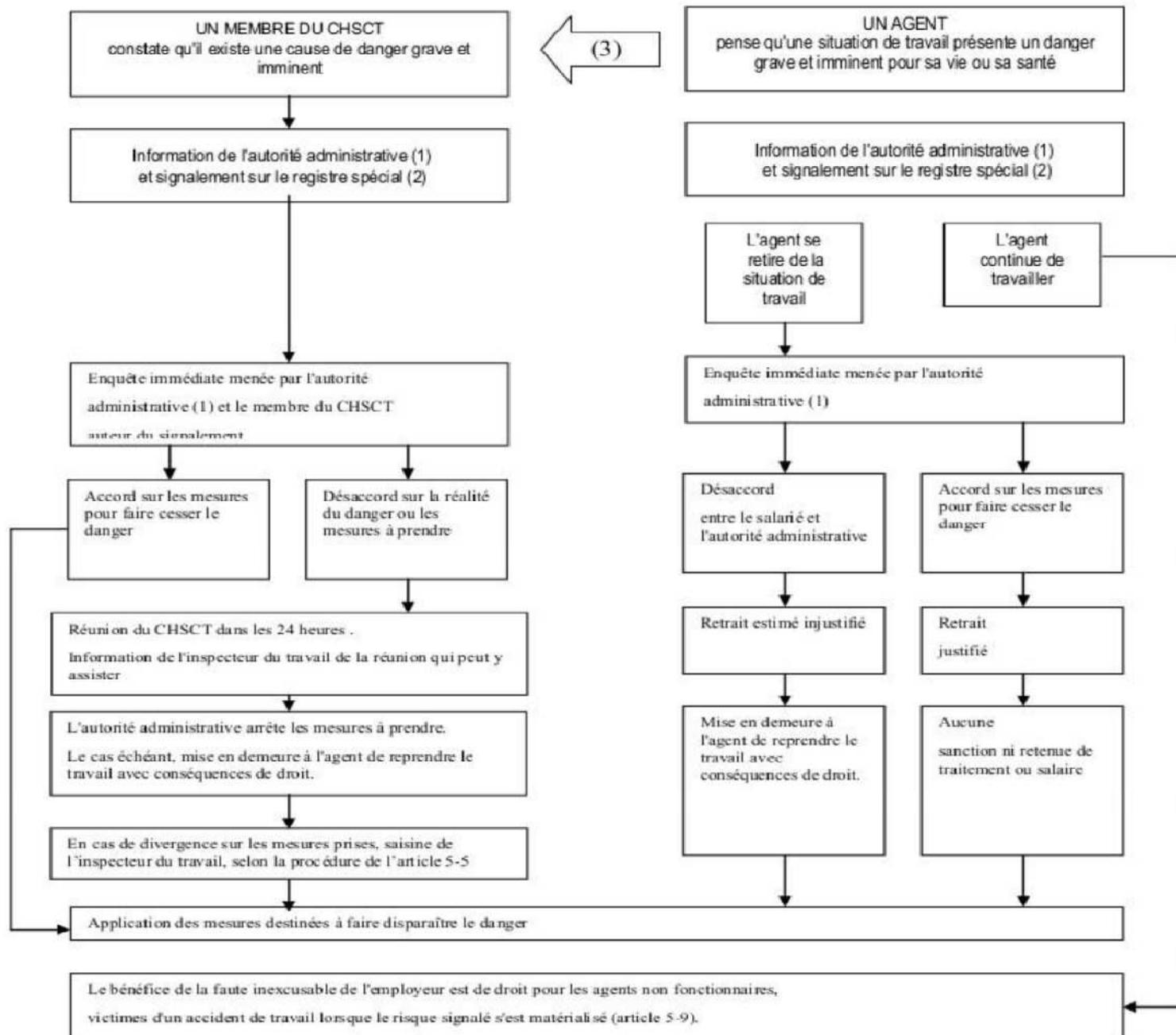
Si vous êtes effectivement particulièrement exposé, ou si votre employeur ne respecte pas les règles nécessaires à votre protection, vous pouvez légitimement exercer votre droit de retrait en cas d'épidémie.

Les salariés concernés sont notamment ceux « dont l'employeur refuserait le télétravail quand il est possible », et, dans les cas où celui-ci est effectivement impossible, ceux dont « l'employeur n'appliquerait pas les recommandations qui sont faites par le ministère de la Santé », « Quelqu'un qui serait en contact avec des tiers, du public, pas de point d'eau sur son lieu de travail pour pouvoir se laver les mains avec du savon, on peut légitimement penser qu'il y a du droit de retrait ».



« Le seul fait d'accueillir du public ou d'être en contact avec de la clientèle, comme l'accueil, ne justifie pas un droit de retrait ». Il faut que le salarié soit « en danger grave et imminent » sur son lieu de travail. (Source : avocat spécialiste en droit du travail)

Annexe 5: procédure de droit d'alerte et de droit de retrait



(1) Autorité administrative ou son représentant

(2) Voir annexe II

(3) Information souhaitable et opportune