



Droit d'alerte et droit de retrait pour les fonctionnaires de l'État

Comment alerter pour protéger et préserver sa santé au travail ?

SOMMAIRE

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

- . Le danger doit être grave et imminent
- . Un enjeu d'importance

✓ Qui peut alerter en cas de danger grave et imminent ?

- . Le droit d'alerte des personnels
- . Le droit de retrait des agent.es d'une situation de danger grave et imminent
- . Les limites du droit de retrait
- . Les conséquences du droit de retrait
- . La reprise du travail
- . Le droit d'alerte d'un-e membre de la FS ou du CS

✓ Actions syndicales

Préserver sa santé au travail, c'est pouvoir identifier le risque, mesurer le danger et le prévenir lorsqu'il se présente. Lorsque un.e ou plusieurs représentant.es des personnels de la formation spécialisée (FS) en santé, sécurité et conditions de travail (ou du comité social d'administration en l'absence de FS) estiment avoir un motif raisonnable de penser qu'il existe un Danger Grave et Imminent (DGI), ils et elles alertent l'employeur sans délai, c'est l'exercice du droit d'alerte.

Ensuite, les personnels peuvent ou non estimer nécessaire de se retirer de cette situation de travail, dans ce cas ils ou elles exercent leur droit de retrait. Les personnels, aussi bien que les représentant.es en comité social sont les seul.es à même d'apprécier cette situation, indépendamment du point de vue de l'employeur.

L'employeur a l'obligation légale de protéger la santé et la sécurité des personnels, et en cas de Danger Grave et Imminent (DGI), de prendre des mesures pour y remédier.

QU'EST-CE QU'UN DANGER GRAVE ET IMMINENT (DGI)

La notion de danger grave et imminent doit être entendue, par référence à la jurisprudence sociale, comme étant une menace pour la vie ou la santé de l'agent.e, c'est-à-dire une situation de fait, pouvant pro-

voquer un dommage à l'intégrité physique et/ou mentale du/de la travailleur/euse. (Extrait du guide juridique de la DGAFP -avril 2015- application du décret 82-453 du 28 mai 1982).

Le danger doit être grave...

La circulaire administrative de la Direction des relations de travail (DRT) n°93/15 du 25 mars 1993 le définit comme « susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant pouvoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée ». « La gravité a donc des conséquences définitives ou en tout cas longues à effacer et importantes, au-delà d'un simple inconfort ».

Le côté apparent n'a pas d'importance : par exemple, une jambe cassée est moins grave qu'une lordose (déviation de la colonne vertébrale) qui peut faire souffrir toute sa vie et interdire certaines activités [...]. En revanche, la notion de danger grave conduit à écarter le « simple danger » inhérent à l'exercice d'activités dangereuses par nature. Un agent ne peut pas se retirer au seul motif que son travail est dangereux. Le danger grave doit donc être distingué du risque habituel du poste de travail ou des conditions normales d'exercice, même si l'activité peut être pénible ou dangereuse.

Au-delà du risque d'accident et de maladie professionnelle, le danger va englober les effets des nuisances liées aux conditions de travail (poussières, bruits excessifs, etc.) dès lors que ces nuisances prennent un caractère aigu pouvant créer un danger imminent.

... et imminent

L'imminence évoque la survenance d'un danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché. A noter tout de même que cette notion n'exclut pas celle de « risque à effet différé ». Par exemple, une pathologie cancéreuse résultante d'une exposition à des rayonnements ionisants ou à des poussières d'amiante peut se manifester après un long temps de latence mais le danger d'irradiation ou d'une exposition à l'amiante, lui, est bien immédiat. 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 ».

Le Guide de la DGAFP précise également : « les juridictions sociales recherchent, au cas par cas, non pas si la situation de travail était objectivement dangereuse, mais si le salarié justifiait d'un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un DGI pour sa vie et sa santé. »

Cela veut dire que l'agent.e n'a besoin que d'un « motif raisonnable de penser que » sa situation de travail l'expose à un DGI pour user de son droit d'alerte, voire de son droit de retrait. Cette rédaction implique le droit à l'erreur de l'intéressé.e comme le confirme la jurisprudence (arrêt Cour cass., Précilec 11 décembre 1986).

Un enjeu d'importance

Se retirer d'une situation de travail dangereuse est un droit auquel l'employeur ne peut s'opposer par principe. C'est aussi une possibilité collective de faire émerger la réalité des conditions de travail et leur impact sur la santé, notamment lorsque l'employeur cherche à les invisibiliser. En ce sens, cela doit constituer un levier d'action pour améliorer les conditions de travail.

La dégradation du travail est telle dans certains secteurs qu'il devrait y avoir beaucoup plus d'alertes.

Pourtant, que ce soit par méconnaissance, ou en raison de l'ambiguïté des termes, ou encore face à des tentatives d'intimidation, l'alerte en cas de DGI, avec

ou sans retrait, n'est pas beaucoup utilisée tant par les personnels que les représentant·es en FS ou CS.

Confronté à ses carences en matière de protection et de prévention, l'employeur va toujours chercher à minimiser voire contester la réalité du DGI et/ou du droit de retrait qui peut en découler.

Il est alors essentiel de construire une stratégie syndicale qui accumule des pièces (fiches de signalement, Registre Santé et Sécurité au Travail - RSST, courriers syndicaux ou courrier des personnels à l'employeur...) permettant un usage effectif de ces droits, en lien étroit avec les équipes syndicales.

QUI PEUT ALERTER EN CAS DE DANGER GRAVE ET IMMINENT ?

Il peut s'agir d'un.e agent.e ou d'un.e membre de la FS ou du CSA en l'absence de FS. À noter que l'alerte d'un.e agent.e peut s'accompagner d'un retrait de sa situation de travail.

Le droit d'alerte des personnels (Article 5-6 du décret 82-453 du 28 mai 1982)

✓ **L'agent.e 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.e 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.

✓ **Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent.e ou d'un groupe d'agent.es** 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.

✓ **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.

✓ **La détermination des missions de sécurité des biens et des personnes** qui sont incompatibles avec l'exercice du droit de retrait individuel défini ci-dessus en tant que celui-ci compromettrait l'exécution même des missions propres de ce service, notamment dans les domaines de la douane, de la police, de l'administration pénitentiaire et de la sécurité civile, est effectuée par voie d'arrêté interministériel du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé du travail et du ministre dont relève le domaine, pris après avis de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ministérielle compétente et de la commission centrale d'hygiène et de sécurité du Conseil supérieur de la Fonction publique de l'État.

Ce que doit faire l'agent.e

Lorsqu'un.e agent.e constate une situation de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ou une défectuosité dans les systèmes de protection, il ou elle signale cette situation à son/sa chef.fe de service ou son/sa représentant.e. Ce signalement peut être exprimé verbalement. En fait il peut le faire par tout moyen qui lui semble approprié.

Le personnel n'a pas à solliciter une quelconque autorisation ni même à signaler le danger par écrit (CE 11 mai, 1990, N°90213, Guyomarch), même si on conseillera tout de même d'acter le signalement par écrit pour en conserver une trace, d'informer en parallèle la FS/CS, la section syndicale, le syndicat pour qu'il intervienne.

Pour les personnels non-fonctionnaires

Victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, il est possible de bénéficier du régime de la faute inexcusable de l'employeur si un risque de danger grave et imminent avait été signalé auparavant (article L4131-4 du code du travail). Celle-ci permet à l'agent.e victime de bénéficier d'une indemnisation complémentaire (articles L452.1 et suivants du Code de la Sécurité Sociale).

Le droit de retrait des agent.es d'une situation de danger grave et imminent

Dès lors qu'un.e agent.e a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, l'article 5-6 du décret 82-453 précise qu'« *Il peut se retirer d'une telle situation* ».

C'est un droit qui peut être utilisé par plusieurs personnes d'un même service dès lors que chacune d'entre elles estime être menacée par un danger grave et imminent. En revanche ce droit s'exerce individuellement et ne doit pas être confondu avec le droit de grève.

Pour se retirer de son poste de travail, l'agent.e doit au préalable s'assurer que sa mise en retrait « *ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.* » (Article 5-6, alinéa III). Ensuite il faut prévenir rapidement le/la chef.fe de service et expliquer qu'un ou plusieurs agent.es font usage de leur droit de retrait : « *Pour des motifs sérieux et raisonnables d'atteintes à la santé (qu'il faudra qualifier), je vous informe que je fais usage de mon droit de retrait, encadré par l'article 5-6 du décret 82-453* ».

Chaque personne qui entend exercer son droit de retrait doit individuellement faire cette démarche. Une fois le/la chef.fe de service prévenu-e par oral et par écrit, il faut contacter dans le même temps les membres de la FS/CS compétente, ainsi que les organisations syndicales, pour les avertir que le ou les personnels se sont placés en droit de retrait et pour qu'ils ou elles viennent constater le danger grave et imminent et déclenchent un droit d'alerte (voir § le droit d'alerte d'un.e membre de la FS ou du CS).
Le retrait n'autorise pas à rentrer chez soi ou à s'éloigner du lieu de travail, il s'agit seulement de s'extraire de la zone exposée au risque.

La cause du droit de retrait dépend parfois de l'état de santé de la personne (intolérance aux produits chimiques par exemple).
Le droit de retrait est un droit individuel qui peut s'exercer collectivement. Par ailleurs le droit de retrait n'est qu'une possibilité et il ne saurait être reproché à un.e agent.e victime d'un accident de service de ne pas s'être retiré.e d'une situation de travail qui s'est révélée dangereuse.
En lien avec les équipes syndicales, les personnels ne doivent pas hésiter à alerter et selon les situations à user de leur droit de retrait.

Les limites du droit de retrait

Comme l'indique l'alinéa III de l'article 5-6 : le droit de se retirer de sa situation de travail « *doit s'exercer de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.* ». Par autrui il faut entendre aussi bien les collègues que le public éventuellement accueilli.
De plus, dans la Fonction publique, certaines missions de sécurité des biens et des personnes sont

considérées incompatibles avec l'exercice du droit de retrait individuel, qui serait de nature à compromettre l'exécution même des missions propres de ce service, notamment dans les domaines de la douane, de la police, de l'administration pénitentiaire et de la sécurité civile (voir alinéa IV de l'article 5-6)

Les conséquences du droit de retrait

L'article 5-6 du décret 82-453 dit dans son alinéa 2 : « *Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent ou d'un groupe d'agent qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils et elles avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un DGI pour la vie ou la santé de chacun d'eux* ».
Si la direction juge le retrait injustifié, elle effectuera une retenue sur salaire pour absence de service fait.
Selon la jurisprudence, seuls les retraits abusifs, déraisonnables pourraient entraîner une sanction disciplinaire et, le cas échéant, une procédure d'abandon de poste.

En conséquence, un tribunal administratif, saisi d'une demande d'annulation, d'une sanction, analysera d'une part l'existence objective d'un tel danger et, d'autre part, l'appréciation raisonnable du danger par l'agent.e.
L'employeur va souvent chercher à contester aux personnels leur droit de retrait. C'est pourquoi il est important d'exercer ce droit en lien avec les équipes syndicales et, comme pour l'alerte en cas de danger grave et imminent, d'adosser le droit de retrait à des stratégies syndicales permettant de déjouer la contestation de l'employeur : fiches RSST, courriers, tracts et communiqués syndicaux, certificats médicaux, alerte...

La reprise du travail

Tant qu'il ou elle considère avoir un motif raisonnable de penser être exposé.e à un danger grave et imminent, l'agent.e est en droit de ne pas reprendre son travail.
En revanche, lorsque la direction a pris les mesures pour faire cesser le danger, l'agent.e doit reprendre son service.
Cependant, le/la chef.fe de service n'a pas pour obligation de donner l'ordre de reprise du travail après avoir pris des mesures. Les personnels doivent reprendre le travail lorsque le danger est écarté (CE 02/06/2010 320935).

Il arrive parfois que l'employeur nie la réalité du DGI dès l'appel de l'agent.e et ordonne le retour au travail en cas de droit de retrait. Il importera, alors, aux organisations syndicales et, à l'instance, de s'emparer de la situation et d'agir pour faire respecter le droit et assurer par la même, la protection des personnels.

Quelques jurisprudences

Voici quelques jurisprudences sur le droit de retrait concernant les salarié.es du secteur privé. Il ne faut surtout pas en faire des généralités dans la mesure où chaque solution retenue par les juges dépend des circonstances de chaque affaire.

✓ *Cass. soc., 17 oct. 1989, n° 86-43272* : retrait injustifié pour un salarié qui quitte son bureau sans autorisation et s'installe dans un autre local au motif que les courants d'air dont il se plaint présentent un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé ;

✓ *CA Paris, 16 janv. 1992, n° 91/34223* : retrait justifié pour un salarié chargé de conduire un camion de chantier dont les freins sont défectueux ;

✓ *CA Douai 20 avril 2012 N° 11/01756* : retrait justifié pour un salarié chargé de nettoyer des voitures dans un atelier dont la température tournait autour de 3 °C ;

✓ *Cass. soc. 1er mars 1995, n° 91-43406* : retrait justifié pour défaut de conformité des installations de l'entreprise avec les normes de sécurité ;

✓ *Cass. soc., 10 mai 2001, n° 00-43437* : retrait justifié pour un chauffeur de bus qui refuse de conduire un autobus dont il estime que la direction est trop dure et la suspension trop souple, alors que le médecin du travail l'avait seulement déclaré apte à la conduite de véhicules à la direction souple.

✓ *Cour d'appel de Lyon 21 oct. 2004 n°2001-03100* : retrait justifié pour une salariée victime de violences morales avérées.

✓ Et une décision concernant des fonctionnaires :

Saisi par 42 agent.es de la Poste sanctionné.es pour avoir exercé leur droit de retrait pour prévenir le risque de contamination par la covid 19, le TA de Versailles a considéré au vu des pièces du dossier (alertes du CHSCT, incapacité à fournir des masques au personnel ...) que le retrait était justifié et contraint la Poste à rembourser les agent.es des retenues effectuées (TA Versailles 17 février 2022 n°2007637).

LE DROIT D'ALERTE D'UN MEMBRE DE LA FS OU DU CS

Article 67 du décret du 20 novembre 2020 : « *Tout représentant du personnel membre de la formation spécialisée qui constate directement ou indirectement l'existence d'une cause de danger grave et imminent pour la santé ou la sécurité des agents lors de l'exercice de leurs fonctions en alerte immédiatement le chef de service ou son représentant et consigne cet avis dans un registre spécial côté et ouvert au timbre de la formation spécialisée.*

Le chef de service procède immédiatement à une enquête avec le représentant de la formation spécialisée qui lui a signalé le danger ou un autre membre de la formation spécialisée désigné par les représentants du personnel et prend les dispositions nécessaires pour y remédier. Il informe la formation spécialisée des décisions prises.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, la formation spécialisée compétente est réunie d'urgence, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures. L'inspecteur du travail est informé de cette réunion et peut y assister.

Après avoir pris connaissance de l'avis émis par la formation spécialisée compétente, l'autorité administrative arrête les mesures à prendre.

À défaut d'accord entre l'autorité administrative et la formation spécialisée sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, et après intervention de l'inspecteur santé sécurité au travail, l'inspecteur du travail est obligatoirement saisi.

L'alerte doit être inscrite sur le registre danger grave et imminent

Article 61: le registre spécial mentionné à l'article 67 est tenu, sous la responsabilité du chef de service, à la disposition :

- ✓ des membres de la formation spécialisée compétente ;
- ✓ de l'inspection du travail ;
- ✓ des inspecteurs santé et sécurité au travail.

Tout avis figurant sur le registre doit être daté et signé et comporter l'indication des postes de travail concernés, de la nature du danger et de sa cause, du nom de la ou des personnes exposées. Les mesures prises par le/la chef.fe de service y sont également consignées.

Attention : il s'agit d'un registre spécial distinct du registre santé et sécurité au travail mis à la disposition des personnels (article 3-2) dont il est important de s'assurer de son existence et de sa localisation pour y inscrire toute alerte en cas de danger grave et imminent.

Si un.e membre de la FS ou du CS constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, par l'intermédiaire ou non d'un.e agent.e il ou elle doit alerter l'employeur.

Lorsque qu'un.e représentant.e de la FS/CS exerce son droit d'alerte, il est important de suivre la procédure encadrée par l'article 67, étape par étape et d'aller au bout si nécessaire.

✓ **Aviser immédiatement**, par téléphone et par un mail dans la journée, l'employeur ou son/sa représentant.e de la situation de danger grave et imminent

✓ **Consigner par écrit**, dès que possible, sur le registre spécial la situation du ou des postes de travail concernés, la nature du danger et de sa cause, ainsi que le nom du ou des personnels exposés.

✓ **Procéder sur-le-champ à l'enquête conjointe** entre l'employeur ou son/sa représentant.e et le/la membre de la FS/CS qui a alerté. Le texte indique que cela peut être un autre membre désigné par la FS.

Celle-ci s'effectue sur le lieu de travail où existe le danger. Les personnels concernés doivent être entendus avec leur accord et l'enquête doit être approfondie afin de permettre de dégager des solutions immédiates et d'autres plus durables pour remédier au risque constaté.

L'article 96 du décret du 20 novembre 2020 prévoit que le temps passé par le/la membre de l'instance à l'enquête et à la recherche de solutions est considéré comme du temps de travail et donne droit à des autorisations spéciales d'absence non contingentes.

✓ **Demander à l'employeur de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier** : il y est contraint par la loi. Les mesures prises par la direction doivent être inscrites sur le registre spécifique.

✓ **En cas de divergence** sur la réalité du danger ou sur les dispositions à prendre pour le faire cesser, la FS/CS est réunie d'urgence, dans un délai n'excédant pas 24 heures, l'employeur doit informer l'inspection du travail de cette réunion à laquelle elle peut assister.

✓ **À défaut d'accord** entre l'employeur et la majorité de la FS sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, et après intervention de l'inspection santé sécurité au travail, l'inspection du travail est saisie obligatoirement par l'employeur. Cette saisine va donner lieu à un rapport de l'inspection du travail qui sera communiqué à la FS. Celui-ci indique, s'il y a lieu, les manquements en matière d'hygiène et de sécurité et les mesures proposées pour remédier à la situation.

Dans les quinze jours, le/la chef.fe de service apporte une réponse motivée à l'inspection du travail « *en indiquant les mesures immédiates qui ont fait suite au rapport ainsi que les mesures qu'il va prendre accompagnées d'un calendrier.* » (Article 5-5). Cette réponse est communiquée à la formation spécialisée ainsi qu'aux inspecteur-trices santé et sécurité au travail.

En cas de blocage supplémentaire l'article 5-5 prévoit un recours auprès du/de la ministre de tutelle.

Lorsque l'alerte provient d'un.e représentant.e de la FS, le rapport de force est alors plus favorable pour contraindre l'employeur à prendre des mesures adaptées. Toutefois, sauf en cas de situations vraiment particulières, on ne déclenche cette procédure qu'avec l'accord des personnels concernés. Cela permet de développer du collectif et de conforter les personnels qui ont exercé leur droit de retrait.

Cela permet également de ne pas se laisser enfermer dans des tentatives d'entrave de l'employeur au droit des représentant.es du personnel.

ACTIONS SYNDICALES

La situation de danger grave et imminent n'est pas si fréquente si l'on en croit les discours patronaux mais il appartient aux militant.es de faire avancer les droits des salarié.es. Le motif « raisonnable » est une formulation qui nous permet d'élargir au maximum la réflexion avec les salarié.es sur ce que doit être la préservation de la santé. Pour **Solidaires Finances**, c'est le travail qui doit s'adapter à la personne humaine et non l'inverse comme c'est trop souvent le cas. Nous pouvons donc penser que les salarié.es sont bien plus souvent qu'ils ou elles ne le pensent dans des situations inacceptables.

Quelques exemples de situations :

- ✓ issues de secours fermées ou encombrées ;
- ✓ refus du directeur de faire analyser les peintures anciennes (peut-être au plomb) que des salarié.es d'une entreprise extérieure grattent en présence des agent.es : motif raisonnable de penser qu'il existe un DGI ;
- ✓ pas d'extincteurs ou en mauvais état dans les locaux ;
- ✓ refus d'analyser l'atmosphère d'un bureau sous plafond amianté : un motif raisonnable de penser qu'il existe un DGI ;

✓ **refus de reclasser un.e agent.e** qui a un avis d'inaptitude partielle sur son poste de travail par le médecin du travail pour harcèlement ;

✓ **massicot vétuste, défectueux**, non vérifié par un organisme agréé : motif raisonnable de penser qu'il existe un danger grave et imminent pour les utilisateurs-trices ;

✓ **refus de prendre des mesures immédiates** quand il y a 30° ou davantage dans un bureau : DGI pour les asthmatiques, les cardiaques, etc.

Si tout le monde comprend le terme « grave » (danger pour la santé, pour la vie, pour l'intégrité physique ou psychique), le terme « danger imminent » est interprété de manière restrictive par la hiérarchie, en position de domination sociale extrêmement forte, structurellement, voire bien trop souvent, abusivement !

Cependant cela reste un droit à utiliser à bon escient quand la situation le nécessite et qui ne doit pas être banalisé pour des raisons de crédibilité. Cela n'empêche nullement les équipes syndicales de continuer à alerter par écrit les directions sur des situations qui le nécessitent et qui, quelques mois plus tard parce que la direction n'aura rien fait, auront placé les agents dans une situation de danger grave et imminent qui nécessitera le déclenchement de l'article 67 du décret du 20 novembre 2020.

Pour **Solidaires Finances**, l'exercice du droit d'alerte, suivi ou non d'un retrait d'agent.es de leur situation de travail, est un moyen important de mettre en débat avec l'employeur la protection de la santé des personnels et l'amélioration de leurs conditions de travail, de pointer sa responsabilité et de rappeler son obligation de sécurité de résultat. C'est aussi un moyen d'engager une action collective sur le terrain, de sensibiliser les personnels à leur rapport au travail et de mettre ce dernier en débat. En ce sens, c'est un outil d'action et d'émancipation...

Dans les cas où l'employeur conteste les DGI, il y a un intérêt à évaluer la pertinence d'engager des démarches contentieuses, en ne s'arrêtant pas au refus de l'employeur, en particulier pour faire avancer l'application du droit tout en lui rappelant son obligation de sécurité de résultat.

