

## NOTE AUX SERVICES n° 006

### **Objet : Droit de retrait en cas de danger grave et imminent**

Le décret du 3 février 2012 a réaffirmé le droit, pour un agent de la fonction publique territoriale, à se retirer d'une situation de travail dont il pense raisonnablement qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé (droit de retrait).

La protection de la santé et de la sécurité des travailleurs constitue une exigence fondamentale, qu'il appartient à chacun, et notamment aux agents en position d'encadrement, d'appliquer.

Aussi, les situations de danger grave et imminent sont nécessairement exceptionnelles, la prévention des risques étant une priorité.

La nouvelle procédure ci-jointe présente les dispositions réglementaires applicables à l'exercice du droit de retrait, et en précise les modalités d'application concrète.

Cette procédure remplace la précédente dans le « guide des procédures RH ».

Le service Prévention au travail, ainsi que le réseau des préventeurs, se tiennent à votre disposition pour toute question relative à cette procédure.

signé  
Pierre LAPLANE  
Directeur général des services

# **DROIT DE RETRAIT et D'ALERTE EN CAS DE DANGER GRAVE ET IMMINENT**

## **Procédure d'exercice du droit de retrait et du droit d'alerte en cas de danger grave et imminent.**

### **1) Dispositions juridiques :**

Le droit de retrait est encadré par des dispositions réglementaires. La présente procédure vise à les présenter et à en expliciter l'application concrète.

Le droit de retrait en cas de danger grave et imminent est une prérogative de santé et de sécurité fondamentale en matière de prévention.

En effet, il permet à un agent qui pense raisonnablement 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 d'en aviser immédiatement son supérieur hiérarchique et de se retirer, sous conditions, de sa situation de travail.

Ce principe est posé par le Décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, modifié sur ce point en dernier lieu par le décret n° 2012-170 du 3 février 2012.

Les dispositions relatives à l'exercice du droit de retrait visent à protéger le travailleur qui se retire d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un péril imminent et grave pour sa vie ou sa santé. Cependant, cette possibilité est assujettie au respect d'un certain formalisme précisé par la réglementation, et le concours d'autres acteurs internes ou externes de la Collectivité.

Notamment, la première étape pour l'agent consiste en une alerte obligatoire de la hiérarchie sur la situation. Ce signalement peut être réalisé de manière orale pour parer à l'urgence. Un membre du CHSCT peut également alerter d'un danger grave et imminent, soit car il a lui-même constaté un tel danger, soit parce qu'un agent qui a exercé son droit de retrait l'aura prévenu.

L'objectif est d'éviter que la situation ne se reproduise à la fois pour la personne concernée mais aussi pour les autres agents et les usagers.

Définitions du droit d'alerte et du droit de retrait (FNCDG) :

#### Droit d'alerte

Droit et devoir d'aviser immédiatement son supérieur hiérarchique, lorsqu'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.

Ce droit d'alerte peut être exercé par un agent, lorsqu'il exerce son droit de retrait, ou bien par un membre du CHSCT qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, suite ou non, à l'exercice par un agent de son droit de retrait.

## Droit de retrait

Droit consécutif au droit d'alerte permettant à un agent de se soustraire à une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé ; il ne peut pas encourir de sanction dès lors que le motif était raisonnable. Cette faculté doit être exercée de telle manière qu'elle ne puisse pas créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent.

## **2) Les limites du droit de retrait :**

### 2.1) Définition du Danger « grave et imminent » :

Par danger imminent, sont visées les situations où le risque est susceptible de se réaliser brusquement ou dans des délais rapprochés. La notion de danger est définie comme une menace directe pour la vie ou la santé de l'agent, une situation pouvant provoquer un dommage à l'intégrité physique de la personne :

le danger doit donc être grave et susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou pouvant entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée.

le caractère imminent du danger implique la survenance d'un événement dans un avenir quasi immédiat. Un danger grave et imminent vise donc principalement les risques d'accidents, puisque l'accident est dû à une action soudaine entraînant une lésion du corps humain. Les maladies sont plutôt exclues car résultat d'une succession d'évènements dans le temps.

### 2.2) « Un motif raisonnable » - une notion subjective :

L'agent doit avoir un motif raisonnable de croire à l'existence d'un danger grave et imminent pour la vie ou la santé. Peu importe que le danger perçu par le salarié se révèle, *a posteriori*, inexistant, improbable ou minime, dès lors que le salarié en cause avait pu raisonnablement craindre son existence ou sa gravité.

La situation de danger grave et imminent doit être distinguée du " danger habituel " du poste de travail et des conditions normales d'exercice du travail, même si l'activité peut être pénible et dangereuse. Un travail reconnu dangereux en soi ne peut justifier un retrait.

### 2.3) Un retrait sans générer un nouveau danger :

L'exercice du droit de retrait ne doit en aucun cas générer une nouvelle situation de danger grave et imminent pour autrui (collègue ou usager du service).

### 2.4) Certaines missions incompatibles avec le droit de retrait :

Certaines missions inhérentes à la fonction publique territoriale ne sont pas compatibles avec l'exercice du droit de retrait : celles-ci sont précisées par l'arrêté du 15 mars 2001 qui dispose en son article 1<sup>er</sup> que " *ne peuvent se prévaloir de l'exercice du droit de retrait, lorsqu'ils exercent leurs fonctions dans le cadre d'une des missions de secours et de sécurité des personnes [...], les fonctionnaires des cadres d'emplois, des sapeurs-pompiers, de police municipale et de gardes champêtres.*"

Pour les agents des cadres d'emplois de la police municipale et des gardes champêtres, les missions incompatibles avec le droit de retrait sont les suivantes :

- en fonction des moyens dont ils disposent, 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.

Dans ce cas, ils exercent leurs missions dans le cadre des dispositions des règlements et des instructions qui ont pour objet d'assurer leur protection et leur sécurité.

*Remarque* : en dehors de ces missions, les fonctionnaires des cadres d'emplois énoncés ci-dessus peuvent être fondés à se prévaloir des dispositions du droit de retrait.

#### 2.5) Le retrait de toute situation de travail ? :

Le retrait d'une situation de travail présentant un danger grave et imminent ne signifie pas nécessairement l'arrêt de tout travail effectif.

### **3) La protection de l'agent qui exerce son droit de retrait :**

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 pour leur santé, sous réserve du 2.3) ci-dessus.

Dans ce cas, l'employeur ne peut pas exercer son pouvoir disciplinaire, et l'autorité territoriale ne peut lui demander de reprendre son activité si dans sa situation de travail persiste un danger grave et imminent.

En revanche, et le cas échéant, il appartient à la collectivité de prouver ultérieurement à son exercice, que l'agent a abusé de son droit, c'est-à-dire que le motif était extravagant, excessif ou qu'il a détourné ce droit dans un but autre que la préservation de sa vie ou de sa santé. Il s'agit d'un contrôle a posteriori. Le cas échéant, une sanction disciplinaire est envisageable.

### **4) Procédure et synoptique.**

L'illustration de la procédure mise en œuvre à la suite de l'exercice de son droit de retrait par un agent ou suite au signalement par un membre du CHSCT d'une situation de danger grave et imminent, est représentée page suivante.

Compléments d'informations :

- Le registre des dangers graves et imminents est situé au service Prévention au travail, sous la responsabilité de l'autorité territoriale. Ce registre est tenu à la disposition des membres du CHSCT. 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 l'autorité territoriale y sont également consignées.

#### **Textes de référence**

- Décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.
- Arrêté du 15 mars 2001 portant détermination des missions de sécurité des personnes et des biens incompatibles avec l'exercice du droit de retrait dans la fonction publique territoriale, JORF du 24 mars 2001.
- Code du travail

## **Procédure DROIT DE RETRAIT et D'ALERTE**

### **Situation A - Le droit de retrait est exercé par un agent :**

- ① L'agent en avise immédiatement son supérieur hiérarchique.
- ② La ligne d'encadrement vérifie que ce retrait ne crée pas pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent, et que les missions exercées par l'agent sont compatibles avec l'exercice du droit de retrait.
- ③ La ligne d'encadrement prend les mesures de sécurité nécessaires pour protéger les agents et éliminer les risques signalés.
- ④ Pour assurer une traçabilité de cet évènement, ces éléments seront inscrits dans le registre des dangers graves et imminents.
- ⑤ En cas de divergence entre l'agent et sa hiérarchie sur la nature du danger ou sur les mesures prises, une enquête doit être menée (voir point de la situation B).

### **Situation B - Le droit d'alerte est exercé par un membre du CHSCT :**

- ⑥ ⑦ Un membre du CHSCT peut alerter d'un danger grave et imminent, soit car il a lui-même constaté un tel danger, soit car un agent qui a exercé son droit de retrait l'a prévenu.
- ⑧ Il en avise immédiatement l'autorité territoriale et consigne cet avis dans le registre des dangers graves et imminents.
- ⑨ Une enquête est immédiatement réalisée avec le membre du CHSCT ayant signalé le danger. Pour cette enquête, la ligne d'encadrement prévient le service Prévention au travail, et se fera accompagner par le préventeur.
- ⑩ Suite à cette enquête, la ligne d'encadrement prend les mesures de sécurité nécessaires pour protéger les agents et éliminer les risques signalés.
- ⑪ En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, le CHSCT doit être réuni en urgence dans les 24 heures – L'Administration communautaire procède alors à la convocation du CHSCT, et informe l'inspecteur du travail de cette réunion.
- ⑫ Si suite à cette réunion extraordinaire du CHSCT le désaccord persiste, l'intervention de l'inspection du travail peut être sollicitée par l'autorité territoriale ainsi que par la moitié au moins des représentants titulaires du personnel au sein du CHSCT.  
L'intervention de l'inspection du travail donne lieu à un rapport, qui sera adressé conjointement à l'autorité territoriale, au CHSCT ainsi qu'à l'ACFI (Agent Chargé de la Fonction d'Inspection). Ce rapport indique, s'il y a lieu, les manquements en matière d'hygiène et de sécurité et les mesures proposées pour remédier à la situation.
- ⑬ L'autorité territoriale devra adresser dans les quinze jours à l'auteur du rapport une réponse motivée indiquant :
  - les mesures prises immédiatement après l'enquête prévue au point ⑨ ci-dessus ;
  - les mesures prises à la suite de l'avis émis par le CHSCT réuni en urgence (point ⑪)
  - les mesures prises au vu du rapport ;
  - les mesures qu'elle va prendre et le calendrier de leur mise en œuvre.

L'autorité territoriale communique, dans le même délai, copie de sa réponse au CHSCT ainsi qu'à l'ACFI.

