

https://snfolcdijon.fr/spip.php?page=article&id_article=272



Comment exercer son droit de retrait ?

- Vos droits - Santé au travail -



Publication date: dimanche 30 juin 2024

Copyright © SNFOLC Dijon - Tous droits réservés

Comment exercer son droit de retrait ?

N'importe quel enseignant peut être amené à exercer son droit de retrait. Son exercice répond à une procédure précise.

[<https://snfolcdijon.fr/IMG/jpg/droit-retrait-2-768x1102.jpg>]

L'employeur est tenu par la loi de protéger notre santé et d'assurer notre sécurité au travail

Ce n'est pas seulement une obligation de moyens (le seul respect des consignes de sécurité ministérielles) mais aussi de **résultats**. L'agent peut mettre en cause auprès de la juridiction administrative l'employeur pour faute de service si la situation de travail a entraîné un préjudice pour sa santé.

Dans quels cas peut-on exercer son droit de retrait ?

[-] Lorsqu'existe un **danger grave et imminent** (Article 5-6 du Décret 82-453). L'agent peut se retirer de la 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 ». C'est un **droit individuel**.

[-] Evidemment, le droit de retrait, bien qu'individuel, peut aussi répondre - dans certaines circonstances - à une **construction collective du rapport de force avec l'employeur**. Ainsi, il est aisé de comprendre que si, par exemple, chaque personnel d'une équipe pédagogique décide d'exercer ce droit, alors l'employeur aura un regard plus attentionné que si c'est un personnel isolé.

[-] Attention, si un personnel décide de faire valoir ce droit, il **ne doit pas quitter son lieu de travail**, mais se mettre à l'abri, dans la mesure du possible, afin de se protéger face à ce qu'il considère comme un danger grave et imminent.

[-] De même, **vous ne devez pas laisser vos élèves sans surveillance**, même en cas de danger grave et imminent. En cas de retrait, **ce retrait ne doit pas aboutir à placer les élèves ou d'autres personnels dans une situation de danger**.

Quelles étapes respecter ?

1) **Alerter un représentant des personnels de FO siégeant au F3S-CT D (CSA FS / ancien CHS CT) par un courrier ou un courriel** décrivant la situation ([nous contacter pour cela](#)) : dans ce cas, l'employeur ne peut décider seul s'il reconnaît le droit de retrait. Mais même si le CHSCT n'est pas alerté, toute décision de l'employeur reste sous le contrôle du juge administratif, et non sous celui de notre employeur.

2) Renseigner le Registre danger grave et imminent (la loi impose qu'il soit présent dans toutes les écoles, établissements et services, accessible à tous les personnels et usagers) en décrivant de manière précise les éléments caractérisant la gravité du danger et son imminence.

Si ces éléments ne sont pas exposés clairement, le juge peut considérer qu'ils ne sont pas caractérisés et le risque est plus grand de voir le droit de retrait rejeté, avec le risque de retrait d'1/30ème de salaire par jour, voire de sanction administrative si l'injonction de reprendre le travail n'est pas respectée.

3) Informer sans attendre le supérieur hiérarchique par courrier (mail avec accusé de réception ou remis contre signature) des éléments qui justifient la présomption d'un danger grave et imminent. Si l'employeur ne prend pas des mesures permettant d'assurer la sécurité de l'agent, celui-ci peut exercer son droit de retrait dès lors que le danger conserve son caractère grave et imminent.

4) Si aucune solution ne peut être trouvée avec l'autorité hiérarchique, alors un F3S-CT D extraordinaire est convoqué. Lors de cette instance, l'**Inspecteur Santé Sécurité au Travail (ISST)** est présent. Si aucune solution ne peut être apportée, c'est ensuite l'**Inspection du Travail** qui est saisie, puis éventuellement la **justice administrative**.

Le respect de cette procédure ne garantit pas l'automaticité de la reconnaissance du droit de retrait (seul le juge administratif peut trancher de manière définitive), mais permet de **mettre toutes les chances de son côté si un recours au Tribunal Administratif est nécessaire face à l'employeur.**