

Annexe n°4 – Droit d’alerte et droit de retrait

Le principe général du droit est que tout salarié a le droit de se retirer d’une situation de travail dont il a un motif raisonnable qu’elle peut porter gravement atteinte à sa santé. Son application exige toutefois de bien en connaître les conditions et la portée.

Le droit de retrait est un droit individuel lié à une situation concrète et réelle de travail.

Chacun est légitime de penser qu’un contexte de travail à venir va poser problème et risque d’être dangereux. Dans ce cas, on n’est pas encore en situation d’exercer un droit de retrait. On peut et on doit cependant alerter la hiérarchie pour obtenir des informations sur les dispositifs qui sont prévus pour faire disparaître le danger lorsque c’est possible ou pour réduire autant qu’il est possible les risques. On exerce alors son droit d’alerte.

Le droit d’alerte en cas de danger grave et imminent

L’article 5-6 du décret 82-453 dispose notamment que :

*« 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. »*

Qu’est-ce qu’un danger grave ?

Un danger grave est une situation susceptible de provoquer un accident ou une maladie provoquant la mort, ou une incapacité permanente ou temporaire prolongée.

L’origine du danger n’est pas forcément extérieure en totalité à l’individu, elle peut provenir de son état de santé rendant la situation « dangereuse ». C’est ce principe qui fonde par exemple l’éloignement strict des personnes dites vulnérables (en ASA ou en télétravail) depuis le début du confinement.

Qu’est-ce qu’un danger imminent ?

L’événement dangereux est susceptible de se produire dans un avenir très proche ou immédiat. Toutefois, les conséquences sur la santé peuvent être différées dans le temps. Elles doivent par contre pouvoir être établies.

Préalablement au droit de retrait, le droit (sinon le devoir) d’alerte

Préalablement à l’exercice du droit de retrait en lui-même, l’agent doit alerter sa hiérarchie par tout moyen, rester disponible et, si possible, continuer son activité dans un autre contexte que celui qu’il juge dangereux.

En outre l’agent qui exercerait son droit de retrait ne doit pas mettre d’autres personnes en danger en s’éloignant de sa situation de travail.

Le droit de retrait en pratique

Le droit de retrait est un droit individuel

Il est toujours consubstantiel d'une situation particulière et par nature unique. Plusieurs personnes peuvent être simultanément mises en danger par une situation de travail. Chacune, individuellement, peut alors exercer son droit de retrait. Celles qui seraient à proximité sans être exposées directement au danger ne pourront se prévaloir d'un droit de retrait. Elles peuvent néanmoins se mobiliser d'une autre manière pour soutenir leur collègue.

Le danger doit pouvoir être constaté

Dans la période, **à lui seul**, le risque d'exposition au coronavirus ne peut être retenu comme danger grave et imminent.

Pour que le risque devienne un danger, il faut pouvoir faire la démonstration concrète que les règles de sécurité sanitaire recommandées ne sont pas ou ne peuvent pas être respectées. Cela peut concerner les mesures de distanciation (trois collègues dans un bureau de 6 m² par exemple), les mesures de protection individuelles (masques ou gel non disponibles, nettoyage non réalisé), ou les conditions organisationnelles (circulation dans les couloirs, ascenseurs), etc. L'ensemble pouvant s'articuler... C'est la situation d'ensemble qu'il faut apprécier.

On peut avoir un motif raisonnable de penser qu'on est en danger si :

- les mesures décidées sont insuffisantes ;
- les mesures ne sont pas réalistes et sont inapplicables en situation de travail ;
- les mesures ne sont pas appliquées (pour quelque raison que ce soit).

Dans tous les cas, le premier réflexe : prendre contact, conseil et soutien auprès de la section SNASUB-FSU et de vos représentants FSU en CHSCT !

Anticiper et alerter

Dès qu'il y a suspicion de situation dangereuse à venir : alerter collectivement l'autorité hiérarchique.

Tous les personnels qui sont amenés à se trouver dans la situation dangereuse doivent aussi alerter individuellement leurs représentants du personnel. Cela ne peut que renforcer la défense collective. On peut évidemment prévoir l'accompagnement syndical des collègues autant que faire se peut.

Dans tous les cas, le signalement devra être formalisé dans le registre des dangers graves et imminents tenu sous la responsabilité de l'employeur.

Mais préalablement, dans le contexte, il faut pour cela avoir été en mesure de constater si les mesures à prendre pour protéger du covid-19 sont applicables et mises en œuvre.

Si ce n'est pas le cas, le droit d'alerte est un élément de pression sur l'autorité hiérarchique.

Si c'est le cas, le cas général de contentieux ou de litige aura de fortes probabilités de se conclure défavorablement pour les personnels qui auraient opté pour le droit de retrait.

Exercer le droit de retrait en situation

Si la situation dangereuse et l'imminence du danger sont caractérisées, il convient alors d'exercer son droit de retrait dans le respect de la réglementation : alerter par tout moyen l'employeur, informer la section du SNASUB-FSU et les représentants FSU en CHSCT, consigner la situation sur le registre de signalement de danger grave et imminent. Rester à disposition de la hiérarchie (on ne rentre pas chez soi !).

Quelles sont les obligations de l'administration ?

Selon l'article 5-6 du décret n°82-453, « *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.* » Elle doit donner les instructions nécessaires pour permettre aux agents, en cas de danger grave et imminent, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail dangereux. S'il y a désaccord le CHSCT doit être saisi et réuni.

Danger grave et imminent : informer et saisir le CHSCT

Lorsque le danger grave et imminent est signalé par un représentant des personnels au CHSCT, celui-ci doit être associé à l'enquête que doit mener l'administration.

C'est donc très important que les personnels se considérant en situation de danger grave et imminent se rapprochent de la section du SNASUB-FSU. L'accompagnement syndical est le gage de l'efficacité de la démarche des collègues !

En cas de désaccord entre le ou les représentants des personnels et le président du CHSCT sur la réalité du danger, le CHSCT doit être réuni en urgence.