

# **DROIT DE RETRAIT DANS LE CONTEXTE DU COVID-19 :**

## **UN GUIDE POUR L'ORGANISER ÉTAPE PAR ÉTAPE**

Suite aux annonces de réouverture des écoles et établissements à partir du 11 mai, la question du droit de retrait est régulièrement évoquée. Le droit de retrait consiste en le droit de tout agent, titulaire ou non, de privilégier sa santé à son travail s'il a « *un motif raisonnable de penser* » qu'il est menacé par un « *danger grave et imminent* ».

La procédure du droit de retrait est en théorie plus simple et plus courte que ce qui est présenté dans la fiche 2, afin de pouvoir répondre aux cas d'urgence. Ainsi, un simple signalement oral du danger grave et imminent est censé suffire dans les textes, même si avec l'administration il faut toujours privilégier les traces écrites pour sécuriser juridiquement l'exercice du droit de retrait.

Toutefois, si l'on estime que la simple venue dans son école ou établissement expose à un danger grave et imminent, alors il s'agit de pouvoir **exercer son droit de retrait à distance**, en argumentant la situation de danger grave et imminent sans avoir à la constater de visu (d'autant plus que le confinement s'applique jusqu'au 11 mai, et que la plupart des écoles et établissements sont fermés). D'autre part, il est à prévoir que notre droit de retrait puisse être contesté par nos hiérarchies (IEN, chef d'établissement, DASEN, recteur), comme cela a pu se produire avant le confinement.

Pour ces deux raisons, nous proposons ici une **procédure applicable à distance, et suffisamment graduelle pour consolider au maximum l'exercice du droit de retrait**, afin de faciliter les recours éventuels si celui-ci était refusé et requalifié en service non fait ou en grève. **Le respect de cette procédure ne garantit pas l'automatisme de la reconnaissance du droit de retrait** : comme toujours, seul le Tribunal administratif peut trancher de manière définitive.

**Nous ne pouvons que recommander de prendre attache dès à présent avec vos CHSCT départemental et académique (où siègent les syndicats), ainsi qu'avec les différents syndicats départementaux, que vous soyez syndiqué ou non.**

**Pour rappel, même si le droit de retrait est formellement un droit individuel à se retirer d'une situation de danger grave et imminent, il est clair que l'exercer le plus collectivement possible est un élément essentiel du rapport de force, notamment pour le faire reconnaître par sa hiérarchie.** Cela n'empêche évidemment par son exercice individuel.

### **Sommaire :**

**Fiche 1 :** Qu'est-ce qu'un « DGI » ? Qu'est ce que le droit de retrait ?

**Fiche 2 :** **Le droit de retrait à distance, étape par étape**

**Annexe 1 :** [Modèle de questionnaire à envoyer aux hiérarchies au plus tôt](#)

**Annexe 2 :** [Modèle de fiche du Registre Santé et Sécurité au Travail \(premier degré\)](#)

**Annexe 3 :** [Modèle de fiche du Registre Santé et Sécurité au Travail \(second degré\)](#)

**Annexe 4 :** [Modèle de fiche du Registre Danger Grave et Imminent](#)

**Annexe 5 :** [Modèle d'observations à porter dans les Registres SST et DGI](#)

**Annexe 6 :** [Modèle de courrier d'alerte à envoyer aux hiérarchies \(avec copie aux CHSCT\)](#)

**Annexe 7 :** [Modèle de mail à envoyer aux hiérarchies pour exercer son droit de retrait](#)

**Fiche 3 :** [Compilation de jurisprudence concernant le droit de retrait](#)

## Qu'est-ce qu'un « danger grave et imminent » (DGI) ?

Selon la circulaire de la direction générale du travail du 25 mars 1993, un danger « grave » est « *un danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée* ».

Un danger « imminent » est, lui, défini comme « *susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché* ». Toutefois, il convient de distinguer l'exposition au danger (en l'occurrence la contamination au coronavirus) et le résultat de cette exposition (en l'occurrence la maladie Covid-19). Les cas typiques sont ceux de l'exposition aux fibres d'amiante ou bien à des rayonnements ionisants, où le danger est imminent mais les effets peuvent se déclarer après des années.

La notion de « *danger grave et imminent* » correspond parfaitement à la situation que nous vivons avec le Covid-19, qui :

- est potentiellement mortel, y compris pour des personnes jeunes et en bonne santé sans que les chercheurs ne puissent bien expliquer selon quels critères
- peut nous infecter à tout moment sur notre lieu de travail en l'absence de protections adéquates (masques de qualité suffisante pour les personnels et les élèves, décontamination plusieurs fois par jour, respect possible des gestes barrière et de la distanciation sociale, etc.), d'autant plus en raison de la contagiosité du virus malgré l'absence de symptômes.

## Qu'est-ce que le droit de retrait ?

Dans la Fonction publique, le droit de retrait est défini par l'article 5-6 du [décret 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la prévention médicale dans la Fonction publique](#) :

***I. 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. Il peut se retirer d'une telle situation. 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.***

***II. Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent ou d'un groupe 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 la vie ou la santé de chacun d'eux.***

***III. 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.***

Comme tout acte de droit, le droit de retrait peut être contesté par l'administration. **Toutefois, ce n'est ni votre hiérarchie, ni Blanquer, ni Pénicaud qui peuvent décider si le droit de retrait est légitime ou non. C'est uniquement le tribunal administratif qui peut trancher *in fine* sur l'évaluation du danger grave et imminent.** Vous trouverez donc ci-joint ([fiche 3](#)) un récapitulatif de la jurisprudence concernant le droit de retrait, plus fournie dans le droit privé mais qui donne une indication sur les critères retenus par la justice. Cette jurisprudence peut servir pour argumenter auprès de ses collègues la recevabilité du droit de retrait.

## LE DROIT DE RETRAIT À DISTANCE, ÉTAPE PAR ÉTAPE

**1) Envoyer le questionnaire-type ci-joint ([annexe 1](#)) à votre chef de service** (IEN dans le premier degré, chef d'établissement dans le second degré). Il est possible de l'envoyer **collectivement** et / ou **au nom des représentants du personnel** et / ou **au nom des sections syndicales**. À défaut il est aussi possible de le faire individuellement. On peut de préférence adapter cette lettre-type aux risques locaux, voire préciser des questions pour les différents postes de travail.

*Remarque :* Le droit de retrait est fondé à partir du moment où un constat peut être fait de l'absence de réponse adéquate à un danger grave et imminent. Le questionnaire-type permet d'alerter la hiérarchie sur le danger, et de la mettre en situation de responsabilité. L'article 2-1 du décret 82-453 du 28 mai 1982 stipule en effet : « Les chefs de service sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité. »

**2) Renseigner le Registre Santé et Sécurité au Travail (RSST)** en fonction des réponses ou non-réponses apportées aux questions. Il est possible de le faire à distance : vous trouverez ci-joint ([annexe 2](#) et [annexe 3 au format PDF](#)) deux modèles de fiche RSST pour le premier ou le second degré, à remplir et à envoyer à votre chef de service. Dans certaines académies il est même possible de remplir le RSST en ligne : renseignez-vous sur ARENA ou sur le site de votre rectorat. Nous proposons en [annexe 5](#) des modèles d'observations à noter sur la fiche RSST.

*Remarque :* Pour remplir une fiche vierge au format PDF, utilisez l'outil « Texte » de votre lecteur de documents PDF, puis enregistrez le fichier.

**3) Si à quelques jours du retour des personnels**, les réponses à votre questionnaire ne sont pas apportées ou les mesures nécessaires pas appliquées (comme c'est hélas à prévoir), alors il est temps de **remplir individuellement le Registre Danger Grave et Imminent (ou bien à défaut le RSST)**, si l'on vous répond que le RDGI n'est accessible qu'aux membres des CHSCT, en mentionnant cette fois que vous avez des « motifs raisonnables de penser que votre situation de travail présente un danger et imminent pour votre santé »).

Pour cela, vous trouverez ci-joint un **modèle de fiche RDGI** commun aux premier et second degré ([annexe 4 au format PDF](#)), à envoyer à votre chef de service, qui a l'obligation de le transmettre à sa hiérarchie. De plus, dans certaines académies il est possible de le remplir en ligne : renseignez-vous sur le site de votre académie ou sur ARENA.

Nous proposons en [annexe 5](#) des modèles d'observations à noter sur la fiche RDGI.

*Remarque :* Le décret 82-453 du 28 mai 1982 définissant la procédure du droit de retrait prévoit, aux articles 5-7 et 5-8, que ce sont les membres du CHSCT qui consignent leur constat de danger grave et imminent dans le registre prévu à cet effet. Toutefois, les modèles de Registres DGI publiés par les différents rectorats à destination des écoles et établissements prévoient tous que les agents puissent le remplir, alors que le signalement par des membres des CHSCT est le plus souvent accompagné de la mention « le cas échéant ».

Le Registre DGI est conservé par le directeur d'école ou le chef d'établissement, et tenu à disposition des personnels (mais pas des usagers, contrairement au Registre SST). Toutefois, tant que le confinement s'applique ou que l'on estime que la venue dans son école ou établissement expose à un danger grave et imminent, c'est la voie électronique qu'il faut privilégier.

**4) Alerter dans le même temps votre chef de service par un nouveau courrier ([annexe 6](#)) pointant les manques, avec copie au CHSCT départemental et au CHSCT académique.** Dans le même temps, contacter les différents syndicats départementaux, pour qu'ils puissent également saisir les CHSCT.

*Remarque :* Vous trouverez les coordonnées du CHSCT départemental ou académique sur le site de votre DSDEN ou de votre rectorat (chercher « CHSCT »).

**5) Si la situation de danger grave et imminent persiste le 11 mai ou plus tard, vous êtes fondé à exercer votre droit de retrait.**

Pour cela, il faut **informer individuellement le chef de service**. Vu le contexte épidémique, il est justifié de le faire à distance, **par un mail avec accusé de réception ([annexe 7](#))**, en reprenant les éléments d'organisation du travail qui caractérisent la gravité et l'imminence du danger.

*Remarque : Pour écrire un mail avec accusé de réception et / ou accusé de lecture, votre webmail professionnel (messagerie de l'ENT, webmail académique...) comporte probablement cette fonctionnalité, lorsque vous êtes en train de rédiger un nouveau message (par exemple dans un menu « Options », « Réception », etc.).*

**Si toutefois vous faites le choix d'aller dans votre école ou établissement (notamment à la prérentrée) pour organiser collectivement le droit de retrait**, alors c'est dans le **RDGI de l'école ou de l'établissement** qu'il faut écrire **individuellement** le contenu du mail proposé en [annexe 7](#).

Attention ! Le droit de retrait ne peut pas avoir pour effet de mettre des usagers ou d'autres personnels en danger grave et imminent. **En particulier dans le premier degré**, il est donc **impératif d'exercer son droit de retrait avant l'accueil des enfants** et d'**informer les parents** afin que les enfants restent sous la responsabilité légale de leurs parents.

**6) Il reste obligatoire de conserver le lien avec sa hiérarchie. La messagerie professionnelle suffit**, et il n'est pas obligatoire de répondre au téléphone à votre chef de service. Dans ce cas, on ne peut pas vous reprocher d'être en « abandon de poste ». En effet, contrairement au droit de grève, **le droit de retrait ne nous libère pas du lien de subordination hiérarchique** ; il permet simplement de ne pas se mettre en danger au travail.

**7) Le chef de service peut vous enjoindre à reprendre le travail**, considérant que le danger n'existe pas, n'est pas grave, n'est pas imminent, ou bien que ses mesures ont écarté le danger. **Seul un ordre écrit et nominatif a valeur légale**. En le faisant, le chef de service engage sa responsabilité juridique, et il ne faut pas hésiter à le lui rappeler.

**8) Si le chef de service vous a enjoint à reprendre le travail et que vous refusez, alors vous êtes couvert.e par le droit de grève**. Des préavis nationaux de grève sont actuellement déposés jusqu'en juillet par plusieurs organisations syndicales.

**9) Si le danger est persistant du fait d'un défaut de protection** (comme c'est à prévoir) et que le chef de service ordonne de reprendre, alors il commet une faute. **Il s'agira alors de contester le refus de reconnaître le droit de retrait auprès du tribunal administratif** (par une procédure en référé, qui est plus rapide). Pour cela, il est recommandé d'être accompagnés par des organisations syndicales.

**Si le jugement est en faveur de l'agent, alors la période de grève sera requalifiée en droit de retrait et aucune retenue sur salaire ne pourra être effectuée.**

***Pour rappel, même si le droit de retrait est formellement un droit individuel à se retirer d'une situation de danger grave et imminent, il est clair que l'exercer le plus collectivement possible est un élément essentiel du rapport de force pour la suite. Cela n'empêche donc évidemment par son exercice individuel.***

***De plus, même si l'on n'a pas suivi la procédure à distance proposée ici, il reste évidemment possible d'exercer son droit de retrait dans son école ou établissement, par exemple lors de la prérentrée. Toutefois, il n'est pas possible de le faire dans le premier degré une fois que les élèves sont sous notre responsabilité.***