



DROIT DE RETRAIT : PROCEDURE

L'EMPLOYEUR EST TENU PAR LA LOI DE PROTÉGER NOTRE SANTÉ ET NOTRE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Ce n'est pas seulement une obligation de moyen (le seul respect des consignes de sécurité ministérielles) mais aussi de résultat. L'agent ou l'agente 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 QUEL CAS PEUT-ON EXERCER SON DROIT DE RETRAIT ?

Lorsqu'existe un danger GRAVE et IMMIMENT (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.

QUELLES ÉTAPES RESPECTER ?

1/ Renseigner le Registre santé et sécurité au Travail sur ARENA en décrivant de manière précise les éléments caractérisant la gravité du danger et son imminence (dans le cas du COVID – 19 on peut raisonnablement penser aux conditions suivantes : présence d'un cas avéré dans le service ou l'établissement **ET** surexposition du/de la collègue liée à une pathologie, un âge présentant des risques de surmortalité, absence ou insuffisance de mise en œuvre des moyens de protection et de prévention adéquats).

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 (risque de retrait d'1/30^{ème} de salaire par jour et de sanction administrative si l'injonction de reprendre le travail n'est pas respectée).

2/ Alerter le CHSCT par un courrier décrivant la situation ([cliquez ici pour les coordonnées du CHSCT](#)). Dans ce cas l'employeur ne peut décider seul (même s'il reste sous le contrôle du juge administratif) s'il reconnaît le droit de retrait.

3/ Informer sans attendre le/la supérieurE hiérarchique par courrier –mail avec AR ou remis contre signature- (c'est une obligation) 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 ou celle-ci peut exercer son droit de retrait dès lors que le danger conserve son caractère grave et imminent.

4/ En cas de retrait, ce retrait ne doit pas aboutir à placer les élèves – ou d'autres collègues dans une situation de danger.

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

N'hésitez pas à contacter le syndicat en cas de problème 04 78 62 63 60 contact69@cgteduc.fr