



SYNDICAT NATIONAL CGT - FORCE OUVRIERE ANPE  
18 Rue D'HAUTEVILLE  
75010 PARIS (métro : Bonne Nouvelle)  
☎ 01 55 34 35 80 Fax : 01 40 39 97 71  
E : mail [foanpe@club-internet.fr](mailto:foanpe@club-internet.fr)  
Site fo anpe : [www.foanpe.com](http://www.foanpe.com)

## DOSSIER LE DROIT DE RETRAIT ET LA PROCEDURE D'ALERTE

*Dans un contexte où le nombre d'agressions dont sont victimes les agents de l'ANPE ne cesse d'augmenter, il importe de connaître ses droits, notamment le droit de retrait (droit individuel) et le droit d'alerte... Explications...*

### Le Droit de retrait

Le droit de retrait est reconnu par un Décret, le décret n° 82-453 du 28 mai 1982, modifié par le décret n° 95-680 du 9 mai 1995. Il s'applique sans ambiguïté aux Etablissements publics de caractère administratif, comme l'ANPE (« Le présent décret s'applique (...) aux établissements publics de l'Etat autres que ceux ayant un caractère industriel et commercial »). Ce décret est consultable sur internet à l'adresse :

<http://www.legifrance.gouv.fr/texteconsolide/PHHYH.htm>

L'article 5-6 créé par le décret 95-680 du 9 mai 1995 stipule :

*« Si 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, il en avise immédiatement l'autorité administrative.*

*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. »*

### Mise en œuvre du droit de retrait :

Qu'est-ce qu'un « danger grave et imminent » ?

La circulaire FP/4 du 24 janvier 1996 relative à l'Hygiène et à la sécurité du travail dans la fonction publique stipule que :

« La notion de danger doit être entendue, par référence à la jurisprudence sociale, comme étant une **menace directe** pour la vie ou la santé du fonctionnaire ou de l'agent, c'est-à-dire une situation de fait en mesure de provoquer un dommage à l'intégrité physique de la personne :

- le danger en cause doit donc être grave et susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée ;
- le caractère imminent du danger implique la survenance d'un événement dans un avenir très proche quasi immédiat.

Il y a donc danger grave et imminent lorsque la personne est en présence d'une menace susceptible de provoquer une atteinte sérieuse à l'intégrité physique d'un fonctionnaire ou d'un agent, dans un délai très rapproché.

La notion de danger grave et imminent concerne plus spécialement les risques d'accidents, puisque l'accident est dû à une action soudaine entraînant une lésion du corps humain. Les maladies sont le plus souvent consécutives d'une série d'événements à évolution lente et sont, a priori, hors champ ».

### Exemples de « dangers graves et imminents »

**Des exemples précis de situations de danger grave et imminent sont fournis par la jurisprudence.**

Ainsi, un veilleur de nuit qui avait refusé de se présenter à son poste, alors qu'il avait été directement menacé par un résident du foyer est justifié et que l'employeur, alerté, n'avait pris aucune précaution à l'encontre du danger qui persistait (CA Paris, 27 mars 1987). On peut en déduire que tout agent ANPE qui a fait l'objet de menace de la part d'un demandeur d'emploi peut user de son droit de retrait pour refuser de se présenter à son poste de travail, si le danger persiste. Des conditions de travail peuvent aussi constituer des dangers graves et imminent. Ainsi, un salarié travaillant dans un local insalubre, mal éclairé et non chauffé à une température entre 13° et 16 ° C, a vu son droit de retrait reconnu légitime, parce que l'ensemble de ces critères étaient réunis (CA Versailles, 12 novembre 1996). La jurisprudence peut se montrer aussi très restrictive (ainsi, l'usage du droit de retrait par deux maçons qui ont refusé de travailler pour poser un plancher au deuxième étage un jour où il pleuvait et ventait, n'a pas été reconnu légitime).

### **Existe-t-il une durée maximum à l'exercice du droit de retrait ?**

NON. L'article 5-6 du décret précise « **L'autorité administrative ne peut demander à l'agent de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent** ». L'exercice par un ou des agents, du droit de retrait n'est donc pas limité dans le temps, sauf par l'action de l'employeur qui fait cesser la situation de danger grave et imminent.

### **Existe-t-il des restrictions à l'usage du droit de retrait ?**

L'exercice de certaines missions de service public peut être incompatible par nature avec l'usage du droit de retrait (missions liées à la sécurité des personnes et des biens), mais cela ne concerne pas l'ANPE.

Une autre restriction existe : « *La faculté ouverte au présent article soit s'exercer de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent. (article 5-6 du décret).* Ce peut être le cas d'un ouvrier qui abandonne son poste « *alors qu'il connaît le caractère impératif de la consigne de sécurité qui exige la présence simultanée de deux personnes sur la machine* » (Cass Soc. 15 avril 1983).

## **Quelles sont les démarches à suivre et les personnes à prévenir ?**

### **1 - Prévenir l'autorité administrative et le responsable hiérarchique**

Le décret oblige l'agent à informer « l'autorité administrative », donc son supérieur hiérarchique (article 5-6, alinéa 1). **C'est la seule obligation à laquelle est tenu l'agent.**

**Le décret ne stipule pas que l'agent doit prévenir l'employeur par un écrit (un jugement du Conseil d'Etat du 12 juin 1987 confirme notre interprétation).**

**Attention :** en cas de danger menaçant les autres collègues (par exemple, un usager qui pénètre dans les locaux munis d'une arme à feu...), l'agent qui use de son droit de retrait doit prévenir les autres, s'il en a le temps et la possibilité, bien entendu. Dans le cas contraire, l'agent peut être accusé de non assistance à personne en danger, en tant que citoyen...

### **2 - Prévenir un représentant du CHSCT**

Une **circulaire d'application « recommande »** de prévenir un représentant du CHSCT. Néanmoins cette recommandation ne peut être assimilée à une obligation.

**La circulaire d'application FP/4 n° 1871 du 24 janvier 1996 relative à l'Hygiène et à la sécurité du travail dans la fonction publique, précise en effet que « même si le décret ne l'impose pas, il apparaît tout à fait opportun qu'un membre du CHS compétent soit informé de la situation en cause ».**

**FO ANPE vous conseille, si la situation le permet, de prévenir un représentant du CRHSCT, afin que nous puissions intervenir le plus rapidement possible auprès de la Direction.**

### **3 – Inscription de la situation de danger grave et imminent dans le registre de sécurité de l'unité**

Dans le registre de sécurité figure une « fiche d'inscription d'une situation de danger grave et imminent ». Vous devez y décrire précisément la nature du danger constaté et signer la fiche. Cette fiche demeure dans le registre de sécurité et une copie devra être envoyée par le responsable hiérarchique à la Direction Régionale pour figurer dans un « registre spécial de sécurité » destiné au signalement d'un danger grave et imminent.

Là encore, la seule obligation établie par l'article du décret est de « prévenir l'autorité administrative ». **Le décret n'impose pas que l'agent doit prendre le temps de remplir le registre de sécurité...** On en déduit que celui-ci peut être utilisé après-coup.

**FO ANPE vous recommande de remplir précisément le registre de sécurité, dès que possible.**

Nous rappelons également que « *Toute violence liée au travail du salarié doit être déclarée et prise en charge au titre de l'accident du travail, avec ou sans arrêt de travail* » (cf. Classeur « La prévention de la santé des agents de l'ANPE », I – 1.12).

### Puis-je sortir de l'unité ou dois-je simplement m'éloigner de mon poste de travail ?

Comme nous l'avons cité plus haut, le décret vous autorise à vous RETIRER D'UNE SITUATION DE TRAVAIL dont vous avez un motif *raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour votre vie ou votre santé*.

*Si vous pensez que c'est l'ensemble de l'agence qui est devenue dangereuse, vous pouvez sortir de l'unité, après avoir prévenu votre hiérarchique, et rempli le registre de sécurité (si la situation le permet bien entendu).*

### L'Etablissement peut-il m'accuser d'avoir « abusé » du droit de retrait, et me sanctionner ?

Une erreur du salarié quant à l'existence d'un danger grave et imminent ne constitue pas une faute sanctionnable ; **dès lors que l'agent avait un motif raisonnable de croire à un danger grave et imminent**. Par contre, à partir du moment où l'employeur et le CRHSCT sont alertés, qu'ils constatent que le danger grave et imminent a cessé, le salarié se doit de réintégrer son poste, sous peine de sanction. En cas de recours abusif au droit de retrait, l'employeur peut procéder à une retenue de salaire, pour absence de service fait (Cour de cassation sociale, 11 juillet 1989). **Il importe donc de ne pas user du droit de retrait à la légère**. Il est essentiel et impératif de contacter immédiatement notre organisation syndicale et de ne pas rester isolé.

### Pouvons-nous être plusieurs à exercer en même temps notre droit de retrait ?

Le droit de retrait peut être exercé par un groupe de salariés, si chacun d'eux se croit menacé par le danger grave et imminent. L'exercice collectif du droit de retrait ne soulève pas de difficultés s'il est régulier.

## LA PROCEDURE D'ALERTE

Selon la circulaire FP/ 4 n° 1871 du 24 janvier 1996, « *l'exercice du droit de retrait impose préalablement ou de façon concomitante la mise en œuvre de la procédure d'alerte telle qu'elle résulte de l'article 5-6, alinéa 1<sup>er</sup>, et de l'article 5-7, alinéa 1<sup>er</sup>.* »

**Pour l'Agent, cette procédure d'alerte est déclenchée simplement en signalant à l'autorité administrative l'existence d'un danger grave et imminent :**

*« Le fonctionnaire ou l'agent signale immédiatement à l'autorité administrative (chef de service) ou à son représentant 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 toute défectuosité dans les systèmes de protection (premier alinéa de l'article 5-6) ».*

**En cela, la circulaire ne fait que rappeler le texte du décret.**

**L'agent a le droit d'alerter un représentant du CHSCT. Dès qu'un membre du CHSCT est alerté, celui-ci interpelle l'employeur.**

**Attention** : comme vous le savez il n'existe pas d'élus CHSCT dans tous les sites ANPE puisqu'à l'ANPE cette instance est régionale. Donc, à moins d'avoir un élu sous la main, privilégiez l'alerte auprès de votre chef de service.

#### Article 5-7

Créé par Décret n°95-680 du 9 mai 1995 art. 7 (JORF 11 mai 1995).

« Si un membre du comité d'hygiène et de sécurité constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un agent qui s'est retiré de la situation de travail définie au premier alinéa de l'article 5-6, il en avise immédiatement le chef de service ou son représentant et consigne cet avis dans le registre établi dans les conditions fixées à l'article 5-8. **Il est procédé à une enquête immédiate par le chef de service, en compagnie du membre du comité d'hygiène et de sécurité ayant signalé le danger.** Le chef de service prend les mesures nécessaires pour remédier à la situation et informe le comité des décisions prises..

**En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser**, le chef de service arrête les mesures à prendre, après avis du comité d'hygiène et de sécurité compétent réuni en urgence dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures. **L'inspecteur du travail est obligatoirement saisi** selon les modalités prévues à l'article 5-5 ci-dessus et assiste de plein droit à la réunion du comité d'hygiène et de sécurité. Après avoir pris connaissance de l'avis émis par le comité d'hygiène et de sécurité, l'autorité administrative arrête les mesures à prendre ».

Averti par la salarié ou par un membre du CHSCT, l'employeur ou son représentant doit donc prendre les mesures nécessaires pour faire cesser le risque. **L'article 5-9 créé par le décret 95-680 du 9 mai 1995** stipule que « Le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur définie à l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale est de droit pour les agents non fonctionnaires qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un membre du comité d'hygiène et de sécurité avaient signalé au chef du service ou à son représentant le risque qui s'est matérialisé ».

**La faute inexcusable entraîne pour la victime une majoration des indemnités et de la rente accident du travail.**