



DROIT DE RETRAIT DROIT D'ALERTE QU'EST-CE QUE C'EST ? S'EN EMPARER AVEC PRÉCAUTION

LES GRANDS PRINCIPES DU DROIT DE RETRAIT :

- C'est un droit individuel.
- L'agent doit disposer d'un motif **raisonnable de penser qu'il est exposé à un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé.**
Dans le cas où l'agent ne serait pas en mesure de justifier ou prouver le motif raisonnable de se considérer comme exposé à un danger grave, il s'expose à un retrait de salaire et des poursuites disciplinaires potentiellement sévères.
- Ce droit permet uniquement l'exercice d'un retrait, et n'autorise en aucun cas un travailleur à modifier unilatéralement les modalités d'exercice de ses fonctions.
Un PE ne peut donc pas faire jouer son droit de retrait pour effectuer du télétravail.
- l'exercice du droit de retrait ne doit pas créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent.
- les mesures de prévention, la prudence et la diligence de l'employeur privent d'objet l'exercice d'un droit de retrait qui se fonderait uniquement sur l'exposition au virus ou la crainte qu'il génère ».
Dans la mesure où le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse a adopté les mesures destinées à assurer la sécurité et préserver la santé de ses personnels en mettant en œuvre les prescriptions des autorités sanitaires, le droit de retrait ne devrait pas trouver à s'exercer.
- **L'exercice du droit de retrait en matière de pandémie est assujéti à la démonstration de l'absence du respect par l'employeur des précautions prescrites pour préserver le salarié d'un risque de contamination.**

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Il s'agit de rendre collective des procédures qui sont, par nature, individuelles.

Nous insistons sur le fait que tous les membres de l'équipe doivent entrer dans la procédure.

En effet, le droit de retrait doit s'exercer de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.”.

Dans ces conditions une action isolée risque d'aboutir à une situation renforcée de “danger grave et imminent” pour les usagers et les personnels restés en poste. Une telle situation pourrait engager la responsabilité des membres de l'équipe ayant fait valoir leur droit de retrait;

Comment exercer son droit d'alerte et son droit de retrait :

Au regard de l'urgence, une transmission par mail sera préconisée en direction du DASEN (ia06-cab@ac-nice.fr) avec copie à l'IEN afin de respecter la voie hiérarchique ainsi qu'à la secrétaire du CHSCT (secretaire-chsctd06@ac-nice.fr) et au SNUipp-FSU (snu06@snuipp.fr).

Il est indispensable de saisir également la collectivité en charge de l'école par l'envoi d'une copie.

Voir courriers types joints.

De façon concomitante, une fiche RSST portant sur les mêmes situations que celles recensées dans le courrier doit être remplie et jointe au courrier.



Les parents doivent être associés dans ces démarches :

- **Pour le droit d'alerte**, la convocation d'un conseil d'école extraordinaire permettra de décrire dans l'ordre du jour la situation et les problématiques de la scolarisation en cours. Malgré le délai de huit jours, cette convocation vise avant tout à prévenir les délégués de parents d'élèves. http://circulaires.snuipp.fr/download.php?cle_document=12599
- **Pour le droit de retrait**, il s'agit de prévenir les parents que nonobstant le droit d'alerte, aucune difficulté pointée n'a été prise en compte et résorbée. Dans ces conditions les enseignants font valoir leur droit de retrait afin de se protéger ainsi que les usagers. Il s'agit de se garantir contre l'arrivée d'un élève qui trouverait porte close. ***Voir modèle de mot aux parents joint***

POUR CEUX QUI SOUHAITERAIENT APPROFONDIR :

I. Textes de référence:

- [Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires](#)
- [Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique](#)

II. Définition

Le droit de retrait permet à tout travailleur de se retirer spontanément de l'exercice de ses fonctions, sans autorisation préalable de son employeur, à condition qu'il dispose d'un motif **raisonnable de penser qu'il est exposé à un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé**.

La notion de danger grave signifie qu'il est « susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée ». Elle doit donc avoir « des conséquences définitives ou en tout cas longues à effacer et importantes, au-delà d'un simple inconfort ».

La notion de danger imminent signifie que le danger est « susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché ».

La réunion de ces conditions permet au travailleur de se retirer sans risquer de sanction ou retenue sur sa rémunération.

III. Limite du droit de retrait

L'appréciation des conditions fondatrices de ce droit est subjective : le bien fondé du droit de retrait n'est pas apprécié en fonction de la réalité du danger, mais de **l'existence de motifs raisonnables** permettant au travailleur de penser qu'il court un danger. Un droit de retrait peut ainsi être regardé comme fondé, même s'il apparaît qu'il n'existait pas de danger, mais que les circonstances autorisent à le penser.

Cette subjectivité est contrebalancée par un critère objectif, à savoir que les motifs pour lesquels l'agent se considère en danger doivent être raisonnables.

Ce droit permet uniquement l'exercice d'un retrait, et n'autorise en aucun cas un travailleur à modifier unilatéralement les modalités d'exercice de ses fonctions.

Un PE ne peut donc pas faire jouer son droit de retrait pour effectuer du télétravail.

Dans le cas où l'agent ne serait pas en mesure de justifier ou prouver le motif raisonnable de se considérer comme exposé à un danger grave, il s'expose à un retrait de salaire et des poursuites disciplinaires potentiellement sévères.



IV. Restriction du droit de retrait

Le droit de retrait ne peut être régulièrement exercé qu'à condition que son exercice ne crée pas, pour autrui, une nouvelle situation de risque grave et imminent. Or il pourrait être considéré par le ministère que l'exercice d'un droit de retrait par certains agents serait de nature à faire courir aux agents restant un danger grave et immédiat au sens des dispositions de l'article L. 4132-1, puisqu'elle les placerait potentiellement dans une situation de travail dans laquelle il leur sera difficile de respecter l'ensemble des précautions d'hygiène et les gestes barrières en étant en sous-effectif. Par ailleurs, elle pourrait également être regardée comme mettant en danger les enfants pris en charge par le service.

V. Droit de retrait en matière de pandémie

Il n'existe pas à notre connaissance de jurisprudence se prononçant spécifiquement sur la possibilité d'exercer un droit de retrait en considération d'un risque de contracter une maladie contagieuse. En revanche, une circulaire de la direction générale du travail avait déjà, lors de l'épidémie de grippe H1N1, indiqué que l'existence d'une pandémie grippale ne suffisait pas en soi à justifier l'exercice du droit de retrait dès lors que l'employeur a « mis en œuvre l'ensemble des mesures prévues par le code du travail et les recommandations nationales visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son Personnel ». La circulaire précisait que « **les mesures de prévention, la prudence et la diligence de l'employeur privent d'objet l'exercice d'un droit de retrait** qui se fonderait uniquement sur l'exposition au virus ou la crainte qu'il génère ».

C'est en l'espèce ce que reprend la communication du ministère de l'éducation nationale sur la question. Il indique que « dans la mesure où le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse a adopté les mesures destinées à assurer la sécurité et préserver la santé de ses personnels en mettant en œuvre les prescriptions des autorités sanitaires, le droit de retrait ne devrait pas trouver à s'exercer. En effet, eu égard aux conditions de transmission du virus (contact rapproché et prolongé avec des personnes contaminées) et dès lors que les employeurs respectent les recommandations édictées par le Gouvernement pour éviter les risques de transmission, les personnels ne peuvent invoquer un droit de retrait ».

Il résulte de cette circulaire et de la communication du ministère de l'éducation nationale que l'exercice du droit de retrait en matière de pandémie est assujéti à la démonstration de l'absence du respect par l'employeur des précautions prescrites pour préserver le salarié d'un risque de contamination.

Dans ces conditions, compte tenu du risque disciplinaire important que pourraient courir les enseignants qui exerceraient un droit de retrait, cette possibilité ne devrait à notre sens être considérée qu'en dernier recours, dans l'hypothèse où l'administration n'aurait aucune réaction à l'exercice du droit d'alerte et à la menace d'un droit de retrait.

VI. Autre action possible

L'article 5-7 du décret du 28 mai 1982 prévoit que le représentant du personnel au CHSCT constatant l'existence d'un danger grave et imminent, le cas échéant à l'occasion d'un droit d'alerte ou de retrait exercé par un agent, alerte le chef du service concerné et consigne cet avis dans le registre spécial prévu à l'article 5-8.

Cette alerte du membre du CHSCT impose au chef de service, le recteur d'académie pour ce qui nous concerne, de procéder à une enquête pour constater la réalité du danger, et surtout de « prendre les dispositions nécessaires pour y remédier ».

Annexe 1 courrier droit d'alerte

Nom Prénom Le xx xxxxx 2020

Fonction

Lieu d'exercice

A

Monsieur l'inspecteur d'académie

S/C de l'IEN de XXXXXXXXXXXXX

Adresse

Objet : droit d'alerte sur les conditions de travail

Copie : à l'IEN de la circonscription

aux représentant-es au CHSCT du SNUipp-FSU

Monsieur l'Inspecteur,

Je m'estime menacé.e par un danger grave et imminent, ainsi que sujet à d'importants risques psycho- sociaux, en raison de la pandémie actuelle de COVID-19 et des risques encourus de contamination sur ma personne ou les élèves qui me sont confiés. En effet, les conditions de santé et de sécurité mises en œuvre pour l'ouverture de l'école ne sont pas de nature à assurer ma santé et ma sécurité ni ceux des usagers accueillis. Ainsi les protocoles de la mise en place des « règles barrière » se révèlent être impossibles à appliquer dans leur totalité au cours de l'exécution de nos tâches professionnelles, ainsi que dans nos interactions avec nos collègues et usagers.

- Concernant la distanciation sociale :
 - o La configuration des locaux ne permet pas d'assurer le respect de celle-ci lors de l'ensemble des déplacements inhérents à la vie collective,
 - o La surface de ma salle de classe rend impossible de garantir son respect,
 - o ...
- Concernant les équipements (WC et points d'eau) :
 - o Leur nombre (à préciser) et leur disposition sont incompatibles avec les règles à observer,
 - o Leur nettoyage n'est pas assuré de façon régulière,
 - o Aucun produit de nettoyage adapté à l'âge des usagers n'est mis à disposition pour un nettoyage systématique des zones contacts (lunettes de WC, robinet, ...)
 - o Le produit de nettoyage des mains et le matériel à disposition pour le lavage régulier des mains ne sont pas adaptés (pain de savon collectif et serviettes collectives, ou séchage des mains par ventilation à hauteur inadaptée ...)
 - o Le produit de nettoyage des mains et le matériel à disposition pour le lavage régulier des mains sont insuffisants et/ou non réapprovisionnés (savon liquide, serviette collective ...),
 - o ...
- Concernant les protections individuelles et le matériel,
 - o Absence de gel hydro-alcoolique pour les adultes,
 - o Les masques pour les adultes sont en nombre insuffisant et/ou non réassortis,
 - o Les masques pour les élèves en cas de suspicion de contamination sont inexistantes,
 - o ...
- Concernant une éventuelle contagion :
 - o L'école ne dispose pas d'un lieu permettant d'isoler un élève,
 - o Au regard du nombre de personnel disponible la surveillance d'un élève suspecté de contagion ne pourra être assurée dans des conditions requises (pour rappel aucun enfant ne doit se trouver seul avec un seul adulte, aucun enfant ne doit être laissé sans surveillance).
 - o ...

Pour toutes les raisons précédemment énoncées, je fais valoir à ce jour et à cette heure mon droit d'alerte et demande à ce que ces problématiques soient résolues dans les 48 heures. A défaut, afin de limiter le risque de contamination et de me soustraire ainsi que de soustraire les usagers à ce que je considère comme un risque grave envers ma santé, celle de mes proches, et des autres adultes présents à l'école, je ferai valoir mon droit de retrait, et ce, jusqu'à ce que des conditions de travail acceptables pour ma santé physique et psychologique soient à nouveau réunies.

Recevez, Madame l'Inspectrice, Monsieur l'Inspecteur, l'assurance de mes sincères salutations.

Nom : Prénom : Signature :

Annexe 2 courrier collègue droit de retrait

Nom Prénom Le xx xxxxx 2020

Fonction

Lieu d'exercice

A

Monsieur l'Inspecteur d'Académie

S/C de l'IEN de XXXXXXXXXXXXX

Adresse

Objet : exercice du droit de retrait

Copie : aux représentant-es au CHSCT du SNUipp-FSU

Monsieur l'Inspecteur,

Par courrier du xx/xx/xxxx je vous ai alerté sur le danger grave et imminent dont j'étais menacé, ainsi que des risques psycho-sociaux que j'encourais, en raison de la pandémie actuelle de COVID-19 et des risques encourus de contamination sur ma personne ou les élèves qui me sont confiés.

Je constate, ce jour, que les menaces qui ont procédé de cette alerte ne sont pas levées et qu'aucune procédure permettant de proscrire les risques énoncés n'a abouti.

Pour rappel, les graves carences listées dans le précédent courrier et non résorbées sont les suivantes :

- Reprendre les griefs énoncés dans le courrier "droit d'alerte" et ne conserver que ceux qui n'ont pas été résorbés

En conséquence, je fais valoir mon droit retrait et ne pourrait assurer ma mission dans cette école à compter de ce jour. Les parents ont été prévenus de cette situation. Je reste à votre disposition pour assurer ma mission dans des conditions de sécurité sans risque pour ma santé et me préservant de tous risques psychosociaux.

Recevez, Madame l'Inspectrice, Monsieur l'Inspecteur, l'assurance de mes sincères salutations.

Nom : Prénom : Signature :

Annexe 3 Mot aux parents

Ecole publique xxxxxxxxxxxx

Mesdames et Messieurs les parents d'élèves,

Les enseignants et enseignantes de l'école ont alerté le xx/xx/xxxx leur hiérarchie pour lui indiquer les problématiques sanitaires et organisationnelles auxquelles ils étaient confrontés car ne respectant pas le protocole sanitaire édicté par l'Education Nationale. En effet, les conditions actuelles ne permettent pas d'accueillir de façon sécurisée les élèves et les personnels. Cette alerte n'a pas été entendue et n'a été suivie d'effets suffisants.

Aussi, afin de préserver la santé de toutes et tous, nous faisons valoir notre droit de retrait et n'assurerons plus l'accueil des élèves à compter de la date du xx/xx/xxxx. Dès que les conditions seront respectées, nous reprendrons évidemment nos fonctions.

Nous informons la mairie de cette disposition. Nous communiquerons régulièrement sur l'évolution de la situation et espérons pouvoir vous annoncer rapidement la reprise dans des conditions sanitaires conformes aux prescriptions du moment.

Certain.es de votre soutien,
L'équipe enseignante le xx/xx/xxxx