



# Guide des IRP

**L**e droit  
de retrait

**S**ecteurs  
privé  
et public

## **Base légale du droit de retrait**

<b>Code du travail</b>	<b>p 3</b>
<b>Danger grave et imminent</b>	<b>p 3</b>

## **Droit de retrait dans le secteur privé**

<b>① Les conditions de mise en œuvre du droit de retrait</b>	<b>p 5</b>
<b>② Le motif raisonnable</b>	<b>p 6</b>
<b>③ Le droit de retrait collectif</b>	<b>p 6</b>
<b>④ Les conséquences de la mise en œuvre du droit de retrait</b>	<b>p 7</b>

## **Droit de retrait dans la Fonction publique**

<b>① Principe</b>	<b>p 8</b>
<b>② La procédure d'alerte</b>	<b>p 9</b>
<b>③ Les conditions de reprise du travail après exercice du droit de retrait</b>	<b>p 9</b>

## **Quelques conseils**

<b>Ne pas confondre droit de retrait et droit de grève</b>	<b>p 10</b>
<b>Sécuriser l'exercice du droit de retrait</b>	<b>p 10</b>

## **Sigles**

## **Sources documentaires**

# Base légale du droit de retrait

## Code du travail

Le droit de retrait est défini aux articles L 4131-1 à L 4131-4 du Code du travail. Deux articles principalement fondent le droit de retrait :

Aux termes de l'article L 4131-1 du code du travail :

*« Le travailleur **alerte immédiatement** l'employeur 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'employeur ne peut demander au travailleur 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 ».*

L'article L 4131-3 du code du travail dispose quant à lui :

*« **Aucune sanction, aucune retenue de salaire** ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs 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 pour la santé de chacun d'eux ».*

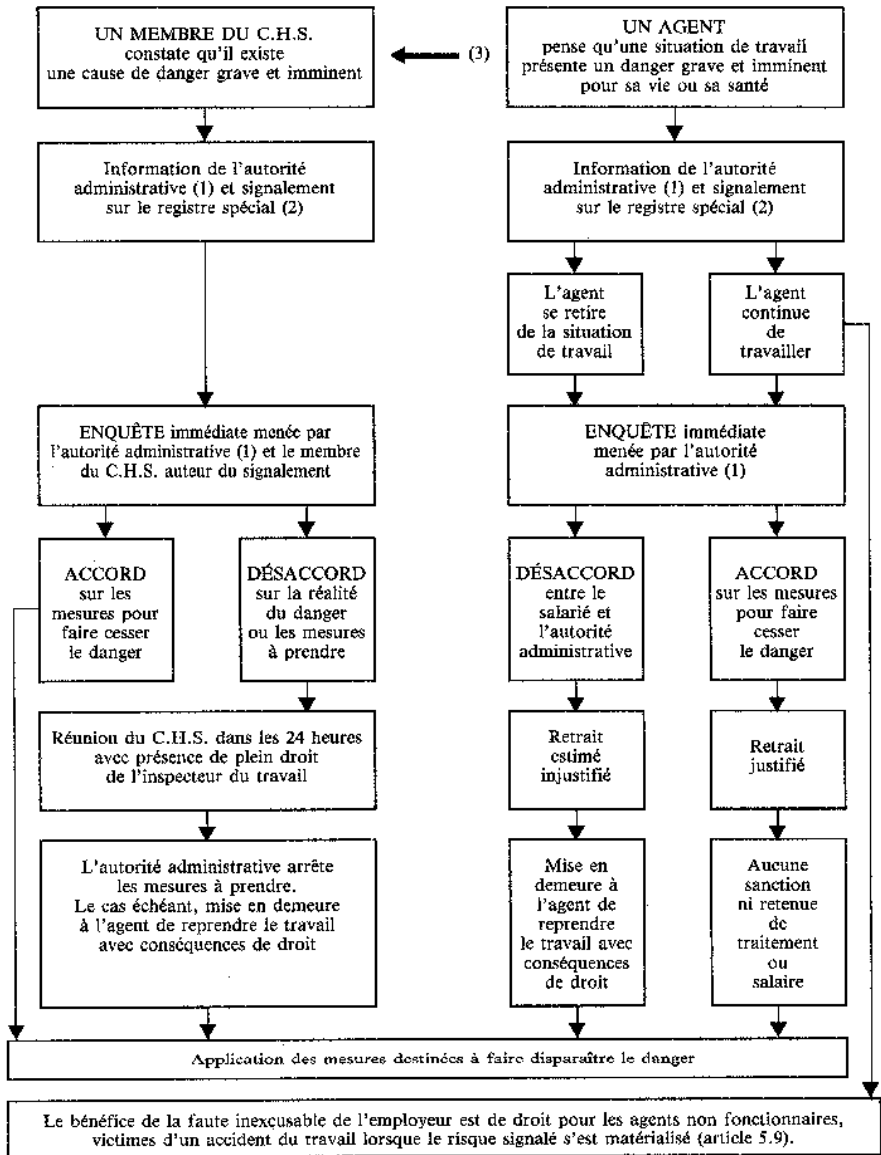
## Danger grave et imminent

**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 (extrait)**

## Annexe 1

### Tableau synoptique : procédure en cas de danger grave et imminent (droit de retrait)

(Articles 5-6 à 5-9 du décret du 28 mai 1982 modifié)



(1) Autorité administrative ou son représentant

(2) Voir annexe II

(3) Information souhaitable et opportune

## **Circulaire 1871 d'application du 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 (extrait)**

« 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 mala-

dies sont le plus souvent consécutives à une série d'événements à évolution lente et sont, a priori, hors champ.

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 et de l'article 5.7, alinéa 1. » Il ne s'agit donc ni d'un simple inconvénient ni du danger inhérent au travail lui-même.

NB : Il faut distinguer le droit d'alerte (page 5) qui peut être exercé dans le secteur privé de la procédure d'alerte qui existe dans le secteur public (page 9).

## **Droit de retrait dans le secteur privé**

### **❶ Les conditions de mise en œuvre du droit de retrait**

#### **L'obligation d'alerter est le préalable à l'exercice du droit de retrait.**

A défaut de l'avoir fait et, dans le cas d'espèce jugé par la Cour de cassation, d'avoir en plus, mis un collègue en insécurité, le salarié a été licencié pour faute grave. [Cass. soc. 21 janvier 2009 n° 07-41935](#)

Il convient d'entendre par employeur la personne sous la subordination de laquelle le salarié se trouve pour l'exécution de son travail et qui dispose de l'autorité nécessaire pour prendre la décision adaptée pour remédier à la situation. (Lettre DRT n° 456 du 25 janvier 1984)

Le code du travail ne précise pas les modalités selon lesquelles le salarié doit procéder mais la jurisprudence a

jugé que les dispositions relatives au droit de retrait « ne l'obligent pas à le faire par écrit ». [Cass. soc. 28 mai 2008 n° 07-15744](#)

L'exercice du droit de retrait reste une décision individuelle. En effet, il a également été jugé que l'exercice par un salarié de son droit d'alerte ou de retrait n'est pas subordonné à la saisine du CHSCT afin que ce dernier mette en œuvre le droit d'alerte qu'il tient des articles L 4131-2 et suivants du code du travail. [Cass. soc. 10 mai 2001 n° 00-43437](#)

**S'il incombe au salarié de signaler le danger, rien ne l'oblige à exercer son droit de retrait.** C'est ensuite à l'employeur ou son représentant de prendre les dispositions qui s'imposent. En revanche, le salarié est tenu de rester à disposition de l'employeur au sein de l'entreprise.

## 🔗 Le motif raisonnable

Le salarié doit avoir « **un motif raisonnable** de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ».

**Qu'est-ce qu'un motif raisonnable ? Il est illusoire de tenter d'en donner une définition précise.** En cas de litige, c'est le juge qui tranchera. Il est néanmoins possible de préciser quelques paramètres importants dont tient compte le juge pour reconnaître ou pas le bien fondé du droit de retrait.

L'appréciation du caractère raisonnable ne se fait pas de manière abstraite, mais tient compte des connaissances du salarié, de son état physique ou psychique au moment du droit de retrait. Cela signifie que la réalité du danger n'a pas à être prouvée par le salarié. Il suffit qu'il ait un motif raisonnable de penser qu'un tel danger existe. Le fait qu'il n'y ait, objectivement, aucun danger ne prive pas le salarié de la protection attachée au droit de retrait.

Par exemple, les juges ne peuvent se fonder sur le fait que « l'exécution des travaux ne nécessitait la mise en place d'aucune protection particulière des salariés » pour débouter un salarié sans rechercher si ce dernier ne pouvait justifier d'un motif raisonnable. [Cass. soc. 9 mai 2000 n° 97-44234](#)

Le motif raisonnable n'est pas forcément extérieur au travailleur.

Le salarié dont l'état de santé ne lui permet pas d'occuper le poste auquel il est affecté peut donc exercer son droit de retrait. Si le salarié peut s'appuyer sur les préconisations ou réserves faites par le médecin du travail, le bénéfice du motif raisonnable lui est reconnu par les juges.

Un salarié peut, conformément à la loi, se retirer d'une 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 sans qu'il soit nécessaire que la cause du danger soit étrangère à sa personne, une telle condition d'extériorité n'étant pas légalement exigée d'une manière exclusive. Une salariée, câbleuse, atteinte d'une scoliose, a pu refuser d'occuper un nouveau poste de travail alors que l'aménagement du dossier et du repose-pied, préconisé par le médecin du travail, n'avait pas été réalisé. La Cour de cassation a approuvé la cour d'appel d'avoir dit que le refus de travailler ne pouvait justifier aucune sanction. [Cass. soc. 11 décembre 1986 n° 84-42209](#)

De même, peut donc exercer son droit de retrait le salarié dont l'état de santé ne lui permet pas d'occuper le poste auquel il est muté, le mettant en contact avec des animaux ou des produits chimiques. [Cass. soc. 20 mars 1996 n° 93-40111](#)

Si les préconisations du médecin du travail sont de nature à justifier l'exercice du droit de retrait du salarié, il devrait en être de même lorsqu'un membre du CHSCT met en œuvre le droit d'alerte qu'il tient des articles L 4131-2 et L 4132-2 du code du travail. Il n'existe pas, pour le moment, de décision de justice ayant validé cette hypothèse.

## 🔗 Le droit de retrait collectif

Le droit de retrait peut tout à fait être mis en œuvre de manière collective [Cass. soc. 22 octobre 2008 n° 07-43740](#). Il revient alors à **chaque salarié** d'informer l'employeur qu'il se retire de la situation de travail.

A la suite d'une agression de contrôleurs

le 28 mars 2005, **cent vingt-six** agents de la SNCF, indiquant exercer leur droit de retrait, ont refusé de prendre leur service les 29 et 30 mars 2005.

L'employeur contestant le bien fondé de leur droit de retrait a opéré des retenues de salaires pour ces 3 journées.

Le Conseil de Prud'hommes de Chambéry a relevé que les trois agresseurs du 28 mars 2005, n'ayant pas été interpellés les 29 et 30 mars, présentaient un danger pouvant laisser craindre pour la sécurité des agents en service sur toute la région. Il estime par conséquent que les salariés ont exercé légitimement leur droit de retrait. Cette analyse a été approuvée par la Cour de cassation. C'est, malgré tout, une décision isolée. [Cass. soc. 22 octobre 2008 n° 07-43740](#). Le droit de retrait reste un droit individuel exigeant un danger individuel.

#### ④ Les conséquences de la mise en œuvre du droit de retrait

**En cas de motif légitime de retrait,** « aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur... » énonce l'article L 4131-3 du code du travail. Le salarié peut exiger, s'il le souhaite, sa réintégration dans l'entreprise. Le licenciement d'un salarié ayant légitimement exercé son droit de retrait est nul. [Cass. soc. 28 janvier 2009 n° 07-44556](#)

Il s'agit d'une décision importante qui sécurise le salarié dans l'exercice de son droit de retrait. A partir du moment où le droit de retrait est exercé de manière légitime, le risque de perdre son emploi est juridiquement annihilé. La nullité du licenciement protège le salarié d'une éviction injustifiée de l'entreprise. La Cour de cassation, outre les dispositions sur le droit de retrait, motive également sa décision par l'obligation de sécurité de résultat qui incombe à l'employeur.

**Toute absence de motif légitime de retrait** peut entraîner des conséquences plus ou moins lourdes pour le salarié. L'employeur est alors en droit d'opérer une retenue de salaire, même si le salarié reste à sa disposition pour occuper un autre poste de travail. L'employeur n'est pas obligé d'affecter le salarié à un autre poste s'il estime que le droit de retrait est injustifié.

D'autre part, la décision d'opérer une retenue de salaire n'a pas à être préalablement autorisée par un juge. [Cass. crim. 25 novembre 2008 n° 07-87650](#)

Ce n'est malheureusement pas le seul risque encouru par le salarié. Sanction disciplinaire, voire licenciement peuvent également être au menu, l'attitude du salarié pouvant s'analyser en une insubordination ou acte d'indiscipline. [Cass. soc. 17 octobre 1989 n° 86-43272](#)

# Droit de retrait dans la Fonction publique

L'ensemble des agents de la fonction publique d'Etat et territoriale, titulaires ou contractuels, est également concerné par le droit de retrait (les agents de la fonction publique hospitalière relevant des dispositions du code du travail -page 3-). Il se singularise par un dispositif réglementaire spécifique qui peut mettre le fonctionnaire en porte à faux entre l'usage du droit de retrait, son obligation d'obéissance à la hiérarchie et la nécessité de remplir sa mission de service public. De même, ce droit est plus restrictif encore lorsque l'agent public exerce des missions de protection ou de sécurité.

## 1 Principe

Le droit de retrait dans la fonction publique d'Etat est défini à l'article 5-6 du décret 82-453 du 28/05/82 modifié et des dispositions similaires sont prévues pour la fonction publique territoriale par l'article 5-1 du décret 85-603 du 10/06/85 : « 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...»

Toute la difficulté réside dans l'appré-

ciation, la plus objective possible, du danger grave et imminent susceptible de porter atteinte à l'intégrité physique du fonctionnaire. L'exercice du droit de retrait doit remplir simultanément 4 conditions :

1. le **danger** doit être considéré comme une menace directe pour la vie, l'intégrité physique ou la santé. Le danger peut provenir d'une machine, d'un processus de fabrication, d'une situation ou d'une ambiance de travail.
2. le caractère **imminent** implique la survenance d'un événement dans un avenir très proche, quasi immédiat. Pour autant, la jurisprudence étend cette notion aux risques de survenue d'une maladie professionnelle ou imputable au service, c'est-à-dire une exposition à un risque pathogène.
3. le **motif raisonnable** est plus délicat à apprécier car subjectif selon les personnes. Cependant, peu importe que le danger perçu par l'agent se révèle a posteriori, inexistant, improbable ou minime.
4. enfin, le retrait de l'agent ne doit pas être de nature à entraîner une nouvelle situation de **risque grave et imminent** pour autrui.

Bien évidemment, «*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*** ». Une telle injonction serait de nature à priver l'agent de son droit.



Cependant, l'exercice du droit de retrait est limité pour les agents accomplissant des missions de protection des personnes et des biens dès lors que cela compromettrait l'exécution même des missions. Cela concerne les domaines des douanes, de la police, l'administration pénitentiaire et de la sécurité civile.

## ② La procédure d'alerte

L'agent qui utilise son droit de retrait doit immédiatement informer son supérieur hiérarchique de la situation de travail dangereuse. Il est opportun d'avertir un membre du CHS ou du CTP, voire le délégué syndical.

Ce dernier pourra être à l'origine de la procédure d'alerte qui relève de la compétence d'un membre du CHS.

L'autorité administrative prend les mesures et donne 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.

## ③ Les conditions de reprise du travail après exercice du droit de retrait

*« La reprise de service après exercice du droit de retrait ne dépend pas d'une information préalable de l'administration ».*

Ainsi le Conseil d'État dans une décision du 2 juin 2010, n° 320935, a donné raison à l'administration qui avait procédé à une retenue sur salaire d'un jour sur le traitement de l'enseignante qui, ce jour-là, ne se trouvait plus en situation de danger grave et imminent, suite aux mesures prises pour rétablir la sécurité dans son établissement scolaire.

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 mais, elle n'est pas tenue d'inviter cet agent à reprendre son travail dès lors que des mesures ont été prises pour rétablir la sécurité.

La situation de danger peut, toutefois, du point de vue de l'agent, persister.

On voit là tout l'intérêt qu'il y a à se rapprocher d'un membre du CHS pour recueillir en temps et en heure les informations qui lui permettront de juger du moment opportun pour la reprise, ce qui lui évitera de s'exposer à des sanctions.

## Quelques conseils

### Ne pas confondre droit de retrait et droit de grève

Bien que les textes prévoient que le droit de retrait puisse être exercé de façon collective, il ne peut toutefois être utilisé à des fins revendicatives et confondu avec l'exercice du droit de grève. Les hypothèses dans lesquelles le droit de retrait collectif a été retenu par les juges sont rarissimes. Le risque de requalification du droit de retrait en mouvement collectif illicite est réel. Les salariés ou agents de la fonction publique participant à un tel mouvement s'exposent potentiellement à des retenues de salaire et des sanctions disciplinaires.

### Sécuriser l'exercice du droit de retrait

La mise en œuvre du droit de retrait n'est pas sans risque pour le salarié ou l'agent. La marge d'appréciation importante, le pouvoir souverain d'appréciation des juges, font du droit de retrait un exercice presque aussi aléatoire que le jeu « à pile ou face ». Il s'agit toujours de juger au cas par cas en fonction d'une situation donnée.

C'est d'abord l'employeur public ou privé qui va apprécier la légitimité de son droit de retrait. Sans tomber dans la caricature, il est probable que la hiérarchie estime assez fréquemment que le droit de retrait n'était pas justifié.

Le salarié ou l'agent doit par conséquent sécuriser autant que possible l'exercice du droit de retrait. Sauf cas d'urgence, nous lui conseillons de se rapprocher des représentants du personnel concernés par la question : délégués du personnel et membres des CHS et CHSCT qui pourront alerter l'employeur. Nous l'invitons, le cas échéant, à solliciter le médecin du travail ou de prévention (secteur public) qui est le mieux à même d'apprécier la nocivité du travail ou de l'environnement sur la santé du salarié ou de l'agent.

Par ailleurs, il faut bien différencier les situations d'urgence et les questions structurelles. Si un danger survient de façon imprévue et aiguë, alors le salarié ou l'agent doit penser à protéger d'abord sa santé. Le droit de retrait est alors pleinement légitime. Si la question est d'ordre structurel : aménagement d'un poste de travail, capacité à assumer une tâche régulière, mauvaises conditions de travail, il est judicieux de saisir les représentants du personnel de la question (CHS, CAP, CTP ou CHSCT, délégués du personnel, délégués syndicaux, membres du CE).

# Sigles

**C.A.P** : Commission Administrative Paritaire

**C.E** : Comité d'entreprise

**C.H.S** : Comité d'Hygiène et de Sécurité

**C.H.S.C.T** : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

**C.T.P** : Comité Technique Paritaire (transformé en CT à partir d'octobre 2011)

**D.R.T** : Direction Régionale du Travail

## Sources documentaires

**AJFP - Actualité Juridique Fonction Publique** : Tous les deux mois, l'AJFP fait un point complet sur la jurisprudence et les nouvelles réglementations en vigueur dans les fonctions publiques

**Le site CIRCULAIRES.GOUV.FR** permet la consultation des instructions et circulaires applicables, adressées par les ministres aux services et établissements de l'Etat :  
<http://www.circulaires.gouv.fr/>

**CJUE - Cour de Justice de l'Union Européenne** : <http://curia.europa.eu/>

**INRS : Institut National de Recherche et de Sécurité** : <http://www.inrs.fr>

**Le site Légifrance**, service public de la diffusion du droit par l'internet, permet la consultation des arrêts du Conseil d'Etat et de la Cour de cassation :  
<http://www.legifrance.gouv.fr/>

**Le site du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé** :  
<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr>

**Le site du ministère du Budget, des Comptes publics, de la Fonction publique** et de la Réforme de l'Etat :  
<http://www.budget.gouv.fr/>

**Le site de l'UNSA** permet aux adhérents d'accéder aux coordonnées des unions régionales, départementales et des fédérations ainsi qu'à la **rubrique santé au travail** : <http://www.unsa.org/>

La présente brochure s'appuie sur des textes législatifs, réglementaires et sur la jurisprudence.

# **L**e droit **de retrait**

# **S**ecteurs **privé** **et public**



**Union Nationale des Syndicats Autonomes**  
**Secteur IRP**

21, rue Jules Ferry - 93177 Bagnole Cedex

Tél. : 01 48 18 88 00 - Fax : 01 48 18 88 99

Courriel : [irp@unsa.org](mailto:irp@unsa.org)

Site internet : <http://www.unsa.org>

L'UNSA est membre de la Confédération Européenne des Syndicats (CES)