

**La santé des uns et des autres passe avant tout.  
Ne vous laissez pas imposer des conditions de reprise en présentiel qui vous mettent en danger.  
Agissons ensemble pour imposer nos conditions de réouverture pour notre santé et notre sécurité, ainsi que celle de nos élèves.**

**Cette fiche vous donne des éléments réglementaires et pratiques sur le droit d'alerte et le droit de retrait**

---

**Principe : Tout salarié a le droit de se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable qu'elle peut porter gravement atteinte à sa santé.**

Le droit de retrait est un droit individuel lié à une situation concrète et réelle de travail. Chacun est légitime de penser qu'un contexte de travail à venir va poser problème et risque d'être dangereux. Dans ce cas, on n'est pas encore en situation d'exercer un droit de retrait. On peut et on doit cependant alerter la hiérarchie pour obtenir des informations sur les dispositifs qui sont prévus pour faire disparaître le danger lorsque c'est possible ou pour réduire autant qu'il est possible les risques. **On exerce alors son droit d'alerte.**

**LE DROIT D'ALERTE EN CAS DE DANGER GRAVE ET IMMINENT**

*« 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 déféctuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. »*  
Extrait de l'article 5-6 du décret 82-453

**QU'EST-CE QU'UN DANGER GRAVE ?**

C'est une situation susceptible de provoquer un accident ou une maladie provoquant la mort, ou une incapacité permanente ou temporaire prolongée. L'origine du danger n'est pas forcément extérieure en totalité à l'individu, elle peut provenir de son état de santé rendant la situation « dangereuse ». Ce qui fonde l'éloignement strict des personnes dites vulnérables (en ASA ou en télétravail).

**QU'EST-CE QU'UN DANGER IMMINENT ?**

L'événement dangereux est susceptible de se produire dans un avenir très proche ou immédiat. Mais les conséquences sur la santé peuvent être différées dans le temps. Ainsi l'exposition immédiate à un produit cancérigène qui ne produit ses effets que bien des années plus tard, ou l'exposition au coronavirus qui produit ses effets quelques jours plus tard sont des dangers imminents.

## **LE DROIT DE RETRAIT**

**L'agent qui a un motif raisonnable de penser qu'il est en situation de danger grave et imminent « peut se retirer de cette situation »**

Il doit avoir alerté sa hiérarchie par tout moyen, il doit rester disponible et éventuellement continuer son activité dans un autre contexte.

L'agent qui exerce son droit de retrait ne doit pas mettre d'autres personnes en danger en se retirant de sa situation de travail. En conséquence, un enseignant ne doit pas « abandonner » ses élèves mais se retirer de la situation avec eux (exemple, sortir ou refuser de rentrer dans classe trop petite par rapport aux effectifs ou parce qu'elle a été occupée par d'autres personnes sans avoir été nettoyée depuis).

### **LE DROIT DE RETRAIT EN PRATIQUE**

#### ✓ **Le droit de retrait est un droit individuel**

Il est toujours lié à une situation singulière. Plusieurs personnes peuvent être simultanément mises en danger par une situation de travail. Chacune, individuellement, peut alors exercer son droit de retrait. Celles qui sont dans l'établissement sans être exposées directement au danger ne pourront se prévaloir d'un droit de retrait. Elles peuvent néanmoins se mobiliser d'une autre manière pour soutenir leur collègue.

#### ✓ **Le danger doit pouvoir être constaté**

Dans la période, le risque d'exposition à lui seul ne pourra être retenu comme danger grave et imminent. Pour que le risque devienne un danger, il faut pouvoir montrer très concrètement que les règles de sécurité sanitaire recommandées ne sont pas ou ne vont pas pouvoir être respectées. Cela peut concerner les mesures de distanciation, les mesures de protection (masques ou gel non disponibles, nettoyage non réalisé, absence de dispositif de séparation), l'organisationnelles (circulation des élèves) etc...

#### ✓ **On peut avoir un motif raisonnable de penser qu'on est en danger si :**

- ✓ les mesures décidées sont insuffisantes,
- ✓ les mesures ne sont pas réalistes et sont inapplicables en situation de travail,
- ✓ les mesures ne sont pas appliquées (pour quelque raison que ce soit).

**Dans tous les cas, prendre contact, conseil et soutien auprès de la section du SNES-FSU et de vos représentants SNES-FSU en CHSCT**

#### **Anticiper et alerter**

Dès qu'il y a suspicion de situation dangereuse à venir : alerter collectivement l'administration. Tous les agents qui sont amenés à se trouver dans la situation dangereuse doivent aussi alerter individuellement.

Il faut pour cela avoir été en mesure de constater si les mesures à prendre pour protéger du covid sont applicables et mises en oeuvre.

#### **Exercer le droit de retrait en situation**

Si la situation dangereuse se présente, exercer son droit de retrait dans le respect de la réglementation : alerter par tout moyen l'employeur, informer les représentants SNES-FSU en CHSCT, consigner la situation sur le registre de signalement de danger grave et imminent. Rester à disposition du chef d'établissement.

### **Quelles sont les obligations de l'administration ?**

« 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.» Elle doit donner 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. S'il y a désaccord le CHSCT doit être saisi et réuni.

### **DANGER GRAVE ET IMMINENT : INFORMER ET SAISIR LE CHSCT**

Lorsque le danger grave et imminent est signalé par un représentant des personnels au CHSCT, celui-ci doit être associé à l'enquête menée par l'administration. En cas de désaccord entre les représentants des personnels et le président du CHSCT sur la réalité du danger, le CHSCT doit être réuni en urgence.

