

DROIT DE RETRAIT : PROCÉDURE

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

Ce n'est pas seulement une obligation de moyens (le seul respect des consignes de sécurité ministérielles) mais aussi de résultats. L'agent.e 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 IMMINENT (Article 5-6 du Décret 82-453). L'agent.e 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 (la loi impose qu'il soit présent dans toutes les écoles, établissements et services, accessible à tou.te.s les personnels et usager.e.s) 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 l'école ou l'établissement **ET** surexposition du personnel 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, avec le risque de retrait d'1/30^{ème} de salaire par jour, voire de sanction administrative si l'injonction de reprendre le travail n'est pas respectée.

2) Alerter le CHSCT par un courrier décrivant la situation (les contacts doivent figurer sur tous les sites académiques) : dans ce cas, l'employeur ne peut décider seul s'il reconnaît le droit de retrait. Mais même si le CHSCT n'est pas alerté, toute décision de l'employeur reste sous le contrôle du juge administratif, et non sous celui de Blanquer et de l'administration.

3) Informer sans attendre le ou la supérieur.e hiérarchique par courrier (mail avec accusé de réception ou remis contre signature) 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.e, 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 personnels dans une situation de danger.

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

Enfin, même si le droit de retrait reste un droit individuel, l'expérience montre qu'y avoir recours de façon collective a plus de poids en cas de bras de fer avec l'administration.