

3. Cadre légal et droit de retrait

Rappel du cadre statutaire

- Les Obligations Réglementaires de Service (ORS) sont des maxima à respecter. Un PEPS doit 17h+3h hebdomadaires, un Agrégé 14h+3h. Ce sont des seuils à ne pas dépasser quelles que soient les conditions.

- Les missions d'enseignement doivent être respectées : aucune imposition à faire de l'animation, de la garderie, ou des missions subsidiaires parce que la discipline ne pourrait être enseignée totalement ou partiellement. Chacun.e est libre de s'engager dans des missions qu'il.elle juge utile, mais sur la base du volontariat et non de l'injonction hiérarchique.

Pour éviter les malentendus : exiger un ordre de mission du chef d'établissement.

Conformément aux dispositions de l'article R421-10 du Code de l'Education, « *en qualité de représentant de l'Etat au sein de l'établissement, le chef d'établissement : 1° A autorité sur l'ensemble des personnels affectés ou mis à disposition de l'établissement. (...) Il fixe le service des personnels dans le respect du statut de ces derniers ;*

2° (...)

3° *Prend toutes dispositions, en liaison avec les autorités administratives compétentes, pour assurer la sécurité des personnes et des biens, l'hygiène et la salubrité de l'établissement ;* »

Dès lors, avant la réouverture des établissements scolaires, **chaque enseignant devra disposer d'un ordre de mission** indiquant, pour chaque période concernée :

- les jours et horaires de service dans l'établissement,
- le service à assurer dans le respect des missions et des ORS définies par le statut de son corps,
- les classes ou groupes d'élèves (listes nominatives établies et validées par le CE) dont il aura la charge,
- le(s) lieu(x) où il prendra ces élèves en charge.

Cet ordre de mission est d'autant plus indispensable qu'il permettra de clarifier la notion de responsabilité en cas d'accident d'élève, mais également de protéger l'enseignant s'il est victime d'un accident de service ou atteint d'une maladie en lien avec son service (imputabilité).

Sur le droit de retrait

Publié le 05 mars 2020

[Direction de l'information légale et administrative](#) (Premier ministre)

Vous avez entendu parler du droit de retrait au travail en raison de l'épidémie du coronavirus (SARS-CoV-2, Covid-19). Dans quelles conditions un salarié ou un agent public peut-il quitter son poste de travail ou refuser de s'y installer sans l'accord de l'employeur ? Service-public.fr vous informe.

Le droit de retrait permet au salarié ou à l'agent public de quitter son poste de travail ou de refuser de s'y installer sans l'accord de son employeur.

Il peut s'exercer à deux conditions :

**si la situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ;
ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection.**

Un danger est « grave » s'il représente une menace pour la vie ou la santé du travailleur (une maladie ou un accident grave voire mortel). Il est « imminent » si le risque peut survenir immédiatement ou dans un délai proche. C'est au salarié d'apprécier au regard de ses compétences, de ses connaissances et de son expérience si la situation présente pour lui un danger « grave » et « imminent » pour sa vie ou sa santé. Il n'a pas à prouver qu'il y a bien un

danger, mais doit se sentir potentiellement menacé par un risque de blessure, d'accident ou de maladie. **Le danger peut être individuel ou collectif.** Il peut interrompre ses activités, tant que l'employeur n'a pas mis en place les mesures de prévention adaptées.

Quelques exemples : matériel non conforme, locaux non chauffés, absence d'équipements de protection collective ou individuelle, risque d'agression, sont autant de situations susceptibles de justifier le droit de retrait.

À noter : Dans le contexte du coronavirus, si l'employeur met en œuvre les recommandations du gouvernement, disponibles et actualisées sur la page suivante, les conditions d'exercice du droit de retrait ne sont pas réunies sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux. En principe, le travailleur n'a pas alors un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Si ces recommandations ne sont pas suivies par l'employeur, alors le travailleur peut exercer son droit de retrait jusqu'à ce que celles-ci soient mises en œuvre.

Le travailleur informe son employeur ou un représentant du personnel (CSE/CHSCT) de l'exercice de son droit de retrait par tout moyen. Son retrait ne doit toutefois pas entraîner une nouvelle situation de danger grave et imminent pour d'autres personnes.

De son côté, l'employeur ne peut effectuer aucune retenue sur salaire, ni sanctionner un travailleur ou un groupe de travailleurs qui a exercé son droit de retrait de manière légitime. Mais lorsque les conditions du droit de retrait ne sont pas réunies, le travailleur s'expose à des retenues sur salaire ou des sanctions, voire un licenciement.

Textes de référence

Article L4131-1 du Code du travail

Avertir le Recteur et le Chef d'établissement de sa décision d'utiliser le droit de retrait en caractérisant précisément la situation de danger grave et imminent, en demandant d'y remédier, et en exigeant une réponse écrite.

→ Attention il s'agira de s'entourer de toutes les précautions, en effet :

C'est une procédure individuelle.

Et si le juge décide qu'il n'y a pas de motif raisonnable, alors perte d'une journée de salaire et l'administration peut engager une procédure disciplinaire.

Site ministère du travail Responsabilité de l'employeur

Droit de retrait

publié le **17.04.20**

La responsabilité de l'employeur peut-elle être engagée si l'un de ses salariés contracte le COVID 19 ?

Aux termes de la loi, « l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés » et il doit veiller à « l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ».

Ainsi, il n'incombe pas à l'employeur de garantir l'absence de toute exposition des salariés à des risques mais de les éviter le plus possible et s'ils ne peuvent être évités, de les évaluer régulièrement en fonction notamment des recommandations du gouvernement, afin de prendre ensuite toutes les mesures utiles pour protéger les travailleurs exposés.

C'est au regard de ce cadre que doivent être définies les obligations respectives des employeurs mais aussi des salariés.

- ▶ **Il incombe à l'employeur dans la situation actuelle de :**
 - ▶ procéder à l'évaluation des risques encourus sur les lieux de travail qui ne peuvent être évités en fonction de la nature du travail à effectuer ;
 - ▶ déterminer, en fonction de cette évaluation les mesures de prévention les plus pertinentes ;
 - ▶ associer à ce travail les représentants du personnel ;
 - ▶ solliciter lorsque cela est possible le service de médecine du travail qui a pour mission de conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants et, à ce titre, de préconiser toute information utile sur les mesures de protection efficaces, la mise en oeuvre des « gestes barrière » ;
 - ▶ respecter et faire respecter les gestes barrière recommandés par les autorités sanitaires.

La responsabilité de l'employeur pour méconnaissance de cette obligation spécifique de prévention des risques professionnels peut être recherchée en amont de toute atteinte à l'intégrité physique ou mentale du travailleur, comme en raison d'une telle atteinte avec la survenance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Son contour est précisé dans l'arrêt de la Cour de cassation du 5 avril 2019.

Quelle que soit la situation, le respect de cette obligation spécifique ou au contraire sa méconnaissance ne sont pas présumés (sauf rares exceptions) et doivent faire l'objet d'une démonstration, en cas de litige.

Face à la pandémie, la responsabilité de l'employeur est évaluée au cas par cas, au regard de plusieurs critères : nature des activités du salarié et son niveau d'exposition aux risques, compétences de l'intéressé, expérience, étendue des mesures prises par l'employeur, notamment en termes de formation et d'information, d'organisation du travail, d'instructions délivrées à la chaîne hiérarchique. Ces mesures doivent, le cas échéant, être réactualisées en fonction de l'évolution de la situation dans l'entreprise mais aussi des instructions des pouvoirs publics. En cas d'infection au virus, s'il est pris en charge au titre d'un accident du travail par la sécurité sociale, une éventuelle faute inexcusable de l'employeur qui ouvre droit à une réparation intégrale du préjudice ne peut être retenue que s'il est démontré que celui-ci avait conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

Le législateur précise également que chaque salarié est acteur de sa propre protection puisqu'il doit, « prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et sécurité ainsi que celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail ». Il incombe donc ainsi au salarié au regard du risque de contamination d'assurer sa propre protection, en respectant par exemple « les gestes barrière », celle de ses collègues et celle aussi des tiers évoluant dans leur environnement immédiat de travail.

[Lire l'article plus détaillé à propos de la responsabilité de l'employeur et ses obligations](#)

**Quelles sont les règles générales relatives à l'exercice du droit de retrait ?
Dans quelles conditions un salarié peut-il exercer son droit de retrait ?**

En vertu des articles L. 4131-1 et suivants du Code du travail, un travailleur peut 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. Il doit alerter l'employeur de cette situation. Il s'agit d'un droit individuel et subjectif.

Il convient de souligner que le droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie.

Le droit de retrait doit être exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent (article L. 4132-1 du Code du travail). Cela implique que le retrait ne peut s'effectuer si le risque concerne des personnes extérieures à l'entreprise, notamment des usagers (circulaire DRT n° 93/15 du 26 mars 1993).

Dans le contexte actuel, dans la mesure où l'employeur a mis en œuvre les dispositions prévues par le Code du travail et les recommandations nationales (<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>) visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel, qu'il a informé et préparé son personnel, notamment dans le cadre des institutions représentatives du personnel, le droit individuel de retrait ne peut en principe pas trouver à s'exercer.

L'appréciation des éléments pouvant faire penser que le maintien au poste de travail présente un danger grave et imminent relève, le cas échéant, du juge qui vérifie le caractère raisonnable du motif.

Que peut faire l'employeur s'il estime que l'exercice du droit de retrait est abusif ?

Aucune sanction ou retenue sur salaire ne peut être appliquée du fait de **l'exercice légitime du droit de retrait**. 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.

A contrario, **si l'exercice de ce droit est manifestement abusif**, une **retenue sur salaire** pour inexécution du contrat de travail peut être effectuée. L'exercice non fondé de ce droit ne caractérise pas l'existence d'une faute grave, mais peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement. Ces dispositions s'exercent le cas échéant sous le contrôle du juge.

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

L'appréciation se fait au cas par cas. Peut être considéré comme « grave » tout danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée et comme « imminent », tout danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché.