

DROIT DE RETRAIT DANS LE CONTEXTE DU COVID-19

Depuis cette rentrée 2020, plusieurs établissements en France ont déjà exercé de façon majoritaire leur droit de retrait, pour cause de manque d'équipement de protection ou de gestion dangereuse de cas suspectés ou avérés de contamination au coronavirus. C'est une nouveauté en cette rentrée, et c'est une carte possible à mettre sur la table pour établir le rapport de force et gagner des conditions sanitaires plus sûres.

Le droit de retrait consiste en le droit de tout agent, titulaire ou non, de privilégier sa santé à son travail s'il a « *un motif raisonnable de penser* » qu'il est menacé par un « *danger grave et imminent* » (DGI).

Mais même si le droit de retrait est **formellement un droit individuel à se retirer d'une situation de danger grave et imminent**, il est clair que **l'exercer le plus collectivement possible est un élément essentiel du rapport de force, notamment pour le faire reconnaître par sa hiérarchie**. Cela n'empêche évidemment pas son exercice individuel.

La procédure du droit de retrait est en théorie plus simple et plus courte que ce qui est présenté dans ce document, afin de pouvoir répondre aux cas d'urgence.

Ainsi, un simple signalement oral du danger grave et imminent est censé suffire, d'après les textes et la jurisprudence. Toutefois, il faut toujours **privilégier les traces écrites pour sécuriser juridiquement l'exercice du droit de retrait** ; en effet il est à prévoir que notre droit de retrait puisse être contesté par nos hiérarchies (IEN, chef d'établissement, DASEN, recteur), comme cela a pu se produire en mars avant le confinement.

De plus, le **respect de la procédure ne garantit pas l'automatisme de la reconnaissance du droit de retrait** : comme toujours, seul le Tribunal administratif peut trancher de manière définitive.

Nous ne pouvons que recommander de **prendre attache avec vos CHSCT départemental et académique** (où siègent les syndicats) dès que le droit d'alerte DGI ou le droit de retrait sont évoqués, ainsi qu'avec tous les **syndicats départementaux**, que vous soyez syndiqué ou non.

Sommaire :

Fiche 1 : Qu'est-ce qu'un « DGI » ? Qu'est ce que le droit de retrait ?

Fiche 2 : Le droit de retrait, étape par étape

Annexe 1 : Compilation de jurisprudence concernant le droit de retrait

Annexe 2 : Modèle de fiche du Registre Santé et Sécurité au Travail (premier degré)

Annexe 3 : Modèle de fiche du Registre Santé et Sécurité au Travail (second degré)

Annexe 4 : Modèle de fiche du Registre Danger Grave et Imminent

Annexe 5 : Modèle de courrier d'alerte ou de fiche au Registre DGI (avec copie aux CHSCT)

Annexe 6 : Modèle de mail ou de courrier pour exercer son droit de retrait

Qu'est-ce qu'un « danger grave et imminent » (DGI) ?

Selon la circulaire de la direction générale du travail du 25 mars 1993, un danger « grave » est « *un danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée* ».

Un danger « imminent » est, lui, défini comme « *susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché* ». Toutefois, il convient de distinguer l'exposition au danger (en l'occurrence la contamination au coronavirus) et le résultat de cette exposition (en l'occurrence la maladie Covid-19). Les cas typiques sont ceux de l'exposition aux fibres d'amiante ou bien à des rayonnements ionisants, où le danger est imminent mais où les effets peuvent se déclarer après des années.

La notion de « danger grave et imminent » peut correspondre à la situation avec le Covid-19, qui :

- est potentiellement mortel, y compris pour des personnes jeunes et en bonne santé sans que les chercheurs ne puissent bien expliquer selon quels critères
- peut nous infecter à tout moment sur notre lieu de travail en l'absence de protections adéquates (masques de qualité suffisante pour les personnels ET les élèves, bionettoyage conséquent et fréquent, cas suspects non isolés, etc.), d'autant plus en raison de la contagiosité du virus malgré l'absence de symptômes.

Qu'est-ce que le droit de retrait ?

Dans la Fonction publique, le droit de retrait est défini par l'article 5-6 du [décret 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la prévention médicale dans la Fonction publique](#) :

I. 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 défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation. 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.

II. 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.

III. La faculté ouverte au présent article doit s'exercer de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.

Comme tout acte de droit, le droit de retrait peut être contesté par l'administration. **Toutefois, ce n'est pas votre hiérarchie qui peut décider si le droit de retrait est légitime ou non. C'est uniquement le tribunal administratif qui peut trancher *in fine* sur l'évaluation du danger grave et imminent.**

Vous trouverez donc ci-joint (*fiche 3*) un récapitulatif de la jurisprudence concernant le droit de retrait, plus fournie dans le droit privé mais qui donne une indication sur les critères retenus par la justice. Cette jurisprudence peut servir pour argumenter auprès de ses collègues la recevabilité du droit de retrait.

LE DROIT DE RETRAIT ÉTAPE PAR ÉTAPE

Étape 0 : Signalements au Registre Santé et Sécurité au Travail

Chaque fois que vous avez des manquements à signaler sur la sécurité au travail, même en l'absence de « *danger grave et imminent* », renseignez le Registre Santé et Sécurité au Travail (RSST) en fonction des manquements constatés.

Le RSST doit se trouver à l'accueil de l'école ou de l'établissement, afin d'être accessible également aux usagers ; s'il n'y est pas, le réclamer au chef de service (IEN dans le premier degré, chef d'établissement dans le second degré).

Remarque : Si besoin, vous trouverez ci-joint deux modèles de fiche RSST pour le premier ou le second degré. Dans certaines académies il est possible de remplir le RSST en ligne : renseignez-vous sur ARENA ou sur le site de votre rectorat.

Étape 1 : Droit d'alerte Danger grave et imminent de l'agent

En cas de **danger grave et imminent** (notamment si les mesures nécessaires ne sont pas appliquées après un signalement sur le RSST), alors il est temps de **remplir individuellement le Registre Danger Grave et Imminent (RDGI)** en indiquant que vous avez des « *motifs raisonnables de penser que votre situation de travail présente un danger et imminent pour votre santé* ».

Le RDGI est conservé par le chef de service. Ce dernier a l'obligation de transmettre le signalement DGI à sa hiérarchie et de **mener une enquête sur les conditions de sécurité**.

Si l'on vous répond que le RDGI n'est accessible qu'aux membres des CHSCT, vous pouvez remplir le RSST. Vous trouverez ci-joint un **modèle de fiche RDGI** commun aux premier et second degré.

De plus, dans certaines académies il est possible de le remplir en ligne : renseignez-vous sur le site de votre académie ou sur ARENA.

Étape 2 : Droit d'alerte DGI du CHSCT

Dans le même temps, **alerter le CHSCT départemental (dans le premier degré) et / ou académique (dans le second degré)** en exposant la situation de danger grave et imminent, pour qu'ils puissent exercer leur propre droit d'alerte DGI.

Dès lors que le CHSCT use de son droit d'alerte, le chef de service doit mener l'enquête conjointement avec les membres du CHSCT, et ne peut plus décider seul de s'il reconnaît ou non la légitimité du droit de retrait.

Dans le même temps, **contacter les différents syndicats départementaux ou académiques**, pour qu'ils puissent également saisir les CHSCT.

Remarque : Vous trouverez les coordonnées du CHSCT départemental ou académique sur le site de votre DSDEN ou de votre rectorat (chercher « CHSCT »).

Étape 3 : Droit de retrait

Si la situation de danger grave et imminent persiste, vous êtes fondé à **exercer votre droit de retrait**. Pour cela, il faut **informer le chef de service sans délai, individuellement, et de préférence par écrit** (par exemple par mail avec accusé de réception, ou un courrier remis en main propre), en indiquant que « *je me retire d'une situation de travail dont j'ai un motif raisonnable de penser qu'elle constitue un danger grave et imminent pour ma santé* ».

Pour argumenter le droit de retrait, reprenez les éléments d'organisation du travail caractérisant la gravité et l'imminence du danger que vous avez déjà exposés précédemment.

Attention !

a) **Le droit de retrait ne peut pas avoir pour effet de mettre des usagers ou d'autres personnels en danger grave et imminent ! En particulier dans le premier degré, il est donc impératif d'exercer son droit de retrait avant l'accueil des enfants et d'informer les parents afin que les enfants restent sous la responsabilité légale de leurs parents.**

b) Il reste **obligatoire de conserver le lien avec sa hiérarchie**. Contrairement au droit de grève, le **droit de retrait ne nous libère pas du lien de subordination hiérarchique** ; il permet simplement de ne pas se mettre en danger grave et imminent au travail. **La messagerie professionnelle suffit**, il n'est pas obligatoire de répondre au téléphone à votre chef de service : il ne peut alors pas vous reprocher d'être en « abandon de poste », contrairement aux menaces qui ne manqueront pas.

Remarque : Pour écrire un mail avec accusé de réception et / ou accusé de lecture, votre webmail professionnel (messagerie de l'ENT, webmail académique...) comporte probablement cette fonctionnalité, lorsque vous êtes en train de rédiger un nouveau message (par exemple dans un menu « Options », « Réception », etc.).

Étape 4 : Après l'exercice du droit de retrait

a) **Le chef de service peut vous mettre en demeure de reprendre le travail**, considérant que le danger n'existe pas, ou n'est pas grave, ou n'est pas imminent, ou que ses mesures ont écarté le danger. **Seul un ordre écrit et nominatif à reprendre le travail a valeur légale.**

b) **Si le chef de service vous a enjoint à reprendre le travail et que vous refusez, alors vous êtes couvert.e par le droit de grève.** Des préavis nationaux de grève sont actuellement déposés jusqu'en octobre par plusieurs organisations syndicales.

c) **Si le chef de service ordonne de reprendre le travail sans avoir pris de mesure faisant cesser le danger grave et imminent**, c'est-à-dire en fait s'il refuse de reconnaître la légitimité du droit de retrait et le requalifie donc en grève, alors **il s'agira de contester auprès du tribunal administratif le refus de reconnaître le droit de retrait** (par une **procédure en référé**, qui est plus rapide). Pour cela, il est recommandé d'être accompagnés par des organisations syndicales. **Si le jugement est en faveur de l'agent, alors la période de grève sera requalifiée en droit de retrait et aucune retenue sur salaire ne pourra être effectuée.**

d) Enfin, **si le chef de service vous enjoint de reprendre le travail et que le danger signalé se matérialise par un accident du travail**, alors il commet de fait une « faute inexcusable de l'employeur » (FIE). Les organisations syndicales pourront vous conseiller sur les suites administratives et / ou pénales à donner.

Pour rappel, même si le droit de retrait est formellement un droit individuel à se retirer d'une situation de danger grave et imminent, il est clair que l'exercer le plus collectivement possible est un élément essentiel du rapport de force pour la suite. Cela n'empêche évidemment pas son exercice individuel.

Remarque : Conformément à l'article 2-1 du décret 82-453 du 28 mai 1982, les chefs de service ont l'obligation d'assurer la protection de la santé des agents : « Les chefs de service sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité. » Cette protection ne se limite pas à l'application du protocole sanitaire national, qui n'est que l'interprétation de l'employeur. Le droit de retrait est fondé à partir du moment où un constat peut être fait de l'absence de réponse adéquate du chef de service à un danger grave et imminent. Toutefois il est clair que le non-respect des propres protocoles du Ministère ou du rectorat serait un élément à faire valoir si besoin auprès du Tribunal administratif pour argumenter le danger grave et imminent.

Annexe 1

Jurisprudences avec reconnaissance du droit de retrait

- 1) **Un salarié refuse d'exécuter des tâches qu'il estime dangereuses, sans sécurité et sans protection**, en l'espèce, la remise en jeu de croisées en bois d'appartements situés aux premier et troisième étages d'un immeuble ; il a justifié d'un motif raisonnable de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé, et nécessite une mesure de protection collective ou individuelle, destinée à empêcher les chutes de personnes (Cour de Cassation, Chambre sociale, 9 mai 2000, n° 97-44.234 : Bull. civ. V, n° 175). (Consultable [ici](#))
- 2) La grève des salariés, en raison du **défaut persistant de conformité des installations de l'entreprise avec les normes de sécurité**, est liée à l'existence d'un danger grave et imminent. A juste titre, le conseil des prud'hommes a pu ordonner le paiement des salaires des jours de grève, sur le fondement de l'article L.231-8 du code du travail (Cour de Cassation, Chambre sociale, 1er mars 1995, n° 91-43.406, SARL CBH c/ Faineteau et a.). (Consultable [ici](#))
- 3) Un agent de surveillance, **muté sur un poste le mettant en contact avec des animaux et des produits chimiques**, alors même qu'il subit de graves problèmes d'allergie, peut valablement exercer son droit de retrait (Cour de Cassation, Chambre sociale, 20 mars 1996, n° 93-40.111, Adli c/ Sté SGDE). (Consultable [ici](#)).
- 4) Lorsqu'à la suite d'un accident du travail, **l'employeur n'a pas fait vérifier la machine ayant occasionné l'accident, alors même que l'accident aurait pu être évité** si le bouton de sécurité prévu par le constructeur avait fonctionné normalement, les salariés peuvent refuser de travailler et l'employeur doit payer les salaires des jours de grève entre l'accident et le contrôle tardif de la machine (Cour de Cassation, Chambre sociale, 11 déc. 1985, n° 83-45.566, SARL Debrez c/ Braem et a. : Bull. civ. V, n° 601). (consultable [ici](#))
- 5) Une salariée refuse d'occuper un nouveau poste de travail, ayant eu un motif raisonnable de penser que son maintien à ce poste présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, **même si le médecin du travail avait admis son aptitude à ce nouveau poste** (Cour de Cassation, Chambre sociale, 11 déc. 1986, n° 84-42.209, Sté Precilec c/ Nette : Bull. civ. V, n° 597). (Consultable [ici](#))
- 6) Un salarié chauffeur routier **peut refuser d'accomplir seul un transport** en Biélorussie, dès lors que l'intéressé, informé par des articles de presse, et surtout par ses propres constatations lors de précédents voyages, de l'insécurité et du climat d'anarchie et de délinquance régnant dans ce pays, avait ainsi un motif raisonnable de penser que le fait d'accomplir seul ce transport présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé (Cour d'Appel Douai, ch. soc., 31 oct. 1997, n° 97/00826, SA Citernord c/ Lopes).
- 7) Constitue un motif raisonnable justifiant l'exercice de son droit de retrait par le salarié la défectuosité du système de freinage du camion de l'entreprise, alors qu'après **l'interdiction de circulation émise par le service des mines, l'employeur était tenu de présenter le véhicule** à une contre-visite afin que ce même service des mines puisse garantir l'intégralité des réparations effectuées. En attendant ce nouveau contrôle, le salarié était en droit de penser que la conduite de ce camion présente un danger grave et imminent pour sa vie, les tiers, ainsi que le matériel de l'entreprise. Le licenciement fondé sur le refus de conduire le véhicule était dès lors sans cause réelle et sérieuse (Cour d'Appel Montpellier, ch. soc., 30 avr. 1998, n° 857, SA Pinault équipement c/ Zavierta).
- 8) **Même en l'absence de danger effectif, les salariés ont pu avoir un motif raisonnable de penser que leur situation de travail présentait un danger grave et imminent** pour leurs personnes, pendant douze jours, jusqu'à la mise en demeure de l'inspecteur du travail qui accordait un délai de deux mois à l'employeur pour effectuer les mises en sécurité obligatoires. A partir de cette mise en demeure, les retenues de salaires pratiquées par l'employeur sont licites, les salariés étant en grève (Cour d'Appel Nancy, ch. soc., 5 mai 1997, no 1074, Hagimont et a. c/ SA Sitras : RJS n° 1/98, n° 46).
- 9) Le refus d'un veilleur de nuit de se présenter à son poste, alors qu'il avait été menacé directement par un résident du foyer, ivre, qui avait cassé la baie vitrée de protection, est **justifié quand l'employeur alerté n'a pris aucune précaution à l'encontre du danger qui persistait** (Cour d'Appel Paris, 21ème chambre, 27 mars 1987, n° 85-33604.).
- 10) Le **refus de travaux d'entretien** en raison d'une température de 2°C dans un atelier est justifié. Le salarié a donc droit à des dommages-intérêts (Cour d'Appel Paris, 22ème Chambre, sect. C, 7 juin 1988, n° 2, Sté Cimentol c/ Esteves).
- 11) En voulant contraindre trois pilotes de l'aviation civile, instructeurs sur hélicoptères, à accepter une mission en Angola dans une zone d'hostilités, alors que les conditions de sécurité de la mission n'étaient pas établies, **l'employeur a agi avec une légèreté et une précipitation blâmables**, et mis ses salariés en situation d'invoquer à bon droit le droit de retrait (Cour d'Appel Paris, 21ème Chambre, 19 déc. 1991, n° 9, Briatte et a. c/ SA Cofras).

12) Travaillant dans un local insalubre, mal éclairé, soumis à des émanations de gaz, non chauffé, entre 13 et 15°C, le **salarié avait un motif raisonnable de penser que sa santé était menacée** par un danger grave et imminent (Cour d'Appel Versailles, 12 nov. 1996, no 852, SA Asystel Maintenance c/ Michel)

13) **Même si les conditions de travail ne constituent pas un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé, elles peuvent être inacceptables et légitimer le refus de travailler du salarié** alors qu'il a été muté dans un sous-sol dépourvu de châssis d'aération, donnant dans un parking souterrain, faiblement éclairé, à une température entre 13 et 15°C (Cour d'Appel Versailles, 5ème Chambre Sociale, sect. A, 15 févr. 1994, n° 48, SA Asystel Maintenance c/ M. Sido).

Jurisprudences avec non-reconnaissance du droit de retrait

1) Il résulte de l'appréciation souveraine des juges du fond que les deux maçons qui ont refusé de travailler pour poser un plancher au deuxième étage un jour où il pleuvait et ventait n'avaient pas un motif raisonnable de se trouver face à un danger grave et imminent. Les licenciements pour refus d'obéissance sont donc justifiés (Cour de Cassation, Chambre sociale 20 janv. 1993, no 91-42.028, Belmonte et a. c/ Sté Alexandre :Bull. civ. V, n° 22). (Consultable [ici](#))

2) De même, lorsqu'à la suite de l'attaque à l'arme lourde d'un fourgon blindé un convoyeur de fonds refuse de poursuivre son travail et est licencié. Le recours à la notion de retrait est rejeté dans la mesure où le danger n'apparaît pas imminent, la récidive étant un risque impondérable, l'employeur a pris des dispositions supplémentaires de sécurité. Le risque est inhérent à la fonction exercée et initialement accepté par le salarié (Cour d'Appel Aix-en-Provence, 8 nov. 1995, n° 1055, Sté Securiposte c/ Lacombe : JCP éd. E 1996, II, n° 859).

3) Ne constitue pas un danger grave et imminent justifiant l'exercice du droit de retrait l'agression isolée d'un machiniste de la RATP sur une ligne de bus, alors que des mesures de sécurité ont été prises sur la ligne concernée. Lorsque le salarié de la même ligne a arrêté le travail pour retourner au dépôt, le danger n'était plus imminent, ni sérieux du fait des mesures préventives mises en œuvre, même si ce conducteur avait déjà fait l'objet d'agressions antérieures dans l'exercice de son activité professionnelle (Cour d'Appel Paris, 21ème Chambre, 26 avr. 2001, n° 99/35411, Vernevaux c/ RATP).

4) Une salariée, victime d'un accident de la circulation, reclassée dans un nouveau poste nécessitant des travaux de manutention, conforme à l'avis aux propositions du médecin du travail, commet une faute justifiant le licenciement en arrêtant le travail à la suite de douleurs ; elle ne se trouvait pas devant un danger grave et imminent ; il ne s'agit pas d'une faute grave privative d'indemnités (Cour d'Appel Versailles, 11e ch.soc., 31 mai 1994, n° 377, SA Illiers distribution c/ Legue).

5) L'admission dans un service hospitalier de malades porteurs du virus HIV ou de l'hépatite virale B ne constitue pas un danger grave et imminent. En raison de sa mission, un tel établissement hospitalier doit être apte à faire face aux risques de contagion pour ses agents ou les tiers (Tribunal Administratif Versailles, 2 juin 1994, no872364, Hadjad et a. c/ Administration générale de l'Assistance publique).

6) Le seul fait de travailler sur un site nucléaire ne saurait constituer un risque, ni un motif raisonnable de nature à permettre au salarié de se retirer de son poste de travail (Cour d'Appel Versailles, 26 févr. 1996, Cegelec c/ Soriano).

7) La dégradation accidentelle des conditions de travail ne peut justifier l'exercice du droit de retrait par un salarié, en l'absence de danger grave et imminent. Le niveau sonore habituellement subi par le salarié était de 82 décibels et s'était élevé à 88 décibels. Selon le conseil des prud'hommes, une mesure individuelle de protection, bouchons antibruits, aurait pu suffire à remédier aux nuisances constatées, le seuil dangereux se situant à 90 décibels pendant quarante heures d'exposition (Conseil des prud'hommes Béthune, 31 oct. 1984 : JCP éd. E 1985, n° 14439).

8) Un salarié assurait de nuit la signalisation d'un chantier mobile près d'une gare routière et contrôlait la circulation, sans lumière ni vêtement réfléchissant. Les juges ont reconnu les risques professionnels courus du fait de la circulation automobile. Mais les conditions de travail subies ce jour-là étaient identiques à celles des autres jours. Elles auraient pu être améliorées par l'intervention de l'inspecteur du travail ou du CHSCT. Le danger n'était pas imminent puisqu'il était habituel, même si les conditions de travail étaient mauvaises ou anormales (Conseil des prud'hommes Châteauroux, 15 mai 1984, JCP 1984, p. 111).

Annexe 5 (droit d'alerte) : Modèle de courrier d'alerte à envoyer aux hiérarchies, ou à reporter dans le Registre Danger Grave et Imminent (avec copie aux CHSCT départemental et / ou académique)

Prénom NOM

École / collège / lycée XXX

Adresse professionnelle

À l'attention de M. / Mme XXX

IEN / Principal.e / Proviseur.e

de circonscription / collège / lycée ...

Objet : Exercice de mon droit d'alerte en application du décret 82-453 du 28 mai 1982

Ville, le date

Madame, Monsieur IEN / Principal.e / Proviseur.e de ...,

Je vous alerte par ce courrier sur le fait que j'ai un motif raisonnable de penser que, dans les conditions de sécurité actuelles, ma situation de travail présente un danger grave et imminent pour ma santé ou ma vie.

En application de l'article 5-6 du décret 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène, à la sécurité et à la prévention médicale dans la Fonction publique, j'invoque donc mon droit d'alerte.

En effet, je me fonde en particulier sur :

[DÉCRIRE LES MANQUEMENTS AUX CONDITIONS ADÉQUATES DE SÉCURITÉ, NOTAMMENT CEUX QUI SONT EN CONTRADICTION AVEC LES PROPRES PROTOCOLES SANITAIRES DE VOTRE ÉCOLE / ÉTABLISSEMENT / SERVICE OU DU MINISTÈRE]

Dans l'attente de votre réponse, je vous prie de croire en mon attachement au service public d'éducation.

Prénom NOM

À Ville, le date

En copie : les secrétaires du CHSCT départemental et du CHSCT académique

Annexe 6 (droit de retrait) : Modèle de courrier à envoyer aux hiérarchies ou à remettre en main propre pour exercer son droit de retrait

Modèle de courrier e-mail avec accusé de réception pour annoncer le droit de retrait à la hiérarchie

Madame / Monsieur [*titre du supérieur hiérarchique*],

Je vous alerte ce [date], estimant avoir un motif raisonnable de penser que ma situation de travail représente un danger grave et imminent pour ma santé en raison du Covid-19, et considérant le risque sanitaire qu'il représente et l'anxiété engendrée par l'exposition à ce risque.

Je me fonde en particulier sur :

[DÉCRIRE LES MANQUEMENTS AUX CONDITIONS ADÉQUATES DE SÉCURITÉ, NOTAMMENT CEUX QUI SONT EN CONTRADICTION AVEC LES PROPRES PROTOCOLES SANITAIRES DE VOTRE ÉCOLE / ÉTABLISSEMENT / SERVICE OU DU MINISTÈRE]

Par conséquent, je fais valoir à ce jour et à cette heure mon droit de retrait, en application de l'article 5-6 du décret 82-453 du 28 mai 1982, afin de me retirer d'une situation de travail dont j'ai un motif raisonnable de penser qu'elle constitue un danger grave et imminent pour ma santé.

Je fais usage de ce droit de retrait jusqu'à ce que des conditions de sécurité au travail adéquates pour ma santé physique et psychologique soient à nouveau réunies.

Je vous prie de croire en mon attachement au service public d'éducation,

À *Ville*, le *Date* à *Heure* **Prénom NOM**