

# DROIT DE RETRAIT « COLLECTIF » (DEPÔT DE SACS)

## FICHE PRATIQUE À L'USAGE DES MANAGERS TRANSILIEN

### 1. QU'EST CE QUE LE DROIT DE RETRAIT COLLECTIF ?

Il s'agit d'agents qui se retirent de leur poste de travail et donc n'exécutent plus leur travail car ils estiment avoir un **motif raisonnable de penser que la situation présente un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé**.

**Il n'est pas exigé des salariés qu'ils rapportent la preuve du caractère réel et effectif de la gravité du danger et l'appréciation du « motif raisonnable » ne relève pas de l'employeur.**

### 2. EST-CE LICITE ?

Un agent peut exercer son droit de retrait si les **conditions cumulatives suivantes sont réunies** :

- **L'agent est en situation de travail** (cela exclut les situations de repos, y compris dans les locaux mis à disposition par l'employeur) ;
- **Il a un motif raisonnable de penser que le danger est grave** : c'est-à-dire susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée ;
- **Il a un motif raisonnable de penser que le danger est imminent** : c'est-à-dire susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché.

⇒ Un agent qui se retire d'une situation de travail dont il pense qu'elle présente un danger grave et imminent doit en informer sa hiérarchie par tout moyen.

**Un agent ne peut, de sa propre initiative, se retirer d'une situation de travail présentant un danger grave et imminent qu'après avoir pris les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des personnes et des circulations.**

### 3. QUE FAIRE FACE À UN DROIT DE RETRAIT COLLECTIF ?

L'employeur ou son représentant (DET, RDET, DUO, DPX, cadre d'astreinte la nuit), averti que des agents pensent être en situation de danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé :

- Prend, le cas échéant, les mesures pour assurer la sécurité des circulations, des biens et des personnes ;
- Informe le Président du CHSCT concerné (notamment en cas de droit d'alerte déposé en parallèle par un membre de CHSCT) ;
- **Procède à l'enquête immédiate unique pour tout le collectif des agents ayant exercé leur droit de retrait.** Celle-ci doit être faite le plus tôt possible surtout si les droits de retrait peuvent avoir un impact sur les circulations.

**Concrètement, lors de l'exercice collectif du droit de retrait (dépôt de sacs), le représentant de l'employeur doit :**

- **Réunir les éléments utiles liés aux droits de retrait en vue de préparer un document de communication, valant enquête collective ;**
- **Formaliser cette communication valant enquête collective**, à diffuser par tout moyen auprès des agents ayant exercé leur droit de retrait (SMS, mail, support vidéo, affichage sur tous les lieux de prises de service...) [cf. ANNEXE 1] ;
- **Dans l'hypothèse où :**

**1/ l'enquête a démontré l'absence de danger grave et imminent, en cas de maintien des droits de retrait, préparer une seconde communication, valant mise en demeure de reprendre le travail.** A diffuser auprès des agents par tout moyen (SMS, mails, supports vidéo, affichage sur tous les lieux de prises de service) [cf. ANNEXE 2].

**2/ l'enquête a démontré l'existence d'un danger grave et imminent :** des mesures doivent être prises par l'employeur pour faire cesser le danger. Il ne peut demander aux salariés de reprendre leur activité dans une situation de travail où persiste un danger.

Si les salariés maintiennent leurs droits de retrait et refusent de reprendre le travail après que les mesures prises par l'employeur pour faire cesser le danger ont été déployées, **préparer une seconde communication, valant mise en demeure de reprendre le travail.** A diffuser auprès des agents par tout moyen (SMS, mails, supports vidéo, affichage sur tous les lieux de prises de service) [cf. ANNEXE 2].

#### **4. SITUATION DE L'AGENT PENDANT LE TRAITEMENT DU DROIT DE RETRAIT**

**Dans le cadre de l'exercice de son droit de retrait, l'agent doit rester à disposition du service.**

En outre, aucune sanction ni retenue de salaire ne peut être prise à son encontre s'il a quitté son poste en ayant un motif raisonnable d'estimer que la situation présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé.

#### **5. QUE FAIRE SI L'AGENT REFUSE DE REPENDRE SON TRAVAIL APRES MISE EN DEMEURE DE L'EMPLOYEUR ?**

Les agents qui auraient maintenu leur droit de retrait après enquête et mise en demeure feront l'objet **d'une retenue sur salaire au titre du travail non effectué** (retenue sur solde, codification HA). **Cette retenue ne sera décomptée qu'à partir de la mise en demeure.**

Le comportement de l'agent se maintenant en droit de retrait l'expose à **d'éventuelles poursuites disciplinaires pour refus de service.**

#### **6. SITUATION EN CAS DE DROIT D'ALERTE DEPOSE PAR UN MEMBRE DE CHSCT EN PARALLELE DU DROIT DE RETRAIT**

**Juridiquement, il s'agit de deux procédures distinctes et autonomes.**

Les agents ne peuvent opposer au représentant de l'employeur le maintien ou l'exercice d'un droit de retrait fondé sur l'existence (concomitante, antérieure ou postérieure) d'un droit d'alerte qui n'aurait pas été « levé ».

A partir du moment où l'absence de danger grave et imminent est établie par le représentant de l'employeur, quel que soit le droit exercé, les agents doivent reprendre leur service après avoir été mis en demeure.

[ANNEXE 1]

EXERCICE COLLECTIF DU DROIT DE RETRAIT

Première communication  
(valant enquête collective)

DIRECTION RÉGIONALE XXX  
ETABLISSEMENT XXX

A l'ensemble du personnel

Lieu, le

[Description de l'évènement ayant donné lieu à l'exercice collectif de droits de retrait, lieu, date, heure, circonstances et suites données par l'entreprise]

**Ex en cas d'agression d'un agent :**

*Le..., à XX heures, dans le train ou en gare de..., un ASCT ou un ADC a été victime d'une agression physique [à détailler]. L'agent a été pris en charge par la hiérarchie [préciser].*

*Une plainte a été déposée par l'agent au Commissariat de...*

*Nous partageons l'émotion suscitée par l'agression de notre collègue.*

*Soyez assurés que cet évènement est pris en compte par la Direction.*

*Nous vous rappelons que toutes les forces de Police, de gendarmerie et la Sûreté ferroviaire (SUGE) sont mobilisées sur le terrain.*

[A adapter et compléter selon le contexte et l'éventuel exercice concomitant d'un droit d'alerte. Si l'auteur des faits est arrêté, préciser à la suite de la phrase concernant la mobilisation des forces en présence: « Cette présence efficace et visible a permis l'interpellation de l'auteur de ces faits ».]

*Signature du Directeur de l'Établissement (ou son représentant)*

[ANNEXE 2]

EXERCICE COLLECTIF DU DROIT DE RETRAIT

**Deuxième communication**  
**(valant mise en demeure de reprendre le travail)**

DIRECTION RÉGIONALE XXX  
ETABLISSEMENT XXX

A l'ensemble du personnel

Lieu, le

[Description des résultats de l'enquête suite à l'exercice collectif du droit de retrait, éventuelles mesures prises par la Direction, suites données au droit d'alerte et/ou discussion avec les organisations syndicales, mise en demeure de reprendre le travail]

**Ex en cas d'agression d'un agent**

*Suite à l'agression qui s'est déroulée le XX, je souhaite tout d'abord réaffirmer tout mon soutien à notre collègue qui a été pris en charge par l'Entreprise.*

*Dans le cadre de l'enquête effectuée par la Direction, des mesures de renforcement ont en outre été prises par l'établissement en particulier la présence d'équipes SUGE, sensibilisation des pouvoirs publics avec une présence accrue des forces de police et de gendarmerie.*

*La direction de l'entreprise a fait part de ces éléments aux organisations syndicales et au CHSCT.*

[A ajouter/adapter, selon la situation : L'agresseur a été interpellé immédiatement après les faits.]

*Je comprends et partage l'émotion suscitée.*

*Néanmoins, compte tenu des éléments ci-dessus, aucune circonstance de faits laissant penser qu'il existerait un danger grave et imminent n'est établie.*

*Je demande ainsi, dans l'intérêt de tous et des voyageurs, à chacun d'entre vous de reprendre ses missions avant ... heures aujourd'hui dernier délai.*

[A adapter et compléter selon le contexte et l'éventuel exercice concomitant d'un droit d'alerte]

[Un refus de votre part vous expose à une retenue sur salaires [à compléter éventuellement par la mention suivante : et à d'éventuelles poursuites disciplinaires].

*Signature du Directeur de l'Établissement (ou son représentant)*