



DROIT DE RETRAIT / DANGER GRAVE & IMMINENT

Fiche pratique
V6
MàJ 16/03/2023
Relecteur : FDP
Nb de pages : 18

SOMMAIRE

RÉGLEMENTATION	1
DÉFINITIONS	3
REGISTRE SPÉCIAL	4
ACTEURS	4
PROCÉDURE	5
SCHÉMA RÉCAPITULATIF	6
EXEMPLES DE DROITS DE RETRAIT RECONNUS	7
EXEMPLES DE DROITS DE RETRAIT NON RECONNUS	12
EXEMPLES DE DROITS DE RETRAIT NON UTILISÉS	18
SOURCES	18

RÉGLEMENTATION

- 📖 Décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié, art. 5-1 à 5-4
Décret 2021-571 du 10 mai 2021, art. 68
- 📖 Circulaire d'application du 9 octobre 2001, annexes I et II, art. II-4

Droit de retrait

Depuis juin 2000, la réglementation reconnaît à tout agent territorial un **droit de retrait individuel** face à un **danger grave** et **imminent** pour sa vie ou pour sa santé, ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection, à condition que cela ne **créé pas pour autrui une nouvelle situation de danger**. Ce droit existe également pour les salariés assujettis au régime général depuis 1982.

C'est l'un des seuls cas dans lesquels un fonctionnaire a le droit de refuser les instructions de son supérieur hiérarchique, avec les cas où l'ordre est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public.

📖 Code de la fonction publique, articles L121-10

Arrêt du travail

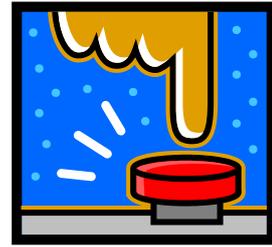
L'agent a alors le droit de **refuser** de réaliser l'opération mise en cause (ce qui ne signifie pas forcément l'arrêt de tout travail effectif !). Il peut, si nécessaire, quitter les lieux pour se mettre en sécurité. L'autorité territoriale ne peut pas demander à l'agent de reprendre cette activité tant que la situation de danger n'a pas cessé.

Cependant, l'administration n'est pas obligée d'informer cet agent, préalablement à la reprise de son service, sur les mesures prises pour faire cesser la situation à l'origine de l'exercice de son droit de retrait.

📖 Conseil d'État, 2 juin 2010, Ministre de l'Éducation Nationale, req. N°320 935

Alerte

Le droit de retrait est assorti d'une obligation d'**aviser immédiatement son supérieur** hiérarchique, exactement comme en cas de constat d'une défectuosité dans les systèmes de protection.



Sanction

Aucune sanction et **aucune retenue de rémunération** ne peut être effectuée à l'encontre de l'agent qui s'est retiré d'une situation de travail dont il avait un **motif raisonnable** de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé.

En revanche, la jurisprudence a montré que si l'exercice du droit de retrait est abusif, une retenue de salaire pour absence de service fait peut être effectuée.

Dérogation

Certains agents ne sont pas autorisés à utiliser le droit de retrait. Il s'agit notamment des **sapeurs-pompiers** lorsqu'ils sont en missions opérationnelles, ainsi que les **policiers municipaux** et les **gardes champêtres**, lors de leurs **missions de sécurité des biens et des personnes**. Des procédures de travail sont alors mises en place pour assurer leur protection et leur sécurité.

📖 Arrêté du 15 mars 2001

📖 Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT), art. L1424-2

Faute inexcusable

La faute inexcusable de l'employeur est engagée de fait pour tout agent relevant du régime général ou du régime agricole qui serait victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'il aurait lui-même (ou un agent du CST / F3SCT) **signalé au préalable** le risque qui s'est matérialisé.

📖 Décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié, art. 5-4



DÉFINITIONS

La jurisprudence a montré qu'il était indispensable de **réunir l'ensemble des 4 conditions** suivantes pour justifier un droit de retrait :

- 1) Danger grave
- 2) Imminence
- 3) Motif raisonnable
- 4) Pas de création d'une nouvelle situation de danger

1) Danger grave

Il s'agit d'une menace susceptible de provoquer une **atteinte sérieuse à l'intégrité physique** de l'agent : décès, incapacité permanente ou temporaire prolongée.

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.

📖 Conseil des prud'hommes de Béthune, 31 oct. 1984 : JCP éd. E 1985, n°14439

2) Imminence

Cela concerne la possibilité de **survenance d'un évènement dans un délai très rapproché**. Cette notion concerne donc plus particulièrement les accidents de travail, mais il faut noter que certains cas de jurisprudences étendent cette notion aux risques de survenue d'une maladie professionnelle, c'est-à-dire l'imminence d'une exposition à un risque défini.

Le danger a nécessairement pour origine un fait extérieur. Le caractère grave et imminent est fonction de l'état de sensibilité particulière du salarié aux conditions de travail : le champ d'application du droit de retrait peut, à partir d'un évènement extérieur à la personne, s'étendre à toute situation de travail dont le danger est alimenté par le substrat physiologique.

📖 Concl. Y. Chauvy, RJS no 5/1996, p319

3) Motif raisonnable

La situation de danger grave et imminent doit être **distinguée du « danger habituel »** du poste de travail et des conditions normales d'exercice du travail, même si l'activité peut être pénible et dangereuse.

Peu importe que le danger soit réel ou pas. Il suffit que la **Crainte** du salarié soit **légitime**, qu'il soit de bonne foi.

📖 Cass. soc. 17 octobre 1989, Liaisons soc. n°6301

📖 Cass. soc. 9 mai 2000, Dr. social 2000, p. 778

De même, l'existence pour l'agent d'un motif raisonnable d'exercer son droit de retrait n'implique pas nécessairement la violation par l'employeur d'une disposition particulière de sécurité.

📖 Cass. soc., 9 mai 2000 n°97-44.234

4) Pas de nouvelle situation de danger

La décision de l'agent **ne doit pas créer une nouvelle situation de danger** grave et imminent pour toute autre personne : collègues, tiers, usagers...

REGISTRE SPÉCIAL

Le **registre de dangers graves et imminents** est un document coté dans lequel les **membres du Comité Social Territorial (CST) ou de la Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT) le cas échéant**, peuvent consigner tout constat d'une cause d'un danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un agent qui a exercé son droit de retrait.

Bien que le décret de 1985 ne prévoie pas que l'agent écrive lui-même à l'intérieur du registre spécial, la circulaire de 2012 évoque cette possibilité. Ce qui paraît assez logique dans les petites collectivités, faute de représentant du CST / F3SCT sur place.

Comme les registres de santé et de sécurité au travail, le registre spécial est **tenu par l'Assistant ou le Conseiller de Prévention (AP/CP)**, sous la responsabilité de l'autorité. Tout avis figurant sur ce registre doit être daté et signé et comporter l'indication :

- Des postes de travail concernés
- De la nature du danger et de sa cause
- Du nom de la ou des personnes exposées
- Des mesures prises par l'autorité territoriale



 Décret 85-603 du 10 juin 1985 modifié, art. 5-3

 Circulaire du 12 octobre 2012, art. I-5-1

↳ **Voir modèle de registre spécial de dangers graves et imminents du CDG 83**

ACTEURS

CST / F3SCT

Sous la responsabilité de l'autorité territoriale, le registre spécial de dangers graves et imminents est tenu **à disposition des membres du CST / F3SCT** :

- CST / F3SCT du Centre de Gestion de la fonction publique territoriale (CDG) pour les collectivités / établissements publics de moins de 50 agents
- CST / F3SCT interne au-delà de 50 agents

Services d'inspection

Le registre est également tenu à disposition de **tout agent intervenu** en cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser :

- **Agent Chargé de la Fonction d'Inspection** en hygiène et sécurité (**ACFI**)
- **Inspection du travail**
- Vétérinaires inspecteurs
- Médecins inspecteurs de santé
- Inspecteurs régionaux du travail
- Sécurité civile

PROCÉDURE

Utilisation du droit de retrait par un agent

- 1) L'agent se retire de sa situation de travail pour cause de danger grave et imminent ;
- 2) Il en avise **immédiatement** son supérieur hiérarchique. L'alerte peut être donnée verbalement ;
- 3) Il peut consigner cet avis dans le **registre spécial** de dangers graves et imminents
- 4) **Enquête immédiate** de l'autorité ;
- 5) L'autorité territoriale **prend les mesures** nécessaires pour faire cesser le danger ;
- 6) Elle **informe le CST / F3SCT** sur les décisions prises ;

Puis, si divergence sur la réalité du danger ou sur la façon de le faire cesser :

- 7) **Réunion en urgence du CST / F3SCT dans les 24 heures** ;
- 8) L'inspecteur du travail est informé de cette réunion afin qu'il y assiste ;
- 9) Le CST / F3SCT émet un **avis** ;



Ensuite, si désaccord persistant :

- 10) **Intervention de l'ACFI** ;

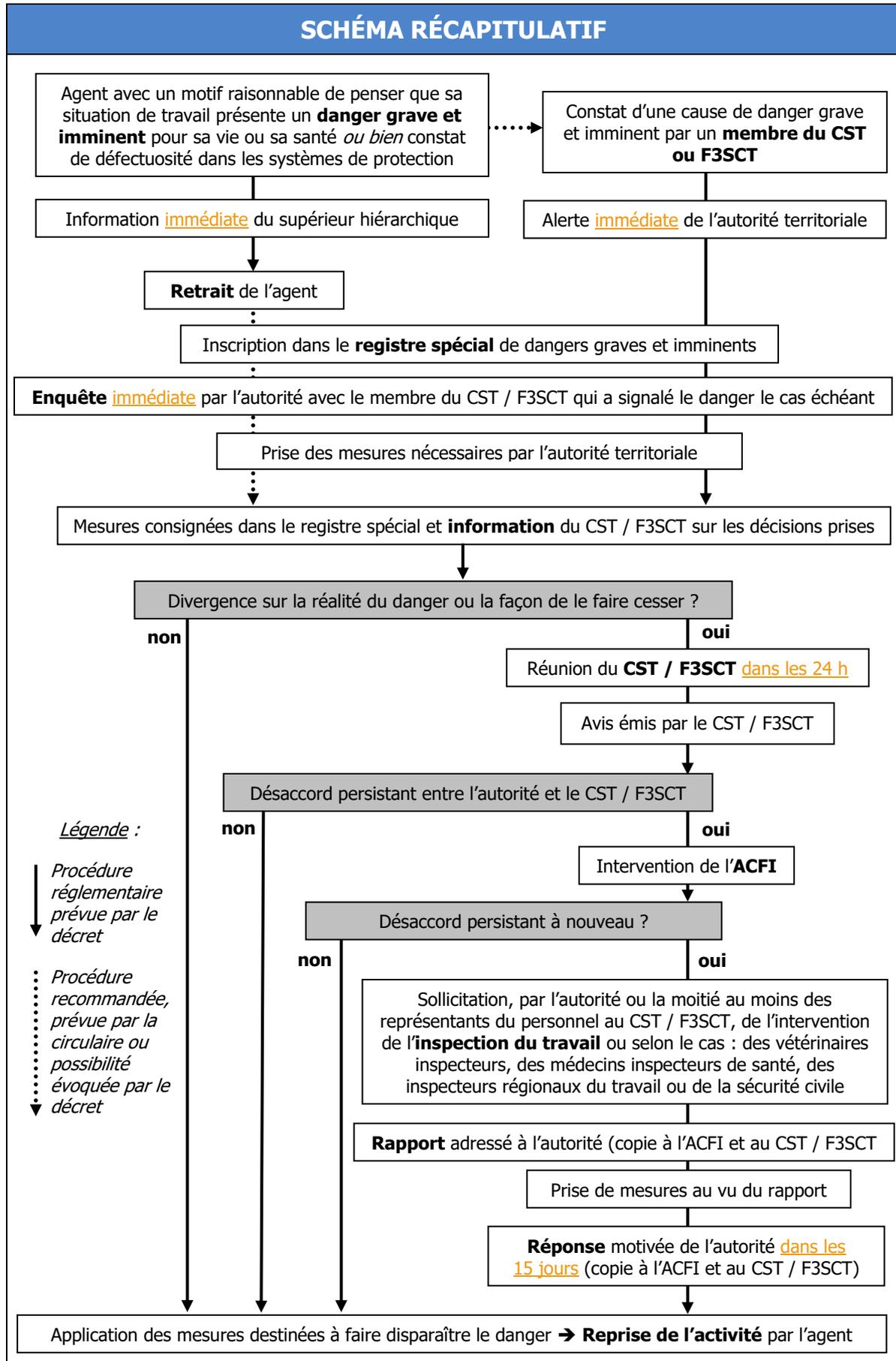
Enfin, si désaccord persistant à nouveau :

- 11) **Intervention de l'inspection du travail** ou, dans leurs domaines d'attribution respectives, les vétérinaires inspecteurs, les médecins inspecteurs de santé, les inspecteurs régionaux du travail ou encore la sécurité civile, si sollicitation par l'autorité territoriale et la moitié au moins des représentants titulaires du personnel au CST / F3SCT ;
- 12) **Rapport** adressé à l'autorité territoriale (copie à l'ACFI et au CST / F3SCT) avec, le cas échéant, les manquements en hygiène et sécurité et les mesures proposées pour remédier à la situation ;
- 13) **Réponse** motivée de l'autorité à l'auteur du précédent rapport (copie à l'ACFI et au CST / F3SCT) **dans les 15 jours**, indiquant les mesures prises après l'enquête, celles prises après l'avis du CST / F3SCT réuni en urgence, celles prises au vu du rapport en question, et celles qu'elle va prendre + calendrier de mise en œuvre.

Constat d'un danger grave et imminent

- 1) Constat d'une cause de danger grave et imminent, soit directement par le membre du CST / F3SCT, soit si on lui fait part d'un agent qui a fait valoir son **droit de retrait**
- 2) Le membre du CST / F3SCT en avise **immédiatement** l'autorité territoriale
- 3) Il consigne cet avis dans le **registre spécial** de dangers graves et imminents
- 4) **Enquête immédiate** de l'autorité et du représentant du CST / F3SCT concerné
- 5) L'autorité territoriale **prend les mesures** nécessaires pour faire cesser le danger
- 6) Elle **informe le CST / F3SCT** sur les décisions prises

→ Puis étapes 7) à 13) si divergence



EXEMPLES DE DROITS DE RETRAIT **RECONNUS**

Le droit de retrait ayant été adapté récemment dans les Fonctions Publiques Territoriale (FPT), d'État (FPE) et Hospitalière (FPH), la plupart des jurisprudences connues à ce sujet sont issues du secteur privé. En effet, entre le Conseil d'État ou les cours administratives d'appel, un seul arrêt (juin 2010) semble être intervenu en la matière depuis 1995. Il s'agit donc ici de présenter des exemples expliquant la **tendance des jugements rendus par les tribunaux sur le bien-fondé du droit de retrait**. Aussi, une affaire semblable pourra tout à fait connaître une issue totalement différente lors d'un prochain jugement.

Nota : Les derniers ajouts dans la présente fiche pratique sont indiqués par le symbole ⚡, ceux proposés pour le quiz de la formation CHSCT par le symbole K

Danger	Explication du jugement	Références
Ambiance thermique	K 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 (CA) Paris, 22 ^e ch. sect. C, 07/06/1988, n°2, Sté Cimentol c/ Esteves
Ambiance thermique / Chimique	Travaillant dans un local insalubre en sous-sol, mal éclairé (donnant dans un parking souterrain), dépourvu de châssis d'aération alors qu'il est soumis à des émanations de gaz, non chauffé, à une température entre 13 et 15°C , le salarié avait un motif raisonnable de penser que sa santé était menacée par un danger grave et imminent.	📖 CA Versailles, 5e ch. soc. Sect. A, 15/02/1994, n°48, SA Asystel Maintenance c/ M. Sido 📖 CA Versailles, 12/11/1996, n°852, SA Asystel Maintenance c/ Michel
Biologique / Chimique	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'allergies , peut valablement exercer son droit de retrait.	📖 Cour de Cassation chambre sociale (Cass. soc.), 20/03/1996, no 93-40.11-1, Adli c/ Sté SGDE
Chimique	Un salarié refuse de « découver » une cuve à vin, avant que la cuve ne soit vidée de son gaz . L'expert avait précisé qu'une aération d'au moins cinq heures était nécessaire . Le salarié avait donc un souci légitime de sécurité.	📖 CA Bordeaux, ch. soc., 13/04/1999
	K ⚡ Le changement d'un joint d'amiante sans équipement spécialisé de protection , ayant provoqué une irritation aux yeux du salarié, constitue des conditions de travail dangereuses et justifie le refus du travail demandé.	📖 CA Montpellier, ch. soc., 20/03/2002, n°00/01655

Danger	Explication du jugement	Références
Électricité / Équipements de travail	La grève des salariés, en raison du défaut persistant de conformité des installations de l'entreprise (machines de production et installations électriques) avec les normes de sécurité , est liée à l'existence d'un danger grave et imminent. À juste titre, le conseil des prud'hommes a pu ordonner le paiement des salaires des jours de grève, sur le fondement du code du travail.	📖 Cass. soc., 01/03/1995, n°91-43.406, SARL CBH c/ Faineteau et a.
	⚡ Il a été jugé que, même en l'absence de danger effectif, les salariés avaient pu avoir un motif raisonnable de penser que leur situation de travail présentait un danger grave et imminent pour leurs personnes, pendant 12 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 . En revanche, à partir de cette mise en demeure, les retenues de salaires pratiquées par l'employeur sont licites, les salariés étant en grève.	📖 CA Nancy, ch. soc., 5 mai 1997, n° 96/155
Équipements de travail	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 . À partir de cette mise en demeure, les retenues de salaires pratiquées par l'employeur sont licites les salariés étant en grève.	📖 CA Nancy, ch. soc., 05/05/1997, no 1074, Hagimont et a. c/ SA Sitras : RJS no 1/98, no 46
	Lorsqu'à la suite d'un accident de travail, l'employeur n'a pas fait vérifier la machine ayant occasionné l'accident , alors 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.	📖 Cass. soc., 11/12/1985, n°83-45.566, SARL Debrez c/ Braem et a. : Bull. civ. V, n°601
	Peut craindre un danger grave et imminent le salarié qui a la charge de deux machines défectueuses et dégageant plus de poussières qu'à l'ordinaire .	📖 Cour de Cassation (CC), 26/11/1987
	⚡ Un salarié exerçant des fonctions de peintre enduiseur exerce valablement son droit de retrait en invoquant l'absence de sécurité sur un chantier dès lors qu'il s'avère qu'en effet, les salariés ne disposent pas de chaussures de sécurité, de casque, de filet de protection, de lunette de protection pour la découpe du bois, du placo et de la ferraille, de masque anti-poussières... et qu'en outre, le contrôleur du travail a constaté, lors de sa visite sur le chantier, l' absence de mise à disposition en nombre suffisant des dispositifs de protection individuelle .	📖 CA Douai, ch. soc., 29/04/2005, n°04/01725

Danger	Explication du jugement	Références
Hauteur	<p>K FPT L'opération consistant à fixer les illuminations de Noël à partir d'une échelle positionnée dans le godet de tracteur levé à 4 mètres du sol dans lequel l'agent devait prendre place devait être regardé comme présentant un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ; qu'ainsi l'agent était en droit de se retirer d'une telle situation de travail et ne pouvait donc être sanctionné pour cette attitude. Le droit de retrait n'a cependant pas été reconnu pour l'opération qu'on lui avait confiée juste avant (nettoyer des regards d'égout par des températures inférieures à 8°C et sans être équipé d'un vêtement réfléchissant).</p>	<p>📖 Tribunal Administratif (TA) de Besançon, 10/10/1996, M. Glory c/ Commune de Châtenois-les-Forges, n°960071</p>
	<p>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'appartement situés aux 1^{er} et 3^{ème} étages d'un immeuble ; il a justifié d'un motif raisonnable de penser que la situation présente un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé, et nécessite une mesure de prévention collective ou individuelle, destinée à empêcher les chutes de personnes.</p>	<p>📖 Cass. soc. 09/05/2000, N°97-44.234/ bull.civ. V, n°175</p>
	<p>⚡ Un salarié a un motif raisonnable de penser que le maintien à son poste de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie alors qu'il travaille sur un chantier extérieur, en grande hauteur, avec de mauvaises conditions météorologiques, sans système de protection efficace, ligne de vie, système antichute ou filet.</p>	<p>📖 CA Douai, ch. soc., 30/09/2008, n° 07/02873</p>
	<p>⚡ Peintre en bâtiment qui se retire de l'échafaudage sur lequel il travaille parce qu'il se pense en danger.</p>	<p>📖 Cass. soc., 23/06/2004, n°02-45.401</p>
Heurt – Plain-pied	<p>K ⚡ Engagé en qualité d'agent de fabrication peinture, le salarié a refusé de prendre son poste en invoquant le risque d'accident en raison du sol très glissant. Il n'a repris son poste qu'à l'issue de la réunion du CHSCT.</p> <p>Au vu des rapports du CHSCT et des conclusions de l'inspectrice du travail, après son passage dans l'entreprise, de nouvelles mesures ont été prises pour rendre le sol moins glissant, et assurer la surveillance de la circulation des peintres à l'intérieur des cabines de peinture, notamment par la mise en place d'un dispositif de sécurité contrôlé et l'installation de caméras de surveillance. Le salarié a donc exercé convenablement son droit de retrait pouvant considérer qu'il existait un risque grave et imminent pour sa vie et sa santé.</p>	<p>📖 CA Nancy, ch. soc., 02/02/2007, n°06/02335</p>
Levage	<p>K ⚡ Un salarié refuse d'exécuter un travail de levage avec un engin – non muni de stabilisateurs et de crochets de sécurité – qu'il estime dangereux.</p>	<p>📖 CA Reims, ch. soc., 21/01/2009, n°07/02126</p>
Manutentions – Postures	<p>K Une salariée, câbleuse atteinte d'une scoliose, a pu refuser d'occuper un nouveau poste de travail sur une chaîne de montage, alors que l'aménagement du poste préconisé par le médecin du travail (dossier du siège et repose-pied), n'avait pas été réalisé, même si le médecin avait admis son aptitude à ce nouveau poste.</p>	<p>📖 Cass. Soc., 11/12/1986, no 84-42.209, Sté Précilec c/ Nette : Bill. Civ. V., n°597</p>

Danger	Explication du jugement	Références
Psychosocial – Agression	Le refus d'un veilleur de nuit de se présenter à son poste, alors qu'il a subi des menaces de mort par un résident du foyer, en état d'ébriété, 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.	📖 CA Paris, 27/03/1987
	⚡ Des agents SNCF ont pu exercer leur droit de retrait après l'agression de trois de leurs collègues dès lors que les agresseurs (qui n'avaient pas été interpellés) présentaient un danger pouvant laisser craindre pour la sécurité des agents en service sur toute la région.	📖 Cass. soc., 22/10/2008, n°07-43.740
	⚡ Un conducteur-receveur a eu un motif raisonnable de penser que la situation dans laquelle il se trouvait à la suite de l'agression de plusieurs collègues de travail présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.	📖 Cass. soc., 19/05/2010, n°09-40.353
	⚡ Éducatrice spécialisée chargée d'encadrer des adolescents. Les agressions antérieures dont celle-ci avait été victime permettent de penser qu'elle avait un motif raisonnable de se croire menacée par un danger grave et imminent. « La crainte d'une agression physique à laquelle la salariée était particulièrement sensibilisée par ses conditions de travail et le comportement antérieur d'un des adolescents à son égard justifiaient l'exercice de son droit de retrait ».	📖 CA Lyon, 21/10/2004, n°2001/03100
	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.	📖 CA Douai, ch. soc., 31/10/1997, n°97/00826, SA Citer Nord c/ Lopes
	En voulant contraindre 3 pilotes de l'aviation civile , instructeurs sur hélicoptères, à accepter une mission en Angola dans une zone d'hostilité , 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.	📖 CA Paris, 21 ^e ch., 19/12/1991, n°9, Briatte et a. c/ SA Cofras
	⚡ Un harcèlement sexuel peut justifier l'exercice du droit de retrait. En l'occurrence, les juges ont estimé que compte tenu de « la réitération du comportement menaçant, humiliant et traumatisant du supérieur hiérarchique de la salariée », « celle-ci avait légitimement exercé son droit de retrait d'une situation dont elle pouvait raisonnablement penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa santé ».	📖 CA Riom, 4 ^e ch. soc., 18/06/2002, n°01/00919
⚡ Plusieurs salariés d'une entreprise de BTP avaient exercé leur droit de retrait en constatant notamment la multiplication des situations difficiles pour lesquelles le médecin du travail avait déjà adressé un courrier à l'employeur pour l'avertir de l'émergence d'une souffrance morale chez certains salariés. Les salariés mettaient en avant un état de stress permanent et un refus caractérisé d'écoute et de soutien de la direction . Le CHSCT avait également effectué une enquête concluant à l'existence d'un risque de stress lié à un ressenti par le personnel d'un manque de soutien de l'encadrement. Le CHSCT constatait une tension extrême et en avait averti l'employeur. L'employeur contestait l'exercice du droit de retrait des salariés, estimant que ces derniers ne réagissaient qu'à la sanction de l'un de leurs collègues. La Cour de cassation n'est pas de cet avis et retient que la souffrance morale constatée par le médecin du travail constitue un motif raisonnable de penser que la situation des salariés présentait un danger grave ou imminent pour leur vie ou leur santé.	📖 Cass. soc., 31/05/2017, n°15-29.225	

Danger	Explication du jugement	Références
Routier – Véhicules	Constitue un motif raisonnable justifiant l'exercice de son droit de retrait par un 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 présentait 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.	📖 Cass. soc., 05/07/2000, n°98-43481 📖 Cour d'Appel (CA) Montpellier, ch. Soc., 30/04/1998, n°857, SA Pinault équipement c/ M. Zavierta
	Un salarié refuse d'exécuter son travail du fait de dispositifs de sécurité notoirement défectueux, d'un matériel non conforme aux règles de sécurité, du mauvais état des amortisseurs du siège d'un véhicule , connu depuis plusieurs mois et susceptible de nuire à la santé du conducteur sur un long parcours tous terrains.	📖 Cass. soc., 08/11/1983, inédit 📖 Cass. soc., 27/04/1984
	K Un salarié peut valablement refuser de conduire un camion dont il considère les freins défectueux et mal réglés . Dans le 1 ^{er} cas (CA Paris), il s'agit d'un chef d'équipe foreur : compte tenu de l'importance des réparations faites sur le camion après l'incident, il existait un danger grave et imminent. Le salarié n'a commis aucune faute, ayant signalé la situation dangereuse, conformément au devoir lui incombant. Son licenciement est sans cause réelle et sérieuse.	📖 CA Paris, 21 ^e ch., 16/01/1992, n°91/34223 📖 CA Montpellier, 30/04/1998, n°96/00627
	Un conducteur de bus déclaré apte à son poste, sous réserve néanmoins que lui soit confiée la conduite d'un véhicule à direction souple , peut légitimement laisser penser que la conduite d'un autobus dont la direction est trop dure et la suspension trop ferme peut présenter un danger grave et imminent pour la santé de ce salarié.	📖 Cass. soc., 10/05/2001, n°00-43.437, Sté Transevry c/ Baroudi : RJS n°7/01, n°872
	⚡ Est légitime le retrait du salarié qui invoque une défaillance de la direction du camion qu'il devait conduire pour se rendre sur un chantier .	📖 CA Metz, ch. soc., 18/11/2008, n° 06/00751
	⚡ Une ambulancière peut valablement refuser de conduire son véhicule en constatant l' absence du rétroviseur central (qui s'était décollé) et les défauts affectant le pare-brise de la voiture , susceptible dès lors de voler en éclats en cours de trajet.	📖 CA Metz, ch. soc., 17/01/2006, n°03/02359
	⚡ Un chauffeur livreur peut à bon droit refuser d'effectuer une dernière livraison s'il s'avère qu'il a déjà accompli 11 h 15 de travail effectif (alors que le maximum légal est de 10 h) et que cette livraison supplémentaire demandée par son employeur lui fait courir un grave danger.	📖 CA Reims, ch. soc., 01/12/2004, n°03/00258
	⚡ Salarié qui refuse d'effectuer un transport de marchandises en raison de l' horaire de travail, très supérieur à la durée maximale quotidienne autorisée, qu'il avait accompli la veille (puisqu'en l'espèce, son amplitude de travail a été de 21,5 h).	📖 Cass. soc., 02/03/2010, n°08-45.086

EXEMPLES DE DROITS DE RETRAIT NON RECONNUS		
Danger	Explication du jugement	Références
Ambiance thermique	K A été déclaré abusif le droit de retrait exercé par une salariée ayant quitté son bureau pour ne plus être exposée aux courants d'air . La cour d'appel a fait ressortir que la salariée ne pouvait prétendre avoir un motif raisonnable de penser que les courants d'air, dont elle se plaignait, présentaient un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé. Par conséquent, son changement de bureau non autorisé constituait « un acte d'indiscipline caractérisé » et une cause réelle et sérieuse de licenciement.	📖 Cass. soc. 17/10/1989
Ambiance thermique / Routier	Le droit de retrait n'a pas été reconnu pour un agent chargé de nettoyer des regards d'égout par une température inférieure à 8°C et sans être équipé d'un vêtement à bandes réfléchissantes . Il a cependant été reconnu pour la seconde opération qu'on lui a confiée (godet du tractopelle utilisé comme poste de travail).	📖 TA Besançon, 10/10/1996, M. Glory c/ Commune de Châtenois-les-Forges, n°960071
Biologique	K FPH 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.	📖 TA Versailles, 02/06/1994, n°872364, Hadjad et a. c/ Administration générale de l'Assistance publique
Bruit	Le bruit, estimé insupportable par un salarié et dû à une panne de ventilateur , ne constitue pas un danger grave et imminent. L'augmentation des décibels – passant de 82 à 88 décibels – sans dépassement du seuil de nocivité, établi alors à 90 décibels sur 40 heures, rend le travail pénible mais non dangereux et une mesure individuelle de protection, le port de bouchons antibruit, aurait permis de diminuer cette nuisance. <i>Nota : Depuis, le seuil de nocivité est passé à 80 dB(A) sur 8 heures dans la réglementation</i>	📖 Conseil des prud'hommes (Cons. prud'h.) de Béthune, 31/10/1984 : JCP éd. E 1985, n°14439
Chimique	K ⚡ Droit de retrait du salarié exercé à la suite d'une fuite de monoxyde de carbone . Dès lors qu'après une telle fuite, tous les indicateurs sont « au vert » s'agissant de la reprise du travail , le salarié qui exerce son droit de retrait prend le risque de se voir sanctionné pour droit de retrait abusif.	📖 CA Nancy, ch. soc., 10/09/2010, n°09/03110
	⚡ Un salarié ne peut refuser d'adopter un nouveau système de protection individuelle contre l'inhalation des particules en suspension dans l'air (le nouveau dispositif consistant en un remplacement du casque autonome de filtration ventilé utilisé jusque-là, par un autre casque relié à un réseau d'air pulsé). En l'espèce, même si le salarié avait pu bénéficier temporairement d'une dispense d'utilisation du nouveau système « en vertu d'un certificat médical contre-indiquant l'exposition à l'air pulsé en raison d'une pharyngite et d'une laryngite chronique », il se trouve que l'employeur avait multiplié « les démarches de concertation et les mesures de contrôle technique », et que « la dangerosité pour la santé des travailleurs en général et de l'intéressé en particulier n'était aucunement établie ».	📖 CA Douai, ch. soc., 31/03/2009, n°08/01796

Danger	Explication du jugement	Références
Conditions de travail – Hygiène	⚡ Le fait qu'un chantier soit dépourvu de « cabinet d'aisance » ou de cabine téléphonique ne permet pas non plus à un salarié d'exercer son droit de retrait. En l'espèce, les juges ont constaté qu'une cabane de chantier avait été mise à la disposition des salariés avec chauffage et électricité, et que « l'absence de sanitaires ne pouvait être considérée comme insupportable ».	📖 CA Rennes, 8e ch., sect. A, 17/12/1992, n°92/32/P
	⚡ Des conditions d'hygiène douteuses ne constituent pas, à elles seules, un danger justifiant le retrait du salarié. Un comptable qui s'était retiré de sa situation de travail a ainsi été désavoué par les tribunaux en dépit de la vétusté et de la saleté des sanitaires, des trous creusés par les rats dans les murs et de la proximité de son poste de travail d'une cage de tourterelles remplie de plusieurs épaisseurs de fiente.	📖 Cass. soc., 05/07/2011, n°10-23.319
	⚡ FPE Agents se plaignant de la présence de déjections de chauves-souris dans plusieurs salles de l'école et des défauts affectant la toiture et les toilettes	📖 Conseil d'État, n°369531, 18/06/2014
Équipements de travail	L'abandon de poste sans autorisation, faisant courir un risque d'accident à un autre salarié, constitue une faute grave, dès lors que l'intéressé connaissait le caractère impératif de la consigne de sécurité qui exigeait la présence simultanément de deux personnes sur la machine.	📖 Cass. soc., 15/04/1983, inédit
Hauteur	Maçons ayant refusé de travailler en hauteur sur un chantier un jour d'intempéries : 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.	📖 Cass. soc., 20/01/1993, n°91-42.028, n°215 P ; Belmonte et a. c/ Sté Alexandre : Bull. civ. V, n°22
	⚡ Un salarié, agent de propreté, ne peut refuser de travailler en invoquant son droit de retrait, quand il existe sur le lieu de travail des outils propres à assurer la sécurité des salariés, notamment un échafaudage en alliage léger muni de roues permettant son déplacement. Des consignes de sécurité avaient été régulièrement diffusées et l'intéressé avait suivi une formation relative à la sécurité . Son licenciement est donc justifié.	📖 CA Reims, ch. soc., 28/05/2008, n°07/00444
Heurt – Plain-pied	⚡ L'absence de mise aux normes des locaux de travail ne saurait à elle seule justifier le retrait d'un salarié, sans que sa vie ou sa santé ne soit menacée de manière grave et imminente. Ainsi, dans une affaire où un salarié se plaignait de la dégradation des bâtiments de travail et du défaut de mise aux normes , les juges ont constaté qu'un inspecteur de la Caisse régionale d'assurance-maladie avait procédé à une visite des locaux et qu'aucun document émanant de cet organisme ne faisait état d'une grave menace pour la santé ou la sécurité des salariés. En outre, l'employeur s'était engagé à colmater les trous affectant le sol du bâtiment , dans des délais rapides. Pour les juges, ces risques ne constituaient pas une menace imminente pour la sécurité des salariés dès lors qu'il n'avait pas été procédé à une fermeture du site dans l'attente de la réalisation des travaux préconisés par la CRAM.	📖 CA Dijon, ch. soc., 23/01/2007, n°06/00712

Danger	Explication du jugement	Références
Manutention – Postures	Une salariée, victime d'un accident de la circulation, reclassée dans un nouveau poste nécessitant des travaux de manutention , conforme aux propositions du médecin de 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.	CA Versailles, 11 ^e ch. soc., 31/05/1994, n°337, SA Illiers distribution c/ Legue
	⚡ Une salariée, victime de deux accidents du travail successifs et déclarée apte à la reprise de son poste de magasinière , exerce sans motif légitime son droit de retrait, alors qu'aucun manquement de l'employeur ne caractérise une exécution déloyale du contrat de travail. En l'espèce, le médecin du travail avait vérifié que la salariée bénéficiait d'une aide pour le port de charges supérieures à 10 kg . L'employeur avait amélioré les conditions de travail, de sorte que la salariée ne pouvait raisonnablement se croire face à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé	CA Dijon, ch. soc., 20/03/2007, n°06/00823
Psychosocial – Agression	K FPE Suite à divers actes de violence dans un établissement scolaire , une enseignante avait exercé son droit de retrait et n'a repris son travail qu'après avoir reçu une lettre de l'inspecteur d'académie informant les personnels des mesures prises pour améliorer la sécurité dans l'établissement alors que les désordres avaient été conscris antérieurement à cette réception. Le juge a dès lors considéré que l'administration n'avait pas commis d'erreur d'appréciation en opérant une retenue sur traitement au titre d'une journée déterminée.	Conseil d'État, 02/06/2010, Ministre de l'Éducation Nationale, req. N°320 935
	⚡ Agent de lycée quittant son poste à la suite de faits graves commis par des élèves au sein de l'établissement .	TA Cergy-Pontoise, 16/06/2005, n°0106154
	Le juge a estimé le droit de retrait d'un agent de surveillance et de sécurité comme injustifié, au motif qu'il a estimé une situation « insuffisamment grave pour porter assistance à son collègue qui le demandait », tout en fondant son retrait sur les mêmes faits ! Il s'agissait en l'espèce d'une vive altercation opposant un jardinier municipal à trois usagers accompagnés de chiens de type pitbull . Le juge a, par voie de conséquence, validé la sanction disciplinaire (une exclusion de fonctions de 15 jours) infligée à cet agent.	CAA Paris
	⚡ Un salarié (travaillant dans une boîte de nuit) qui fait état d'une agression pour exercer son droit de retrait doit pouvoir ensuite justifier les circonstances et la réalité de ladite agression. Tel n'est pas le cas lorsque les attestations produites demeurent imprécises . Ainsi l'exercice du droit de retrait n'était pas justifié	CA Douai, ch. soc., 30/03/2007, n°06/00453

Danger	Explication du jugement	Références
Psychosocial – Agression (suite)	<p>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 récurrence étant un risque impondérable, l'employeur a pris des dispositions supplémentaires de sécurité. Le risque est inhérent à la fonction exercée et initialement acceptée par le salarié.</p>	<p>CA Aix-en-Provence, 08/11/1995, n°1055, Sté Securiposte c/ Lacombe : JCP éd. E 1996, II, n°859</p>
	<p>Suite à l'agression d'un collègue machiniste, un agent de la RATP a fait jouer son devoir d'alerte et son droit de retrait sur un double motif. En premier lieu, il s'agissait d'un danger grave et imminent résultant de l'agression subie par son collègue sur la même ligne de transports en commun quelques heures plus tôt, sachant que lui-même avait déjà fait l'objet d'agressions antérieures dans l'exercice de son activité professionnelle. Et en second lieu, du retard mis par sa hiérarchie pour le faire bénéficier d'une protection spécifique, qui aboutissait à ce que les auteurs de l'agression n'étant pas arrêtés, le danger grave et imminent existait toujours.</p> <p>Selon le juge, « eu égard à la chronologie des événements, lorsque (l'agent) a cessé le travail, le danger n'était plus imminent, compte tenu du délai séparant le moment de l'agression (16h50) de l'arrêt de travail du salarié (18h30) et de la mise en place par l'employeur des mesures de nature à éviter la survenance d'un danger (18h10) pour lui-même ». L'agent ne pouvait justifier son retrait par le fait que les auteurs de l'agression perpétrée à l'encontre de son collègue n'avaient pas encore été arrêtés et pouvaient donc réitérer leur comportement d'agression, car cela « relève de la notion de risque, laquelle est distincte du critère du danger grave et imminent ouvrant droit à l'exercice du droit de retrait d'une situation dangereuse ».</p>	<p>CA Paris, 21^e ch., 26/04/2001, n°99/35411, Verneveaux c/ RATP</p>
	<p>⚡ Un simple « climat d'insécurité » ne saurait à lui seul justifier le retrait des travailleurs de leur poste de travail. Cette position de principe a été rappelée dans une affaire concernant des chauffeurs de bus de la banlieue lyonnaise, qui avaient exercé leur droit de retrait après l'agression d'un collègue.</p> <p>Dans cette affaire, le « point de bascule » (entre l'exercice légitime du droit de retrait et l'abandon de poste sanctionnable sur le plan disciplinaire) se situe au moment où l'employeur annonce avoir « sécurisé » la situation de travail. Ainsi, en l'espèce, tant la régie de transports que les pouvoirs publics avaient pris certaines mesures pour assurer la protection des chauffeurs de bus : interpellation des agresseurs, mise en place d'agents de sécurité et d'un système d'appel d'urgence installé sur GPS, instauration d'une déviation provisoire et renforcement des contrôles, etc. Une note détaillant ces mesures avait été diffusée pour inviter les salariés à reprendre le travail et il leur avait été clairement précisé que « les absences étaient désormais irrégulières et passibles de sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement ». L'autre élément déterminant est l'avis rendu par le CHSCT, lequel avait certes reconnu « des fraudes, incivilités et actes de vandalisme » mais avait néanmoins « considéré que la situation était redevenue normale, que la reprise était sécurisée et que le risque était désormais celui, habituel, inhérent au poste de travail », ce qui « ne justifiait plus l'exercice du droit de retrait ».</p>	<p>Cass. soc., 24/09/2013, n°12-11.532</p>
	<p>⚡ Chauffeurs de bus refusant de reprendre leur travail en réaction aux agressions commises sur plusieurs de leurs collègues.</p>	<p>Cass. soc. 23/04/2003, n°01-44806</p>

Danger	Explication du jugement	Références
Psychosocial – Agression (fin)	<p>⚡ Une salariée (comptable dans une PME) était terrifiée par un rottweiler (en liberté et sans muselière) qui allait et venait sans entrave dans son bureau, alors que de surcroît, l'employeur avait posé en évidence devant elle une carabine et des munitions, dans un climat des plus tendus. À bout de nerfs, celle-ci avait fini par exercer son droit de retrait (non sans avoir pris des photos à titre de preuve). Mais en l'occurrence, ces preuves n'ont guère suffi pour les juges.</p> <p>S'agissant du chien, d'une part, la comptable n'était pas parvenue à prouver que le rottweiler venait la menacer pendant ses heures de travail (en effet, les photos pouvaient très bien avoir été prises à une heure où l'animal est censé monter la garde dans les locaux de l'entreprise). D'autre part, si la salariée affirmait avoir été menacée par la fameuse arme à feu, la jeune femme n'apportait cependant pas de preuve tangible étayant ses dires. Or, pour sa part, l'employeur expliquait que son gendre lui avait prêté la carabine et les munitions et qu'il les avait laissées un temps dans les locaux de l'entreprise « pour plus de commodité ». En l'espèce, c'était donc la parole de l'un contre la parole de l'autre. Faute, pour la salariée, de pouvoir établir la réalité des faits l'ayant incitée à quitter son poste de travail, l'exercice de ce droit de retrait a, logiquement, été jugé illégitime.</p>	<p>📖 Cass. soc., 05/07/2011, n°10-23.319</p>
	<p>⚡ Salariée qui estimait avoir subi un harcèlement de la part de son employeur ayant conduit à une dépression nerveuse, dès lors qu'il n'existait « aucun péril objectif mettant directement en cause la santé de la salariée » et qu'elle « n'avait pas de motif raisonnable de penser que le maintien à son poste de travail présentait un danger grave et imminent pour sa santé ».</p>	<p>📖 Cass. soc. 14/06/2006, n°04-43769</p>
	<p>⚡ FPE Une militaire s'était plainte d'agissements qu'elle considérait comme constitutifs de harcèlement moral. Victime d'un malaise cardiaque sur son lieu de travail, elle avait informé son employeur qu'elle exerçait son droit de retrait, estimant sa vie ou sa santé exposée à un risque grave et imminent à raison du harcèlement dont elle faisait l'objet. Le CHSCT s'était réuni. Puis l'officier compétent avait pris une décision dans laquelle il refusait à la jeune femme le bénéfice du droit de retrait, estimant que les conditions requises n'étaient pas remplies au regard du décret de 1985 relatif à l'hygiène à la sécurité du travail et à la prévention au ministère de la défense.</p> <p>L'intéressée avait saisi le tribunal administratif mais elle avait vu sa demande rejetée. Pour le juge administratif, le harcèlement moral n'était pas, en l'espèce, établi. En effet, pour le Conseil d'État, « il ne ressortait pas des pièces du dossier » que l'intéressée se trouvait en situation de danger grave et imminent, « malgré le stress intense qu'elle indiquait ressentir et en dépit des problèmes de santé qu'elle rencontrait », mais qui « étaient sans lien avec son activité professionnelle » d'après la commission de réforme. Quelle aurait été la position du Conseil d'État si la qualification juridique du harcèlement avait été retenue ? La question reste, pour le moment sans réponse.</p>	<p>📖 Conseil d'État, 16/12/2009, n°320840</p>
	<p>⚡ Agent de France Telecom expliquant qu'elle ne jugeait pas acceptables les conditions matérielles d'exercice de ses fonctions et les missions qui lui étaient confiées.</p>	<p>📖 CAA Marseille, 14/02/2012, n°09MA01800</p>
	<p>⚡ Pour exercer son droit de retrait, le salarié doit avoir un motif de penser qu'il encourt un danger grave et imminent. Être obligé de venir travailler le dimanche ne suffit pas à caractériser un tel danger. Sauf à prouver qu'on subit des violences.</p>	<p>📖 CA Versailles, 06/06/2013, n°12/01099</p>

Danger	Explication du jugement	Références
Rayonnement	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.	 CA Versailles, 26/02/1996, Cégélec c/ Soriano
Routier – Véhicules	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 le CHSCT. Le danger n'était pas imminent puisqu'il était habituel, même si les conditions de travail étaient mauvaises ou anormales.	 Cons. prud'h. Châteauroux, 15/05/1984, JCP 1984, p. 111
	À la suite d'une visite technique par les services des mines d'un tracteur avec semi-remorque, les interventions prescrites par l'organisme officiel ne caractérisent pas raisonnablement une situation de danger grave et imminent, le chauffeur routier qui, bénéficiant d'une autorisation provisoire de circulation liée à la prescription d'interventions mineures , refuse d'effectuer un transport n'exerce pas valablement son droit de retrait, mais commet une faute grave privative des indemnités compensatrices de préavis et de licenciement.	 CA Riom, 4 ^o ch. Soc., n°462, 23/08/1989
	⚡ Un salarié ne peut invoquer son droit de retrait en soutenant que le véhicule mis à sa disposition est dangereux alors que l'attestation du garagiste postérieure à ses récriminations relève un jeu mineur dans la direction du véhicule ne nécessitant pas de réparation immédiate, et alors qu'au titre de la visite technique, aucun défaut n'a été constaté.	 CA Bourges, ch. soc., 27/05/2005, n°04/01285
	⚡ Ne constitue pas un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, le défaut de fourniture par l'employeur des documents administratifs afférents au véhicule , car cette carence n'a aucun effet sur la vie ou la santé du salarié.	 CA Paris, 18 ^e ch., sct. D, 22/03/2005, n°S 04/36436
⚡ Un chauffeur de poids lourd avait refusé de conduire un véhicule qui, selon lui, n'était pas compatible avec les prescriptions du médecin du travail concernant l'aménagement du camion conduit, pour tenir compte de sa pathologie dorsale. L'exercice de ce droit de retrait est abusif, dès lors qu'il ressort du rapport d'enquête du CHSCT que le camion était bien en conformité avec la fiche d'aptitude médicale délivrée par le médecin du travail.	 CA Metz, ch. soc., 10/11/2008, n°08/00206	

EXEMPLES DE DROITS DE RETRAIT <u>NON UTILISÉS</u>		
Danger	Explication du jugement	Références
Routier – Collecte de déchets	Affecté au service des ordures ménagères, un agent technique territorial qualifié a refusé d'effectuer une collecte de verre relevant pourtant de ses missions. Il a en outre déclaré à son supérieur hiérarchique qu'il pouvait penser ce qu'il voulait de son attitude. L'intéressé n'a pas invoqué auprès de son responsable hiérarchique le bénéfice de son droit de retrait alors qu'agent expérimenté, il ne pouvait ignorer les risques éventuels auxquels les conditions de la collecte du verre ce jour-là l'exposaient. Ayant tenté de dissimuler l'inexécution de sa tâche et tenu des propos irrévérencieux envers son supérieur hiérarchique, l'agent a agi de manière incompatible avec le bon fonctionnement du service. Ces faits constituent une faute disciplinaire justifiant l'exclusion temporaire de trois jours de l'intéressé.	 CAA Bordeaux 03/11/2009 req. n°09BX00691
	Le juge a reconnu que l'employé d'une usine d'incinération d'ordures ménagères (qui avait été amputé après avoir glissé sur une plaque de tôle) était fondé à exercer une action en responsabilité pour faute lourde contre le SIVOM alors même qu'il bénéficiait d'une allocation temporaire d'invalidité consécutive à un accident de service. Une telle faute aurait été sans doute a fortiori reconnue si l'agent avait signalé le danger à l'autorité territoriale.	 CAA Nancy, 14/05/2001
SOURCES		
<ul style="list-style-type: none"> • Dictionnaire permanent – 2019 • Dossier « Droit de retrait / danger grave & imminent » – Académie Aix Marseille – Mai 2005 • Fiche pratique « Devoir d'alerte et de retrait » – CNRACL – Mars 2018 • Fiche pratique « Le droit d'alerte et de retrait en cas de danger grave et imminent » – CDG 64 – Septembre 2003 • Fiche juridique « Droit de retrait / Danger grave et imminent » – Dexia Sofcap – Juillet 2008 • Informations Administratives et Juridiques (IAJ) – Veille jurisprudentielle – Juin 2010 • Observatoire des collectivités • Registre des dangers graves et imminents – CDG 17, 25, 54, 67 (2003) et Registre Unique Santé Sécurité au Travail (RUSST) = 7 CDG et 3 communes du Sud-Ouest – 2003 à 2010 • Support de formation sur le droit de retrait – CNRS – octobre 2008 • « 10 questions sur le droit de retrait » – CGT Charenton – Janvier 2006 • Articles sur le droit de retrait – FO Région Centre et SNMP – 2009 		