

**PREPARATION A L'EXAMEN PROFESSIONNEL
DE SECRETAIRE ADMINISTRATIF
DE CLASSE EXCEPTIONNELLE
EPREUVE DE LA NOTE OPERATIONNELLE
CORRIGE CONCOURS BLANC**

RAPPEL DU SUJET :

Vous êtes secrétaire administratif de classe exceptionnelle affecté dans un service de gestion des ressources humaines confronté à la problématique des risques psychosociaux.

Le Directeur souhaite que lui soit présenté le droit de retrait des fonctionnaires et les conditions de sa mise en œuvre, ainsi que son articulation avec le devoir d'obéissance des fonctionnaires et la notion de harcèlement moral.

La note ne devra pas excéder 5 pages.

*

CORRIGE :

Direction...

Service Gestion des ressources humaines

A ... le ...,

Note à l'attention de Monsieur le Directeur

Tout fonctionnaire dispose de droits et de devoirs dans l'exercice de ses fonctions, conformément au statut fixé par la loi de 1983, dite loi le Pors.

Soumis au pouvoir hiérarchique, il peut toutefois exercer dans des conditions strictes prévues par le Décret n° 82-453 du 28/05/1982, relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail ainsi, son droit de retrait.

Le droit de retrait consiste en la cessation du travail pour ne pas être exposé à un danger grave et imminent sur le poste de travail.

Compte tenu de l'immunité qu'il offre à celui qui l'invoque, il est nécessaire non seulement de définir les hypothèses, dans lesquels le droit de retrait peut s'exercer (1), puis d'en examiner la mise en œuvre (2).

1. DEFINITION DU DROIT DE RETRAIT

Le droit de retrait a été strictement défini, de façon à ne pas le confondre ou à l'assimiler ni à une notion de désobéissance de l'agent, ni à la notion de harcèlement moral.

1.1. Le droit de retrait suppose un danger grave et imminent

Prévu à l'article 5-6 du Décret de 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail, le droit de retrait est également reconnu en droit communautaire depuis la Directive cadre n° 89-391 CEE du 12/06/1989 du Conseil des communautés européennes et en droit du travail à l'article L. 231-8-1 du Code de travail.

« Si un agent a un motif raisonnable de penser que sa 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, il en avise immédiatement l'autorité administrative».

Pour pouvoir s'exercer, le droit de retrait doit mettre en évidence une menace susceptible de provoquer une atteinte sérieuse à l'intégrité physique de l'agent dans un délai très rapproché. En effet, une menace diffuse ou lorsqu'il est exercé comme une forme de réponse collective, ne caractérise pas la situation permettant l'exercice de ce droit.

1.2. Le droit de retrait ne se traduit pas par un acte de désobéissance

En ce sens, le droit de retrait ne constitue pas une atteinte au devoir d'obéissance lui-même défini à l'article 28 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations du

fonctionnaire. Selon ce texte, les agents doivent se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique.

Le droit de retrait n'entre pas dans la situation dans laquelle l'agent doit désobéir en raison de l'ordre manifestement illégal et de nature à compromettre un intérêt public, qui pourrait lui être donné.

De ce fait, l'agent qui exerce son droit de retrait n'encourt aucune sanction disciplinaire car il ne commet aucune faute dans l'exercice de ses fonctions. Cela est d'ailleurs prévu explicitement à l'alinéa 2 de l'article 5-6 : l'agent qui exerce son droit de retrait ne peut subir ni sanction ni retenue de salaire dès lors qu'il avait un « motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé ».

Le Tribunal administratif de Besançon l'a rappelé dans une affaire Glory le 10/10/1996 en annulant la sanction d'exclusion temporaire de fonction de trois jours d'un agent technique qui avait refusé à deux reprises de mettre en place les illuminations de Noël, dans des conditions ne permettant pas de garantir sa sécurité.

1.3. Le droit de retrait ne peut être mis en œuvre en cas de harcèlement moral

Le droit de retrait se distingue ainsi nettement du harcèlement moral, dont Marie-France HIRIGOYEN a donné une définition : « toute conduite abusive se manifestant notamment par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits, pouvant porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'une personne, mettre en péril l'emploi de celle-ci ou dégrader le climat de travail ».

En effet, le harcèlement moral est une notion très subjective qui suppose toutefois le caractère répété et continu des actes visant à altérer la santé physique ou psychique de l'agent et à dégrader les relations de travail. Il s'agit d'une atteinte à la dignité, et à la santé le cas échéant et le harcèlement compromet l'avenir professionnel de l'agent. A la différence de l'exercice du droit de retrait, l'action pour faire cesser le harcèlement ne répond pas à un critère d'urgence quant au danger. Cette solution a d'ailleurs été confirmée par deux fois, en référé et au fond, par le Tribunal administratif de Dijon les 15 avril et 20 octobre 2005 (affaire MARRIE-GERAULT).

Si la définition du droit de retrait est rigoureuse, la mise en œuvre de ce droit l'est aussi.

2. MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

Le danger grave et imminent suppose le respect d'une procédure en trois temps.

2.1. La situation dangereuse doit être consignée

En cas de danger grave et imminent, un agent ou un membre du Comité d'hygiène et de sécurité (CHS) doit informer l'autorité administrative et signaler la situation dans un registre spécial, tenu au bureau du chef de service ou par une personne désignée par lui. Ce registre est coté et doit porter le timbre du CHS.

Le registre est conformément à l'article 5-8 du Décret, tenu sous la responsabilité du chef de service par les membres du comité d'hygiène et de sécurité, par l'inspection du travail et les agents dits ACMO.

Ces agents, fonctionnaires sont nommés par le directeur de l'établissement ; Ils sont rattachés au service d'inspection générale de l'établissement.

Leur rôle est de proposer toute mesure de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels. Plus globalement, ils assistent et conseillent le chef de service dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité au travail. Leur mission est donc pratique et opérationnelle pour améliorer la prévention des risques professionnels.

En cas d'urgence ils proposent au chef de service, les mesures immédiates qu'ils jugent nécessaires. Ce dernier doit transmettre les propositions auxquels il ne donne pas suite, à ses supérieurs hiérarchiques.

Ces agents suivent une formation en matière d'hygiène et de sécurité avant leur prise de fonctions.

2.2. La situation suppose de diligenter une enquête

Tout évènement présentant un danger jugé grave et imminent entraîne après sa consignation dans le registre une enquête immédiate menée par l'autorité administrative.

En cas de désaccord sur la situation de danger, l'agent est sommé de reprendre son travail car le retrait est jugé injustifié.

En cas de refus, des poursuites peuvent être engagées pour abandon de poste, ce qui redonne au chef de service toute latitude dans l'exercice de son pouvoir hiérarchique.

2.3. La situation de danger doit cesser

Ensuite, des mesures sont prises pour faire disparaître le danger.

D'ailleurs, le chef de service qui refuserait d'agir pourrait se voir appliquer le mécanisme de la faute inexcusable de l'employeur en cas d'accident causé à un agent non fonctionnaire si le risque signalé devait se matérialiser (article 5-8 du Décret). Les agents ACO peuvent aussi accompagner le chef de service pour trouver les solutions appropriées pour faire cesser le danger.

Une fois le danger écarté, l'agent peut être sommé de reprendre son travail.

Le secrétaire