

Devoir d'alerte et droit de retrait (FPT)



Date de création : juillet 2022

Date de mise à jour : octobre 2022

Synthèse

Tout agent qui a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent doit alerter immédiatement son supérieur hiérarchique et dispose du droit de se retirer de cette situation de travail jusqu'au rétablissement de la situation normale.

Textes :

Décret n° 85-603 du 10 juin 1985, art. 5-1 et 5-4

Décret n° 2022-571, art. 62 (registre spécial) et 68 (membre de la formation spécialisée constatant un danger grave et imminent) venant remplacer les articles 5-2 et 5-3 du décret n° 85-603

Devoir d'alerte et droit de retrait (FPT) - Espace Droit Prévention

Devoir d'alerte

- [L'obligation de signalement](#)
- [Conséquences du signalement \(procédure à suivre\)](#)

Droit de retrait

- [Conditions d'exercice du droit de retrait](#)
- [Limites à l'exercice du droit de retrait](#)
- [Jurisprudence](#)

Conséquences de la mise en œuvre de l'alerte ou du droit de retrait

- [Sanction en cas de la non prise en compte de l'alerte ou du retrait](#)
- [Conséquences en cas de retrait justifié](#)
- [Conséquences en cas de retrait injustifié](#)
- [Conditions de reprise du travail](#)

Procédure d'alerte en matière de santé publique et d'environnement

Tout agent qui a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ou qui constate une défectuosité dans les systèmes de protection ([décret n°85-603 du 10 juin 1985, art. 5-1](#)) :

- doit tout d'abord alerter immédiatement son supérieur hiérarchique (obligation professionnelle d'alerte pour tout agent concerné),
- a ensuite droit de se retirer de cette situation de travail jusqu'au rétablissement de la situation normale
 - sans encourir ni sanction, ni retenue de rémunération,
 - à condition de ne pas créer pour autrui un nouveau danger.

Remarque

Les décisions de jurisprudence sociales citées ci-après sont données à titre indicatif en l'absence de jurisprudence administrative. Eu égard à la similitude de rédaction des textes, on peut penser que la jurisprudence des deux ordres de juridiction sera convergente.

Devoir d'alerte

L'obligation de signalement

Le signalement peut être effectué **par l'agent lui même** ou **par un représentant du personnel membre de la formation spécialisée** :

- Si un agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé ou s'il constate une défectuosité

Devoir d'alerte et droit de retrait (FPT)

Devoir d'alerte et droit de retrait (FPT) - Espace Droit Prévention

— dans les systèmes de protection, il en avise immédiatement son supérieur hiérarchique ([Décret n° 85-603, art. 5-1](#)).

- Tout représentant du personnel membre de la formation spécialisée qui constate directement ou indirectement l'existence d'une cause de danger grave et imminent pour la santé ou la sécurité des agents lors de l'exercice de leurs fonctions, notamment par l'intermédiaire d'un agent, doit en alerter immédiatement l'autorité territoriale ou son représentant et consigne cet avis dans un [registre spécial](#) côté et ouvert au timbre de la formation spécialisée ([Décret n° 2022-571, art.68](#)).

Le signalement peut être effectué verbalement ou par écrit ([Cass. soc. 28 mai 2008, n° 07-15744](#)). Si une procédure prévoit que le signalement doit être écrit, ce ne peut être qu'à titre facultatif ([Conseil d'Etat, 11 juillet 1990, n° 85416](#)). De même, le règlement intérieur d'une entreprise imposant l'obligation d'information du responsable hiérarchique et une consignation par écrit avant retrait signée par le salarié, par un témoin ou par le supérieur hiérarchique est de nature à restreindre l'usage du droit de retrait des salariés ([Cass. soc., 22 mai 2000 n° 07-15744](#)).

L'exercice du droit de retrait impose préalablement ou de façon concomitante la mise en œuvre de cette procédure d'alerte, de sorte que l'agent qui utilise son droit de retrait doit immédiatement informer, oralement ou par écrit, son supérieur hiérarchique de la situation de travail dangereuse.

Il est souhaitable et opportun d'avertir un membre du CHSCT ou, à défaut, un membre du comité technique d'établissement, en revanche, il a été jugé que l'exercice par un salarié de son droit d'alerte ou de retrait n'est pas subordonné à la saisine du CHSCT ([Cass. soc., 10 mai 2001, n° 00-43437](#)).

L'obligation d'informer porte sur la situation de danger grave et imminent et non sur l'exercice du droit de retrait. L'obligation d'alerter est toutefois le préalable à l'exercice du droit de retrait. A défaut de l'avoir fait, et, dans le cas d'espèce jugé par la Cour de cassation, pour avoir en plus, mis en collègue en insécurité, le salarié a été licencié pour faute grave ([Cass. soc., 21 janvier 2009, n° 07-41935](#)). En d'autres termes, si l'agent a l'obligation d'alerter de la situation de danger et peut éventuellement être passible de sanction à cet égard, il n'a pas l'obligation d'informer au préalable l'autorité territoriale de sa décision de se retirer d'une situation de travail avec un motif raisonnable.

Conséquences du signalement (procédure à suivre)

Elles sont détaillées dans [l'article 68](#) du décret n° 2022-571 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et reprises ci-dessous.

Obligations de l'autorité territoriale :

- procède immédiatement à une enquête avec le représentant de la formation spécialisée qui lui a signalé le danger (ou un autre membre de la formation spécialisée désigné par les représentants du personnel),
- prend les dispositions nécessaires pour y remédier,
- informe la formation spécialisée des décisions prises.

Devoir d'alerte et droit de retrait (FPT) - Espace Droit Prévention

En cas de divergence d'appréciation sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser

:

- la formation spécialisée compétente est réunie en urgence, dans un délai n'excédant pas 24 heures,
- l'inspecteur du travail est informé de cette réunion et peut y assister.

=> Après avoir pris connaissance de l'avis émis par la formation spécialisée compétente, l'autorité territoriale arrête les mesures à prendre.

Rapport à défaut d'accord :

A défaut d'accord entre l'autorité territoriale et la formation spécialisée sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, et après intervention du ou des ACFI, l'inspecteur du travail est obligatoirement saisi.

NB : peuvent être sollicitées, dans les mêmes conditions, l'intervention, dans leurs domaines d'attribution respectifs :

- d'un membre du corps des vétérinaires inspecteurs,
- d'un membre du corps des médecins inspecteurs de la santé et du corps des médecins inspecteurs régionaux du travail et de la main-d'œuvre,
- l'intervention du service de la sécurité civile.

L'intervention prévue ci-dessus doit alors donner lieu à un rapport indiquant, s'il y a lieu, les manquements en matière d'hygiène et de sécurité et les mesures proposées pour remédier à la situation. Il doit être adressé conjointement :

- à l'autorité territoriale,
- à la formation spécialisée,
- à l'ACFI.

L'autorité territoriale doit ensuite adresser dans les 15 jours à l'auteur du rapport une réponse motivée indiquant :

- les mesures prises immédiatement après l'enquête,
- les mesures prises à la suite de l'avis émis par la formation spécialisée réunie en urgence,
- les mesures prises au vu du rapport,
- les mesures qu'elle va prendre et le calendrier de leur mise en œuvre.

Dans le même délai, elle doit donner copie de sa réponse à la formation spécialisée ainsi qu'à l'ACFI.

Droit de retrait

Le droit de retrait constitue pour l'agent un droit et non une obligation.

Le défaut de retrait d'un agent face à une situation de travail dangereuse ne peut constituer une faute ni réduire la responsabilité de l'autorité territoriale ([Cass. soc. 9 décembre 2003, n° 02-47579](#)), et ne peut être reproché à un salarié victime d'un accident du travail ([Circulaire DRT du 25 mars 1993](#)).

Conditions d'exercice du droit de retrait

Toute la difficulté réside dans l'appréciation, la plus objective possible, du danger grave et imminent susceptible de porter atteinte à l'intégrité physique du fonctionnaire.

Gravité

La notion de danger grave et imminent doit être entendue, par référence à la jurisprudence sociale, comme étant une menace directe pour la vie ou la santé de l'agent, c'est-à-dire une situation de fait pouvant provoquer un dommage à l'intégrité physique ou à la santé de la personne.

Le danger en cause doit être grave. 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* ». La gravité a donc des conséquences sinon définitives du moins longues à effacer et importantes, au-delà d'un simple inconfort.

Le caractère apparent ou non est sans incidence : par exemple, une jambe cassée est moins grave qu'une lordose (déviation de la colonne vertébrale) qui peut faire souffrir toute sa vie et interdire certaines activités.

Le degré de gravité du danger doit être distingué du risque « habituel » du poste de travail et des conditions normales d'exercice du travail, même si l'activité peut être pénible et dangereuse. Un travail reconnu dangereux ne peut, en soi, justifier un retrait. Par exemple, l'utilisation de matériel technique dont la manipulation suppose des prises de précautions (tronçonneuse, travaux en hauteur, ramassage des ordures ménagères...) constitue un risque « habituel ».

Imminence

Le caractère imminent du danger se caractérise par le fait que le danger est « susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché ». L'imminence du danger suppose qu'il ne se soit pas encore réalisé mais qu'il soit susceptible de se concrétiser dans un bref délai.

Selon la [circulaire du 24 janvier 1996](#) (§ II.3) la notion de danger imminent doit s'entendre comme une menace susceptible de provoquer une atteinte sérieuse à l'intégrité physique de l'agent dans un délai très rapproché. Elle concerne plus spécialement les risques d'accident puisque l'accident est dû à une action soudaine entraînant une lésion du corps humain..

Devoir d'alerte et droit de retrait (FPT) - Espace Droit Prévention

Il convient de souligner que cette notion n'exclut pas celle de « risque à effet différé » résultant par exemple d'une exposition à un risque pathogène. Ainsi, une pathologie cancéreuse résultant d'une exposition à des rayonnements ionisants peut se manifester après un long temps de latence mais le danger d'irradiation, lui, est bien immédiat.

A l'évidence, le droit de retrait ne peut être exercé par un salarié que pendant l'exécution du contrat de travail : un salarié en congé maladie ne peut exercer son droit de retrait prévu dans une situation de danger grave et imminent. ([Cass. soc. 9 octobre 2013, n° 12-22288](#)).

Motif raisonnable

Il s'agit de vérifier, au cas par cas, non pas si la situation de travail était objectivement dangereuse, mais si l'agent justifiait d'un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé. Ainsi, les juges ne peuvent se fonder sur le fait que « *l'exécution des travaux ne nécessitait la mise en place d'aucune protection particulière des salariés* » pour débouter un salarié sans rechercher si ce dernier ne pouvait justifier d'un motif raisonnable ([Cass. soc. 9 mai 2000 n° 97-44234](#)) ;

L'appréciation du caractère raisonnable ne se fait donc pas de manière abstraite, elle tient compte des connaissances de l'agent, de son état physique ou psychique au moment du droit de retrait. Cela signifie que la réalité du danger n'a pas à être prouvée par l'agent. Il suffit qu'il ait un motif raisonnable de penser qu'un tel danger existe. Le fait qu'il n'y ait, objectivement, aucun danger ne prive pas l'agent de la protection attachée au droit de retrait.

Compte tenu de la part de subjectivité laissée à l'agent, celui-ci bénéficie en quelque sorte d'un droit à l'erreur. Il est cependant exigé du salarié un minimum de réflexion et la perception de bonne foi d'un danger inhabituel apparent.

Limites à l'exercice du droit de retrait

Absence de danger parallèle

Le droit de retrait d'un agent ne peut légitimement s'exercer que s'il ne crée pas pour autrui, par exemple des collègues de travail ou un usager du service public, une nouvelle situation de danger grave et imminent.

L'agent doit ainsi s'assurer que la cessation de son travail n'entraînera pas un autre danger grave et imminent pour autrui.

Retraits collectifs ou « protestataires »

Il ne semble pas que les retraits dit « protestataires » puissent être justifiés au regard des textes. Le cas d'une profession qui cesse le travail suite à une agression déterminée ne devrait pas pouvoir se concevoir, il s'agirait plutôt alors d'un mode d'exercice du droit de grève.

En revanche, le droit de retrait peut être mis en œuvre de manière collective, lorsque chacun

Devoir d'alerte et droit de retrait (FPT) - Espace Droit Prévention

des agents en cause dispose d'un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé. Tel a été notamment le cas, à la suite d'une agression de contrôleurs au mois de mars 2005 qui a conduit cent vingt-six agents d'une région de la SNCF à exercer leur droit de retrait et à refuser de prendre leur service pendant trois journées. Il a été considéré que les agresseurs n'ayant pas été interpellés à cette période ils présentaient un danger pouvant laisser craindre pour la sécurité des agents en service sur toute la région ([Cass. soc. 22 octobre 2008, n° 07-43740](#)).

Retrait « préventif »

A une époque où le risque de pandémie ou d'épidémie devient fréquent, la question peut se poser de savoir si un salarié pourrait, par exemple, refuser d'aller exécuter une mission à l'étranger, dans un lieu foyer d'épidémie.

La [circulaire ministérielle DGT 2009/16 du 3 juillet 2009](#) relative à la pandémie grippale, pour les salariés en mission à l'étranger, mentionne (§ 5.3) : « *si le salarié est dans une zone à risque (...) et que son employeur ne souhaite pas le rapatrier malgré sa demande, le salarié peut invoquer le droit de retrait si les conditions en sont réunies : il revient à l'employeur de prendre toutes les dispositions permettant d'assurer la protection du personnel contre les risques, à défaut de quoi il s'expose à d'éventuels retraits de travailleurs* ».

En revanche « *dans la mesure où l'employeur a mis en œuvre les dispositions prévues par le code du travail et les recommandations nationales, visant à protéger la santé et assurer la sécurité de son personnel, qu'il a informé et préparé son personnel, notamment dans le cadre des institutions représentatives du personnel, le droit individuel de retrait ne peut en principe trouver à s'exercer* ».

L'analyse n'est donc pas différente : le caractère imminent du danger peut justifier l'exercice du droit de retrait.

Activités directement liées à la sécurité des personnes et des biens

L'exercice de certaines activités de service public peut être incompatible par nature avec l'usage du droit de retrait. Il en va ainsi des activités liées directement à la sécurité des personnes et des biens exécutées dans le cadre notamment du service public des douanes, de la police, de l'administration pénitentiaire et de la sécurité civile.

Les missions opérationnelles de sécurité des personnes et des biens incompatibles avec l'exercice du droit de retrait ([décret n°85-603 du 10 juin 1985, art. 5-1](#)) dans le cadre de la police municipale et de la sécurité civile sont définies par arrêté ministériel après avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ([Arrêté du 15 mars 2001](#)).

Jurisprudence

Il est possible de se référer aux jurisprudences sociales afin de préciser la condition de croyance raisonnable en un danger grave et imminent.

Le droit de retrait a été reconnu comme justifié dans les cas suivants :

Devoir d'alerte et droit de retrait (FPT)

Devoir d'alerte et droit de retrait (FPT) - Espace Droit Prévention

- un salarié peut se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé sans qu'il soit nécessaire que la cause du danger soit étrangère à sa personne, une telle condition d'extériorité n'étant pas légalement exigée. Ainsi, une salariée, câbleuse, atteinte d'une scoliose, a pu refuser d'occuper un nouveau poste de travail alors que l'aménagement du dossier et du repose-pied, préconisé par le médecin du travail, n'avait pas été réalisé ([Cass. soc. 11 décembre 1986, n° 84-42209](#)) ;
- veilleur de nuit ayant subi des menaces de mort par une personne en état d'ébriété (CA Paris, 21 mars 1987) ;
- le salarié dont l'état de santé ne lui permet pas d'occuper le poste auquel il est muté, le mettant en contact avec des animaux ou des produits chimiques ([Cass. soc. 20 mars 1996 n° 93-40111](#)) ;
- Un agent à qui a été demandé de poser des illuminations de Noël à l'aide d'une échelle positionnée dans le godet d'un tracteur (TA Besançon, 10 octobre 1996) ;
- Chauffeur refusant d'utiliser un véhicule interdit à la circulation par le service des mines ([Cass. soc., 5 juillet 2000, n° 98-43481](#)) ;
- Chauffeur qui, la veille du jour où il avait refusé de conduire un autobus au motif que la direction du véhicule était trop dure et sa suspension trop ferme, avait été examiné par le médecin du travail à la suite d'une période d'arrêt de travail provoquée par un accident du travail et avait été déclaré apte à la conduite sous réserve que lui soit confié un véhicule à la direction souple ([Cass. soc. 10 mai 2001, n° 00-43437](#)) ;
- Un peintre contraint de travailler sur un échafaudage défectueux ([Cass. soc. 23 juin 2004, n° 02.45401](#)).

Le droit de retrait a été déclaré abusif dans les cas suivants :

- Salarié incommodé par le bruit d'un ventilateur qu'il jugeait insupportable (Cons. Prud'hommes Béthune, 31 octobre 1984) ;
- Salarié ayant quitté son bureau exposé aux courants d'air ([Cass. soc. 17 octobre 1989, n° 86-43272](#))
- Maçons ayant refusé de travailler en hauteur sur un chantier un jour d'intempéries ([Cass. soc. 20 janvier 1993, n° 91-42028](#)) ;
- Chauffeurs de bus refusant de reprendre leur travail en réaction aux agressions commises sur plusieurs de leurs collègues ([Cass. soc. 23 avril 2003, n° 01-44806](#)) ;
- 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 juin 2005, n° 0106154) ;
- 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* » ([Cass. soc. 14 juin 2006, n°04-43769](#)) ;
- agent se disant l'objet d'agissements constitutifs de harcèlement moral, malgré le « stress intense » qu'il indiquait ressentir et en dépit de ses problèmes de santé dont la commission de réforme avait estimé qu'ils étaient sans lien avec son activité professionnelle ([Conseil d'État, n° 320840, 16 décembre 2009](#)) ;
- 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 ([CAA](#)

Devoir d'alerte et droit de retrait (FPT) - Espace Droit Prévention

[Marseille, n° 09MA01800, 14 février 2012](#) ;

- Agents se plaignant de la présence de déjections de chauves-souris dans plusieurs salles de l'école et des défectuosités affectant la toiture et les toilettes ([Conseil d'Etat, n° 369531, 18 juin 2014](#)).

Conséquences de la mise en œuvre de l'alerte ou du droit de retrait

Sanction en cas de la non prise en compte de l'alerte ou du retrait

Les agents non fonctionnaires bénéficient du régime de la faute inexcusable de l'employeur tel que défini aux articles L. 452.1 et suivants du Code de la Sécurité sociale (voir la fiche pratique : [agent victime en service](#)), dès lors qu'ils auraient été victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un membre du CHSCT avaient signalé au chef de service, ou à son représentant, le risque qui s'est matérialisé ([décret n°85-603 du 10 juin 1985, art. 5-4](#)).

Conséquences en cas de retrait justifié

Aucune sanction ne peut être prise, aucune retenue de rémunération ne peut être effectuée à l'encontre 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 leur vie ou pour leur santé ([décret n°85-603 du 10 juin 1985, art. 5-1](#) - [Cass. soc. 22 octobre 2008, n° 07-43740](#)).

« Attendu d'une part qu'aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif légitime de penser qu'elle présentait un danger grave ou imminent pour chacun d'eux ; d'autre part que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection et de sécurité au travail, doit en assurer l'effectivité ; qu'il s'ensuit qu'est nul le licenciement prononcé par l'employeur pour un motif lié à l'exercice légitime par le salarié du droit de retrait de son poste de travail dans une situation de danger » ([Cass. soc. 28 janvier 2009, n° 07-44556](#)).

Conséquences en cas de retrait injustifié

L'employeur est en droit d'opérer une retenue de salaire, même si le salarié reste à sa disposition pour occuper un autre poste de travail. La décision d'opérer une retenue de salaire n'a pas à être préalablement autorisée par un juge ([Cass. crim. 25 novembre 2008 n° 07-87650](#) - [Cass. soc. 30 mai 2012 n° 10-15992](#))

L'employé peut également faire l'objet de sanctions disciplinaires, voire même d'un licenciement lorsque son attitude peut s'analyser en une insubordination ou acte d'indiscipline ([Cass. soc. 17 octobre 1989, n° 86-43272](#))

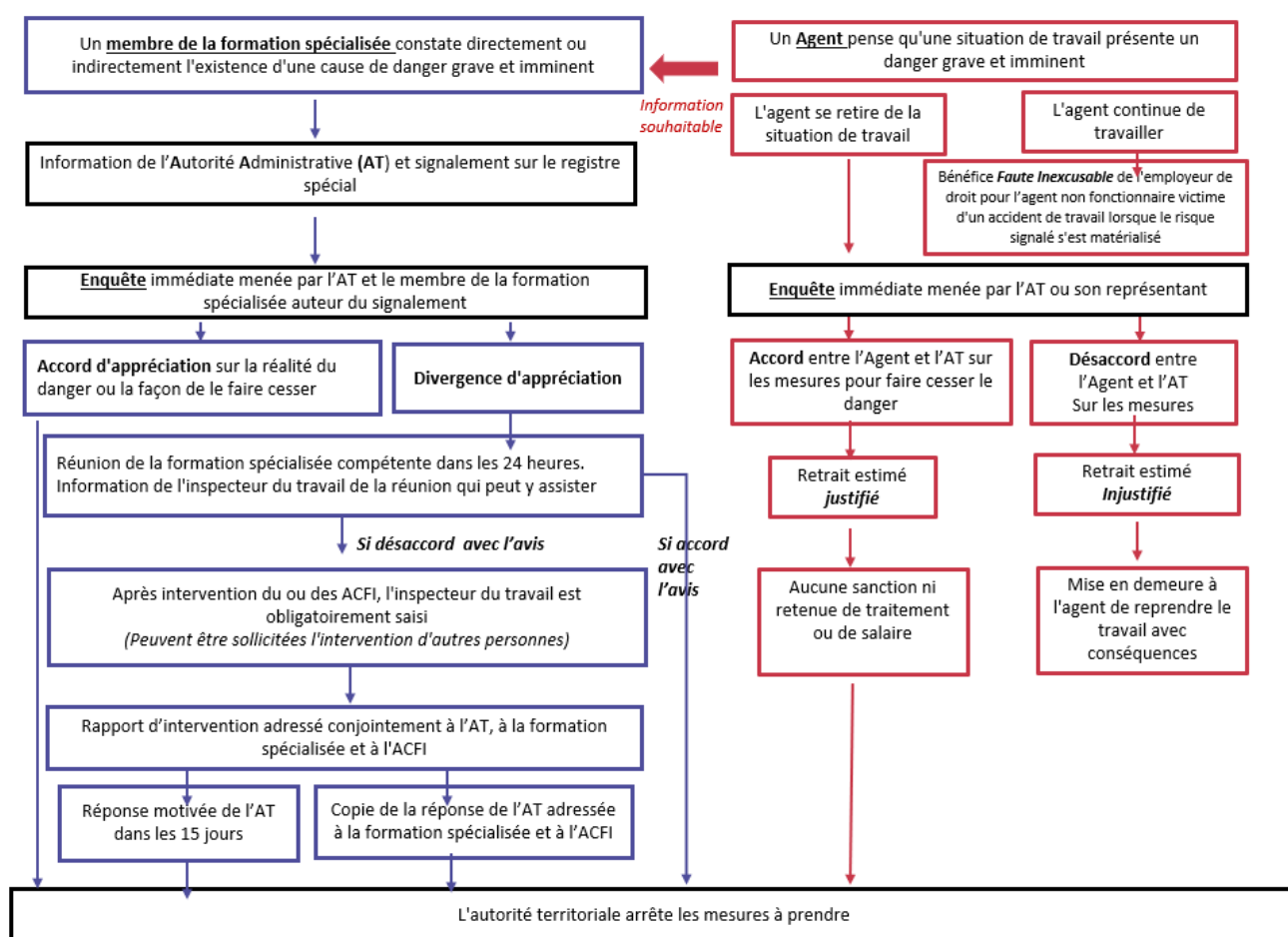
Devoir d'alerte et droit de retrait (FPT) - Espace Droit Prévention

Conditions de reprise du travail

L'agent doit reprendre son travail dès que la situation de danger a cessé. Cette reprise de service après exercice du droit de retrait ne dépend pas d'une information préalable de l'administration.

Ainsi, si l'autorité territoriale ne peut demander à l'agent de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent mais, elle n'est pas tenue d'inviter cet agent à reprendre son travail dès lors que des mesures ont été prises pour rétablir la sécurité ([Conseil d'État, n° 320935, 2 juin 2010](#)).

Synthèse globale de la procédure :



Procédure d'alerte en matière de santé publique et d'environnement

Le travailleur alerte immédiatement l'employeur s'il estime, de bonne foi, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement ([Code du travail, art. L 4133-1](#))

Devoir d'alerte et droit de retrait (FPT) - Espace Droit Prévention

L'alerte est consignée par écrit dans un registre et l'employeur doit informer le travailleur et le représentant du personnel au CHSCT qui lui a transmis l'alerte de la suite qu'il réserve à celle-ci ([Code du travail, art. L 4133-2](#)).

En cas de divergence avec l'employeur sur le bien-fondé de l'alerte ou en l'absence de suite dans un délai d'un mois, le travailleur ou le représentant du personnel au CHSCT peut saisir le représentant de l'État dans le département ([Code du travail, art. L 4133-3](#)).

Le CHSCT est informé des alertes transmises à l'employeur, de leurs suites ainsi que des saisines éventuelles du représentant de l'État dans le département ([Code du travail, art. L 4133-4](#)).

Le travailleur qui lance une alerte en application du présent chapitre bénéficie de la protection prévue à [l'article L1351-1 du Code de la Santé Publique](#) aux termes duquel :

- aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation professionnelle, ni être sanctionnée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de traitement, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, soit à son employeur, soit aux autorités judiciaires ou administratives de faits relatifs à un risque grave pour la santé publique ou l'environnement dont elle aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ;
- en cas de litige relatif à l'application des deux premiers alinéas, dès lors que la personne établit des faits qui permettent de présumer qu'elle a relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits relatifs à un danger pour la santé publique ou l'environnement, il incombe à la partie défenderesse, au vu des éléments, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration ou au témoignage de l'intéressé. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

