

**GUIDE CGT**  
**DROIT D'ALERTE**  
**DANGER GRAVE**  
**ET IMMINENT**

**POUR LES MANDATÉ-ES**  
**CGT-CULTURE EN CHSCT**

Janvier 2017



*Ce guide réalisé par la CGT Culture a pour objectif d'aider le/la mandaté-e en CHSCT à distinguer le droit d'alerte et le droit de retrait, d'expliquer les différentes procédures.*

# SOMMAIRE

## I. Le droit de retrait :

1. Définition (p.3)
2. C'est quoi un danger grave et imminent ? (p.4)
3. Peut-on refuser un droit de retrait ? (p.5)

## II. Registre spécial des dangers graves et imminents (p.6)

## III. Le droit d'alerte du CHSCT (p.9)

## IV. L'enquête suite à un danger grave et imminent :

1. Suite au droit de retrait d'un agent (p.11)
2. Suite au droit d'alerte d'un membre du CHSCT (p.11)
3. L'enquête du CHSCT (p.12)
4. En cas de désaccords concernant l'enquête (p.18)

## V. Rôle de l'inspection du travail dans le droit d'alerte pour danger grave et imminent (p.20)

## VI. La responsabilité de l'employeur (p.22)

## VII. Autres types d'interventions de l'inspection du travail dans le cadre du CHSCT (p.25)

## VIII. Annexe

- Registre de danger grave et imminent type (p.29)
- Tableau récapitulatif de la procédure de danger grave et imminent (p. 30 et 31)

## Textes importants :

⇒ Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique

⇒ Guide juridique Application du décret n°82-453 Version 2015

⇒ Circulaire du 18 mai 2010 sur le rappel des obligations des administrations d'Etat en matière d'évaluation des risques professionnels

# ► I- LE DROIT DE RETRAIT

## 1. Définition

Le droit de retrait est un droit individuel ou collectif qui permet à un ou des agent(s) de **cesser le travail** en présence d'un **danger grave et imminent** pour sa vie ou sa santé physique et/ou mentale. L'agent qui se retire de son poste de travail doit immédiatement en alerter l'administration et remplir (ou faire remplir) le registre spécial de danger grave et imminent (voir p. ).

**Attention :** l'agent ne rentre pas chez lui, il se retire du poste de travail qui représente un danger.

Bien sûr si le lieu de travail dans son entièreté représente un danger il peut se retirer du lieu de travail mais souvent seuls son poste de travail et/ou sa situation de travail sont concernés. Il prévient l'administration et demande la marche à suivre. Dans tous les cas l'administration ne peut exiger qu'il réintègre son poste tant que la situation de danger grave et imminent demeure.

### Article 5-6 du décret 82-453 du 28 mai 1982 modifié :

*I. L'agent alerte immédiatement l'autorité administrative compétente de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute déféctuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.*

*II. peut se retirer d'une telle situation.*

*L'autorité administrative ne peut demander à l'agent qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une déféctuosité du système de protection.*

*II. Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent ou d'un groupe d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux.*

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

## **Guide juridique DGAFP (III.1. La procédure d'alerte) :**

*Le fonctionnaire ou l'agent signale immédiatement à l'autorité administrative (chef de service) ou à son représentant (article 5-7) toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que toute défectuosité dans les systèmes de protection (1er alinéa de l'article 5-6). Le signalement peut être effectué verbalement par l'agent.*

*A cet égard, il apparaît tout à fait opportun que le CHSCT compétent soit informé de la situation en cause.*

## **2. Qu'est-ce-qu'un danger grave et imminent ?**

Pour que le DGI (danger grave et imminent) soit reconnu il faut qu'il réponde à ces deux notions pas toujours évidentes à comprendre : danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

N'oubliez pas que la notion de santé englobe la santé physique et psychique. On peut donc être en danger grave et imminent pour des risques psychosociaux.

### **Guide juridique DGAFP (III.2.1. Conditions d'exercice du droit de retrait p. 16) :**

*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 du fonctionnaire ou 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 donc 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 définitives ou en tout cas longues à effacer et importantes, au-delà d'un simple inconfort.*

*Le côté apparent n'a pas d'importance : 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 [...]. En revanche, la notion de danger grave conduit à écarter le "simple danger" inhérent à l'exercice d'activités dangereuses par nature. Un agent ne peut pas se retirer au seul motif que son travail est dangereux". Le danger grave doit donc être distingué du risque habituel du poste de travail ou des conditions normales d'exercice, même si l'activité peut être pénible ou dangereuse;*

- *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. Il convient de souligner que cette notion n'exclut pas celle de "risque à effet différé" ; ainsi, par exemple, 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. L'appréciation se fait donc au cas par cas".*

*Il y a donc danger grave et imminent, lorsque la personne est en présence d'une menace susceptible de provoquer une atteinte sérieuse à son intégrité physique ou à sa santé, dans un délai très rapproché.*

### **3. Peut-on refuser un droit de retrait ?**

Si la notion de danger grave et imminent est définie réglementairement, la perception de l'agent qui estime être en danger grave et imminent n'est pas niée, loin de là, puisqu'aucune sanction ne peut être prise contre des agents qui estiment être en danger, même si celui-ci n'est pas avéré finalement.

Une importante jurisprudence concerne la perception du danger grave et imminent par l'agent.

Mis à part certains corps de métier (douane, police, administration pénitentiaire et sécurité civile) définis dans le décret, l'administration ne peut pas refuser un droit de retrait ni le sanctionner : le guide juridique de la DGAFP l'explique clairement.

## Guide juridique DGAFP (partie III.2.1.Conditions d'exercice du droit de retrait, p. 17) :

*Les juridictions sociales recherchent, au cas par cas, non pas si la situation de travail était objectivement dangereuse, mais si le salarié justifiait d'un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé. De ce point de vue,*

*le danger auquel prétend échapper le salarié ne doit pas nécessairement être étranger à la personne de celui-ci.(...)*

*Par ailleurs, le droit de retrait est un droit individuel : l'agent doit estimer raisonnablement qu'il court un risque grave et imminent pour sa santé et sa sécurité.(...)*

*Enfin, d'une façon générale, le droit de retrait de l'agent doit s'exercer de telle manière qu'il ne crée pas pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent (article 5-6 alinéa 3 du décret). Par "autrui", il convient d'entendre toute personne susceptible, du fait du retrait de l'agent, d'être placée elle-même dans une situation de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il peut donc s'agir de collègues de l'agent, mais aussi, le cas échéant, de tiers tels que les usagers du service public. Quant au caractère nouveau de la situation de danger, celle-ci peut être identique mais concerner un tiers, tel un collègue de travail ; la situation pourrait par contre présenter un contenu différent dans la mesure où elle concernerait un usager.*

## ► II- LE REGISTRE SPÉCIAL DES DANGERS GRAVES ET IMMINENTS

Qu'un ou plusieurs agents exercent leur **droit de retrait** ou qu'un membre du CHSCT utilise le **droit d'alerte**, ces signalements doivent être consignés dans le même registre : **le registre des dangers graves et imminents.**

Dans le cas d'un droit de retrait collectif, chaque agent doit individuellement consigner le registre.

Dans le cas d'un droit d'alerte collectif utilisé par un membre du CHSCT,

celui-ci doit indiquer le nom de chaque agent ou a minima les informations les plus précises possibles sur les agents concernés par ce droit d'alerte.

**Article 5-8 du décret 82-453 du 28 mai 1982 modifié :**

*Les avis mentionnés au premier alinéa de l'article 5-7 sont consignés dans un registre spécial côté et ouvert au timbre du comité. Il est tenu, sous la responsabilité du chef de service, à la disposition :*

- *des membres du CHSCT ;*
- *de l'inspection du travail ;*
- *des inspecteurs santé et sécurité au travail du présent décret.*

*Tout avis figurant sur le 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, les mesures prises par le chef de service y sont également consignées.*

**Attention : il ne s'agit pas du registre santé au travail mais bien d'un registre spécial.** Il doit y en avoir un correspondant à chaque CHSCT, sous la responsabilité du chef de service.

Si dans votre établissement vous avez plusieurs CHSCT il doit y avoir un registre par CHSCT. Les agents doivent en connaître l'existence et pouvoir le remplir ou le faire remplir selon une procédure à déterminer en CHSCT.

Si en tant que mandaté-e CHSCT vous ignorez si un tel registre existe et où il est, vous devez inscrire un point à l'ordre du jour de [la réunion de] l'instance la plus proche. Vous pourrez ainsi délibérer d'une procédure sur sa localisation, de la façon dont un agent peut l'annoter (directement ou au téléphone si l'agent n'est pas sur site) et du rythme auquel vous devrez examiner son contenu (le mieux étant à chaque fois qu'un agent exerce son droit de retrait pour pouvoir le cas échéant déclencher un droit d'alerte du CHSCT).

**Un modèle de registre spécial est annexé à ce guide.** Si lorsque vous avez besoin de signaler un danger grave et imminent le registre est inexistant ou inaccessible (dans un bureau où l'agent qui le tient à

disposition est absent ce jour là par exemple), vous pouvez utiliser ce modèle ou le cas échéant écrire sur une feuille libre, datée et signée, qui sera annexée ou recopiée ensuite dans le registre.

Il est préférable par contre de ne pas utiliser le registre santé au travail dont la destination est différente.

**Exemple de signalement type à remplir par l'agent :**

À..... le ...../...../.....

Je soussigné(e) Mme ou Mr (nom/prénom): .....

Occupant le poste de : .....dans le service.....

Ayant pour adresse administrative : .....

Téléphone professionnel

Conformément à l'article 5.6 du décret 82-453 du 28 mai relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique

**Exerce mon droit de retrait le ...../...../..... à ..... (préciser l'heure)**

**Je pense que ma situation présente un danger grave et imminent (décrire les faits) :**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Je vous demande de porter ce signalement au registre des dangers graves et imminents.

Signature de l'agent

(suite au dos)



## ► III- LE DROIT D'ALERTE DU CHSCT

Il s'agit d'un véritable droit **pouvant être déclenché par un membre du CHSCT à tout moment.**

Si le guide juridique estime "*opportun que le CHSCT compétent soit informé des droits de retraits des agents*", il n'y a aucune obligation pour l'administration d'informer le CHSCT dès qu'un droit de retrait a lieu.

Cette information peut se faire lors d'un prochain CHSCT ou lors de l'examen des registres de danger grave et imminent ou jamais... comme c'est souvent le cas malheureusement !

**Le CHSCT doit à chaque séance examiner les registres santé au travail, n'hésitez pas à demander à examiner aussi les registres de danger grave et imminent.**

Pour la CGT Culture, il nous semble indispensable d'accompagner les agents dans leur droit de retrait en systématisant les droits d'alertes du CHSCT dès que nous sommes informés d'un droit de retrait.

**Article 5-7 du décret 82-453 du 28 mai 1982 modifié :**

*Le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un agent, en alerte immédiatement le chef de service ou son représentant selon la procédure prévue au premier alinéa de l'article 5-5 et consigne cet avis dans le registre établi dans les conditions fixées à l'article 5-8.*

**Le membre du CHSCT n'a pas besoin d'être sur place, de constater par lui-même. Il suffit qu'un agent prévienne un membre du CHSCT pour que ce dernier puisse déclencher l'alerte.**

**Exemple de signalement à remplir par un membre titulaire du CHSCT :**

Nom/Prénom du membre titulaire du CHSCT.....

de..... (préciser l'établissement, le site...)

A Mr (Mme) le Président du CHSCT.....

Chef(fe) de service de (préciser le site) .....

**DROIT D'ALERTE POUR DANGER GRAVE ET IMMINENT**

Conformément à l'article 5-7, je suis amené(e) à constater qu'il existe une cause de danger grave et imminent concernant les agents et les services ci-dessous précisés :

- .....
- .....
- .....

Les faits sont les suivants

- .....
- .....
- .....

Je vous demande de porter ces signalements sur le registre de danger grave et imminent. Je me tiens à votre disposition afin de procéder à l'enquête immédiate qui doit être menée par l'autorité administrative ou son représentant, ainsi que le membre du CHSCT auteur du signalement (NOM et coordonnées) :

Signature

(suite au dos)

## ► IV- L'ENQUÊTE SUITE À UN DANGER GRAVE ET IMMINENT (DGI)

Un tableau récapitulatif des différentes étapes est annexé à ce guide, issu lui-même des annexes du guide juridique de la DGAFP (p. 30 et 31).

### **1. Dans le cas où un ou plusieurs agents ont exercé leur droit de retrait sans droit d'alerte du CHSCT**

L'autorité administrative ou son représentant doivent procéder sur le champ à une enquête et prendre les dispositions propres à remédier à la situation du danger grave et imminent, le CHSCT compétent en étant informé.

**Elle peut associer un membre du CHSCT à l'enquête mais ce n'est pas obligatoire.**

L'autorité administrative arrête les mesures à prendre, et, si nécessaire, met par écrit l'agent en demeure de reprendre le travail sous peine de mise en œuvre des procédures statutaires, dès lors que la situation de danger grave et imminent ne persiste plus, ou que le retrait a été considéré comme étant injustifié.

### **2. Dans les cas d'alerte d'un membre du CHSCT, que des agents se soient mis ou pas en retrait**

La procédure est tout autre et peut aller bien plus loin pour protéger les agents d'une situation de danger grave et immédiat.

**Le/la mandaté-e auteur du signalement de danger grave et imminent est OBLIGATOIREMENT ASSOCIE-E à l'enquête.**

C'est l'auteur du signalement qui est associé à l'enquête, pas un autre membre du CHSCT. Attention à vous rendre disponible, les enquêtes doivent se déclencher immédiatement après un signalement et peuvent durer quelques jours le temps de se mettre d'accord et d'écrire les mesures correctives dans le registre.

## Article 5-7 du décret 82-453 du 28 mai 1982 modifié :

*Le chef de service procède immédiatement à une enquête avec le représentant du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier. Il informe le comité des décisions prises.*

**Soyez vigilant** sur les mesures que l'administration propose pour remédier à la situation de danger grave et imminent. Bien que le CHSCT soit une instance consultative, en matière de danger grave et imminent ses prérogatives sont importantes et vont au delà de la simple consultation !

### 3. Comment réaliser l'enquête du CHSCT :

**N'oubliez pas** que c'est une enquête CHSCT et que vous avez la main sur sa réalisation et ses conclusions. L'administration ne peut pas s'y soustraire.

**Lors de l'enquête avec l'administration vous pouvez vous retrouver dans trois situations :**

**1. l'administration reconnaît le danger grave et imminent**, elle doit extraire les agents qui ne se seraient pas mis en retrait pour les protéger et vous vous mettez d'accord sur les mesures à prendre. Vous consignerez ces mesures avec calendrier d'exécution, les agents pourront reprendre le travail une fois les mesures mises en place et la situation de danger grave et imminent écartée.

**2. l'administration reconnaît le danger grave et imminent mais vous n'êtes pas d'accord sur les mesures à prendre** ou leur calendrier d'exécution. Dès lors que l'administration ne nie pas l'existence d'un danger grave et imminent dans les cas où les agents n'auraient pas utilisé leur droit individuel de retrait, **elle doit les retirer de la situation de travail.**

## Article 5-10 du décret 82-453 du 28 mai 1982 modifié :

*L'autorité administrative prend les mesures et donne les instructions nécessaires pour permettre aux agents, en cas de danger grave et imminent, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail*

**3. l'administration ne reconnaît pas le danger grave et imminent et l'enquête est bloquée.** En tout état de cause l'administration ne peut pas se soustraire à l'enquête.

Ne cédez pas à la pression de l'administration qui n'estimera même pas nécessaire de se déplacer pour réaliser une enquête, décidant a priori qu'il n'y a pas de DGI. **Juridiquement, cette attitude est impossible** : l'enquête est obligatoire et elle doit se faire avec l'auteur du signalement.

Si l'administration refuse une enquête pour DGI, saisissez les ISST (Inspecteurs Sécurité et Santé au Travail) pour désaccord grave et persistant (art 5-5) et prévenez votre organisation syndicale.

### **⇒ La délégation d'enquête :**

Elle doit être a minima composée du membre du CHSCT auteur du signalement et de l'administration ou son délégataire. Ce représentant de l'administration doit disposer d'une délégation de pouvoirs suffisante pour lui permettre de prendre toute mesure utile, si nécessaire, pour faire cesser le danger grave et imminent.

Peuvent être associés les autres acteurs de la prévention, que ce soit le médecin de prévention ou l'assistant ou conseiller de prévention.

### **⇒ Le lieu de l'enquête :**

Celle-ci s'effectue sur le lieu de travail où existe le danger. Les agents concernés doivent être entendus et l'enquête doit être approfondie afin de permettre de dégager des solutions immédiates pour remédier au risque constaté. L'employeur doit fournir au membre du CHSCT le moyen de se rendre sur place. **Le temps que celui-ci passe à l'enquête est considéré comme des convocations employeurs (ASA 15)**. Il n'est pas déduit du crédit d'heures de délégation.

### **⇒ Qui est concerné par l'enquête :**

Cette délégation décide des personnes à interviewer pendant cette enquête et des documents nécessaires à la compréhension de la situation.

L'enquête se fait conjointement (ce qui ne veut pas dire forcément ensemble à toutes les étapes).

Les personnes concernées par le DGI doivent être entendues dans la mesure du possible. Il sera en effet difficile d'interviewer les agents en arrêt maladie ou accidentés, pour autant vous ne pouvez pas repousser l'enquête. Elle est immédiate. Les chefs de service doivent pouvoir être entendus aussi. L'enquête peut être élargie aux collègues de travail afin de mieux comprendre le fonctionnement précis du service et les rapports entre les agents.

### ⇒ L'enquête :

Elle doit déterminer si nous sommes réellement face à un danger grave et imminent et comment y remédier.

Il s'agit de récolter le plus de faits possibles afin de comprendre les dysfonctionnements qui ont conduit à cette situation de danger grave et imminent. L'enquête ne recherche pas des coupables mais doit se focaliser sur l'analyse du travail.

L'employeur tente toujours de désigner des problèmes personnels pour ne pas engager sa responsabilité et celle de l'établissement.

L'analyse doit rester sur la partie travail et ne pas s'étendre à la vie personnelle de l'agent.

**Il n'existe pas de modèle type d'une enquête car chaque situation est unique. Toutefois vous pouvez vous aider de cette liste non exhaustive**

:

- Faire un état détaillé des circonstances connues du problème.
- Rassembler tous les éléments de contexte du service (fiches de poste, organigramme, ambiances de travail, management, notices des machines et outils de travail, vérifications périodique, entretiens des outils etc...)
- Prendre en compte le passé des agents dans le service/établissement et recueillir les informations relatives à leur activité et à leur contexte professionnel (parcours professionnel,

temps de travail, ancienneté, absentéisme, rotation des équipes, évaluations annuelles, sanctions éventuelles etc.)

- Extraits de PV de CHSCT ou de CT en lien avec le problème
- DUERP, plans de préventions existants, rapport des médecins de prévention

**Si l'administration nie l'existence d'un danger grave et immédiat, l'enquête doit quand même avoir lieu.** Le droit d'alerte est en effet un droit auquel il n'est pas possible de s'opposer et ce sont les conclusions de l'enquête qui déterminent ou pas qu'il y a danger grave et imminent.

Parfois, le consensus sera très rapidement obtenu, la situation n'appelant pas de discussion, parfois l'administration sera en désaccord avec votre analyse.

### ⇒ **Les mesures de prévention :**

**Les mesures immédiates** dans un premier temps si le danger grave et imminent fait consensus : l'administration doit retirer les agents de la situation dangereuse jusqu'à ce que les mesures de prévention soient mises en œuvre et que le danger cesse. L'administration doit ordonner toutes les mesures nécessaires pour lever le danger (arrêt des machines, commande d'équipements de protection, condamnation de lieux, ...).

Au delà des mesures immédiates, vous pouvez aussi travailler sur **des mesures à moyen et long terme** afin d'éviter que la même situation se reproduise.

Les mesures doivent être décidées en concertation avec le membre du CHSCT présent et emporter son adhésion sans réserve. C'est en effet la condition requise pour que la procédure de danger grave et imminent soit levée. **Si le membre du CHSCT estime que les mesures sont insuffisantes ou bien s'il en réclame d'autres, la procédure d'alerte ne prendra pas fin.**

En tout état de cause, ce désaccord ne doit pas vous empêcher de prendre toutes les mesures qui vous semblent s'imposer face à la situation qui vous a été relatée.

## ⇒ Les 9 principes généraux de prévention :

Pour proposer des mesures de prévention efficace, 9 principes vous permettront d'interroger toutes les dimensions des mesures à mettre en œuvre.

### **Code du travail - Article L4121-2 :**

*L'employeur met en oeuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :*

*1° Eviter les risques ;*

*2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;*

*3° Combattre les risques à la source ;*

*4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;*

*5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;*

*6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;*

*7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 ;*

*8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;*

*9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.*

## ⇒ Le compte rendu de l'enquête :

À l'issue de l'enquête, un compte rendu d'enquête doit être réalisé. Il doit tracer l'ensemble des démarches effectuées avec les mesures concrètes pour remédier au problème.



Ce compte rendu doit de préférence être rédigé dans le registre spécial de danger grave et imminent (numéroter toutes les pages de l'enquête).

En effet ce registre étant un document accessible au CHSCT mais aussi aux autres acteurs de la prévention ainsi qu'aux ISST (inspecteur santé et sécurité au travail) et inspection du travail, il est important d'y enregistrer une trace de cette enquête.

Attention les comptes rendus des témoignages d'agents doivent être anonymes pour protéger leur confidentialité. N'oubliez pas d'emporter le registre spécial sur les lieux pour consigner les résultats de l'enquête.

**Si vous êtes en désaccord sur les mesures**, vous pouvez noter les mesures proposées par le membre du CHSCT et les mesures proposées par l'administration, y compris noter par écrit les arguments respectifs des parties. L'enquête ne s'arrête pas pour autant ; un CHSCT extraordinaire doit se réunir dans les 24h pour voter les mesures à prendre.

**Exemple de consignation simple (sans désaccord) :**

*Suite à la procédure d'alerte déclenchée par M. X, membre du CHSCT, je soussigné, M. Y, directeur du service/établissement Z, me suis rendu immédiatement sur place avec M. X afin de mener l'enquête.*

*Nous avons entendu les agents concernés .....*

*Nous avons ensemble constaté .....*

.....

*J'ai donné immédiatement l'instruction pour que .....*

.....

.....

*En conséquence, la procédure d'alerte est terminée.*

*Date et signature de l'employeur*

*Signature du représentant du personnel*

### **Exemple de consignation simple (avec désaccord) :**

*Suite à la procédure d'alerte déclenchée par M. X, membre du CHSCT, je soussigné, M. Y, directeur du service/établissement Z, me suis rendu immédiatement sur place avec M. X afin de mener l'enquête.*

*Nous avons entendu les agents concernés .....*

*Nous avons ensemble constaté .....*

*Je suis en désaccord sur la notion de danger grave et imminent .....*

*(ou) Nous sommes tombés d'accord sur le fait que les agents ... sont bien en situation de danger grave et imminent.....*

*J'ai donné immédiatement l'instruction pour que .....*

*Nous n'avons pas trouvé d'accord sur les mesures que j'ai proposées.....*

*M. X, membre du CHSCT propose comme mesures de prévention.....*

*En conséquence, la procédure d'alerte n'est pas close et le CHSCT va se réunir sous un délai de 24h avec présence de droit de l'inspection du travail.*

*Date et signature de l'employeur et du représentant du personnel*

## **2) En cas de désaccords concernant l'enquête un CHSCT extraordinaire se tient dans les 24 heures**

**Le CHSCT a obligatoirement lieu si :**

- vous êtes en désaccord sur la réalité du danger
- vous êtes en désaccord sur les mesures à prendre

**Article 5-7 du décret 82-453 du 28 mai 1982 modifié :**

*En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétent est réuni d'urgence, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures.  
L'inspecteur du travail est informé de cette réunion et peut y assister.*

Le CHSCT se réunit au plus tard dans les 24h. C'est le CHSCT qui définit les mesures et les met au vote.

L'administration va sans doute essayer de vous faire voter des mesures mais n'oubliez pas que vous pouvez proposer les vôtres et les mettre au vote. Vous devez connaître la position de l'administration à l'issue du CHSCT.

Même si la présence des inspecteurs du travail (pas les ISST) est possible, elle n'est pas obligatoire et rares sont les fois où ils sont présents. Toutefois vous pouvez veiller qu'ils soient bien informés en rappelant à l'administration l'obligation de tenir informé l'inspecteur du travail. En outre, demandez les coordonnées de l'inspecteur du travail compétent géographiquement pour votre établissement afin de le contacter de votre côté.

**Article 5-7 du décret 82-453 du 28 mai 1982 modifié :**

*Après avoir pris connaissance de l'avis émis par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétent, l'autorité administrative arrête les mesures à prendre.*

*A défaut d'accord entre l'autorité administrative et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est obligatoirement saisi.*

**A noter : si à l'issue du CHSCT, il n'y a pas d'accord entre vous et l'administration, l'inspection du travail est obligatoirement saisie.**

L'administration ne peut pas se réfugier derrière le caractère consultatif du CHSCT. Un accord doit être trouvé entre elle et vous dans les cas de DGI.

L'inspecteur du travail reprendra l'enquête et proposera des mesures de prévention et un calendrier de leurs mises en œuvre. Demandez à être auditionné le plus rapidement possible par ce dernier.

## ► V- RÔLE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL DANS LE DROIT D'ALERTE DGI

Comme nous l'avons vu précédemment, l'inspection du travail ne peut intervenir que dans les cas où l'alerte est posée par un membre du CHSCT. Elle ne peut pas être saisie par un agent qui se serait retiré de sa situation de travail sans qu'il y ait eu un droit d'alerte d'un membre du CHSCT sur ce danger grave et imminent. La procédure est donc bien plus contraignante pour l'administration et protectrice pour les agents si elle est déclenchée par un mandaté au CHSCT.

**Attention**, l'intervention de l'inspection du travail (inspecteur du travail ou contrôleur du travail) doit s'inscrire dans un rôle de conseil et d'expertise à l'exclusion de tout pouvoir de contrainte et de sanction prévu par le code du travail. L'inspecteur du travail ne peut pas sanctionner l'administration.

La procédure est décrite dans l'article 5.5 du décret 82-452 mais le guide de la DGAFP est bien plus précis sur le rôle de l'inspection du travail et ses délais d'intervention.

### **Guide juridique DGAFP (partie II.2.2.3. Modalités de saisine, p. 14-15) :**

*Qu'il s'agisse de la saisine de l'inspection du travail ou des autres catégories d'intervenants mentionnés à l'alinéa 3 de l'article 5-5 du décret, celle-ci devra s'effectuer auprès du chef du service local dont relèvent les intervenants sollicités. Les demandes d'intervention des services de la sécurité civile devront, pour leur part, être formulées auprès du préfet de département dont relèvent ces services.*

*La détermination du fonctionnaire amené à intervenir sera effectuée respectivement par le chef de service départemental concerné ou par le préfet compétent selon les règles propres à chacun des domaines concernés.*

### **Guide juridique (partie II.2.2.4. Le contenu de l'intervention) :**

*L'intervention de l'un des agents du corps de contrôle mentionné à l'article 5-5, donne lieu à l'établissement d'un rapport indiquant, le cas échéant, les*

*manquements constatés en matière d'hygiène et de sécurité ainsi que les mesures utiles pour y remédier.*

*Cette intervention qui s'inscrit dans une perspective d'expertise et de conseil, hors pouvoir contrainte et de sanctions tel que prévu par le code du travail, prévoit la mise en œuvre de la procédure suivante :*

- Le rapport mentionné ci-dessus est adressé, sans délai, directement au chef de service, concerné au CHSCT compétent par l'intermédiaire de son secrétariat et à l'ISST ;*
- Le chef de service adresse directement à l'agent chargé de la mission d'inspection susvisé, dans un délai de 15 jours, une réponse motivée audit rapport indiquant les mesures qui ont été prises immédiatement ou celles qui vont être prises dans un calendrier déterminé pour remédier à la situation constatée dans le rapport. Une copie de cette réponse est concomitamment envoyée au CHSCT compétent ainsi qu'à l'ISST ;*
- Si le chef de service concerné conteste le contenu dudit rapport ou si les mesures que le rapport préconise ne sont pas exécutées dans les délais prévus, le membre du corps de contrôle externe saisit alors, par la voie hiérarchique, le ministre dont relève le service ou l'établissement en cause d'un nouveau rapport ;*
- Ce dernier doit faire connaître sa réponse par la même voie dans un délai d'un mois. L'implication à ce niveau du service de l'inspection générale compétente dans le cadre des articles 5, alinéa 2 et 5-1 s'avérerait tout à fait opportun ;*
- Enfin, une copie du nouveau rapport mentionné ci-dessus ainsi que de la réponse du ministre doivent être communiqués au CHSCT local et au CHSCT central, ou le cas échéant, ministériel (lorsque le département ministériel ne comprend pas de services déconcentrés et qu'il n'existe pas de CHSCT central, conformément à l'article 32 du décret) ainsi qu'à l'ISST compétents.*

**A noter :** cette procédure s'applique aussi dans les autres types d'interventions de l'inspection du travail.

## ► VI - LA RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

En matière de santé au travail, l'employeur a la responsabilité de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents. Il doit évaluer les risques, les consigner dans le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) et prendre des mesures de prévention nécessaires (plan d'action).

**Il ne s'agit pas uniquement d'une obligation de moyens, mais d'une obligation de résultats**, sans quoi, l'employeur s'expose à des sanctions et à un risque de « faute inexcusable » en cas de litige.

**C'est le code du travail qui définit le mieux cette responsabilité** : les chefs de service doivent se conformer notamment aux obligations définies aux articles L41121-1, L41121-2 et L41121-3 du code du travail

### **Code du travail, article L4121-1 :**

***Obligations de l'employeur** : l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.*

*Ces mesures comprennent :*

- 1. Des actions de prévention des risques professionnels ;*
- 2. Des actions d'information et de formation ;*
- 3. La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.*

*L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.*

### **Code du travail, article L4121-3 :**

*L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail.*

*A la suite de cette évaluation, l'employeur met en oeuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production*

*garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.*

#### **Article 2-1 du décret 82-453 du 28 mai 1982 modifié :**

*Les chefs de service sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité.*

#### **Guide juridique DGAFP (p. 4)**

*La responsabilité des chefs de service : le décret du 28 mai 1982 modifié prévoit explicitement que les chefs de service, au sens de la jurisprudence administrative, c'est-à-dire les autorités administratives ayant compétence pour prendre les mesures nécessaires au bon fonctionnement de l'administration placée sous leur autorité<sup>1</sup> ont la charge de veiller à la sécurité et à la protection de la santé de leurs agents.*

*Cette obligation qui s'inspire directement des dispositions de l'article L. 4121-1 du code du travail, s'exerce cependant dans le cadre des délégations qui leur sont consenties et dans la limite de leurs attributions.*

*Une circulaire du 18 mai 2010 de la DGAFP rappelle les obligations des employeurs et les enjeux de la jurisprudence en termes de responsabilité y compris personnelle. À ce titre, une circulaire interne à chaque département ministériel, administration ou établissement public devrait préciser les personnes exerçant la fonction de chef de service.*

#### **⇒ Qui est responsable ?**

Réglementairement le chef de service a les mêmes obligations que celles de l'employeur au sens du code du travail.

#### **Article 2-1 du décret 82-453 du 28 mai 1982 modifié :**

*Les chefs de service sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur*

*autorité.*

Un chef de service a le pouvoir réglementaire de prendre les mesures nécessaires à l'organisation du service. (Jamart 1936)

Même si le chef de service délègue certains aspects de la mise en œuvre de la prévention, sa responsabilité sera toujours engagée, il ne peut pas déléguer sa responsabilité en tant qu'employeur.

**Ex :** un chef de service ne vérifie pas lui même le bon fonctionnement d'une machine mais il ne peut ignorer que les vérifications n'ont pas eu lieu le cas échéant.

La jurisprudence estime que la délégation de pouvoir ne peut se faire qu'en destination d'une personne disposant de la **compétence**, de l'**autorité** et des **moyens** nécessaires à la réalisation des missions ainsi confiées, ces trois conditions étant cumulatives.

### ⇒ **La faute inexcusable**

La jurisprudence à ce sujet explicite plusieurs aspects (Cass soc n 837 du 28 février 2002, Cass soc 11 avril 2002) :

- la faute inexcusable, c'est tout manquement de la part de l'employeur à son obligation de sécurité.
- L'employeur a une obligation de moyens et de résultats

La faute inexcusable sera retenue si l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger et n'a pas pris les mesures nécessaires pour préserver les salariés.

#### **Article 5-9 du décret 82-453 du 28 mai 1982 modifié :**

*Le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur définie à l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale est de droit pour les agents non fonctionnaires qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail avaient signalé au chef du service ou à son représentant le risque qui s'est matérialisé.*

Même si la notion de faute inexcusable est de droit pour les contractuels, les fonctionnaires sont aussi concernés. Un document de



la DGAFP issu de l'accord Travail Santé de 2009 explicite très bien les différentes obligations de l'employeur.

**Note B9 n°10-MTSF1013277C** (Rappel des obligations des administrations d'Etat en matière d'évaluation des risques professionnels du 18 mai 2010) :

*Il y a donc tout lieu de considérer, au vu de la jurisprudence administrative, que la responsabilité de l'administration pourrait être engagée dès lors que les mesures nécessaires de prévention de la santé des agents n'auraient pas été prises et qu'un dommage en aurait résulté directement. En effet le manquement aux règles de protection de la santé des agents pourrait être constitutif d'une faute qui permettrait à la victime de demander la réparation intégrale de son préjudice*

Ceci rajoute à la faute inexcusable des responsabilités pénales comme la faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi et la mise en danger d'autrui.

Cette note sur les obligations en matière d'évaluation des risques précitée détaille toutes les sanctions qui peuvent être engagées contre un employeur qui n'aurait pas répondu à ces obligations de protection de la sécurité et de la santé physique et psychique des agents.

## ► VII- AUTRES TYPES D'INTERVENTIONS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL DANS LE CADRE DU CHSCT

Peuvent intervenir l'inspection du travail, ou des inspecteurs de la santé publique vétérinaire, des médecins inspecteurs de la santé et des services de la sécurité civile dans leur domaine respectif de compétence.

⇒ **Plusieurs cas d'intervention sont prévus par le décret 82-453 :**

- Intervention de l'inspection du travail pour des missions

permanentes ou temporaires (article 5.4) ;

- Intervention de l'inspection du travail, ou des inspecteurs de la santé publique vétérinaire, des médecins inspecteurs de la santé et des services de la sécurité civile dans leur domaine respectif de compétence : soit, dans le cas d'une situation de travail présentant un risque grave pour la santé ou la sécurité des agents ; soit, en cas de désaccord sérieux et persistant entre l'administration et le CHSCT (article 5-5) ;

- Présence de l'inspecteur du travail, au CHSCT dans le cadre de la mise en œuvre du droit de retrait (article 5-7, voir partie III).

- Intervention de l'inspection du travail en cas d'absence de réunion du CHSCT pendant une période de plus de 9 mois (article 69, voir partie VIII 3.4.1)

## **1. Dans le cas d'une situation de travail présentant un risque grave pour la santé ou la sécurité des agents**

À la différence du danger grave et immédiat, l'imminence du danger n'est pas obligatoire. Son intervention va porter sur le risque en lui-même même si il n'y a pas nécessairement des agents en contact avec ce risque (ce qui n'est pas le cas pour le DGI).

La saisine de l'ISST, même si elle n'est pas obligatoire au préalable, est conseillée par la réglementation.

### **Guide juridique DGAFP (p. 14) :**

*Dans le cas d'une situation de travail présentant un risque grave pour la santé ou la sécurité des agents lors de l'exercice de leurs fonctions, le chef de service, ainsi que le CHSCT compétent peuvent solliciter l'intervention de l'inspection du travail ou des autres services mentionnés ci-dessus.*

*L'intervention éventuelle du CHSCT dans ce cadre, s'inscrira dans la procédure mentionnée à l'article 72 du décret. Les ISST peuvent également procéder à cette saisine.*

*L'appréciation de la gravité du risque en cause ne peut relever que des cas d'espèce et est appréciée in concreto par le juge, sachant qu'il ne peut s'agir cependant que de situations faisant courir un réel danger pour la santé ou la sécurité des agents.*

*Cependant, à la différence de la situation pouvant aboutir à l'usage du droit de retrait prévu aux articles 5-6 et 5-7 du décret (cf. le point III.2), l'imminence du danger n'est pas ici nécessairement requise.*

*Dans le cas d'une situation de risque grave, il est préconisé de saisir l'inspecteur santé et sécurité au travail, afin que tous les partenaires au sein de l'administration soient associés à la recherche des solutions aux difficultés en cause.*

## **2. En cas de désaccord sérieux et persistant entre le CHSCT et le chef de service**

Dans le droit privé existe le délit d'entrave, qui est le fait de porter atteinte à l'exercice des missions et fonctions des représentants du personnel.

Ce délit est défini par plusieurs dispositions du Code du Travail et du Code Pénal mais ne concerne que le secteur privé. En effet, il n'existe, à ce jour, aucune disposition définissant et sanctionnant pénalement le délit d'entrave dans le secteur public.

Dans le droit public, le CHSCT peut saisir l'inspecteur du travail en cas de désaccord sérieux et persistant entre le CHSCT et le chef de service.

Malgré les nombreux dysfonctionnements constatés dans les CHSCT, ce droit est peu utilisé, pourtant il permet dans de nombreuses situations à redonner son rôle à l'instance.

Il n'est pas limité à un domaine particulier mais peut s'avérer très utile dans toutes les entraves au fonctionnement de l'instance (refus de communiquer de la documentation, refus de nommer un expert, refus de prendre en compte un DGI, refus de visite du CHSCT, refus du droit d'enquête du CHSCT etc...).

Par contre n'oubliez pas que le CHSCT est une instance consultative, si

par exemple vous avez voté contre un projet de l'administration, cette dernière n'est pas tenue de suivre votre avis. Les inspecteurs dans le cas d'une saisine pour désaccord sérieux et persistant sur le non respect des préconisations du CHSCT auront du mal à vous suivre si le projet de l'administration n'entraîne pas des risques importants pour la santé des agents.

**Attention :** la saisine des ISST est préalable à celle de l'inspection du travail.

**Guide Juridique DGAFF (p. 14) :**

*En cas de désaccord sérieux et persistant entre le CHSCT et le chef de service concerné, l'inspection du travail ou les différents services mentionnés ci-dessus peuvent être saisis, dans les mêmes conditions.*

*L'alinéa 2 de l'article 5-5 précise cependant que l'inspection du travail ne peut être saisie que si l'intervention des inspecteurs santé et sécurité au travail nommés en application des articles 5 et 5-1 n'a pas abouti à lever le désaccord.*

*Il est à noter que cette intervention pourra trouver à se concrétiser en cas de désaccord sérieux et persistant sur le recours à l'expertise agréée prévue à l'article 55.*

### **3. En cas d'absence de réunion d'un CHSCT pendant plus de 9 mois**

**Guide Juridique DGAFF (p. 14) :**

*En cas d'absence de réunion d'un CHSCT pendant plus de 9 mois, l'inspection du travail peut également être saisie par l'ISST*

*Si un CHSCT n'a pas été réuni pendant une période de plus de 9 mois, la moitié des membres du CHSCT, sans que ce nombre ne puisse excéder trois, peut saisir l'ISST.*

*En cas d'absence de réponse de l'administration à l'ISST ou si ce dernier estime que les motifs invoqués pour ne pas réunir ce CHSCT dans le mois suivant ne sont pas suffisamment justifiés, il peut saisir l'inspection du travail. Les modalités de saisine et le contenu de l'intervention sont ceux décrits à l'article 5-5 exposés ci-dessous.*

## ► VIII- ANNEXES

### **Exemple de registre spécial destiné au signalement d'un danger grave et imminent par un membre du CHSCT ou par un agent**

*Pages : (1)*

*Administration :*

*CHSCT :(1)*

*Établissement ou service :*

*Bureau ou atelier concerné :*

*Poste(s) de travail concerné(s) :*

*Nom du ou des agents exposés au danger :*

*Nom du représentant de l'autorité administrative qui a été alerté (2) :*

*Description du danger grave et imminent encouru :*

*Description de la défaillance constatée (indiquer depuis quand) : Date :*

*Heure :*

*Signature de l'agent :*

*Signature du représentant du CHSCT :(3)*

*Signature de l'autorité administrative ou de son représentant :*

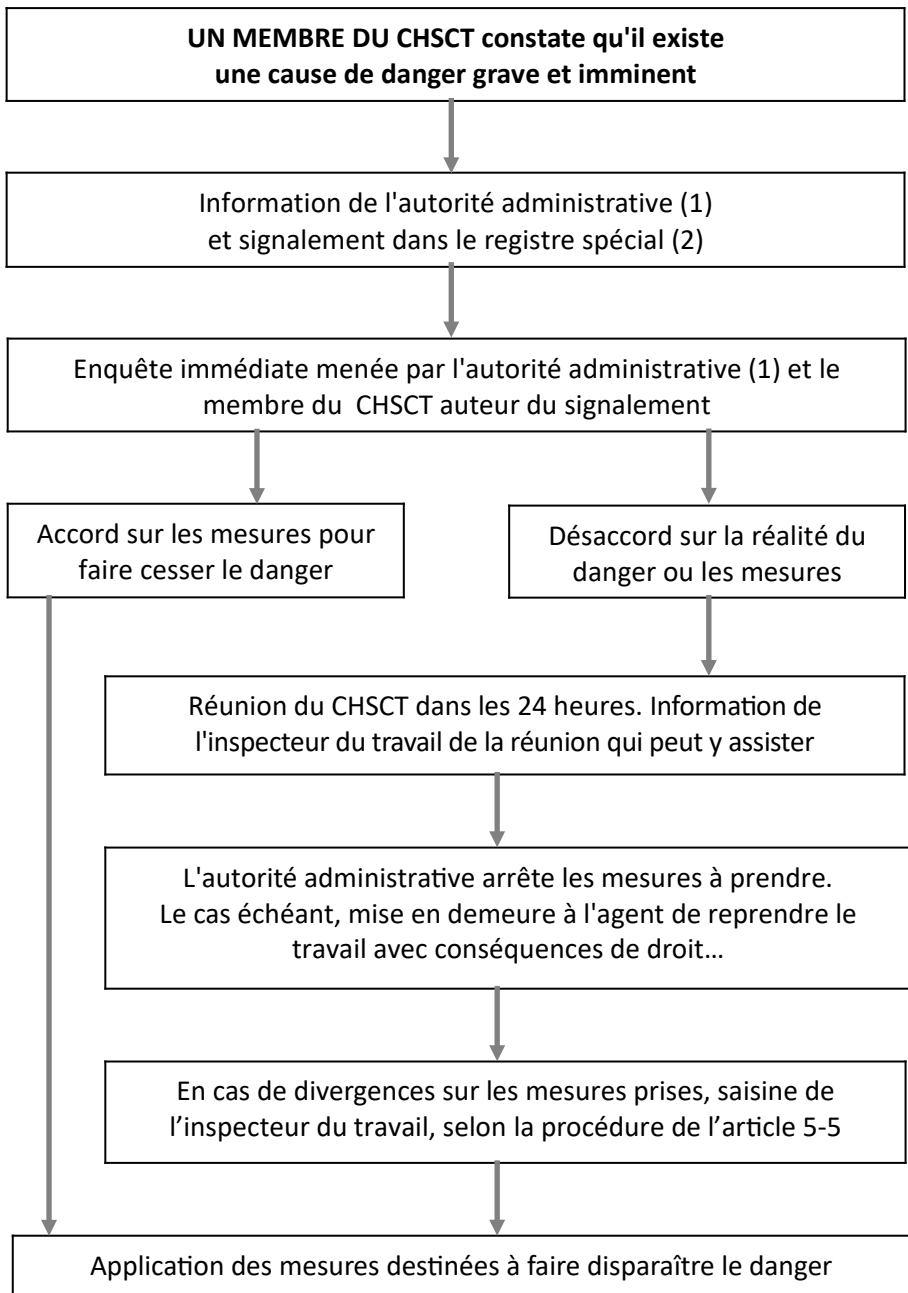
*Mesures prises par le chef de service :*

Ce registre doit être tenu au bureau du chef de service ou d'établissement ou par une personne désignée par lui.

(1) Ce registre doit être coté et porter le timbre du CHSCT

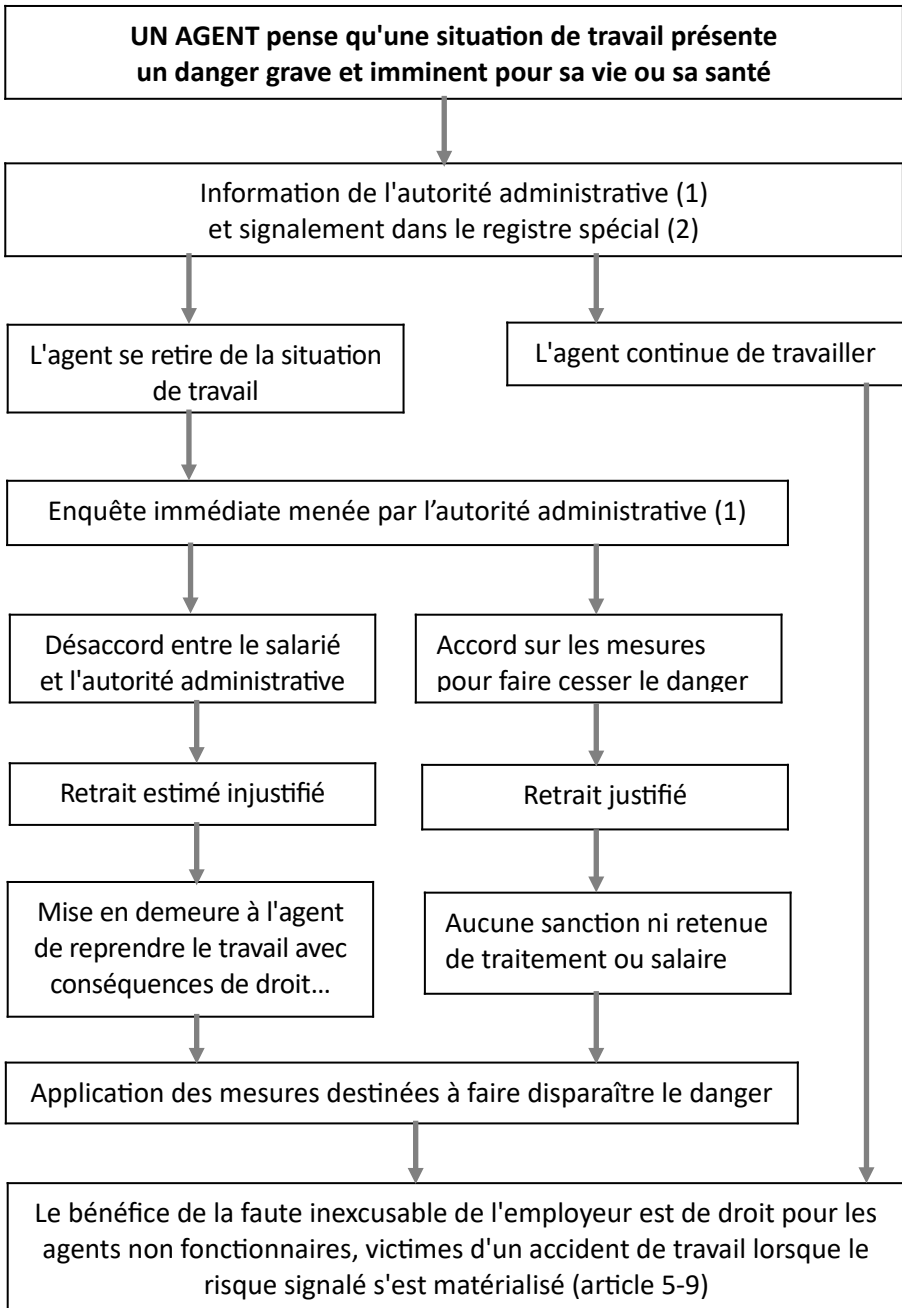
(2) Le chef de service doit désigner au personnel, par une information appropriée, le représentant de l'employeur habilité à recevoir ce signalement.

(3) Le cas échéant.



(1) Autorité administrative ou son représentant

(2) Voir annexe II



(1) Autorité administrative ou son représentant

(2) Voir annexe II