



DROIT D'ALERTE ET PROCEDURE DE DANGER GRAVE ET IMMINENT

Il existe deux procédures pouvant être mises en œuvre en cas de danger grave et imminent :

- La première concerne le salarié ou l'agent, c'est le droit d'alerte, le droit de se retirer d'une situation dangereuse.
- La deuxième concerne spécifiquement le CHSCT.

Le représentant du CHSCT doit constater qu'il existe une cause de danger grave et imminent, alors que pour le salarié, il suffit d'avoir un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent.

A- La notion de danger grave et imminent pour la vie ou la santé des travailleurs

Par danger grave imminent la loi entend viser les situations où le risque est susceptible de se réaliser brusquement ou dans des délais rapprochés.

La notion de danger 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.

Le danger est dit grave s'il peut provoquer un accident du travail ou une maladie professionnelle grave.

Par danger imminent, il faut donc entendre que **l'accident ou la maladie peuvent se produire d'un instant à l'autre.**

B- Le droit du salarié ou de l'agent

S'il a donc un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail représente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa sécurité, ou s'il constate une défectuosité dans un système de protection, **le salarié doit le signaler immédiatement à l'employeur ou à son représentant.**

Une procédure d'alerte avant le retrait:

La procédure d'alerte doit être respectée préalablement à tout exercice du droit de retrait. Vous devez immédiatement informer l'administratif de garde, le cadre de garde et le CHSCT que vous avez un motif raisonnable de penser qu'une situation présente un danger grave et imminent pour votre vie ou votre santé.

L'employeur ou son représentant ne peut demander au salarié de reprendre son activité dans une situation où persiste un danger grave et imminent.

L'employeur est responsable de la situation de travail. Il porte donc, dans ce cas, **l'entière responsabilité de juger si la situation de danger grave et imminent n'existe pas ou n'existe plus lorsqu'il fait reprendre au salarié son activité.**

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salariés qui auraient utilisé ce **droit d'alerte et de retrait.**

Par contre, le même article fixe que la **faute inexcusable de l'employeur** serait reconnue de droit si un accident se produisait alors que la situation de risque lui avait été signalée par le ou les salariés victimes de l'accident ou un membre du CHSCT.

L'article L. 231-10 du Code du travail (nouvelle codification : L 4132-5) prescrit au chef d'établissement de **prendre les mesures et de donner les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs en cas de danger grave, imminent et inévitable, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail.**

Les représentants du personnel au CHSCT doivent donc se préoccuper de s'assurer que ces mesures et instructions ont bien été prises et qu'elles n'entravent en rien la mise en œuvre de ce droit des salariés.

C- Le rôle des membres du CHSCT

Le membre du CHSCT qui constate une situation de danger grave et imminent (du fait ou non de l'exercice du droit d'alerte et de retrait par un salarié) va donc mettre en œuvre la procédure correspondante (L 4131-2).

Il s'agit pour le membre du CHSCT :

1) **d'aviser immédiatement l'employeur ou son représentant**

2) **de consigner par écrit sur le registre spécial de consignation des dangers graves et imminents.** Ce registre doit être coté (les pages numérotées) et ouvert au timbre du CHSCT (les pages doivent être tamponnées avec le tampon du CHSCT).

Il doit être tenu, sous la responsabilité du chef d'établissement, à la disposition des représentants du personnel au CHSCT. L'avis porté par le représentant du personnel sur ce registre doit être daté et signé. Il doit comporter l'indication du ou des postes de travail concernés. Il doit préciser la nature du danger et de sa cause ainsi que le nom du ou des salariés exposés

3) **de procéder sur-le-champ avec l'employeur à l'enquête** (l'employeur ou son représentant et le membre du CHSCT qui a consigné le danger sont tenus d'effectuer cette enquête sur-le-champ)

4) **de demander à l'employeur de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier** (l'employeur y est contraint par la loi)

En cas de divergence sur la réalité du danger ou sur les dispositions à prendre pour le faire cesser, le CHSCT est réuni d'urgence (dans un délai n'excédant pas 24 heures) et l'employeur doit informer immédiatement l'inspecteur du travail et l'agent du service prévention de la CRAM ;

A défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du CHSCT sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur ; L'inspecteur du travail peut alors mettre en œuvre les moyens à sa disposition (mise en demeure ou saisine du juge des référés) pour ordonner toutes mesures propres à faire cesser le risque.

D- Le registre spécial de danger grave et imminent

Dans les deux hypothèses précédemment décrites, il convient que le signalement soit recueilli de façon formalisée par le biais du registre spécial et tenu sous la responsabilité du chef de service.

Tous avis figurant sur le registre doit être daté et signé et comporter l'indication du poste de travail concernés, la nature du danger ainsi que le nom des personnes exposées.

CéGéTez vous et mêlez vous de votre hosto !

Permanence le mardi de 9 h à 16 h. tél. : 05 63 83 30 38 ou 3038 Mail : cgt.chlavaur@wanadoo.fr

Retrouvez de nombreuses infos sur notre site internet : www.cgt-chlavaur.fr