

Registre de signalement d'un danger grave et imminent

La notion de « Procédure d'alerte et de droit de retrait en cas de danger grave et imminent » est applicable aux entreprises privées depuis plus de 20 ans (loi n°82-1097 du 23 décembre 1982).

Concernant la « Fonction Publique d'Etat », cette réglementation a été rendue applicable en 1995, et a été modifiée en 2011 par le [décret 2011-774](#) (article 5-8).

Si un agent a un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, il le signale immédiatement à l'autorité administrative ou à son représentant, qui le consigne sur le registre de signalement d'un danger grave et imminent. Ceci s'applique également à toute défectuosité dans les systèmes de protection.

C'est en d'autres termes "**le droit de retrait**". L'exercice du droit de retrait impose préalablement ou de façon concomitante la mise en oeuvre de la procédure d'alerte telle qu'elle résulte de l'[article 5-6, alinéa 1 et de l'article 5-7, alinéa 1](#) du Décret n°82-453 du 28 mai 1982.

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre de l'agent ou du 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 (article 5-6 al.2 du Décret n°82-453 du 28 mai 1982).

En revanche, lorsque le droit de retrait est invoqué de manière abusive par un salarié ou un agent qui n'a pas de motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, celui-ci s'expose à la fois à un rappel de traitement et à une sanction disciplinaire (Cass. Soc., 23 avril 2003, n°00-44.806).

A la suite d'un signalement d'un danger grave et imminent soit directement par l'agent, soit par un membre de la CHS ou d'un des CHSCT, l'autorité administrative ou son représentant doit immédiatement procéder à une enquête accompagné du membre de la CHS ou du CHSCT.

La jurisprudence admet la compétence de l'employeur pour apprécier, sous le contrôle du juge, l'existence d'un motif raisonnable. Cette appréciation, qui se

distingue de la question de savoir si un risque existait réellement, est une affaire d'espèce et nécessite toujours un examen au cas par cas de la situation dans laquelle le droit de retrait est invoqué.

D'ailleurs, une réponse du ministre à la [question écrite n° 15852 d'un député \(JO du 7 juillet 2003\)](#) indique que «l'appréciation du bien-fondé du droit de retrait relève fondamentalement d'un examen au cas par cas des circonstances qui en sont à l'origine. Reste que l'exercice du droit de retrait postérieurement à la survenance dans l'environnement scolaire d'une situation telle que celle décrite dans l'article 5-6 du décret du 28 mai 1982 ne répondrait pas aux conditions fixées par la réglementation dès lors que le danger est écarté». Cette réponse précise aussi qu'il appartient au chef d'établissement qui constate au sein de son établissement l'existence d'une situation susceptible de présenter un danger pour la sécurité des personnels ou des élèves de prendre toutes mesures utiles pour y mettre fin et assurer la protection des personnes «y compris en portant plainte dans tous les cas où il y a violence ou intrusion».

Autorités compétentes

Dans les établissements publics du 2nd degré, le droit de retrait peut d'abord être pris en compte au niveau de la Commission Hygiène et Sécurité de l'établissement (en médiation), avant de saisir si nécessaire le Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail Départemental.

Dans les écoles, le droit de retrait sera pris en compte par le Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail Départemental.

Dans les établissements administratifs, le droit de retrait sera pris en compte soit par le Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail Spécial de service s'il existe, soit par le Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail compétent (départemental ou académique).

La Notion de danger grave et imminent

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.

Conformément à la Circulaire FP B9 n°11 du 9 août 2011, 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 (idem exposition amiante). 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.

- Droit individuel

Il importe que les agents publics se prévalant du droit de retrait aient personnellement un motif raisonnable de se croire en danger s'ils continuent leur travail. Si le droit de retrait, peut s'appliquer à « un groupe de salariés », c'est à condition qu'il y ait un danger grave et imminent « pour chacun d'eux », ou du moins un motif raisonnable d'y croire. le droit de retrait n'est donc pas un droit collectif, mais un **droit individuel**.

L'émotion provoquée dans une collectivité de agents publics par l'agression dont l'un d'eux a été victime ne rend pas par elle-même crédible le renouvellement des même faits dont seraient victimes d'autres agents publics, cette éventualité ne suffit pas à créer un danger imminent.

- Ne pas créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminente

Le retrait du fonctionnaire ou de l'agent doit s'exercer de telle manière qu'il ne crée pas **pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminente**. «Par autrui, il convient d'entendre toute personne susceptible, du fait de 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 collègue de l'agent, amis aussi, le cas échéant, de tiers tels que les usagers du service public.»

- Risque d'agression

S'agissant de l'exercice du droit de retrait face à des menaces ou à un **risque d'agression**, la jurisprudence admet la légitimité du droit de retrait lorsque le salarié qui l'invoque est confronté à un risque particulier qui est lié à sa situation de travail.

Il a ainsi été admis qu'un veilleur de nuit ayant fait l'objet de menaces de mort de la part d'une personne en état d'ébriété, que les autorités de police ont estimé ne pas pouvoir maîtriser avec seulement deux agents, avait pu quitter son poste de travail pour se soustraire à la menace (cour d'appel de Paris, 21 mars 1987).

En revanche, lorsque le droit de retrait est invoqué face à une **menace plus diffuse** ou lorsqu'il est exercé comme une forme de réponse collective à un événement grave, la jurisprudence rappelle que ce droit ne doit pas être confondu avec une action de revendication.

Ainsi, par un jugement du 16 juin 2005, le tribunal administratif de Cergy-Pontoise a rejeté le recours formé par des enseignants contre la retenue sur traitement dont ils avaient fait l'objet après avoir cessé le travail (au mois de novembre 2000) à la suite d'une série d'incidents dans leur établissement. Le tribunal administratif a considéré que, bien que les conditions de travail au sein de l'établissement aient été dégradées, il ne ressortait pas du dossier que la requérante avait, à la date à laquelle elle a cessé le travail, un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présentait un danger grave et imminent pour sa santé ou sa vie et que, dès lors, le recteur n'avait pas commis d'erreur de droit en procédant à une retenue sur sa rémunération pour l'absence de service fait.

De même, la cour de cassation dans un arrêt de la chambre sociale du 23 avril 2003, a rejeté les pourvois formés par des salariés contre un arrêt de cour d'appel rejetant leurs demandes en paiement de leur salaire pour une journée de janvier 1998 pendant laquelle ils avaient cessé le travail en se prévalant du droit de se retirer d'une situation de travail qu'ils estimaient présenter un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé. Cet arrêt de travail faisait suite à une grave agression dont avait été victime un chauffeur de bus à Chartres. Cette agression succédait à une longue série d'incidents de moindre gravité.