

REGISTRE DE DANGER GRAVE ET IMMINENT

Que disent les textes ?

Le 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 reconnaît à tous les agents sur le fondement du droit à l'intégrité physique, un droit d'alerte et de retrait face à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé .

Ce droit de retrait s'opère sous certaines conditions et dans le respect d'une procédure précise.

La procédure à suivre doit inclure une consignation par écrit dans un registre spécial, le registre de signalement des dangers graves et imminents.

TEXTE REGLEMENTAIRE

Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié par le décret n° 95-680 du 9 mai 1995

A quoi sert ce registre spécial ?

Il permet aux membres du C.H.S. ou à un salarié concerné d'aviser par écrit le chef de service d'une cause de danger grave et imminent, notamment lorsque le personnel a usé de son droit de retrait.

Qui en a la responsabilité ?

Le chef d'établissement ou une personne désignée par lui.

Qui est son contenu ?

Tout avis figurant sur le registre doit être signé, daté et comporter l'indication des postes de travail concernés. Est indiquée : la nature du danger et sa cause, le nom de la ou des personnes exposées. Les mesures prises par le chef de service seront également consignées.

Qui peut le consulter ? :

- les membres du CHSCT
- l'inspection du travail ;
- l'inspecteur santé et sécurité au travail

MODE D'EMPLOI :

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 danger grave et imminent .



C'est en d'autres termes "le droit de retrait".

Un dossier complet sur le **DROIT DE RETRAIT** dans la partie adhérent du site académique :

<http://sections.se-uns.org/montpellier/>

DROIT DE RETRAIT.

1

DANS LES TEXTES :

La loi définit ainsi le droit de retrait :

Article L 4131-1 du code du travail :

« Le travailleur alerte immédiatement l'employeur 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 défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation. L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité... »

Article L 4131-3 du code du travail :

« 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 raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux ».

2

DANS LES FAITS :

L'exercice du droit de retrait doit remplir simultanément **4** conditions :

le danger doit être considéré comme une menace directe pour la vie, l'intégrité physique ou la santé. Le danger peut provenir d'une machine, d'un processus de fabrication, d'une situation ou d'une ambiance de travail.

le caractère imminent implique la survenance d'un événement dans un avenir très proche, quasi immédiat. Pour autant, la jurisprudence étend cette notion aux risques de survenue d'une maladie professionnelle ou imputable au service, c'est-à-dire une exposition à un risque pathogène.

le motif raisonnable est plus délicat à apprécier car subjectif selon les personnes. Cependant, peu importe que le danger perçu par l'agent se révèle a posteriori inexistant, improbable ou minime.

enfin, le retrait de l'agent ne doit pas être de nature à entraîner une nouvelle situation de risque grave et imminent pour autrui.

3

UTILISER SON DROIT DE RETRAIT

L'agent qui utilise son droit de retrait doit immédiatement informer son supérieur hiérarchique de la situation de travail dangereuse. Il est opportun d'avertir un membre du CHS voire un délégué syndical. Ce dernier pourra être à l'origine de la procédure d'alerte qui relève de la compétence d'un membre du CHS.

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.



Le salarié ou l'agent doit par conséquent sécuriser autant que possible l'exercice du droit de retrait. Sauf cas d'urgence, nous lui conseillons de se rapprocher des représentants du personnel concernés par la question : délégués du personnel et membres des commissions d'hygiène et sécurité qui pourront alerter l'employeur.

Par ailleurs, il faut **bien différencier les situations d'urgence et les questions structurelles.**

Si un danger survient de façon imprévue et aiqûe, alors le salarié ou l'agent doit penser à protéger d'abord sa santé. Le droit de retrait est alors pleinement légitime.

Si la question est d'ordre structurel : aménagement d'un poste de travail, capacité à assumer une tâche régulière, mauvaises conditions de travail, il est judicieux de saisir les représentants du personnel, mais le droit de retrait s'appliquera difficilement.

ATTENTION ! Bien que les textes prévoient que le droit de retrait puisse être exercé de façon collective, il ne peut toutefois être utilisé à des fins revendicatives et confondu avec l'exercice du droit de grève.

Les hypothèses dans lesquelles le droit de retrait collectif a été retenu par les juges sont rarissimes.

Le risque de requalification du droit de retrait en mouvement collectif illicite est réel. Les salariés ou agents de la fonction publique participant à un tel mouvement s'exposent potentiellement à des retenues sur salaire.