

Dossier d'information et de conseils

La PROCEDURE D'ALERTE et le DROIT DE RETRAIT en cas de DANGER GRAVE ET IMMINENT

Préambule :

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 rendu applicable seulement en 1995.

Quelques années étant nécessaire pour s'approprier une nouvelle réglementation, il est normal de voir surgir seulement maintenant, dans notre ministère, les premiers cas faisant référence à ce sujet.

Vous trouverez dans ce dossier les deux éléments suivants :

- 1) **Un extrait des textes** « Fonction Publique d'Etat » (sur 7 pages) concernant la notion de « Procédure d'alerte et droit de retrait en cas de danger grave et imminent ».
- 2) **Une étude plus approfondie** du sujet réalisée et adaptée à partir d'une banque de données issue des « Editions Législatives ». Cette étude présente d'abord **une synthèse des cas de jurisprudence en entreprise** (sur 3 pages) avec des cas de « reconnaissance du droit de retrait » et des cas de « non reconnaissance ». Dans la Fonction Publique d'Etat en général, et au Ministère de l'Education Nationale en particulier, les cas de jurisprudence sont encore très rares et peut-être inexistant. Cette étude présente ensuite **des informations plus complètes** sur la « Procédure d'alerte et le droit de retrait en cas de danger grave et imminent » (sur 12 pages).

Vous noterez que dans cette étude le mot « entreprise » sera pris au sens d'« établissement » ou de « service ». L'expression « chef d'entreprise » sera prise au sens de « **chef d'établissement** » ou de « **chef de service** ». Le sigle CHS sera pris au sens soit de « **Comité Hygiène et Sécurité** » (spécial, départemental ou académique), soit de « **Commission Hygiène et Sécurité** » qui se réunit dans les établissements scolaires publics du 2^{ème} degré, et qui est réglementée par une circulaire plus ancienne (93-306) qui ne faisait pas encore état à cette date du droit de retrait en cas de danger grave et imminent.

Jean-Paul COUDREAU

Sommaire de ce dossier

Les lignes de sommaire qui sont en caractères plus petits et en italiques ont un intérêt moindre que les autres lignes.

Extrait des Textes « Fonction Publique d'Etat »

Le décret 82-453 et la circulaire 95-1353 intitulés : « *Hygiène, Sécurité du travail et Médecine de prévention dans la Fonction Publique d'Etat* »

article 5-6 : La notion de danger grave et imminent, définition, procédure d'alerte, droit de retrait de l'agent	page 3
article 5-7 : La notion de danger grave et imminent et le CHS	page 4
article 5-8 : Le registre spécial de danger grave et imminent.....	page 5
article 5-9 : La faute inexcusable de l'employeur.....	page 5

article 5-5 : Intervention de l'Inspecteur du Travail, de l'Inspecteur Vétérinaire, du Médecin Inspecteur de Santé Publique, du Service de la Sécurité Civile page 5 à 7

Procédure en cas de danger grave et imminent	page 8
Modèle de registre spécial en cas de danger grave et imminent.....	page 9

Etude sur la Procédure d'alerte et le Droit de retrait :

Cas de jurisprudence avec « reconnaissance » du droit de retrait	page 10 et 11
Cas de jurisprudence avec « <u>non reconnaissance</u> » du droit de retrait	page 12
1 Origine du droit d'ALERTE et de RETRAIT	page 13
2 Le droit d'arrêter le travail	page 13
3 La Notion de danger grave et imminent	page 13
3a Condition d'exercice du droit de retrait.....	page 13
3b Définition.....	page 13
3c La notion de danger grave et imminent concerne plus particulièrement les risques d'accidents.....	page 13
3d L'appréciation du danger grave et imminent	page 14
4 Quelques autres exemples de danger grave et imminent	page 14
5 Le Droit d'ALERTE	page 15
5-1 Le salarié signale immédiatement à l'employeur	page 15
5-2 Droit d'alerte ou obligation ?	page 15
5-4 Sanction de l'absence d'alerte.....	page 15
5-5 Sanction de l'abus du droit d'alerte.....	page 15
5-6 Le droit d'alerte des représentants du personnel au CHS	page 15 et 16
5-7 Inspection et réunion urgente du CHS.....	page 16
6 Le Droit de RETRAIT	page 16
6-1 Conditions d'exercice du droit de RETRAIT.....	page 16
a) Droit de retrait et droit d'alerte.....	page 16
b) Absence de danger pour autrui.....	page 16
c) La difficulté est de préciser les responsabilités encourues par un salarié	page 16 et 17
6-2 Conséquences du RETRAIT.....	page 17
a) Effets du retrait.....	page 17
b) L'exercice REGULIER du droit de retrait ne peut entraîner aucune retenue de salaire	page 17
c) L'exercice COLLECTIF du droit de retrait.....	page 17
d) La durée du retrait.....	page 17 et 18
7 En cas d'intervention d'un représentant du personnel au CHS	page 18
8 La faute inexcusable de l'employeur	page 18

☞ Extrait des Textes « Fonction Publique d'Etat » :

Le décret 82-453 (28 mai 1982 modifié 1995) **et la circulaire 95-1353** (24 janvier 1996) intitulés : « *Hygiène, Sécurité du travail et Médecine de prévention dans la Fonction Publique d'Etat* ». Vous trouverez ci-dessous les articles du décret en caractères droits, suivi des commentaires de la *circulaire d'application en caractères italiques*.

Art. 5-6 – Danger grave et imminent, définition, procédure d'alerte, droit de retrait de l'agent

« 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 dans les systèmes de protection, il en avise immédiatement l'autorité administrative.

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.

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.

L'autorité administrative ne peut demander à l'agent de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent.

La détermination des missions de sécurité des biens et des personnes qui sont incompatibles avec l'exercice du droit de retrait individuel défini ci-dessus en tant que celui-ci compromettrait l'exécution même des missions propres de ce service, notamment dans les domaines de la douane, de la police, de l'administration pénitentiaire et de la sécurité civile, est effectuée par voie d'arrêté interministériel du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé du travail et du ministre dont relève le domaine, pris après avis du comité d'hygiène et de sécurité central compétent et de la commission centrale d'hygiène et de sécurité du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État. »

Le protocole du 28 juillet 1994 (point I.4) a prévu l'insertion du droit de retrait au profit des fonctionnaires et agents relevant de son champ d'application.

Les articles 5-6 à 5-9 ont traduit réglementairement ce point du protocole directement inspiré des dispositions de la loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982 intégrées dans le Code du travail au profit des salariés de droit commun (art. L 231-8 à L 231-9), elles-mêmes reprises par la directive cadre européenne no 89-391 CEE du 12 juin 1989 du Conseil des communautés européennes, concernant la mise en oeuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail (articles 8-4 et 8-5).

La mise en oeuvre de cette procédure particulière fera l'objet d'un suivi annuel dans le cadre du bilan mentionné au point VI de la présente circulaire.

Selon les dispositions du décret, le fonctionnaire ou l'agent se voit reconnaître un droit de retrait de son poste de travail face à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, sans encourir de sanction ni de retenue de traitement ou de salaire (voir schéma général à l'annexe no I de la présente circulaire).

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, c'est-à-dire une situation de fait en mesure de provoquer un dommage à l'intégrité physique de la personne :

- Le danger en cause doit donc être grave et susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée ;

- Le caractère imminent du danger implique la survenance d'un événement dans un avenir très proche quasi immédiat.

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

La notion de danger grave et imminent concerne plus spécialement les risques d'accidents, puisque l'accident est dû à une action soudaine entraînant une lésion du corps humain. Les maladies sont le plus souvent consécutives d'une série d'événements à évolution lente et sont, a priori, hors champ.

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.

L'exercice de certaines missions de service public peut être incompatible par nature avec l'usage du droit de retrait. Il en va ainsi des missions 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.

... / ...

L'usage du droit de retrait dans ce cadre serait de nature à compromettre directement l'exécution même des missions du service public concernés, aboutissant à la mise en jeu de l'existence de ces services publics. L'article 5-6, dernier alinéa, du décret précise que la détermination de ces missions exclues de l'exercice du droit de retrait pour les agents amenés à les remplir, doit intervenir sur la base d'arrêtés interministériels du ministre chargé de la Fonction publique, du ministre chargé du Travail et du ministre dont relève le domaine d'activité concerné. Les projets d'arrêtés devront, en outre, être soumis pour avis au CHS central compétent ainsi qu'à la commission centrale de l'hygiène et de la sécurité du Conseil supérieur de la Fonction publique de l'Etat.

La procédure d'alerte :

Le fonctionnaire ou l'agent signale immédiatement à l'autorité administrative (chef de service) ou à son représentant 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 (premier alinéa de l'article 5-6). A cet égard, même si le décret ne l'impose pas, il apparaît tout à fait opportun qu'un membre du CHS compétent soit informé de la situation en cause.

A la suite du signalement d'un danger grave et imminent soit par l'agent directement concerné soit par un membre du CHS, l'autorité administrative ou son représentant doit procéder sur le champ à une enquête.

Si le signalement émane d'un membre du CHS, celui-ci doit obligatoirement être associé à l'enquête. La présence d'un membre du CHS doit cependant être préconisée lors du déroulement de l'enquête, quel que soit le mode de signalement du danger grave et imminent en cause.

En toute hypothèse, l'autorité administrative doit prendre les dispositions propres à remédier à la situation du danger grave et imminent, le CHS compétent en étant informé.

D'une façon générale, le droit de 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 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.

Art. 5-7 – Danger grave et imminent (et rôle du CHS)

« Si un membre du comité d'hygiène et de sécurité constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un agent qui s'est retiré de la situation de travail définie au premier alinéa de l'article 5-6, il en avise immédiatement le chef de service ou son représentant et consigne cet avis dans le registre établi dans les conditions fixées à l'article 5-8. Il est procédé à une enquête immédiate par le chef de service, en compagnie du membre du comité d'hygiène et de sécurité ayant signalé le danger. Le chef de service prend les mesures nécessaires pour remédier à la situation et informe le comité des décisions prises.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de la faire cesser, le chef de service arrête les mesures à prendre, après avis du comité d'hygiène et de sécurité compétent réuni en urgence dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures. L'inspecteur du travail est obligatoirement saisi selon les modalités prévues à l'article 5-5 ci-dessus et assiste de plein droit à la réunion du comité d'hygiène et de sécurité. Après avoir pris connaissance de l'avis émis par le comité d'hygiène et de sécurité, l'autorité administrative arrête les mesures à prendre. »

De même, un membre du CHS qui constate un danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un fonctionnaire ou d'un agent qui a fait usage du droit de retrait, en avise immédiatement l'autorité administrative (chef de service) ou son représentant (premier alinéa de l'article 5-7).

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la manière de la faire cesser, l'autorité administrative a l'obligation de réunir d'urgence le CHS compétent, au plus tard, dans les vingt-quatre heures, l'inspecteur du travail territorialement compétent et désigné dans les conditions mentionnées au point II-2-B2, paragraphe 3, supra, assiste de plein droit à titre consultatif à la réunion de ce CHS.

En dernier ressort, l'autorité administrative arrête les mesures à prendre et met, si nécessaire en demeure par écrit l'agent de reprendre le travail sous peine de mise en oeuvre 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.

Art. 5-8 – Registre spécial de danger grave et imminent

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

- des membres du comité d'hygiène et de sécurité ;
- de l'inspection du travail ;
- des agents mentionnés aux articles 5 et 5-1 du présent décret (l'IHS) ;

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. »

Dans les deux hypothèses, il convient que ce signalement soit recueilli de façon formalisée par le biais du registre spécial mentionné à l'article 5-8 et tenu sous la responsabilité du chef de service.

Voir en pages 8 et 9, **la procédure à suivre** en cas de danger grave et imminent ainsi que **le modèle de registre** spécial de signalement d'un danger grave et imminent)

Art. 5-9 - Faute inexcusable de l'employeur

« 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 et de sécurité avaient signalé au chef du service ou à son représentant le risque qui s'est matérialisé. »

*Enfin, pour ce qui concerne **les agents non fonctionnaires**, l'article 5-9 du décret prévoit à leur profit le bénéfice 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 (1), 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 CHS avaient signalé au chef de service ou à son représentant le risque qui s'est matérialisé.*

Ce dispositif qui relève du régime général de la Sécurité sociale permet, dans les conditions posées par les articles L 452-2 à 452-5 du Code de la Sécurité sociale (1), à l'agent victime de bénéficier d'une indemnisation complémentaire du préjudice qu'il a subi.

Art. 5-5 – Intervention des agents de contrôle externes, en cas de désaccord entre l'administration et le CHS : Inspection du Travail, Inspection Vétérinaire, Médecin Inspecteur de la Santé Publique, Service de Sécurité Civile

« 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, ou en cas de désaccord sérieux et persistant entre l'administration et le comité d'hygiène et de sécurité, le chef de service compétent ainsi que le comité d'hygiène et de sécurité compétent peuvent solliciter l'intervention de l'inspection du travail. Les agents chargés d'assurer une fonction d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité, mentionnés aux articles 5 et 5-1 ci-dessus, peuvent également solliciter cette intervention.

Dans le cas d'un désaccord sérieux et persistant, l'inspection du travail n'est saisie que si le recours aux agents mentionnés aux articles 5 et 5-1 ci-dessus n'a pas permis de lever le désaccord.

Peuvent être sollicitées, dans les mêmes conditions, l'intervention d'un membre du corps des vétérinaires inspecteurs ou du corps des médecins inspecteurs de la santé dans leurs domaines d'attribution respectifs ainsi que l'intervention du service de la sécurité civile.

L'intervention faisant suite à la procédure prévue aux alinéas 1, 2 et 3 du présent article donne lieu à un rapport adressé conjointement au chef de service concerné, au comité d'hygiène et de sécurité compétent, à l'agent mentionné aux articles 5 ou 5-1 ci-dessus et, pour information, au préfet du département. Ce rapport indique, s'il y a lieu, les manquements en matière d'hygiène et de sécurité et les mesures proposées pour remédier à la situation.

Le chef de service adresse dans les quinze jours au membre du corps de contrôle à l'origine du rapport une réponse motivée indiquant les mesures immédiates qui ont fait suite au rapport ainsi que les mesures qu'il va prendre accompagnées d'un calendrier.

Le chef de service communique copie, dans le même délai, de sa réponse au comité d'hygiène et de sécurité compétent ainsi qu'à l'agent mentionné aux articles 5 ou 5-1 du présent décret.

En cas de désaccord du chef de service sur le rapport prévu à l'alinéa 4 du présent article ou lorsque les mesures indiquées dans la réponse ne sont pas exécutées, le membre du corps de contrôle, auteur du rapport, adresse, par la voie hiérarchique, un rapport au ministre compétent. Celui-ci fait connaître sa réponse dans un délai d'un mois. Le rapport et la réponse du ministre sont communiqués au comité d'hygiène et de sécurité local et au comité central d'hygiène et de sécurité compétent. »

... / ...

... / ...

Le protocole d'accord du 28 juillet 1994 (point I.3.b) a prévu dans certaines circonstances particulières, l'intervention de membres de plusieurs corps de contrôle externes aux administrations et établissements publics concernés.

Les différentes catégories d'intervenants :

Il s'agit en premier lieu de l'inspection du travail (art.5-4, 5-5 et 5-6), mais aussi du corps des vétérinaires inspecteurs, du corps des médecins inspecteurs de la santé et du service de la sécurité civile (art.5-5, alinéa 3). Il convient de rappeler, s'agissant de l'inspection du travail, que ce corps a un caractère interministériel (décret no 75-273 du 21 avril 1975 modifié) et que les fonctionnaires de ce corps, dont la gestion est assurée par le ministre chargé du Travail, peuvent être placés sous l'autorité des ministres chargés respectivement du Travail, de l'Agriculture et des Transports.

Les vétérinaires inspecteurs agissent, pour leur part, dans le cadre des dispositions du décret no 62-1439 du 26 novembre 1962 modifié portant statut particulier du corps.

Les missions des médecins inspecteurs de santé publique ressortent des dispositions du décret no 91-1025 du 7 octobre 1991 portant statut particulier du corps.

Enfin, le cadre général d'intervention de la sécurité civile s'inscrit dans les dispositions du décret no 90-670 du 31 juillet 1990 relatif à la constitution et à l'organisation du corps de défense de la sécurité civile.

Les hypothèses d'intervention prévues par le décret :

- Intervention de l'inspection du travail pour des missions permanentes ou temporaires (art.5.4)

- Intervention de l'inspection du travail ou des vétérinaires inspecteurs, 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 la CHS (article 5-5) ;

- Présence de l'inspecteur du travail, au CHS dans le cadre de la mise en oeuvre du droit de retrait (art.5.7)(voir point II.3,infra)

Missions permanentes ou temporaires de l'inspection du travail :

L'article 5-4 du décret, dont la rédaction initiale est issue du décret du 28 mai 1982, donne compétence aux ministres ainsi qu'aux directeurs d'établissements publics pour solliciter le concours du service de l'inspection du travail.

Cette demande doit être faite auprès du ministre chargé du Travail, lequel détermine le service de l'inspection du travail qui sera amené à accomplir les missions sollicitées.

Si le ministre chargé du Travail considère que l'intervention en cause concerne un domaine d'activité relevant soit de l'Agriculture, soit des Transports, il saisit de la demande soit le ministre chargé de l'Agriculture, soit le ministre chargé des Transports, chacun ayant autorité respectivement sur les inspecteurs du travail en agriculture (article L 611-6 du Code du travail) et sur les inspecteurs du travail des transports (article L 611-4 du Code du travail).

Le contenu et les conditions d'intervention, dans le cadre de missions permanentes, du service de l'inspection du travail ainsi déterminés devront être arrêtés d'un commun accord sous forme de convention passée entre le ministre ou le directeur d'établissement demandeur et le ministre ayant autorité sur le service d'inspection du travail concerné ; l'organisation des interventions temporaires pouvant relever directement de décisions des chefs de service concernés au niveau local.

En toute hypothèse, 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.

... / ...

Intervention en cas de risque grave pour la santé ou la sécurité et lors de désaccord sérieux et persistant entre l'administration et le CHS :

L'article 5-5 du décret, dont la rédaction est issue du décret du 9 mai 1995 prévoit deux hypothèses distinctes d'intervention de l'inspection du travail ou des autres services (vétérinaire inspecteur, médecin inspecteur de la santé, sécurité civile).

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 au sens de la définition mentionnée supra (point I.2 in fine), ainsi que le comité d'hygiène et de sécurité (CHS) compétent géographiquement peuvent solliciter l'intervention de l'inspection du travail ou des autres services mentionnés ci-dessus.

L'intervention éventuelle du CHS dans ce cadre, s'inscrira dans la procédure mentionnée à l'article 54 du décret. Les agents chargés du contrôle et nommés en application des articles 5 et 5-1 du décret peuvent également procéder à cette saisine.

L'appréciation de la gravité du risque en cause ne peut relever que des cas d'espèce, 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 II.3, infra), l'imminence du danger n'est pas ici nécessairement requise.

L'inspection du travail ou les différents services mentionnés ci-dessus peuvent également être saisis, dans les mêmes conditions, en cas de désaccord sérieux et persistant entre le CHS et le chef de service concerné.

L'alinéa 2 de l'article 5-5 précise cependant que l'inspection du travail ne peut être saisie que si l'intervention des agents nommés en application des articles 5 et 5.1 n'a pas abouti à lever le désaccord.

... / ...

... / ...

Ce préalable à la saisine de l'inspection du travail, même s'il ne constitue pas une obligation dans le cas d'une situation de travail présentant un risque grave pour la santé ou la sécurité des agents, peut cependant s'avérer également utile dans cette hypothèse afin que tous les partenaires au sein de l'Administration soient associés à la recherche des solutions aux difficultés en cause.

Modalités de saisine :

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 directeur départemental du travail ou du chef de service départemental dont relèvent les autres 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 directeur départemental du travail, par le chef de service départemental concerné ou par le préfet compétent selon les règles propres à chacun des domaines concernés.

Le contenu de l'intervention (art. 5-5, alinéa 4 à 7) :

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 de contrainte et de sanctions tel que prévu par le Code du travail (articles L 230-5, L 231-5, L 263-1, L 611-10 et L 611-14), prévoit la mise en oeuvre de la procédure suivante.

Le rapport mentionné ci-dessus est adressé, sans délai, directement au chef de service en cause, au CHS compétent par l'intermédiaire de son secrétariat et à l'agent chargé de la mission d'inspection nommé en application des articles 5 ou 5-1.

Le chef de service en cause 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 CHS compétent ainsi qu'à l'agent chargé de la mission d'inspection nommé en application des articles 5 ou 5-1.

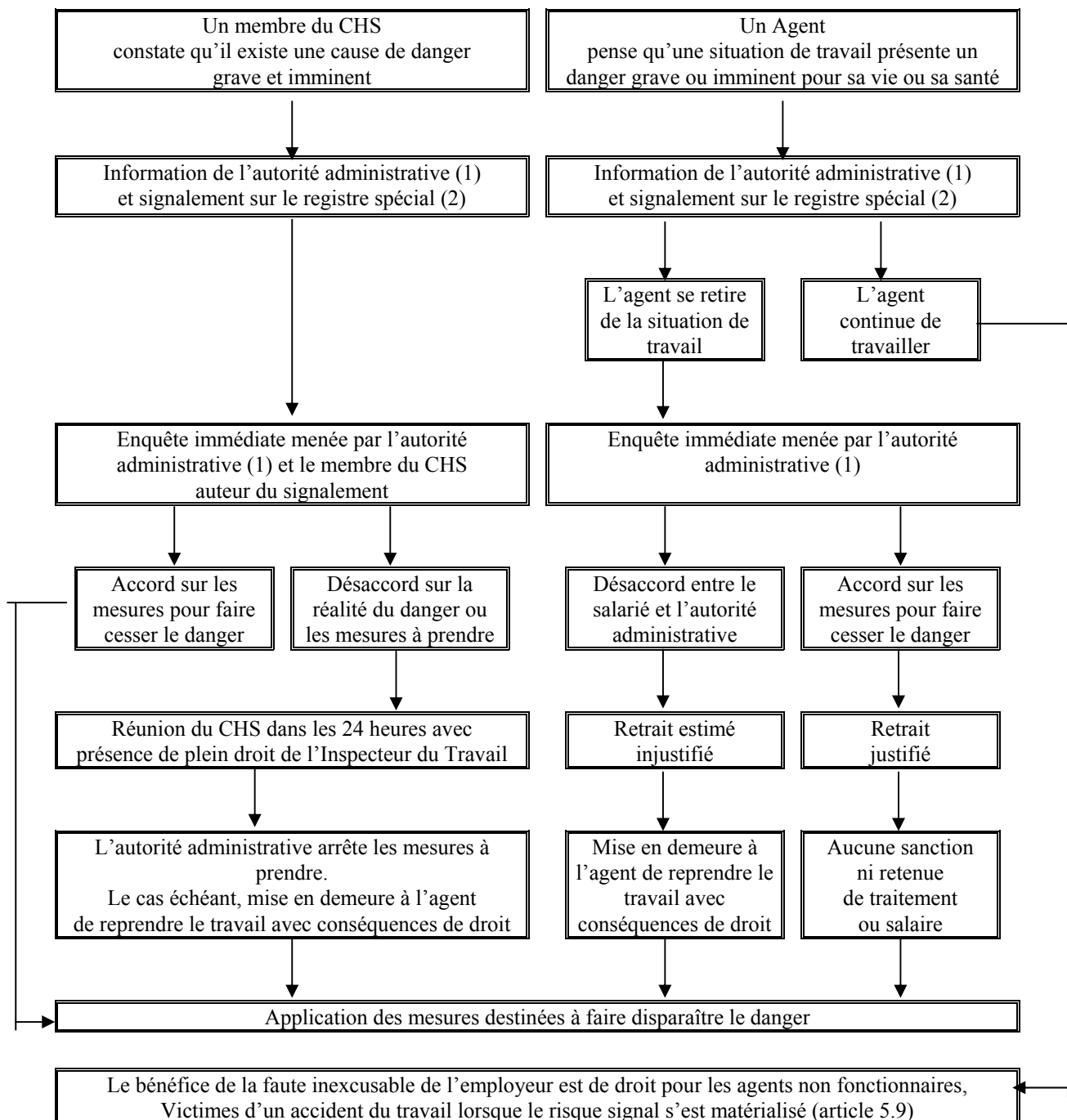
Si le chef de service concerné conteste le contenu dudit rapport ou si les mesures que le rapport préconise ne sont pas exécutées dans les délais prévus, le membre du corps de contrôle externe saisit alors, par la voie hiérarchique, le ministre dont relève le service ou l'établissement en cause d'un 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, alinéas 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 communiquées au CHS local et au CHS central compétents.

Procédure d'ALERTE et droit de RETRAIT en cas de danger grave et imminent

Articles 5.6 à 5.9 du décret du 28 mai 1982 modifié



(1) Information souhaitable et opportune de l'autorité administrative ou son représentant

(2) Voir modèle de page du registre spécial,

Modèle de page du **REGISTRE SPECIAL** destiné au
signalement d'un **DANGER GRAVE ET IMMINENT**
(procédure d'alerte et droit de retrait : article 5.6 à 5.9 du décret 82-453)

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

Numérotation de la page du registre : (1)

Identification de l'Administration :

CHS compétent (1) :

Coordonnées de l'établissement ou service :

.....

Bureau, atelier ou local 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 de la défaillance constatée ou du danger grave et imminent
(et indiquer depuis quand) :

.....

.....

Date :

Heure :

Signature de l' (ou des) agent (s) :

Signature du membre du CHS (3) :

Signature de l'autorité administrative ou de son représentant :

• Mesures prises par le chef de service :

.....

.....

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

(2) Une note de service doit désigner aux personnels, le représentant de l'employeur habilité à recevoir ces signalements.

(3) Le cas échéant.

Cas de jurisprudence avec « Reconnaissance » du droit de retrait

a) **Un salarié refuse d'exécuter des tâches qu'il estime dangereuses, sans sécurité et sans protection**, en l'espèce, la remise en jeu de croisées en bois d'appartements situés aux premier et troisième étages d'un immeuble ; il a justifié d'un **motif raisonnable** de penser que la situation de travail présente un **danger grave et imminent** pour sa vie et sa santé, et nécessite une mesure de protection collective ou individuelle, destinée à **empêcher les chutes** de personnes (° Cass. soc., 9 mai 2000, no 97-44.234 : Bull. civ. V, no 175).

b) **Le refus d'un veilleur de nuit** de se présenter à son poste, alors qu'il avait été menacé directement par un résident du foyer, ivre, qui avait cassé la baie vitrée de protection, **est justifié quand l'employeur alerté n'a pris aucune précaution à l'encontre du danger qui persistait** (CA Paris, 27 mars 1987).

c) **La grève des salariés, en raison du défaut persistant de conformité des installations** de l'entreprise avec les normes de sécurité, **est liée à l'existence d'un danger grave et imminent**. A juste titre, le conseil des prud'hommes a pu ordonner le paiement des salaires des jours de grève, sur le fondement de l'article L. 231-8 du code du travail (° Cass. soc., 1er mars 1995, no 91-43.406, SARL CBH c/ Faineteau et a.).

d) Constitue un **motif raisonnable justifiant l'exercice de son droit de retrait** par le salarié la **défectuosité du système de freinage** du camion de l'entreprise, alors qu'après l'interdiction de circulation émise par le service des mines, l'employeur était tenu de présenter le véhicule à une contre-visite afin que ce même service des mines puisse garantir l'intégralité des réparations effectuées. En attendant ce nouveau contrôle, le salarié était en droit de penser que la conduite de ce camion présente un danger grave et imminent pour sa vie, les tiers, ainsi que le matériel de l'entreprise. Le licenciement fondé sur le refus de conduire le véhicule était dès lors sans cause réelle et sérieuse (° CA Montpellier, ch. soc., 30 avr. 1998, no 857, SA Pinault équipement c/ Zavierta).

e) **Même si les conditions de travail ne constituent pas un danger grave et imminent** pour sa vie et sa santé, **elles peuvent être inacceptables et légitimer le refus de travailler du salarié** alors qu'il a été muté dans un sous-sol dépourvu de châssis d'aération, donnant dans un parking souterrain, faiblement éclairé, à une température entre 13 et 15 °C (° CA Versailles, 5 e ch. soc. sect. A, 15 févr. 1994, no 48, SA Asystel Maintenance c/ M. Sido).

f) Travaillant dans un **local insalubre, mal éclairé, soumis à des émanations de gaz, non chauffé**, entre 13 et 15 °C, le salarié avait un motif raisonnable de penser que **sa santé était menacée par un danger grave et imminent** (° CA Versailles, 12 nov. 1996, no 852, SA Asystel Maintenance c/ Michel)

g) **Un chauffeur routier peut valablement refuser de conduire** un véhicule à direction rigide, dès lors qu'un médecin du travail a recommandé la conduite sur une direction souple. Le salarié a en effet un motif raisonnable de penser se trouver devant un **danger grave et imminent** pour sa santé (° Cass. soc., 10 mai 2001, no 00-43.437, Sté Transevry c/ Baroudi : RJS no 7/01, no 872).

h) **Un salarié chauffeur routier peut refuser d'accomplir seul un transport** en Biélorussie, dès lors que l'intéressé, informé par des articles de presse, et surtout par ses propres constatations lors de précédents voyages, de l'insécurité et du climat d'anarchie et de délinquance régnant dans ce pays, avait ainsi un motif raisonnable de penser que le fait d'accomplir seul ce transport présentait un **danger grave et imminent** pour sa vie ou sa santé (° CA Douai, ch. soc., 31 oct. 1997, no 97/00826, SA Citernord c/ Lopes).

- i) **Un agent de surveillance**, muté sur un poste le mettant en contact avec des animaux et des produits chimiques, alors même qu'il subit de **graves problèmes d'allergie, peut valablement exercer son droit de retrait** (Cass. soc., 20 mars 1996, no 93-40.111, Adli c/ Sté SGDE). Le danger a nécessairement pour origine un fait extérieur ; le caractère grave et imminent est fonction de l'état de sensibilité particulière du salarié aux conditions de travail ; le champ d'application du droit de retrait peut, à partir d'un événement extérieur à la personne, s'étendre à toute situation de travail dont le danger est alimenté par le substrat physiologique (concl. Y. Chauvy, RJS no 5/1996, p. 319).
- j) **Même en l'absence de danger effectif**, les salariés ont pu avoir un **motif raisonnable de penser que leur situation de travail présentait un danger grave et imminent** pour leurs personnes, pendant douze jours, jusqu'à la mise en demeure de l'inspecteur du travail qui accordait un délai de deux mois à l'employeur pour effectuer les mises en sécurité obligatoires. A partir de cette mise en demeure, les retenues de salaires pratiquées par l'employeur sont licites, les salariés étant en grève (CA Nancy, ch. soc., 5 mai 1997, no 1074, Hagimont et a. c/ SA Sitras : RJS no 1/98, no 46).
- k) Le **refus de travaux d'entretien en raison d'une température de 2°C dans un atelier est justifié**. Le salarié a donc droit à des dommages-intérêts (CA Paris, 22e ch. sect. C, 7 juin 1988, no 2, Sté Cimentol c/ Esteves).
- k) Un **salarié refuse de « découvrir » une cuve à vin**, avant que la cuve ne soit vidée de son gaz. L'expert désigné avait précisé qu'une aération d'au moins cinq heures était nécessaire. Le salarié avait donc un **souci légitime de sécurité** (CA Bordeaux, ch. soc., 13 avr. 1999).
- l) Un **salarié refuse d'exécuter son travail du fait de dispositifs de sécurité notoirement défectueux**, d'un matériel non conforme aux règles de sécurité, du mauvais état des amortisseurs du siège d'un véhicule, **connu depuis plusieurs mois et susceptible de nuire à la santé du conducteur** sur un long parcours tous terrains (Cass. soc., 8 nov. 1983, inédit)(Cass. soc., 27 avr. 1984).
- m) **Lorsqu'à la suite d'un accident du travail, l'employeur n'a pas fait vérifier la machine** ayant occasionné l'accident, alors même que l'accident aurait pu être évité si le bouton de sécurité prévu par le constructeur avait fonctionné normalement, **les salariés peuvent refuser de travailler** et l'employeur doit payer les salaires des jours de grève entre l'accident et le contrôle tardif de la machine (Cass. soc., 11 déc. 1985, no 83-45.566, SARL Debrez c/ Braem et a. : Bull. civ. V, no 601).
- n) Une salariée **refuse d'occuper un nouveau poste de travail**, ayant eu un motif raisonnable de penser que son maintien à ce poste présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, **même si le médecin du travail avait admis son aptitude à ce nouveau poste** (Cass. soc., 11 déc. 1986, no 84-42.209, Sté Precilec c/ Nette : Bull. civ. V, no 597).
- o) **En voulant contraindre trois pilotes de l'aviation civile**, instructeurs sur hélicoptères, à accepter une mission en Angola dans une zone d'hostilités, alors que les conditions de sécurité de la mission n'étaient pas établies, l'employeur a agi avec une légèreté et une précipitation blâmables, et mis ses salariés en situation d'**invoquer à bon droit le droit de retrait** (CA Paris, 21e ch., 19 déc. 1991, no 9, Briatte et a. c/ SA Cofras).
- p) Un chef d'équipe foreur **peut valablement refuser de conduire un camion dont il considère les freins défectueux et mal réglés** ; compte tenu de l'importance des réparations faites sur le camion **après l'incident**, il existait un **danger grave et imminent**. Le salarié n'a commis aucune faute, ayant signalé la situation dangereuse conformément au devoir lui incombant ; son licenciement est sans cause réelle et sérieuse (CA Paris, 21e ch., 16 janv. 1992).

Cas de jurisprudence avec « Non reconnaissance » du droit de retrait

a) **La dégradation accidentelle des conditions de travail ne peut justifier l'exercice du droit de retrait par un salarié, en l'absence de danger grave et imminent.** Le niveau sonore habituellement subi par le salarié était de 82 décibels et s'était élevé à 88 décibels. Selon le conseil des prud'hommes, **une mesure individuelle de protection, bouchons antibruits, aurait pu suffire** à remédier aux nuisances constatées, le seuil dangereux se situant à 90 décibels pendant quarante heures d'exposition (Cons. prud'h. Béthune, 31 oct. 1984 : JCP éd. E 1985, no 14439).

b) De même, lorsqu'à la suite de l'attaque à l'arme lourde d'un fourgon blindé un convoyeur de fonds refuse de poursuivre son travail et est licencié. **Le recours à la notion de retrait est rejeté dans la mesure où le danger n'apparaît pas imminent, la récurrence étant un risque impondérable,** l'employeur a pris des dispositions supplémentaires de sécurité. Le risque est inhérent à la fonction exercée et initialement accepté par le salarié (CA Aix-en-Provence, 8 nov. 1995, no 1055, Sté Securiposte c/ Lacombe : JCP éd. E 1996, II, no 859).

c) **Ne constitue pas un danger grave et imminent** justifiant l'exercice du droit de retrait **l'agression isolée d'un machiniste de la RATP sur une ligne de bus, alors que des mesures de sécurité ont été prises sur la ligne concernée.** Lorsque le salarié de la même ligne a arrêté le travail pour retourner au dépôt, **le danger n'était plus imminent, ni sérieux du fait des mesures préventives mises en oeuvre,** même si ce conducteur avait déjà fait l'objet d'agressions antérieures dans l'exercice de son activité professionnelle (CA Paris, 21e ch., 26 avr. 2001, no 99/35411, Vernevaux c/ RATP).

d) Un salarié assurait de nuit la signalisation d'un chantier mobile près d'une gare routière et contrôlait la circulation, sans lumière ni vêtement réfléchissant. Les juges ont reconnu les risques professionnels courus du fait de la circulation automobile. **Mais les conditions de travail subies ce jour-là étaient identiques à celles des autres jours.** Elles auraient pu être améliorées par l'intervention de l'inspecteur du travail ou du CHSCT. **Le danger n'était pas imminent puisqu'il était habituel, même si les conditions de travail étaient mauvaises ou anormales** (Cons. prud'h. Châteauroux, 15 mai 1984, JCP 1984, p. 111).

e) Une salariée, victime d'un accident de la circulation, reclassée dans un nouveau poste nécessitant des travaux de manutention, conforme à l'avis aux propositions du médecin du travail, commet une faute justifiant le licenciement **en arrêtant le travail à la suite de douleurs ; elle ne se trouvait pas devant un danger grave et imminent ;** il ne s'agit pas d'une faute grave privative d'indemnités (CA Versailles, 11e ch. soc., 31 mai 1994, no 377, SA Illiers distribution c/ Legue).

f) Il résulte de l'appréciation souveraine des juges du fond que **les deux maçons qui ont refusé de travailler pour poser un plancher au deuxième étage un jour où il pleuvait et ventait n'avaient pas un motif raisonnable de se trouver face à un danger grave et imminent.** Les licenciements pour refus d'obéissance sont donc justifiés (Cass. soc., 20 janv. 1993, no 91-42.028, Belmonte et a. c/ Sté Alexandre : Bull. civ. V, no 22).

g) L'admission dans un service hospitalier de malades porteurs du virus HIV ou de l'hépatite virale **B ne constitue pas un danger grave et imminent.** En raison de sa mission, un tel établissement hospitalier doit être **apte à faire face aux risques** de contagion pour ses agents ou les tiers (TA Versailles, 2 juin 1994, no 872364, Hadjad et a. c/ Administration générale de l'Assistance publique).

h) Le seul fait de **travailler sur un site nucléaire ne saurait constituer un risque, ni un motif raisonnable** de nature à permettre au salarié de se retirer de son poste de travail (CA Versailles, 26 févr. 1996, Cegelec c/ Soriano).

i) Ainsi **l'abandon de poste sans autorisation, faisant courir un risque d'accident à un autre salarié, constitue une faute grave,** dès lors que l'intéressé connaissait le caractère impératif de la consigne de sécurité qui exigeait la présence simultanée de deux personnes sur la machine (Cass. soc., 15 avr. 1983, inédit).

1 Origine du droit d'ALERTE et de RETRAIT

Le chef d'entreprise a la charge de la sécurité de son personnel. En cas de manquement à ses obligations, le chef d'entreprise encourt des sanctions pénales en cas d'infraction à la réglementation.

A l'intérieur des entreprises, les services de sécurité, les services médicaux du travail, les CHS participent à la protection de la santé des salariés sur les lieux de travail.

Cependant, lorsqu'une situation dangereuse pour la vie ou la santé des salariés apparaît soudainement, ce sont des décisions rapides qui s'imposent. La direction de l'entreprise prendra souvent les mesures nécessaires en vue de la suppression de la situation dangereuse. Si la direction de l'entreprise ne réagit pas suffisamment ou convenablement, qui peut rapidement se substituer à elle ?

2 Le droit d'arrêter le travail

La loi no 82-1097 du 23 décembre 1982 a reconnu à tout salarié un droit d'alerte et de retrait face à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Cette loi est insérée au sein du **code du travail (C. trav., art. L. 231-8 à L. 231-9)**.

Le décret 82-453 a introduit le dispositif du droit de retrait dans la fonction publique d'État, assurant ainsi la transposition de la directive-cadre 89/391/CEE du 12 juin 1989 relative à la protection de la santé et de la sécurité au travail.

Par ailleurs, la protection de l'intégrité physique du salarié est de plus en plus prise en compte par la jurisprudence.

3 La Notion de danger grave et imminent

3a Condition d'exercice du droit de retrait

L'existence d'un danger grave et imminent est une condition d'exercice du droit d'alerte et de retrait. Cette notion doit être précisée autant que possible, car elle est une source évidente de contestation.

Elle doit être perçue d'une manière objective, le plus souvent : existe-t-il un danger grave et imminent ? Mais elle doit parfois être perçue de manière subjective : le salarié avait-il un motif raisonnable de se croire menacé par un danger grave et imminent ?

3b Définition

Le danger est une menace pour la vie ou la santé du salarié, c'est-à-dire une situation de fait en mesure de provoquer un dommage à l'intégrité physique du travailleur. Ce danger doit être grave et non simplement léger. Est grave ce qui est susceptible de conséquences fâcheuses, de suites sérieuses, dangereuses. L'imminence évoque la survenance d'un événement, dans un avenir très proche, dans très peu de temps. Selon H. Seillan, il y a danger grave et imminent lorsqu'on est en présence d'une menace susceptible de provoquer une atteinte sérieuse à l'intégrité physique d'un travailleur, dans un délai très rapproché.

3c La notion de danger grave et imminent concerne plus particulièrement les risques d'accidents, puisque l'accident est dû à une action soudaine entraînant une lésion au corps humain. Les maladies sont le plus souvent consécutives à une série d'événements à évolution lente.

Cependant, la vitesse de réalisation du dommage importe peu. Que le dommage se réalise progressivement ou instantanément, le risque proche d'une dégradation de la santé du travailleur constitue un danger grave et imminent. Le danger peut provenir d'une machine, d'un processus de fabrication ou d'une ambiance de travail (Décl. min. Trav. : JOAN Q, 24 sept. 1982, p. 5086).

L'avis d'inaptitude du médecin du travail ne peut à lui seul suffire à établir l'existence d'un danger grave et imminent, en cas de maintien ou d'affectation d'un salarié à un poste de travail contre-indiqué par le médecin du travail. L'atteinte à la santé du salarié peut résulter d'un processus à évolution lente, et non d'un risque brusque et rapproché ainsi que l'exigent les conditions d'exercice du droit de retrait (Rép. min. no 73904 : JOAN Q, 23 déc. 1985, p. 5903).

... / ...

La distinction entre la notion de « **danger immédiat** » et la notion d'« **inaptitude au travail** » se révélera nécessaire. Le médecin du travail doit respecter une procédure de déclaration d'avis d'inaptitude, sauf dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour la santé ou la sécurité de l'intéressé ou celle des tiers (C. trav., art. R. 241-51-1) (v. l'étude "Inaptitude à l'emploi").

Il n'est pas nécessaire que le danger grave et imminent pour la vie ou la santé du salarié soit dû à une cause extérieure à sa personne ou à son état de santé.

3d L'appréciation du danger grave et imminent nécessite une analyse prévisionnelle de la situation. Il convient de mesurer les risques de survenance du dommage, son importance et ses caractéristiques. Cette analyse n'est pas seulement menée de manière objective, compte tenu des données actuelles des sciences et des techniques. L'analyse objective permettra, après inspection des lieux de travail, d'envisager et de mettre en oeuvre des mesures de prévention. Cependant, quant à l'exercice du droit d'alerte et de retrait, la notion de danger grave et imminent doit être appréciée d'une manière subjective. En cas de contestation, il faudra rechercher si le salarié avait un motif raisonnable de penser que sa vie ou sa santé était en danger. Cette appréciation doit tenir compte des connaissances techniques et scientifiques du salarié, des circonstances concrètes de sa situation.

Les mouvements instinctifs, irrationnels ou de panique, ne permettent pas en eux-mêmes l'exercice du droit de retrait. Il est exigé du salarié un minimum de réflexion, la perception d'un danger inhabituel.

Le salarié doit avoir un motif raisonnable de craindre pour sa vie ou sa santé ; il doit donc être en mesure de justifier sa démarche.

Peu importe que le danger perçu par le salarié se révèle, après examen approfondi, inexistant, improbable ou minime, dès lors que le salarié en cause a pu raisonnablement craindre son existence ou sa gravité. Il appartiendra au juge saisi d'un litige de préciser les caractéristiques de la notion de danger grave et imminent, en fonction des circonstances des cas d'espèce.

4 Quelques autres exemples qui pourraient être considérés comme cas de danger grave et imminent :

En dehors des cas de jurisprudence (voir page 2 à 4), et sous réserve de l'appréciation de la justice,

- *Risque de chute de hauteur ;*
- *Risque d'électrisation ou d'électrocution, en cas de contact avec un élément conducteur de courant électrique nu et sous tension ;*
- *Risque d'accident de la route, lorsque les conditions de circulation sont telles qu'il a été recommandé de ne pas circuler en voiture pour cause de verglas particulièrement important et persistant (avis émis par une autorité préfectorale et relayé par les médias) ;*
- *Risque d'ensevelissement, en cas de travaux dans une tranchée ;*
- ?

Les paragraphes suivants, en caractères plus petits et en italiques, ont un intérêt moindre que les précédents.

5 Le droit d'ALERTE

5-1 Le salarié signale immédiatement à l'employeur ou à son représentant 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 (C. trav., art. L. 231-8).

Un représentant du personnel au CHS qui constate un danger grave et imminent en avise immédiatement l'employeur ou son représentant et consigne cet avis par écrit (C. trav., art. L. 231-9, al. 1er et R. 236-9).

La procédure d'alerte qui existait, avant 1982, au bénéfice des représentants du personnel au CHSCT, a été étendue à tout salarié.

5-2 Droit d'ALERTE ou obligation ?

La lecture de l'article L. 231-8 du code du travail n'indique clairement ni que le salarié a le devoir d'informer la direction de l'établissement, ni qu'il en a l'obligation lorsqu'il constate un danger grave et imminent. Qu'il en ait le droit, cela semble une évidence. Mais le texte semble se contenter d'un constat. L'examen des débats parlementaires n'apporte aucune précision quant à l'existence d'une obligation. Le texte visant les représentants du personnel au CHSCT apparaît plus contraignant, puisqu'il précise les modalités de l'information de l'employeur.

5-3 Règlement intérieur et droit d'ALERTE

De nombreux règlements intérieurs d'entreprise imposaient à tout salarié de signaler par écrit les dangers graves et imminents, de consigner par écrit les circonstances de la situation dangereuse constatée. Cette obligation pesant sur le salarié avait été admise tant par la circulaire ministérielle du 25 octobre 1983 que par divers jugements de tribunaux administratifs.

Le Conseil d'État a considéré que si **le salarié doit signaler immédiatement à l'employeur les situations dangereuses**, le règlement intérieur ne peut imposer une déclaration écrite, car cette sujétion n'est pas justifiée par les nécessités de la sécurité dans l'entreprise (" CE, 12 juin 1987, no 81252, min. Aff. soc. et de l'Emploi c/ Sté Hapian frères)(CE, 9 oct. 1987)(" CE, 29 juin 1990, no 87015, min. Aff. soc. et de l'Emploi c/ Arjomary-Prioux).

Il n'est pas nécessaire que l'ensemble des dispositions législatives relatives au droit d'alerte et de retrait figure dans le règlement intérieur. L'employeur peut n'y mentionner que l'obligation pesant sur le salarié d'avertir de toute situation dangereuse (CE, 27 juill. 1990, no 87610).

S'il n'est pas autorisé de conditionner l'exercice du droit de retrait par une formalité de consignation écrite des circonstances, le règlement intérieur peut valablement indiquer que le salarié exerçant ce droit de retrait a la faculté d'utiliser le registre d'observations, prévu par le décret no 65-48 du 8 janvier 1965 dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, pour consigner ses observations, sans y être tenu (" CE, 11 juill. 1990, no 85416, min. Aff. soc. et de l'Emploi c/ Sté Panicucci).

5-4 Sanction de l'absence d'ALERTE

S'il est admis que le salarié peut informer la direction, mais aussi qu'il doit le faire, la violation de cette obligation est susceptible de sanctions, car elle constitue une faute. Selon les circonstances, l'imminence ou la gravité du danger, les compétences ou l'autorité du salarié, la gravité de cette omission sera variable. Le salarié qui a omis d'alerter la direction sur l'existence d'un danger grave et imminent peut-il être sanctionné sur le plan disciplinaire ou sur le plan pénal ? Pourrait-il être licencié de ce fait ?

Il faudrait, au préalable, faire la preuve du caractère volontaire de la passivité du salarié. Il ne peut lui être reproché d'omission, s'il n'a pas eu clairement conscience de l'existence du danger, s'il n'avait pas la possibilité d'alerter qui que ce soit. Sur le plan pénal, la non-assistance à personne en danger constitue un délit prévu à l'article 55 du code pénal. Cependant, le droit d'alerte reconnu au salarié paraît un droit égoïste, lié à un danger le visant personnellement, à la différence du droit reconnu aux représentants du personnel au CHS.

Dès lors que le droit d'alerte constitue aussi une obligation du salarié, l'omission volontaire est susceptible de sanctions disciplinaires.

L'absence de consignation écrite obligatoire ne peut faire échec à l'exercice du droit de retrait, ou au bénéfice de la faute inexcusable prévue à l'article L. 231-8-1 du code du travail. L'absence fautive de consignation écrite obligatoire constitue une situation qui doit être soigneusement distinguée de l'exercice du droit de retrait, que cet exercice soit régulier ou non.

5-5 Sanction de l'abus du droit d'alerte

L'exercice fautif du droit d'alerte est susceptible de sanctions disciplinaires. Faut-il encore prouver cet abus, c'est-à-dire l'absence de tout motif raisonnable de croyance en un danger grave et imminent. L'abus du droit d'alerte peut avoir des conséquences variables, selon les mesures prises par la direction de l'établissement en vue de vérifier l'existence et la gravité du danger invoqué. Les sanctions de l'abus dépendront directement des conséquences préjudiciables au fonctionnement de l'entreprise.

5-6 Le droit d'ALERTE des représentants du personnel au CHS

Le droit d'alerte reconnu aux représentants du personnel au CHS est plus étendu, puisqu'il concerne tout danger grave et imminent, quels que soient les salariés concernés.

... / ...

... / ...

L'avis d'alerte peut être donné **verbalement**, comme pour tout salarié. **La consignation écrite est utile et imposée à titre de preuve**. Pour les représentants du personnel au CHSCT, **l'avis doit être consigné sur un registre spécial** coté, ouvert au timbre du comité. Il est daté, signé et comporte l'indication du ou des postes de travail concernés, de la nature du danger et de sa cause, ainsi que le nom du ou des salariés exposés (C. trav., art. R. 236-9).

Le droit d'alerte des représentants du personnel au CHS constitue vraisemblablement une obligation à eux imposée. Le non-respect volontaire de cette obligation est susceptible de sanctions disciplinaires, sans pouvoir par ailleurs diminuer la responsabilité civile et pénale de l'employeur à la suite d'un accident de travail. Comme pour tout salarié, l'exercice abusif du droit d'alerte par un représentant du personnel est susceptible de sanctions disciplinaires, en raison notamment de la portée reconnue à ce droit d'alerte. Encore faut-il que l'abus soit manifeste et prouvé.

5-7 Inspection et réunion urgente du CHS

A la suite d'un avis de danger grave et imminent émis par un représentant du personnel au CHS, l'employeur ou son représentant doit procéder sur-le-champ à une enquête avec le membre du CHS qui lui a signalé le danger et prendre les mesures nécessaires pour y remédier.

A la suite de l'exercice du droit d'alerte par un salarié sur un chantier, **l'employeur ne peut refuser au représentant du personnel concerné de se rendre sur les lieux** ; il doit lui fournir les moyens de transport nécessaires ou lui rembourser les frais de déplacement, si le représentant du personnel a dû utiliser son véhicule personnel (Cass. soc., 10 oct. 1989, no 86-44.112, Entreprise J. Lefebvre c/ Premereur : Bull. civ. V, no 580).

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, le CHS est réuni d'urgence et, en tout état de cause, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures. En outre, l'employeur doit informer immédiatement l'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la CRAM qui peuvent assister à la réunion du CHS (C. trav., art. L. 231-9, al. 1er et 2).

A défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du CHS sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur ou son représentant. Il met en oeuvre, le cas échéant, soit la procédure de mise en demeure prévue à l'article L. 231-5, en adressant un rapport au directeur départemental du travail, soit la procédure du référé prévue à l'article L. 263-1 (C. trav., art. L. 231-9, al. 3).

On se reportera aussi aux procédures prévues par le décret 82-453 (voir au début de ce dossier).

6 Le Droit de RETRAIT

L'employeur ou son représentant ne peut demander au salarié de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent (C. trav., art. L. 231-8, al. 2).

6-1 Conditions d'exercice du droit de RETRAIT

a) Droit de retrait et droit d'alerte

Il doit être clair que le droit institué n'est qu'une faculté et qu'en aucun cas il ne saurait être reproché à un salarié victime d'un accident de travail de ne pas s'être retiré d'une situation de travail qui s'est révélée dangereuse. Aussi bien, la seule obligation incombant au salarié en la matière consiste, au cas où il estime devoir se retirer pour ce motif, à le signaler à l'employeur ou son représentant (Circ. DRT no 93/15, 25 mars 1993).

L'exercice du droit de retrait nécessite, au préalable ou de manière concomitante, l'utilisation de la procédure d'alerte. Le règlement intérieur peut imposer une information écrite ; mais la loi n'ayant imposé aucune formalité, le retrait peut valablement intervenir à la suite d'une information donnée par tous moyens.

Le retrait est un droit du salarié, il ne constitue en aucun cas une obligation. Le non-exercice du droit de retrait ne saurait amener une réduction ou l'élimination de la responsabilité encourue par l'employeur au titre des accidents ou maladies professionnels.

b) Absence de danger pour autrui

Le droit de retrait doit être exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent (C. trav., art. L. 231-8-2).

Toute la théorie de l'abus d'un droit a pour but d'éviter et de sanctionner l'exercice d'un droit dans le seul but de nuire à autrui. Le droit reconnu au salarié pour assurer sa propre protection ne peut être totalement égoïste et ignorer ses collègues de travail. Cette limite conduira souvent à un exercice collectif du droit de retrait. Un salarié exposé à un risque grave et imminent exercera son droit de retrait, ce qui aura pour effet l'exercice de ce même droit par ses collègues, afin d'éviter toute conséquence en chaîne. Certains dangers graves et imminents concerneront une équipe de travail, amenant chaque membre de l'équipe à exercer son droit de retrait, au même moment.

c) La difficulté est de préciser les responsabilités encourues par un salarié dont l'exercice du droit de retrait crée pour autrui un risque grave et imminent.

En l'absence de conséquences fâcheuses, le salarié fautif pourra faire l'objet de sanctions disciplinaires. Toutefois, de telles sanctions pourraient apparaître manifestement disproportionnées à la faute commise, s'il s'avère que le salarié se trouvait face à un danger grave et imminent pour lui-même, que son imprudence n'a pas eu d'effets pour autrui.

... / ...

... / ...

Si l'exercice du droit de retrait cause un risque dont est victime une personne, le salarié qui s'est retiré de son poste de travail a manqué à ses obligations et commis une faute tant civile que pénale. Il est nécessaire que l'accident subi par autrui ait sa cause dans l'exercice du droit de retrait, ce qui sera possible, en particulier, pour un salarié occupant un poste de sécurité. Sur le plan pénal, la sanction du délit d'imprudence, blessures ou homicide, pourra être appliquée. Sur le plan civil, la faute commise par le salarié pourra entraîner sa responsabilité quant aux conséquences financières subies par l'entreprise : dégâts matériels, perte de production, surcroît de cotisations accidents de travail. Le salarié fautif est susceptible de sanctions disciplinaires, éventuellement d'un licenciement pour faute grave. Le degré de la faute commise dépendra en partie des conséquences dommageables, mais aussi de la faculté d'appréciation par le salarié de la situation créée pour autrui du fait de l'exercice de son droit de retrait.

6-2 Conséquences du RETRAIT

a) Effets du retrait

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salariés 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 (C. trav., art. L. 231-8-1).

Le pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise ne permet pas de sanctionner l'exercice régulier du droit de retrait. **Une erreur du salarié quant à l'existence d'un danger grave et imminent ne constitue pas une faute sanctionnable**, dès lors que celui-ci avait un motif raisonnable de croire à un danger grave et imminent.

Pour la Cour de cassation, l'existence d'un motif raisonnable du salarié de craindre **un danger grave et imminent relève de l'appréciation souveraine des juges du fond** (Cass. soc., 11 déc. 1986, no 84-42.209 : Bull. civ. , no 597) (v. no 12). La Cour de cassation approuve le juge prud'homal qui a annulé l'avertissement prononcé à la suite de l'exercice régulier du droit de retrait.

Mais, une cour d'appel ne peut reconnaître la faute grave commise par un salarié ayant refusé de travailler en raison du non-respect des règles de sécurité, sans vérifier si le salarié avait un motif raisonnable de penser que les conditions du chantier présentaient un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé (Cass. soc., 30 oct. 2001, no 99-43.094, Giraud c/ Pintore).

En revanche, l'exercice abusif du droit de retrait, en l'absence de tout motif permettant de croire à une situation dangereuse, peut être sanctionné. La sanction disciplinaire pourra être soumise au contrôle du conseil des prud'hommes, en cas de recours du salarié (Cons. prud'h. Châteauroux, 15 mai 1984 : JCP 1984, no 111).

La cour d'appel de Paris n'a pas annulé deux licenciements intervenus à la suite de l'exercice régulier du droit de retrait ; elle les a seulement considérés sans cause réelle et sérieuse, accordant des dommages-intérêts aux salariés. En l'espèce, à la suite de la destruction par incendie de la toiture et de la charpente d'un atelier, l'employeur avait déclaré démissionnaires deux salariés invoquant l'existence d'une situation dangereuse. Les juges constatent ce danger, en l'absence de visite des lieux par un technicien compétent, de tout travail de consolidation des débris. Le retrait des salariés étant légitime, leurs licenciements sont dénués de cause réelle et sérieuse (CA Paris, 22e ch., 30 sept. 1987 : Dr. ouvrier 1988, no 245).

b) L'exercice REGULIER du droit de retrait ne peut entraîner aucune retenue de salaire. Le salarié qui s'est retiré d'une situation dangereuse doit percevoir sa rémunération comme s'il avait poursuivi son travail, quelle que soit la durée du retrait. Le maintien de la rémunération se justifie par l'idée que le chef d'entreprise doit assurer la sécurité de son personnel.

c) L'exercice COLLECTIF du droit de retrait

Le droit de retrait peut être exercé par un groupe de salariés, si chacun d'eux se croit menacé par le danger grave et imminent. L'exercice collectif du droit de retrait ne soulève pas, semble-t-il, de difficultés, s'il est régulier. L'exercice abusif du droit de retrait par un groupe de salariés doit être distingué d'un arrêt collectif de travail en vue de l'amélioration des conditions de travail, c'est-à-dire d'une grève. **En l'absence de danger grave et imminent, la différence entre les deux situations consiste dans le caractère concerté de la grève.** L'employeur doit être informé au préalable des revendications professionnelles ; éventuellement, un préavis de grève s'impose. **Le droit de retrait n'est précédé que par la procédure d'alerte ; le droit de retrait et l'alerte seront souvent effectués d'un même mouvement.** L'exercice abusif du droit d'alerte, comme la grève, amène une retenue de salaire, en l'absence de fourniture du travail dû. L'exercice abusif du droit d'alerte est susceptible de sanctions disciplinaires, ce qui n'est pas le cas de l'exercice régulier du droit de grève (Cass. soc., 11 juill. 1989, no 86-43.497, Sté nouvelle des ateliers et chantiers de la Rochelle-Pallice c/ Bobrie et a. : Bull. civ. V, no 516).

d) La durée du RETRAIT

La durée du retrait dépend de la nature du danger grave et imminent et des mesures préventives décidées par le chef d'établissement. Celui-ci, alerté par un salarié, fait procéder à une inspection des lieux de travail.

... / ...

... / ...

Il ordonne les mesures nécessaires à la suppression ou la limitation du danger. Lorsque l'employeur considère qu'il n'existe pas ou plus de danger grave et imminent, il peut ordonner au salarié de retourner à son poste de travail. En cas de refus du salarié, il doit s'efforcer de le convaincre qu'il n'a plus de motif raisonnable de craindre pour sa vie ou sa santé. A partir de quel moment l'employeur peut-il sanctionner un salarié récalcitrant dont le retrait injustifié est devenu abusif ? Il semble qu'une fois le retrait exercé à la suite d'une appréciation subjective, le législateur ait imposé le retour à une appréciation objective, c'est-à-dire celle des techniciens et de la direction de l'entreprise.

7 En cas d'intervention d'un représentant du personnel au CHS,

ou d'un délégué du personnel en faisant fonction, une inspection contradictoire est imposée et, en cas de divergence sur la réalité du danger ou les mesures préventives nécessaires, une réunion urgente du CHS est obligatoire. L'employeur prend les mesures qu'il juge utiles sous le contrôle de l'inspecteur du travail. Le CHS peut faire appel à un expert lorsqu'un risque grave est constaté dans l'établissement (voir décret 82-453, article 5-5, page 5 à 7)).

Le pouvoir disciplinaire de l'employeur semble suspendu, en cas d'intervention d'un membre du CHS, jusqu'à la consultation du CHS, en cas de divergences à la suite de l'inspection contradictoire.

8 La faute inexcusable de l'employeur

Voir le décret 82-453, article 5-9 (voir page 5).

FIN du dossier