



Droit d'alerte et droit de retrait pour les fonctionnaires d'État ou comment alerter pour protéger sa vie et sa santé au travail ?

PRÉSERVER SA SANTÉ AU TRAVAIL, c'est pouvoir détecter le danger lorsqu'il se présente. Lorsque des personnels ou un·e représentant·e des personnels en CHSCT (comité d'hygiène sécurité et conditions de travail) estiment avoir un motif raisonnable de penser qu'il existe un danger grave et imminent (DGI), ils et elles alertent l'employeur sans délai : c'est l'exercice du droit d'alerte. Ensuite, les personnels peuvent ou non estimer nécessaire de se retirer de cette situation de travail, dans ce cas ils et elles exercent leur droit de retrait. Les personnels, aussi bien que les représentant·es en CHSCT sont les seul·es à même d'apprécier cette situation, indépendamment du point de vue de l'employeur.

L'employeur a l'obligation légale de protéger la santé et la sécurité des personnels, et en cas de DGI, de prendre des mesures pour y remédier.

L'enjeu est d'importance !

C'est une garantie individuelle de pouvoir se retirer d'une situation de travail dangereuse. C'est aussi une possibilité collective de faire émerger la réalité des conditions de travail et leur impact sur la santé, notamment lorsque l'employeur cherche à les *invisibiliser*. En ce sens, cela doit constituer un levier d'action pour améliorer les conditions de travail.

La dégradation du travail est telle dans certains secteurs qu'il devrait y avoir beaucoup plus d'alertes car nombre de situations le nécessiteraient.

Pourtant, que ce soit par méconnaissance, ou en raison de l'ambiguïté des termes, ou encore face aux tentatives d'intimidation, l'alerte en cas de DGI, avec ou sans retrait, n'est pas beaucoup utilisée tant par les personnels que les représentant·es au CHSCT.

Confronté à ses carences en matière de protection et de prévention, l'employeur va toujours chercher à minimiser voire contester la réalité du DGI ou/et du droit de retrait qui peut en découler.

Il est alors essentiel de construire une stratégie syndicale qui accumule des pièces (fiches registre santé et sécurité au travail — RSST —, courriers syndicaux ou des personnels à l'employeur...) permettant un usage effectif de ces droits, en lien étroit avec les équipes syndicales.



1 — Le droit d'alerte des personnels



Article 5-6 du décret 82-453

« 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 défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Il 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 défectuosité 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.

IV. — 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, de sécurité et des conditions de travail ministériel compétent et de la commission centrale d'hygiène et de sécurité du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État. »

Qu'est-ce qu'un danger grave et imminent ?

La notion de danger grave et imminent doit être entendue, par référence à la jurisprudence sociale, comme étant une menace pour la vie ou la santé de l'agent-e, c'est-à-dire une situation de fait, pouvant provoquer un dommage à l'intégrité physique et/ou mentale du/de la travailleur/euse (extrait du guide juridique d'application du décret 82-453 de la Direction générale de l'administration de la fonction publique [DGAFP] d'avril 2015).

Ce danger doit être grave...

La circulaire administrative de la Direction des relations au travail (DRT) n° 93/15 du 25 mars 1993 le définit comme « susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant pouvoir 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.

Au-delà du risque d'accident et de maladie professionnelle, le danger va englober les effets des nuisances liées aux conditions de travail (poussières, bruits excessifs, etc.) dès lors que ces nuisances prennent un caractère aigu pouvant créer un danger imminent.

... et imminent

L'imminence évoque la survenance d'un événement dans un avenir très proche, dans très peu de temps. À noter tout de même que cette notion n'exclut pas celle de « risque à effet différé ». Par exemple, une pathologie cancéreuse résultante d'une exposition à des rayonnements ionisants ou à des poussières d'amiante peut se manifester après un long temps de latence, mais le danger d'irradiation ou d'une exposition à l'amiante, 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. »

Le guide de la DGAFP précise également : « 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 DGI pour sa vie et sa santé. »

Cela veut dire que l'agent-e n'a besoin que d'un « motif raisonnable de penser que » sa situation de travail l'expose à un DGI pour user de son droit d'alerte, voire de son droit de retrait. Cette rédaction implique le droit à l'erreur de l'intéressé-e comme le confirme la jurisprudence (arrêt Cour cass., Précilec 11 décembre 1986).

Ce que doit faire l'agent-e

Lorsqu'un-e agent-e constate une situation de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ou une défectuosité dans les systèmes de protection il signale cette situation à son/sa chef-fe de service ou son ou sa représentant-e.

Ce signalement peut être exprimé verbalement.

Le personnel n'a pas à solliciter une quelconque autorisation ni même à signaler le danger par écrit (CE 11 mai 1990, n° 90213, Guyomarch), même si on conseillera tout de même d'acter le signalement par écrit pour en conserver une trace, d'informer en parallèle le CHSCT, la section syndicale, le syndicat pour qu'il intervienne.

Selon le guide juridique de la DGAFP, le signalement doit ensuite être formalisé sur le registre spécifique prévu à l'article 5-8 (alors que cela n'est pas prévu par le décret) et tenu sous la responsabilité du chef de service ou d'établissement.

Il importe donc d'adosser le signalement du DGI à des stratégies syndicales permettant de déjouer la contestation de l'employeur : fiches RSST, courriers, courriels, tracts et communiqués syndicaux, certificats médicaux...

Pour les personnels non-fonctionnaires victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, il est possible de bénéficier du régime de la faute inexcusable de l'employeur si un risque de DGI avait été signalé auparavant (art. L. 452.1 et suivants du Code de la Sécurité sociale). Celle-ci permet à l'agent-e victime de bénéficier d'une indemnisation complémentaire.

2 — Le droit de retrait des agent-es d'une situation de danger grave et imminent

Dès lors qu'un-e agent-e a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, l'article 5-6 du décret 82-453 stipule qu'« Il peut se retirer d'une telle situation ».

Pour se retirer d'une telle situation, l'agent-e doit au préalable s'assurer que sa mise en retrait « ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent. » (art. 5-6, alinéa III) Ensuite il faut appeler rapidement le/la chef-fe de service et expliquer qu'un ou plusieurs agent-es font usage de leur droit de retrait : « Pour des motifs sérieux et raisonnables d'atteintes à la santé, je vous informe que je fais usage de mon droit de retrait, encadré par le décret 82-453. » Chaque personnel concerné par le droit de retrait doit individuellement faire cette démarche.

Une fois le/la chef-fe de service prévenu-e par oral et par écrit, il faut contacter en urgence les membres du CHSCT compétent, ainsi que les organisations syndicales, pour les avertir que le ou les personnels se sont placés en droit de retrait et pour qu'ils ou elles viennent constater le danger grave et imminent.

Le retrait n'autorise pas à rentrer chez soi ou à s'éloigner du lieu de travail, il s'agit seulement de s'extraire de la zone exposée au risque.

La cause du droit de retrait dépend parfois de l'état de santé de la personne (intolérance aux produits chimiques par exemple).

Le droit de retrait est un droit individuel qui peut s'exercer collectivement. Par ailleurs le droit de retrait n'est qu'une possibilité et il ne saurait être reproché à un-e agent-e victime d'un accident de service de ne pas s'être retiré-e d'une situation de travail qui s'est révélée dangereuse.

En lien avec les équipes syndicales, les personnels ne doivent pas hésiter à alerter et selon les situations à user de leur droit de retrait.

Les limites du droit de retrait

Comme l'indique l'alinéa III de l'article 5-6 : le droit de se retirer de sa situation de travail « doit s'exercer de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent ». Par autrui il faut entendre aussi bien les collègues que le public éventuellement accueilli.

De plus, dans la fonction publique, certaines missions de sécurité des biens et des personnes sont considérées incompatibles avec l'exercice du droit de retrait individuel, qui serait de nature à compromettre 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 (voir alinéa IV de l'art. 5-6)

Les conséquences du droit de retrait

L'article 5-6 du décret 82-453 dit dans son alinéa 2 : « Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent ou d'un groupe d'agent qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils et elles avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un DGI pour la vie ou la santé de chacun d'eux ».

Si la direction juge le retrait injustifié, elle effectuera une retenue sur salaire pour absence de service fait.

Selon la jurisprudence seuls les retraits abusifs, déraisonnables pourraient entraîner une sanction disciplinaire et le cas échéant une procédure d'abandon de poste.

L'employeur va souvent chercher à contester aux personnels leur droit de retrait. C'est pourquoi il est important d'exercer ce droit en lien avec les équipes syndicales et, comme pour l'alerte en cas de danger grave et imminent, d'adosser le droit de retrait à des stratégies syndicales permettant de déjouer la contestation de l'employeur : fiches RSST, courriers, tracts et communiqués syndicaux, certificats médicaux...

La reprise du travail

Tant qu'il ou elle considère avoir un motif raisonnable de penser être exposé·e à un danger grave et imminent, l'agent·e est en droit de ne pas reprendre son travail.

En revanche lorsque la direction a pris les mesures pour faire cesser le danger l'agent·e doit reprendre son service.

Cependant, le/la chef·fe de service n'a pas pour obligation de donner l'ordre de reprise du travail après avoir pris

des mesures. Les personnels doivent reprendre le travail lorsque le danger est écarté (CE 02/06/2010 320935).

Il arrive parfois que l'employeur nie la réalité du DGI dès l'appel de l'agent·e et ordonne le retour au travail en cas d'exercice du droit de retrait. Il importera alors aux organisations syndicales et au CHSCT de s'emparer de la situation et d'agir pour faire respecter le droit et assurer par la même la protection des personnels.



Jurisprudences

Voici quelques jurisprudences sur le droit de retrait concernant les salarié·es du secteur privé. Il ne faut surtout pas en faire des généralités dans la mesure où chaque solution retenue par les juges dépend des circonstances de chaque affaire.

- Cass. soc., 17 oct. 1989, n° 86-43272 : retrait injustifié pour un salarié qui quitte son bureau sans autorisation et s'installe dans un autre local au motif que les courants d'air dont il se plaint présentent un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé ;
- CA Paris, 16 janv. 1992, n° 91/34223 : retrait justifié pour un salarié chargé de conduire un camion de chantier dont les freins sont défectueux ;
- CA Douai 20 avril 2012 n° 11/01756 : retrait justifié pour un salarié chargé de nettoyer des voitures

dans un atelier dont la température tournait autour de 3 °C ;

- Cass. soc., 1er mars 1995, n° 91-43406 : retrait justifié pour défaut de conformité des installations de l'entreprise avec les normes de sécurité ;
- Cass. soc., 10 mai 2001, n° 00-43437 : retrait justifié pour un chauffeur de bus qui refuse de conduire un autobus dont il estime que la direction est trop dure et la suspension trop souple, alors que le médecin du travail l'avait seulement déclaré apte à la conduite de véhicules à la direction souple.
- Cour d'appel de Lyon 21 oct. 2004 n° 2001-03100 : retrait justifié pour une salariée victime de violences morales avérées.

3 — Le droit d'alerte d'un·e membre du CHSCT



Article 5-7 du décret 82-453

« 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 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.

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.

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. À 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. »

Article 5-8 du décret 82-453

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, de sécurité et des conditions de travail ;
- 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 s'agit d'un registre spécial distinct du registre santé et sécurité au travail mis à la disposition des personnels (article 3-2).

Si un-e membre du CHSCT constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, par l'intermédiaire ou non d'un-e agent-e il ou elle doit alerter l'employeur.

Lorsque qu'un-e représentant-e du CHSCT exerce son droit d'alerte, il est important de suivre la procédure encadrée par l'article 5-8, étape par étape et d'aller au bout si nécessaire.

1) Aviser immédiatement, par téléphone et par un courriel dans la journée, l'employeur ou son/sa représentant-e de la situation de danger grave et imminent

2) Consigner par écrit, dès que possible, sur le registre spécial DGI (art. 5-8). La situation du ou des postes de travail concernés, la nature du danger et de sa cause, ainsi que le nom du ou des personnels exposés.

3) Procéder sur-le-champ à l'enquête conjointe entre l'employeur ou son/sa représentant-e et le/la membre du CHSCT qui a alerté.

Celle-ci s'effectue sur le lieu de travail où existe le danger. Les personnels concernés doivent être entendus avec leur accord et l'enquête doit être approfondie afin de permettre de dégager des solutions immédiates et d'autres plus durables pour remédier au risque constaté.

L'art.75 décret 82-453 prévoit que le temps passé par le/la membre du CHSCT à l'enquête et à la recherche de solutions est considéré comme du temps de travail et donne droit à des autorisations spéciales d'absences non contingentées.

4) Demander à l'employeur de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier : il y est contraint par la loi.

Les mesures prises par la direction doivent être inscrites sur le registre spécifique.

5) 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'inspection du travail.

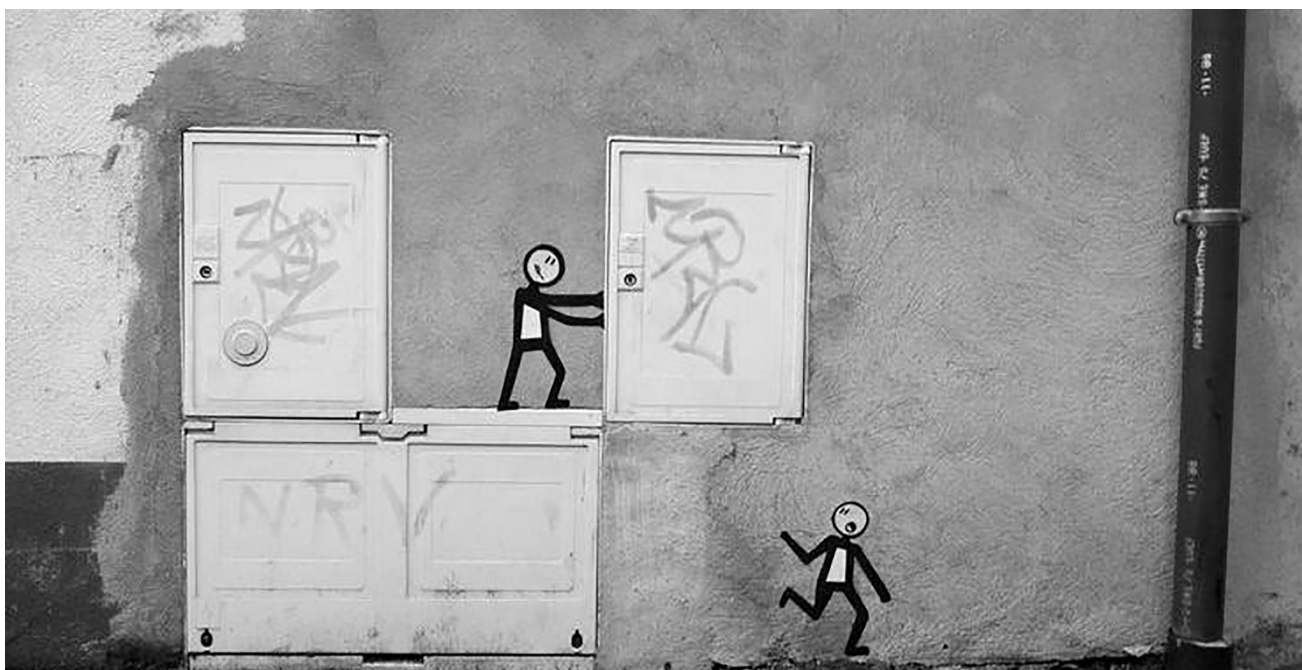
6) À défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du CHSCT sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspection du travail est saisie obligatoirement par l'employeur. Cette saisine va donner lieu à un rapport de l'inspection du travail qui sera communiqué au CHSCT. Celui-ci indique, s'il y a lieu, les manquements en matière d'hygiène et de sécurité et les mesures proposées pour remédier à la situation.

Dans les quinze jours, le chef de service apporte une réponse motivée à l'inspection du travail « en indiquant les mesures immédiates qui ont fait suite au rapport ainsi que les mesures qu'il va prendre accompagnées d'un calendrier. » (art. 5-5) Cette réponse est communiquée au CHSCT ainsi qu'aux inspecteur-trices santé et sécurité au travail.

En cas de blocage supplémentaire l'article 5-5 prévoit un recours auprès du/de la ministre de tutelle.

Lorsque l'alerte provient d'un-e représentant-e du CHSCT, le rapport de force est alors plus favorable pour contraindre l'employeur à prendre des mesures adaptées.

Cela permet également de ne pas se laisser enfermer dans des tentatives d'entrave de l'employeur au droit des représentant-es du personnel et des personnels.





Perspectives syndicales

La situation de danger grave et imminent n'est pas si fréquente si l'on en croit les discours patronaux, mais il appartient aux militant·es de faire avancer les droits des salarié·es. Le motif *raisonnable* est une formulation qui nous permet d'élargir au maximum la réflexion avec les salarié·es sur ce que doit être la préservation de la santé. Pour nous, c'est le travail qui doit s'adapter à la personne humaine et non l'inverse comme c'est trop souvent le cas. Nous pouvons donc penser que les salarié·es sont bien plus souvent qu'ils-elles ne le pensent dans des situations inacceptables.

Quelques exemples de situations :

- Issues de secours fermées ou encombrées : DGI !
- Refus du directeur de faire analyser les peintures anciennes (peut-être au plomb) que des salariés d'une entreprise extérieure grattent en présence des agent·es : motif raisonnable de penser qu'il existe un DGI !
- Pas d'extincteurs ou en mauvais état dans les locaux : DGI !
- Refus d'analyser l'atmosphère d'un bureau sous plafond amianté : un motif raisonnable de penser qu'il existe un DGI !
- Refus de reclasser un·e agent·e qui a un avis d'invalidité partielle sur son poste de travail par le médecin de prévention pour harcèlement : DGI !
- Massicot vétuste, défectueux, non vérifié par un organisme agréé : motif raisonnable de penser qu'il existe un danger grave et imminent pour les utilisateurs/trices.
- Refus de prendre des mesures immédiates quand il y a 30° ou davantage dans un bureau : DGI pour les asthmatiques, les cardiaques, etc.

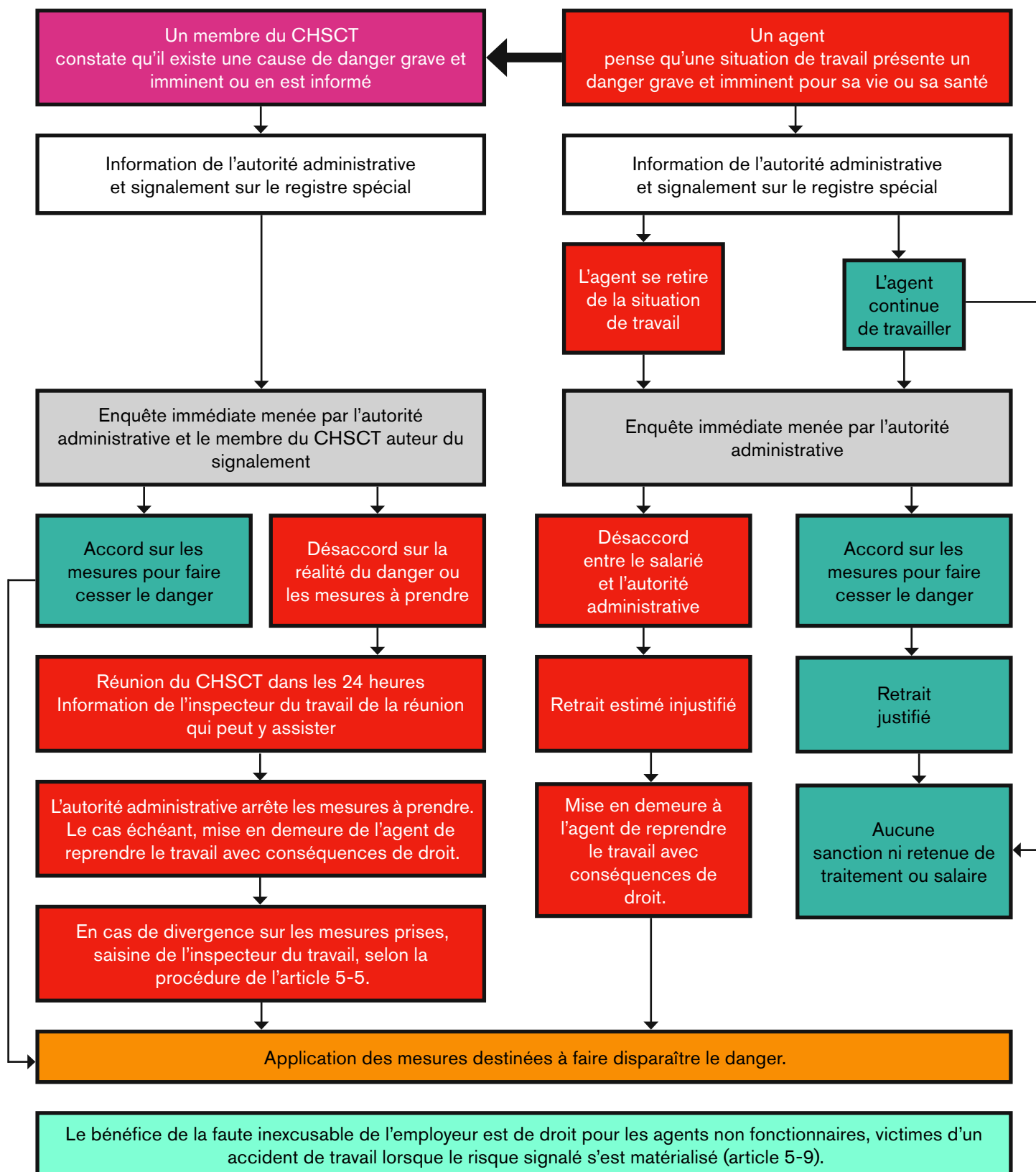


Si tout le monde comprend le terme *grave* (danger pour la santé, pour la vie, pour l'intégrité physique ou psychique), le terme *danger imminent* est interprété de manière restrictive par la hiérarchie, en position de domination sociale extrêmement forte, structurellement, voire bien trop souvent, abusivement !

Pour Solidaires, l'exercice du droit d'alerte, suivi ou non d'un retrait d'agent·es de leur situation de travail, est un moyen important de mettre en débat avec l'employeur la protection de la santé des personnels et l'amélioration de leurs conditions de travail, de pointer sa responsabilité et de rappeler son obligation de sécurité de résultat. C'est aussi un moyen d'engager une action collective sur le terrain, de sensibiliser les personnels à leur rapport au travail et de mettre ce dernier en débat. En ce sens, c'est un outil d'action et d'émancipation...

Dans les cas où l'employeur conteste les DGI, il y a un intérêt à évaluer la pertinence d'engager des démarches contentieuses, en ne s'arrêtant pas au refus de l'employeur, en particulier pour faire avancer l'application du droit tout en lui rappelant son obligation de sécurité de résultat.

Procédure de droit d'alerte et de droit de retrait



Outils déjà parus

Outils n° 1

Pressions au travail :
quand des collègues « pètent les plombs »

Outils n° 2

Le Document Unique : une opportunité pour
rendre visible ce que vivent les salariés...

Outils n° 3

Le stress... tout le monde en parle... que faire ?

Outils n° 4

Donner la parole aux salarié-es

Outils n° 5

L'expertise CHSCT

Outils n° 6

Droit de retrait et droit d'alerte

Outils n° 7

Les cancers professionnels, un enjeu syndical

Outils n° 8

Agir syndicalement lorsqu'un-e collègue
se suicide ou tente de se suicider

Outils n° 9

La réforme de la médecine du travail

Outils n° 10

Instance de coordination des CHSCT

Outils n° 11

La pénibilité au travail : quelle compensation
et quelle prévention ? Le compte pénibilité

Outils n° 12

Pressions et répressions sur les militant-es syndicaux

Outils n° 13

Lien de subordination et représentation du personnel

Outils n° 14

Le droit d'alerte sanitaire et environnemental :
un nouveau droit pour les salariés et les
représentants au CHSCT

Outils n° 15

La pénibilité au travail

Outils n° 16

Fonction publique d'État : l'impact des
réorganisations sur les conditions de travail

Outils n° 17

Surveillance au travail, les droits et recours
des salarié-es, les obligations des employeurs

Outils n° 18

Modifications issues des lois Macron et Rebsamen
relatives à la médecine du travail
et au fonctionnement du CHSCT

Outils n° 19

Addictions : un risque professionnel
Comment prendre en charge syndicalement les
addictions au travail ?

Outils n° 20

Modifications relatives au CHSCT
après les lois Rebsamen et El Khomri

Outils n° 21

Le maintien dans l'emploi et les modifications
apportées à la procédure d'inaptitude

Outils n° 22

Le suivi médical des salarié-es au 1^{er} janvier 2017

Sur notre site :

<http://www.solidaires.org/-Les-fiches-Conditions-de-travail>

Sur le site de la Petite boîte à outils :

<http://la-petite-boite-a-outils.org/les-fiches-sante-et-conditions-de-travail/>