

## *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, et a été modifié en 2011 par le décret 2011-774 (article 5-8).

### **Vous trouverez dans ce dossier les deux éléments suivants :**

- 1) **Un extrait des textes** « Fonction Publique d'Etat » concernant la notion de « Procédure d'alerte et droit de retrait en cas de danger grave et imminent ».

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-CT** sera pris au sens soit de « **Comité** Hygiène , Sécurité et Conditions de Travail » (spécial, départemental ou académique), soit de « **Commission** Hygiène et Sécurité » qui se réunit dans les établissements scolaires publics du 2<sup>ème</sup> 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.

# Sommaire de ce dossier

## **Extrait des Textes « Fonction Publique d'Etat »**

Le décret 82-453 modifié par le décret 201-774 du 28 juin 2011 et la circulaire DGAFP du 8 août 2011 relatif à : *« l'Hygiène et à la Sécurité au travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la Fonction Publique »*

<b>Article 5-8</b> : Le registre de signalement d'un danger grave et imminent.....	page 3
<b>Article 5-6 à 5-9</b> : La notion de danger grave et imminent, définition, procédure d'alerte, droit de retrait de l'agent .....	page 3 à 6
<b>Article 5-9</b> : La faute inexcusable de l'employeur.....	page 6
<b>Procédure</b> en cas de danger grave et imminent .....	page 7
<b>Modèle de registre spécial</b> en cas de danger grave et imminent.....	page 8

**Le décret 82-453** modifié par le **décret 2011-774 du 28 juin 2011** et la circulaire DGAFP du 8 août 2011 relatif à : *« l'Hygiène et à la Sécurité au travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la Fonction Publique »*

### **LE REGISTRE DE SIGNALEMENT D'UN DANGER GRAVE ET IMMINENT (ARTICLE 5-8)**

A la suite du signalement d'un danger grave et imminent soit par l'agent directement concerné soit par un membre du CHSCT, 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. Un modèle de registre spécial figure en annexe n° 7 de la présente circulaire.

Le registre spécial est tenu à la disposition du CHSCT et des agents de contrôle susceptibles d'intervenir (inspecteurs santé et sécurité au travail et, le cas échéant, inspecteurs du travail).

### **LE DROIT D'ALERTE ET DROIT DE RETRAIT (ARTICLES 5-6 A 5-9)**

*« Les articles 5-6 à 5-9 ont transposé réglementairement ces droits présents dans le code du travail aux articles L. 4131-1 à L. 4132-5, eux-mêmes issus de la directive cadre européenne n° 89/391/CEE du 12 juin 1989 du conseil des communautés européennes, concernant la mise en œuvre 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 œuvre de cette procédure particulière fera l'objet d'un suivi annuel dans le cadre du bilan mentionné à la fiche VI. 1 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 n°5 de la présente circulaire). »*

### **LA PROCEDURE D'ALERTE**

*« Le fonctionnaire ou l'agent signale immédiatement à l'autorité administrative (chef de service) ou à son représentant (article 5-7) 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 (1er alinéa de l'article 5-6). Le signalement peut être effectué verbalement par l'agent<sup>12</sup>.*

*A cet égard, il apparaît tout à fait opportun que le CHSCT compétent soit informé de la situation en cause.*

*De même un membre du CHSCT 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 (1er alinéa de l'article 5-7).*

*Dans les deux hypothèses le signalement doit être par la suite inscrit de façon formalisée dans le registre spécial mentionné à l'article 5-8 et tenu sous la responsabilité du chef de service. Un modèle de registre spécial figure en annexe n°7 de la présente circulaire.*

*La procédure prévue aux articles 5-5 et 5-7 et explicitée au point infra III.2.2 soit faire suite à la procédure d'alerte. »*

---

<sup>12</sup> CE, 12 juin 1987, req. n° 72388, publié au Rec. Lebon. Serait donc illégale la clause d'un règlement intérieur obligeant le salarié à faire une déclaration par écrit, car elle lui imposerait une sujétion qui n'est pas justifiée par les nécessités de la sécurité. (CE, 11 juillet 1990, req. n° 85416, publié au Rec. Lebon).

## L'EXERCICE DU DROIT DE RETRAIT

### CONDITIONS D'EXERCICE DU DROIT DE RETRAIT

« La notion de **danger grave et imminent** doit être entendue, par référence à la jurisprudence sociale, comme étant une menace directe pour la vie ou la santé du fonctionnaire ou de l'agent, c'est-à-dire une situation de fait pouvant provoquer un dommage à l'intégrité physique ou à la santé de la personne.

Le danger en cause doit donc être **grave**. Selon la circulaire de la direction générale du travail du 25 mars 1993, un danger grave est « un danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir 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 (déviations 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 »<sup>13</sup>. 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;

---

<sup>13</sup> Cf. <http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Danger-grave-et-imminent.html>.

« Le caractère imminent du danger se caractérise par le fait que le danger est « susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché. L'imminence du danger suppose qu'il ne se soit pas encore réalisé mais qu'il soit susceptible de se concrétiser dans un bref délai. Il convient de souligner que cette notion n'exclut pas celle de « risque à effet différé » ; ainsi, par exemple, une pathologie cancéreuse résultant d'une exposition à des rayonnements ionisants peut se manifester après un long temps de latence mais le danger d'irradiation, lui, est bien immédiat. L'appréciation se fait donc au cas par cas<sup>14</sup> ».

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.

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 danger grave et imminent pour sa vie et sa santé**<sup>15</sup>. De ce point de vue, le danger auquel prétend échapper le salarié ne doit pas nécessairement être étranger à la personne de celui-ci<sup>16</sup>.

Il est possible de se référer aux jurisprudences sociales afin de préciser la condition de croyance raisonnable en un danger grave et imminent.<sup>17</sup>

Par ailleurs, le droit de retrait est un droit individuel : l'agent doit estimer raisonnablement qu'il court un risque grave et imminent pour sa santé et sa sécurité<sup>18</sup>.

L'exercice du droit de retrait impose préalablement ou de façon concomitante la mise en œuvre de la procédure d'alerte telle qu'elle résulte de l'article 5-6, alinéa 1 et de l'article 5-7, alinéa 1.

Enfin, d'une façon générale, le droit de retrait 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. »

<sup>15</sup>Cass. Soc., 28 novembre 2000, pourvoi n° 98-45.048 ; dans le même sens : Cass. Soc., 23 mars 2005, pourvoi n° 03-42.412  
<sup>16</sup> Il en a ainsi été décidé à propos de la demande en paiement de salaire présentée par un gardien qui avait arrêté son travail en raison d'un état de santé ne lui permettant pas le contact avec les animaux ou les produits chimiques. La cour d'appel avait rejeté sa réclamation au motif que le danger grave et imminent pour la vie et la santé du salarié doit trouver sa cause dans un motif étranger à la personne du salarié. Cette décision a été cassée sur la considération que « la condition d'extériorité du danger n'est pas exigée d'une manière exclusive par les articles susvisés » (Cass. Soc., 20 mars 1996, Bull. 1996, V, n° 107 p. 73, pourvoi n° 93-40.111).

<sup>17</sup> Cf Rapport Annuel 2007 de la cour de Cassation, Troisième partie Etude « la santé dans la jurisprudence de la cour Cassation.

**Certaines décisions admettent le bien fondé du retrait dans les circonstances suivantes:**

- chauffeur refusant de conduire un camion ayant fait l'objet d'une interdiction de circuler de la part du service des mines Cass. Soc., 5 juillet 2000, pourvoi n° 98-43.481
- conducteur d'autobus ayant refusé de piloter un véhicule à la suspension dure alors que le médecin du travail l'avait seulement déclaré apte à la conduite d'un véhicule à suspension souple Cass. Soc., 10 mai 2001, pourvoi n° 00-43.437
- peintre-ravaleur ayant contesté la solidité de l'échafaudage sur lequel il travaillait Cass. Soc., 23 juin 2004, pourvoi n° 02-45.401;

**D'autres décisions ne reconnaissent pas au salarié un motif raisonnable de se retirer du travail**, notamment parce que les faits allégués n'étaient pas établis ou pas de nature à constituer un motif valable :

- salariée ayant quitté sans autorisation préalable son bureau en raison de l'existence de courants d'air et refusé de le réintégrer après s'être installée dans un autre local Cass. Soc., 17 janvier 1989, pourvoi n° 86-43.272 ;
- maçons ayant refusé d'effectuer la pose d'un plancher au 2e étage d'un bâtiment en construction au motif qu'il pleuvait et qu'il y avait du vent Cass. Soc., 20 janvier 1993, Bull. 1993, V, n° 22, p. 15, pourvoi n° 91-42.028 ;
- chauffeur ayant invoqué au cours d'un déplacement une défectuosité du système de freinage de son véhicule, informé son employeur du danger puis procédé à son retour au siège de la société sans effectuer le chargement chez un client Cass. Soc., 10 janvier 2001, pourvoi n° 99-40.294 ;
- conducteurs d'autobus s'étant retirés de l'ensemble des lignes du réseau alors que la sécurité n'était compromise que dans un seul quartier de la ville Cass. Soc., 23 avril 2003, pourvoi n° 01-44.806.

<sup>18</sup> CE, 15 mars 1999, n°1835545

### **MODALITES D'EXERCICE DU DROIT DE RETRAIT**

*« Le droit de retrait prévu par l'article 5-6 constitue pour l'agent **un droit et non une obligation**<sup>19</sup>. A la suite du signalement d'un danger grave et imminent soit par l'agent directement concerné soit par un membre du CHSCT, l'autorité administrative ou son représentant doit procéder sur le champ à une enquête.*

*Si le signalement émane d'un membre du CHSCT, celui-ci doit obligatoirement être associé à l'enquête. La présence d'un membre du CHSCT 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 CHSCT compétent en étant informé.*

*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 CHSCT compétent, au plus tard, dans les 24 heures, l'inspecteur du travail territorialement compétent et désigné dans les conditions mentionnées au point II.2.2.3 supra, est informé de cette réunion et peut assister à titre consultatif à la réunion de ce CHSCT.*

*En dernier ressort, l'autorité administrative arrête les mesures à prendre<sup>20</sup>, et met, si nécessaire en demeure par écrit l'agent de reprendre le travail sous peine de mise en œuvre 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.*

A défaut d'accord sur ces mesures entre le chef de service et le CHSCT compétent, l'inspecteur du travail est cette fois obligatoirement saisi et met en œuvre la procédure prévue à l'article 5-5 du décret (cf. point II.2.2.4). Un récapitulatif synthétique de la procédure est donnée en annexe n°5. »

<sup>19</sup> Cass. Soc., 9 décembre 2003, pourvoi n° 02-47.579

<sup>20</sup> Les dispositions de l'article 5-6 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982, relatives au droit de retrait des agents de la fonction publique en cas de danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé, **ne subordonnent pas la reprise de son service par un agent ayant exercé son droit de retrait à une information préalablement délivrée par l'administration** sur les mesures prises pour faire cesser la situation ayant motivé l'exercice de ce droit. Si ces dispositions prévoient que 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, elles n'impliquent pas que l'administration doive inviter cet agent à reprendre son travail dès que la situation de danger a disparu. (CE, 2 juin 2010, req. n°320935).

### **SANCTION EN CAS DE NON PRISE EN COMPTE DE L'ALERTE OU DU RETRAIT (ARTICLE 5-9)**

« En 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, 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 CHSCT avaient signalé au chef de service ou à son représentant le risque qui s'est matérialisé.

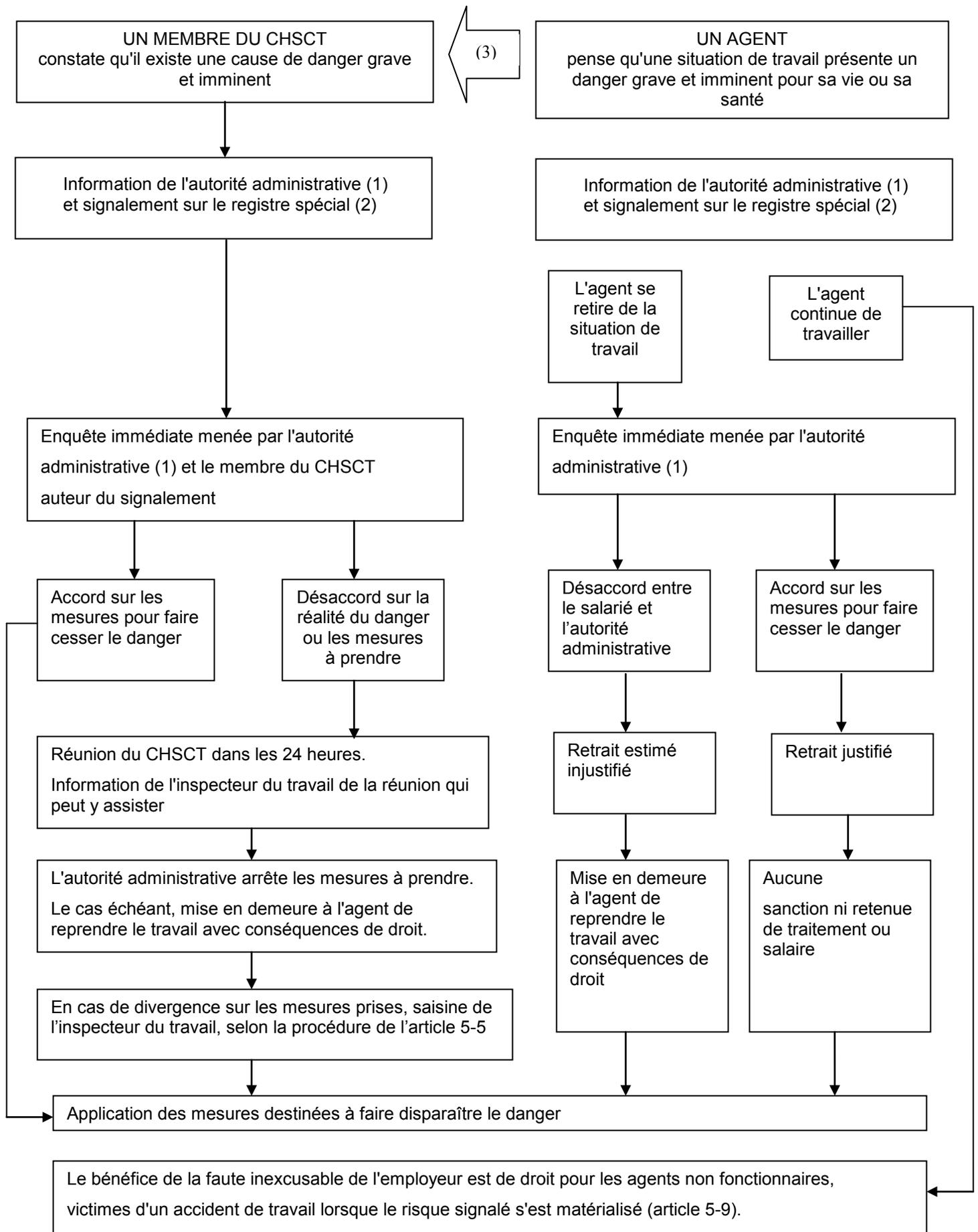
Ce dispositif qui relève du régime général de la sécurité sociale permet, dans les conditions posées par les articles L.452-2 à L.452-5 du code de la sécurité sociale, à l'agent victime de bénéficier d'une indemnisation complémentaire du préjudice qu'il a subi ».

« **Art. 5-10.** — L'autorité administrative prend les mesures et donne les instructions nécessaires pour permettre aux agents, en cas de danger grave et imminent, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail. »

### **LES LIMITES A L'EXERCICE DU DROIT DE RETRAIT (ARTICLE 5-6 DERNIER ALINEA)**

« L'exercice de certaines activités de service public peut être incompatible par nature avec l'usage du droit de retrait. Il en va ainsi des activités 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'article 5.6 dernier alinéa du décret précise donc que la détermination des activités 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 CHSCT ministériel ou central compétent ainsi qu'à la commission centrale de l'hygiène et de la sécurité du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État. »



(1) Autorité administrative ou son représentant

(2) Voir annexe II

(3) Information souhaitable et opportune

**Annexe 7: Exemple de registre spécial destiné au signalement d'un danger grave et imminent par un membre du CHS ou par un agent**

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

*Administration :*

*Pages : (1)*  
*CHSCT : (1)*

*Établissement ou service :*

*Bureau ou atelier 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 du danger grave et imminent encouru :*

*Description de la défaillance constatée (indiquer depuis quand) :*

*Date :*

*Heure :*

*Signature de l'agent :*

*Signature du représentant du CHSCT : (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 CHSCT

**(2)** Le chef de service doit désigner au personnel, par une information appropriée, le représentant de l'employeur habilité à recevoir ce signalement.

**(3)** Le cas échéant.

