

FICHE TECHNIQUE N°1



SANTÉ TRAVAIL



PROCÉDURE DE DROIT D'ALERTE ET DE DROIT DE RETRAIT



N'oublions pas que les dispositions réglementaires en la matière sont récentes et ceci tout particulièrement pour les fonctionnaires et les agents publics (1995).

Actuellement, les contestations, contentieux et refus de l'administration sur la reconnaissance des faits comme du bien fondé des droits d'alertes et droits de retraits sont encore trop nombreux et mobilisent une vigilance et un combat quotidien.

L'histoire nous rappelle que c'est l'action collective des salariés qui leur permettait de se retirer d'une situation de danger grave et imminent...

Plus que jamais ne laissons pas un salarié isolé lors d'un droit d'alerte ou de retrait !

C'est la **loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982** qui a introduit dans la législation française du travail une procédure d'alerte et un droit de retrait du poste de travail au bénéfice des salariés se trouvant devant un danger grave et imminent (articles L. 231-8, L. 231-8-1, L. 231-8-2 et L. 231-9 du code du travail).

La loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991, a intégré au droit français les dispositions des directives communautaires, notamment la directive-cadre n° 89/391 du 12 juin 1989 relative à la protection de la santé et à la sécurité des travailleurs. Cette loi a ainsi notamment précisé l'étendue de la procédure d'alerte en modifiant l'article L.231-8 du code du travail et le code de la santé publique.

En droit public, c'est le décret n° 95-680 du 9 mai 1995 qui a tiré les conséquences de la directive précitée et modifié le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

Les articles 5.6 à 5.8 de ce décret reprennent, pour une très large part, les termes du code du travail (l'article 5.6 agrège ainsi diverses dispositions des articles L. 231-8 à L. 231-8-2, tandis que l'article 5.7 s'inspire très directement de l'article L. 231-9).

Par ailleurs, la réglementation distingue l'alerte et le retrait. Elle ne lie pas formellement la procédure d'alerte à l'exercice du droit de retrait. En revanche, l'usage du droit de retrait s'accompagne nécessairement d'une alerte.

En l'état actuel des choses, la dégradation des locaux de travail, l'organisation parfois pathogène du travail, le mal être ou la souffrance au travail, conduisent les élus et mandatés de la CGT Finances à avoir recours à ces outils pour protéger la santé des collègues sans perdre de vue qu'ils doivent en parallèle construire avec tous les salariés le rapport de force nécessaire pour imposer à l'administration la mise en œuvre réelle de mesures de prévention et de sécurité.

Le droit d'alerte et droit de retrait (articles 5-5 à 5-9)

Les articles 5-5 à 5-9 ont transposé réglementairement les droits présents dans le code du travail aux articles L. 4131-1 à L. 4132-5.

La mise en oeuvre de cette procédure particulière fait l'objet d'un **suivi annuel dans le cadre du bilan du CHSCT**.

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**.

1. La procédure d'alerte

procédure prévue aux articles 5-5 et 5-8 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail

Le fonctionnaire ou l'agent signale immédiatement à l'autorité administrative (chef de service: DDFIP, DR...) 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, mais il apparaît tout à fait indispensable qu'il informe le CHSCT compétent, de la situation en cause (l'administration transmet souvent l'information de façon tardive).

Selon le Conseil d'Etat (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 et Cass. Soc., 28 novembre 2000, pourvoi n° 98-45.048 ; dans le même sens : Cass. Soc., 23 mars 2005, pourvoi n° 03-42.412).

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: DDFIP, DR...) 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 des dangers graves et imminents mentionné à l'article 5-8 et tenu sous la responsabilité du chef de service (DDFIP, DR...).

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, et établir un rapport adressé conjointement au chef de service, au CHSCT compétent, à l'inspecteur santé sécurité au

travail, et pour information au médecin de prévention et au préfet du département.

2. L'exercice du droit de retrait

procédure prévue aux articles 5-6 à 5-8 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail.

2.1. 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, dans un délai très rapproché.**

☛ Le danger 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 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.

☛ Le caractère imminent du danger :

il 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 »**;

par exemple, une pathologie cancéreuse résultant d'une exposition à des rayonnements ionisants ou des fibres d'amiante peut se manifester après un long temps de latence mais le danger d'irradiation ou l'exposition à des fibres d'amiante, eux, sont bien immédiats. L'appréciation se fait donc au cas par cas.

☛ le motif **croyance raisonnable en un danger grave et imminent** :

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**. De ce point de vue, le danger auquel prétend échapper le salarié ne doit pas nécessairement être étranger à la personne de celui-ci.

Par ailleurs, le droit de retrait comme le droit d'alerte est un droit individuel : l'agent doit estimer raisonnablement qu'il court un risque grave et imminent pour sa santé et sa sécurité.

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.

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.

2.2. Modalités d'exercice du droit de retrait

Le droit de retrait prévu par l'article 5-6 constitue pour l'agent **un droit individuel et non une obligation**.

Aussi à la suite du signalement d'un danger grave et imminent, le fonctionnaire ou un groupe d'agents ont pu exercer un droit de retrait pour se soustraire à ce danger.

Dès déclenchement du droit d'alerte, une enquête est réalisée en présence d'un membre du CHSCT, et l'autorité administrative doit prendre les dispositions propres à remédier à la situation du danger grave et imminent, et établir un rapport adressé conjointement au chef de service, au CHSCT compétent.

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 est informé de cette réunion et peut assister à titre consultatif à la réunion de ce CHSCT.

A défaut d'accord sur ces mesures entre le chef de service et le CHSCT compétent, l'inspecteur du travail territorialement compétent est cette fois obligatoirement saisi et met en oeuvre la procédure prévue à l'article 5-5 du décret.

En cas de désaccord du chef de service sur le rapport établi par l'inspecteur du travail ou que les mesures indiquées dans la réponse du chef de service ne sont pas exécutées, l'inspecteur du travail transmet son rapport par voie hiérarchique au Ministre compétent.

Ce dernier fait connaître sa réponse dans un délai d'un mois.

Le rapport et la réponse sont communiqués au CHSCT de proximité et au CHSCT Ministériel.

En dernier ressort, l'autorité administrative arrête les mesures à prendre et met, si nécessaire par écrit, en demeure 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.

Toutefois, 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).

2.3 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.

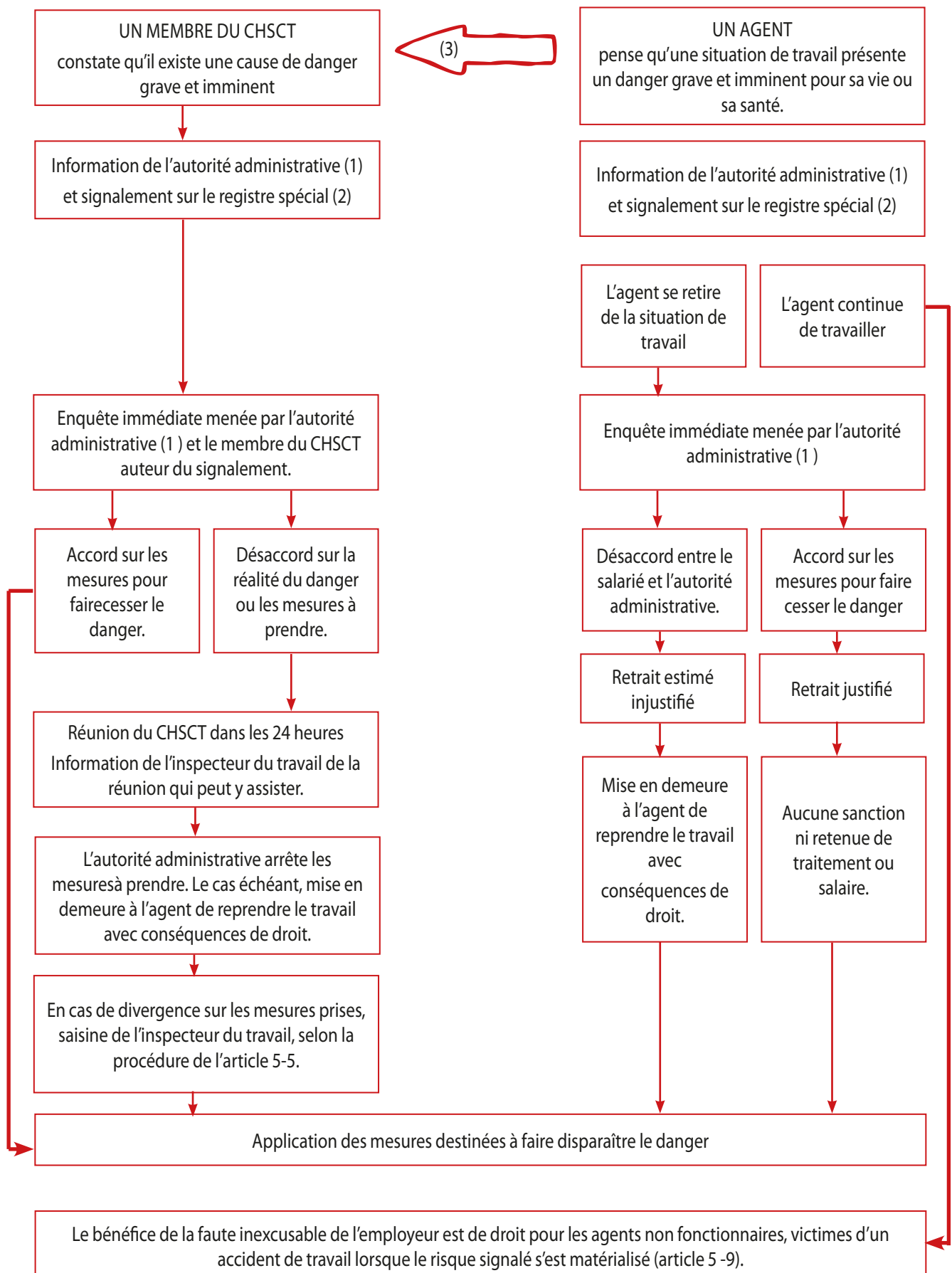
Ce dispositif qui relève du régime général de la sécurité sociale permet, dans les conditions posées par les articles L.452-2 à L.452-5 du code de la sécurité sociale, à l'agent victime de bénéficier d'une indemnisation complémentaire du préjudice qu'il a subi.

3. Les limites à l'exercice du droit de retrait (article 5-6 dernier alinéa)

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 d'une partie du service public des douanes**, du service de la police, de l'administration pénitentiaire et de la sécurité civile.

Cette limitation de l'article 5.6 dernier alinéa du décret ne s'applique pas aux agents de la DGFIP, car elle ne figure sur aucun arrêté interministériel du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé du travail et du ministre dont relève le domaine d'activité concerné.

Procédure de droit d'alerte et de droit de retrait (circulaire FP du 8 août 2011)



(1) Autorité administrative ou son représentant (2) Voir annexe II (3) Information souhaitable et opportune