

La procédure de mise en œuvre d'un danger grave et imminent

Il existe **deux procédures** pouvant être mises en œuvre en cas de danger grave et imminent (DGI) :

- La première **concerne le salarié ou l'agent, c'est le droit d'alerte**, le droit de se retirer d'une situation dangereuse.
- La deuxième **concerne spécifiquement l'attitude que doit avoir le représentant du personnel au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)** face à une situation de danger grave.

La différence marquée par le législateur entre le salarié ou l'agent et le représentant du personnel au CHSCT est importante. En effet, **le mandaté au CHSCT doit constater qu'il existe une cause de danger grave et imminent**, alors que **pour le salarié, il suffit d'avoir un motif raisonnable** de penser qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent. Pour le législateur, le représentant du personnel au CHSCT a une compétence particulière qui l'amène à constater la situation de danger. Le salarié ou l'agent a, lui, un droit à l'erreur car il lui suffit d'avoir un motif raisonnable de penser qu'il y a une situation dangereuse.

La notion de danger grave et imminent pour la vie ou la santé des travailleurs

Par danger imminent la loi entend viser les **situations où le risque est susceptible de se réaliser brusquement ou dans des délais rapprochés, un accident ou une maladie pouvant se produire d'un instant à l'autre.**

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**. Le danger est dit grave s'il **peut provoquer un accident du travail ou une maladie professionnelle grave**. Pour la sécurité sociale comme pour le ministère du travail, un accident est dit grave s'il a entraîné une **Invalidité Partielle Permanente supérieure à 10 %**.

1- Le droit du salarié ou de l'agent

S'il a un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail représente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa sécurité, ou s'il constate une défectuosité dans un système de protection, le salarié doit le signaler immédiatement à l'employeur ou à son représentant

(exemple : le cadre du service), **sans formalisme particulier**, ni utilisation directe du registre spécial des DGI, lequel est réservé aux représentants du personnel au CHSCT.

Il peut se retirer ([article L. 4131-1](#) et [L. 4132-1](#) du Code du travail).

Le droit de retrait est exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de DGI.

L'employeur ou son représentant ne peut demander au salarié de reprendre son activité dans une situation où persiste un danger grave et imminent ([article L. 4131-1 du Code du travail](#)). L'employeur est responsable de la situation de travail. C'est lui qui choisit tous les éléments du système de production. Il porte donc, dans ce cas, l'entière responsabilité de juger si la situation de danger grave et imminent n'existe pas ou n'existe plus lorsqu'il fait reprendre au salarié son activité.

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salariés qui auraient utilisé ce droit d'alerte et de retrait ([article L. 4131-3 du Code du travail](#)).

[L'article L. 4131-4 du Code du travail](#) précise que le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur serait reconnu de droit si un accident se produisait alors que la situation de risque lui avait été signalée par le ou les salariés victimes de l'accident ou un membre du CHSCT.

[L'article L. 4132-5 du Code du travail](#) prescrit au chef d'établissement de **prendre les mesures** et de donner les **instructions nécessaires** pour permettre aux travailleurs 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 représentants du personnel au CHSCT doivent donc se préoccuper de s'assurer que ces mesures et instructions ont bien été prises et qu'elles n'entravent en rien la mise en œuvre de ce droit des salariés.

2- Le rôle des membres du CHSCT

La **procédure** à mettre en œuvre par le représentant du personnel au CHSCT est **plus encadrée** que celle du droit d'alerte et de retrait du salarié.

Le membre du CHSCT qui constate une situation de danger grave et imminent (du fait ou non de l'exercice du droit d'alerte et de retrait par un salarié) devra mettre en œuvre la procédure correspondante. Il s'agit pour le membre du CHSCT :

1. **d'aviser immédiatement l'employeur** ou son représentant de la situation de danger grave et imminent ([article L. 4131-2 du Code du travail](#)) ;
2. de **le consigner par écrit sur le registre spécial de consignation** des dangers graves et imminents ([article L4132-2 du Code du travail](#)). Ce registre doit être coté (les pages numérotées) et ouvert au timbre du CHSCT (les pages doivent être tamponnées avec le tampon du CHSCT). Il doit être tenu, sous la responsabilité du chef d'établissement, à la disposition des représentants du personnel au CHSCT. L'avis porté par le représentant du personnel sur ce registre doit être **daté et signé**. Il doit comporter l'indication du ou des postes de travail concernés. Il doit préciser **la nature du danger et de sa cause ainsi que le nom du ou des salariés exposés** ;
3. procéder sur-le-champ avec l'employeur à l'**enquête** (l'employeur ou son représentant et le membre du CHSCT qui a consigné le danger sont tenus d'effectuer cette enquête sur-le-champ) ([article L4132-2 du Code du travail](#)) ;
4. de **demander à l'employeur de prendre les dispositions nécessaires** pour y remédier (l'employeur y est contraint par la loi) ([article L4132-5 du Code du travail](#)).

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, **le CHSCT est réuni d'urgence** (dans un délai n'excédant pas 24 heures) et l'employeur doit informer immédiatement l'inspecteur du travail et l'agent du service prévention de la Caisse Régionale d'Assurance Maladie qui peuvent assister à la réunion du CHSCT ([article L4132-3 du Code du travail](#)).

A défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du CHSCT sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, **l'inspecteur du travail est saisi immédiatement** par l'employeur ([article L. 4132-4 du Code du travail](#)).

L'inspecteur du travail met en œuvre les moyens à sa disposition (mise en demeure ou saisine du juge des référés) pour ordonner toutes mesures propres à faire cesser le risque.