

Rectorat d'Aix-Marseille

Délégation Académique Sécurité, Hygiène
et Conditions de Travail (DASH-CT)

Tel : 04 42 95 29 72

Courriel : ce.dash@ac-aix-marseille.fr

Version janv 2019

**Ecoles, Collèges,
EREA, Lycées,
Administration**

Dossier d'informations et de conseils

DROIT D'ALERTE et DROIT DE RETRAIT
en cas de **DANGER GRAVE ET IMMINENT**
(D G I)

Ce dossier est à destination : de tous les personnels, des **représentants de l'administration** et des **membres des CHSCT**.

Ce dossier est disponible par téléchargement, sur le **site internet** de l'académie d'Aix-Marseille « Santé et Sécurité au Travail », à l'adresse suivante :

https://www.pedagogie.ac-aix-marseille.fr/jcms/c_10552990/fr/registre-de-danger-grave-et-imminent

Sommaire

Le décret 82-453 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique modifié par le décret 2011-774 reconnaît à **tout agent, qui a un motif raisonnable de penser qu'il encourt un danger grave et imminent** pour sa vie ou sa santé :

- le droit d'alerter l'autorité administrative
- le droit de se retirer d'une situation de travail

1- Rappel de la réglementation : extrait du décret 82-453 Art 5-5 à 5-10.....	pages 3
2- Notion de danger grave et imminent.....	page 5
3- Mise en garde : différence RDGI, RSST et Faits établissement.....	page 6
Annexe 1 : procédure du droit d'alerte et de droit de retrait.....	page 7
Annexe 2a : exemple de fiche de signalement de DGI pour un agent.....	page 8
Annexe 2b : exemple de fiche de signalement de DGI pour un membre du CHSCT.....	page 9
Annexe 3 : protocole interne DGI	page 11
Annexe 4 : synthèse suivi DGI	page 12
Annexe 5 : quelques jurisprudences	page 13
Annexe 6 : foire aux questions	page 15

Référence bibliographique :

- Décret 82-453 du 28 mai 1982 modifié par le décret 2011-774 du 28 juin 2011
- Ministère de la fonction publique Guide DGAFP (janvier 2012) : [Guide pratique 3/6 : les règles applicables en matière de santé et de sécurité](#)

1- **Rappel de la réglementation :**

Article 5-5 du décret 82-453 modifié par le décret 2011-774

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, de sécurité et des conditions de travail, 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 inspecteurs santé et sécurité au travail, 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 inspecteurs santé et sécurité au travail 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, aux inspecteurs santé et sécurité au travail 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'aux inspecteurs santé et sécurité au travail.

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 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, de sécurité et des conditions de travail de proximité et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'administration centrale ou, le cas échéant, ministériel compétent pour le service concerné.

Article 5-6 du décret 82-453 modifié par le décret 2011-774

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'Etat.

Article 5-7 du décret 82-453 modifié par le décret 2011-774

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.

A 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 modifié par le décret 2011-774

Les avis mentionnés au premier alinéa de l'article 5-7 sont consignés dans un registre spécial côté 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.

Article 5-9 du décret 82-453 modifié par le décret 2011-774

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, de sécurité et des conditions de travail avaient signalé au chef du service ou à son représentant le risque qui s'est matérialisé.

Article 5-10 du décret 82-453 modifié par le décret 2011-774

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.

2- Notion de danger grave et imminent

« 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 mentale de la personne. »

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.

Danger imminent : 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 cette notion n'exclut pas celle de « risque à effet différé » (par exemple, une pathologie résultant d'une exposition peut se manifester après un long temps de latence mais le danger est bien immédiat. ». (Jurisprudence sur l'exposition à l'amiante, rayonnement ionisant, ...)

Motif raisonnable : 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. Cette notion s'apprécie subjectivement, du point de vue de l'agent, compte tenu de ses connaissances et de son expérience.

Droit d'alerte : c'est un droit accordé à tout personnel de prévenir immédiatement son autorité administrative s'il pense qu'il se situe dans une 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. Le signalement peut être effectué verbalement par l'agent. Ce dernier peut être fait avec ou sans droit de retrait.

Droit de retrait : 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. L'agent se retire de sa situation de travail.

Ne pas créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent : 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.

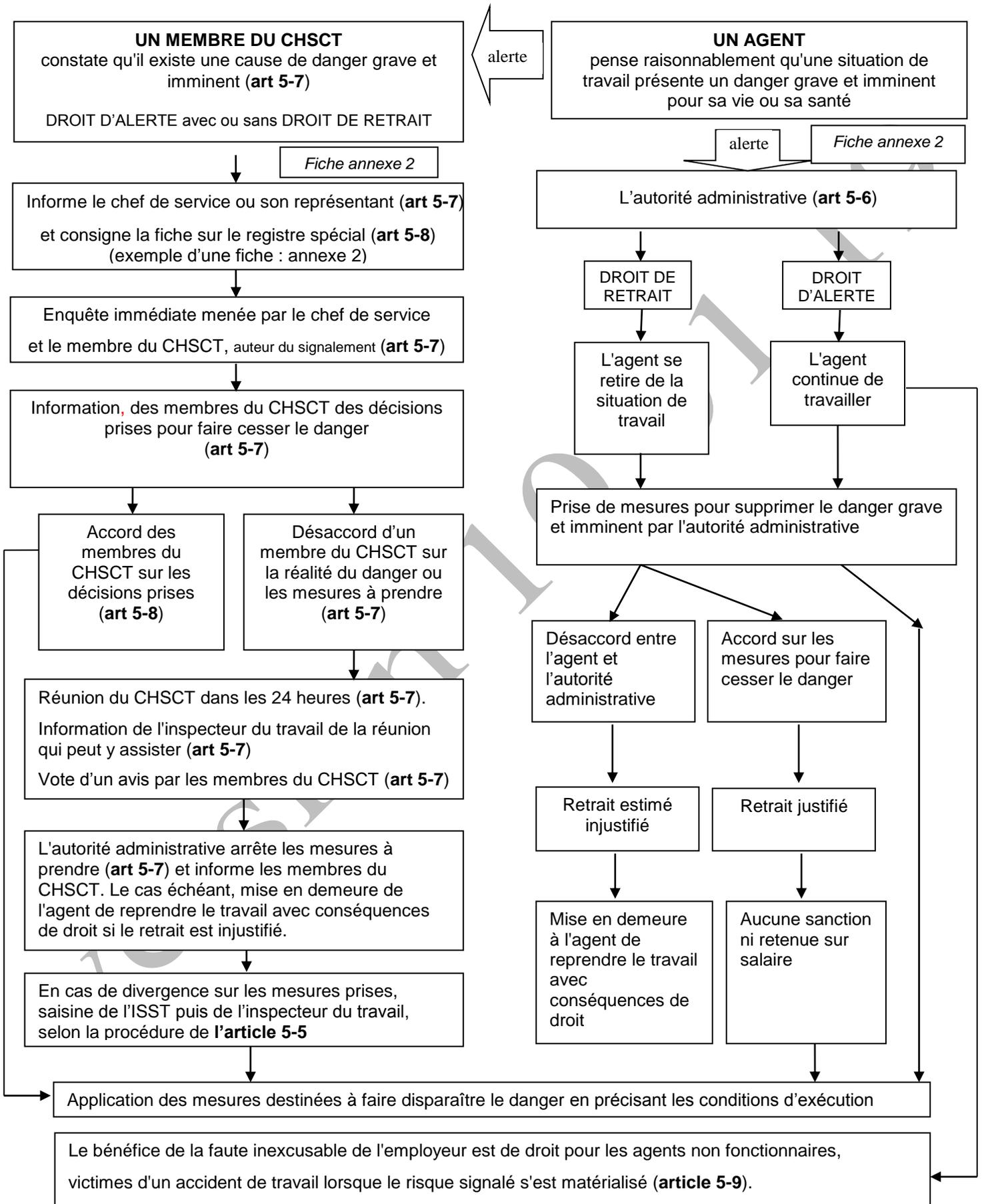
Registre de danger grave et imminent : à la suite du signalement d'un danger grave et imminent par un membre du CHSCT, il convient de recueillir ce signalement de façon formalisé dans un registre spécial (art 5.8) et tenu sous la responsabilité du chef de service. Un modèle de fiche contenu dans le registre spécial figure en annexe 2 du présent dossier. Ce registre est placé auprès du RECTEUR ou du DASEN pour être consigné par le membre du CHSCT faisant le signalement (art 5.7).

Le registre spécial est tenu à la disposition des membres des CHSCT, des inspecteurs santé et sécurité au travail et des inspecteurs du travail.

- 3- **Mise en garde** : différence entre une fiche du registre sante sécurité au travail (RSST), une fiche de signalement du registre danger grave et imminent (RDGI) et une fiche « Faits établissement »

<p align="center">Fiche de DANGER GRAVE et IMMINENT</p>	<p align="center">Fiche du REGISTRE SANTE et SECURITE au TRAVAIL</p>	<p align="center">Fiche FAITS ETABLISSEMENT</p>
<p>La fiche de signalement de danger grave et imminent est utilisé pour signaler une menace directe pour la vie ou la santé de l'agent, c'est-à-dire une situation de fait pouvant provoquer un dommage à l'intégrité physique ou mentale, ou à la santé de la personne.</p>	<p>La fiche du registre de santé et de sécurité au travail contient des observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.</p>	<p>La fiche « Faits établissement » est utilisé pour signaler tous les faits préoccupants ou graves (racisme, radicalisation, violences, intrusion, armes, vols, ...) dans ou à proximité d'un établissement scolaire.</p>
<p>Le caractère imminent du danger se caractérise par le fait que le danger est susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché mais non encore réalisé sur son poste de travail.</p>	<p>Cela peut concerner un évènement passé (accident corporel et/ou matériel, accident bénin, presque-accident, atteinte à la santé), un risque d'évènement dangereux (électrification, chute, brûlure,) ou une amélioration des conditions de travail (ergonomie du poste de travail, hygiène...)</p>	<p>Le fait porte sur des atteintes aux valeurs de la République, aux personnes, à la sûreté, au climat scolaire, aux biens.</p> <p>Le fait concerne un personnel, un élève ou une tierce personne, mais de manière anonyme.</p>
<p>Si cette fiche est transmise par un personnel, l'autorité administrative compétente traitera la fiche.</p> <p>Si cette fiche est transmise par un membre du CHSCT au recteur ou au DASEN, elle sera intégrée au registre de danger grave et imminent.</p>	<p>Cette fiche est transmise à la personne chargée du suivi dans de l'établissement et en copie à l'assistant de prévention.</p> <p>Cette fiche du registre peut être transmise aux personnes ou structures concernées qui disposent, soit des compétences en sécurité, hygiène et conditions de travail, soit des moyens matériels soit des moyens financiers.</p>	<p>Les DSDEN et rectorat sont informés en temps réel des faits.</p> <p>L'information peut être transmise, si nécessaire, au ministère.</p>
<p>Le registre DGI est tenu à disposition des membres du CHSCT, de l'ISST, et de l'inspecteur du travail.</p> <p>SI C'EST UN PERSONNEL QUI REMPLIT CETTE FICHE DE SIGNALEMENT DE DANGER GRAVE ET IMMINENT, ELLE NE SERA PAS INTEGREE AU REGISTRE.</p>	<p>Le registre SST est tenu à la disposition de l'ensemble des agents et, le cas échéant, des usagers de l'établissement (école, EPLE, administration).</p> <p>Il est également tenu à la disposition de l'ISST et des membres du CHSCT.</p>	<p>L'accès à l'application est possible pour les directeurs d'école, IEN 1^{er} D, chefs d'établissement et toute personne désignée par le recteur ou le DASEN.</p>

Annexe 1 : procédure de droit d'alerte et de droit de retrait



**Annexe 2 : Fiche de signalement d'un danger grave et imminent
par un membre du CHSCT ou par un agent**

Cette fiche du registre doit être disponible dans l'école, l'EPLE, le service administratif.

Cette fiche est remplie par un membre du CHSCT ou un agent

Nom, adresse et téléphone de l'école, EPLE, ou service :

Nom du ou des agents exposés au danger :

Poste(s) de travail concerné(s) :

Nom du représentant de l'autorité administrative qui a été alerté (directeur d'école, IEN 1D, personnel de direction, chef de service, DASEN, recteur), courriel et téléphone :

Description du danger grave **et** imminent encouru (et de sa cause), ou, description de la défaillance constatée dans le système de protection : (compléter sur une annexe si nécessaire)

Indiquer depuis quand : Date :

Heure :

Droit d'alerte sans droit de retrait

Droit d'alerte avec droit de retrait

❖ **Si signalement par un agent**, signature de l'agent :

Date de prise de mesures par l'autorité administrative :
(Les mesures sont à indiquer au dos de cette feuille.)

❖ **Si signalement par un membre du CHSCT**, nom et signature du représentant du CHSCT (cette fiche doit être, dans ce cas, **cotée au registre spécial** et portée le timbre du CHSCT) :

Date(s) de l'enquête conjointe (chef de service **et** membre du CHSCT) :

Nom et signature du chef de service :

Suites données
Personne(s) chargée(s) du suivi (nom, fonction) :

Décisions prises par le chef de service pour faire cesser le danger (compléter sur une annexe si nécessaire) :

Date d'information des membres du CHSCT :

Retour des membres titulaires du CHSCT :

Nombre ACCORD : Nombre DESACCORD :

En cas de DESACCORD :

Description du désaccord (compléter sur une annexe si nécessaire):

Réunion du CHSCT si désaccord dans les 24 heures : Date du CHSCT :

Inspecteur Santé Sécurité au Travail sollicité : OUI NON

Inspecteur du Travail sollicité : OUI NON

Autres experts sollicités (précisez lesquels) : OUI NON

Annexe 3 : Protocole interne de DGI

	Fiche annexe 2	OU	Fiche annexe 2		
	Agent concerné		Membre du CHSCT ayant fait le signalement	Service (ou personne) chargé du suivi du registre	Porteur du dossier (directeur d'école, IEN, CE, SG...)
étape 1					
Signalement initial	Signalement oral ou via la fiche de DGI (annexe 2) et transmission à l'autorité administrative		Signalement via la fiche de DGI (annexe 2) qui doit être consigné dans le registre spécial DGI	(adresse mel à préciser)	(adresse mel à préciser)
étape 2					
Réception administrative	L'autorité administrative ayant reçu le signalement traite le signalement ou transmet le signalement à son supérieur hiérarchique		destinataire en copie	<ul style="list-style-type: none"> Enregistrement au registre départemental ou académique (coté et timbré) Transmission des éléments à l'autorité administrative et des coordonnées du porteur du dossier au membre du CHSCT ayant signalé 	Désigne un porteur du dossier destinataire en copie
étape 3					
Prise de contact de l'auteur du signalement	est contacté par l'autorité administrative compétente		est contacté par le porteur du projet	est mis en copie si nécessaire	Contact du représentant du CHSCT ayant signalé OU du personnel concerné pour prises d'informations et évaluation de la situation
étape 4					
Traitement en collaboration avec les acteurs du terrain			Traitement en collaboration avec le porteur du dossier		Contact des personnes ressources (IEN, PER- DIR...), mise à disposition, échanges (mel, tel, ...), visite...
étape 5					
Finalisation et clôture de la procédure	Est destinataire du compte-rendu réalisé par l'autorité administrative compétente		Elabore le compte-rendu conjointement avec le porteur du dossier	destinataire en copie	Signe le compte- rendu et les mesures mises en place pour faire cesser le danger grave et imminent Elabore le compte- rendu conjointement avec le membre du CHSCT
étape 6					
Information du CHSCT	Transmission au président du CHSCT pour information Bilan annuel			<ul style="list-style-type: none"> Transmission à l'ensemble des MEMBRES du CHSCT du compte-rendu pour ACCORD ou DESACCORD Réunion du CHSCT dans les 24h si désaccord Bilan annuel 	

Annexe 5 : quelques jurisprudences

Quelques exemples de jurisprudences 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- **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.).

c- **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).

d- 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)

e- 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).

f- **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).

g- **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).

Quelques exemples de jurisprudences 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 œuvre,** 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 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- 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).

Annexe 6 : Foire aux questions

Le danger grave et imminent :

Poste de travail concerné ?

Le DGI doit concerner uniquement un danger sur son lieu de travail et en lien avec son travail.

Nature du danger ?

Le danger peut être une cause externe (risques physiques) mais aussi une cause interne (risques psychosociaux). Le danger peut donc provenir d'une machine, d'un processus de fabrication ou d'une ambiance de travail.

Qu'est-ce qu'un motif raisonnable ?

La notion de danger grave et imminent s'apprécie du point de vue du personnel, au regard de ses connaissances et de son expérience.

Le signalement :

Qui peut remplir une fiche de signalement de danger grave et imminent ?

Un agent pour sa propre situation ou un membre du CHSCT pour la situation d'un agent uniquement. Les représentants syndicaux ou les membres de la commission hygiène et sécurité (CHS) en établissement ne peuvent pas remplir une fiche du registre pour un autre personnel.

Qui est l'autorité administrative ?

Dans le cas d'un signalement par un agent, l'autorité administrative est toute personne qui a une fonction relevant du droit administratif (ensemble des règles du droit commun qui régissent l'organisation, le fonctionnement et l'activité des administrations publiques), et qui a le pouvoir de prendre des décisions unilatérales mais dans la limite de ses compétences.

Dans le cas d'un signalement par un membre du CHSCT, le chef de service est le DASEN ou le Recteur. Ces derniers peuvent nommer des agents chargés de recueillir et d'analyser le signalement en vue du déroulement de l'enquête.

L'autorité administrative est à ce moment le DASEN ou le Recteur.

Comment contacter un membre du CHSCT ?

Les listes des membres des CHSCT départementaux, spécial de services ou académique sont affichées dans tous les établissements scolaires ou services.

Elles sont disponibles également à l'adresse suivante :

https://www.pedagogie.ac-aix-marseille.fr/jcms/c_63409/fr/liste-des-membres-des-chsct-academique-et-departementaux



Comment constater un danger grave et imminent ?

- L'agent peut simplement alerter oralement son autorité administrative de la situation. Il conviendrait, a posteriori, de faire remplir une fiche de signalement de danger grave et imminent par l'agent pour le suivi du signalement.

Cette fiche devra par la suite être transmise, par voie hiérarchique et pour information, au président de CHSCT.

- Le membre du CHSCT n'a pas besoin de se rendre sur le poste de travail concerné pour constater le DGI. L'agent peut simplement l'alerter. Par contre le membre de CHSCT devra se déplacer en DSDEN ou Rectorat pour consigner le signalement dans le registre.

Où doit se trouver le registre de danger grave et imminent ?

- A la DSDEN ou au Rectorat : pas de lieu prédéfini réglementairement, mais de préférence près du chef de service. Le tampon du timbre du CHSCT, ainsi que la date et la signature du membre faisant le signalement, pour l'enregistrement du DGI doivent être apposés sur la fiche.

- Les EPLE et les écoles n'ont pas de timbre du CHSCT, le registre ne peut donc pas y être présent. Mais des fiches doivent être mises à disposition des agents. Ces dernières seront transmises pour information au président du CHSCT.

L'enquête :

Comment se déroule l'enquête ?

L'enquête n'est pas obligatoirement menée conjointement par le chef de service et le membre de CHSCT. L'unité de temps et de lieu n'est pas obligatoire, elle peut se faire de manière 'décalée'.

Qui participe à l'enquête :

- Si l'auteur du signalement est un agent, ni les représentants syndicaux, ni les membres de la CHS ne peuvent participer à l'enquête. L'autorité administrative saisie réalise seule l'enquête. L'autorité administrative doit transmettre ce signalement à une autorité supérieure si la saisine n'est pas de sa compétence.

- Si l'auteur du signalement est un membre du CHSCT, celui-ci est associé obligatoirement à l'enquête.

- le chef de service peut demander à une personne de son choix de réaliser l'enquête sur le « terrain » : un enseignant, un directeur, un IEN, un chef d'établissement, un membre des services départementaux ou académique.

L'accord / désaccord :

Quand et comment informer les membres du CHSCT des résultats de l'enquête ?

L'ensemble des membres du CHSCT doivent être informés immédiatement des conclusions de l'enquête réalisée ainsi que les conditions d'exécution des mesures, par un mode de communication à définir par département ou académie (courrier postal, courriel, ...)

Délai de réponse des membres de CHSCT ?

Pas de délai réglementaire mais au vu de la situation qui peut être grave et imminente, un délai de 15 jours pour une réponse des membres de CHSCT est un maximum raisonnable.
L'absence de réponse d'un membre dans les délais peut valoir pour accord.

Validation de l'accord ou désaccord ?

Le désaccord est acté dès qu'un membre du CHSCT le signale.

Suivi des fiches :

Quel est le suivi des fiches de DGI ?

- Les fiches doivent faire l'objet d'une synthèse annuelle, a minima, en CHSCT avec les noms des personnes concernées, la réponse et les mesures prises par l'administration et les acteurs de l'administration qui ont travaillé sur le dossier pour le suivi (voir annexe 4).

Il est souhaitable que l'ISST soit informé des signalements des DGI et mis en copie des mesures prises par l'administration.

- Les fiches de signalement de danger grave et imminent remplies par un agent en école doivent être transmises par l'IEN de circonscription, et en EPLE par le chef d'établissement pour information au président du CHSCT. Ce dernier doit intégrer ces fiches dans le bilan annuel, sans les coter.

Comment contacter un président de CHSCT ?

Pour les Alpes de Haute Provence : ce.ia04@ac-aix-marseille.fr

Pour les Hautes Alpes : ce.ia05@ac-aix-marseille.fr

Pour les Bouches du Rhône : ce.cab13@ac-aix-marseille.fr

Pour le Vaucluse : ce.cab84@ac-aix-marseille.fr

Pour les services administratifs et académiques : ce.sg@ac-aix-marseille.fr