



Le registre de signalement des dangers graves et imminents

Tout agent a un droit d'alerte et de retrait face à une situation de travail mettant en péril sa vie ou sa santé. Cette faculté s'exerce sous certaines conditions et dans le respect d'une procédure précise, incluant la consignation des circonstances de ce retrait dans un registre spécial, le registre de signalement des dangers graves et imminents.

La notion de droit de retrait

Si un agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection, il en avise immédiatement son supérieur hiérarchique et peut se retirer d'une telle situation. L'exercice du droit de retrait est conditionné par la présence simultanée de quatre conditions, avec une obligation d'alerte :

Danger grave : menace directe pour la vie, l'intégrité physique ou la santé de l'agent, susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée (jurisprudence). La notion de danger peut provenir d'une machine, d'un processus de fabrication, d'une situation ou d'une ambiance de travail.

Danger imminent : le caractère imminent du danger implique la survenance d'un événement dans un avenir très proche, quasi-immédiat.

Motif raisonnable : l'agent doit avoir un motif raisonnable de croire à l'existence d'un danger grave et imminent pour la vie ou la santé. Peu importe que le danger perçu par le salarié se révèle, à posteriori, inexistant, improbable ou minime, dès lors que le salarié en cause avait pu raisonnablement craindre son existence ou sa gravité.

Ne pas créer une nouvelle situation de danger : la décision de l'agent ne doit pas créer pour d'autres personnes une nouvelle situation de risque grave et imminent.

Alerte : l'agent qui use de son droit de retrait a l'obligation d'alerter son supérieur hiérarchique préalablement ou simultanément au retrait de son poste de travail.

Le droit de retrait n'entraîne ni sanction, ni retenue sur traitement pour l'agent qui avait un motif raisonnable de penser que la situation de travail présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé. En revanche, si l'exercice du droit de retrait a été abusif, une retenue sur traitement pour absence de service fait, peut être effectuée (jurisprudence).

Danger grave

ET

Danger imminent

ET

Motif raisonnable

ET

Ne pas créer une nouvelle situation de danger

Un droit excluant certaines catégories de personnel

Le droit de retrait s'exerce sous réserve de l'exclusion de certaines missions de sécurité des biens et des personnes, incompatibles avec l'exercice du droit de retrait. Ces missions ont été définies par arrêté interministériel du 15 mars 2001 (cadres d'emplois des sapeurs-pompiers, police municipale et gardes

La situation de danger grave et imminent doit être distinguée du "danger habituel" du poste de travail et des conditions normales d'exercice du travail, même si l'activité peut être pénible et dangereuse. Un travail reconnu dangereux en soi ne peut justifier un retrait.

Exemples de droit de retrait

Situations dans lesquelles le droit de retrait a été considéré comme justifié par le juge :

- L'absence de solidité de l'échafaudage sur lequel travaillait un peintre-ravaleur (*Cour de cassation, chambre sociale, 23 juin 2004, n°02-45.401*)
- L'attribution à un conducteur d'autobus, après une période d'arrêt liée à un accident du travail, d'un véhicule à la direction rigide alors que le médecin du travail avait la veille déclaré le salarié apte à la conduite, sous réserve que le véhicule utilisé soit doté d'une direction souple (*Cour de cassation, chambre sociale, 10 mai 2001, n°00-43.437*)
- L'installation des illuminations de Noël à partir d'une échelle et d'un godet de tracteur à quatre mètres du sol dans lequel l'agent devait prendre place (*Tribunal administratif de Besançon, 10 octobre 1996*)

Situations dans lesquelles le droit de retrait n'a pas été considéré comme justifié par le juge :

- Le fait pour un agent affecté à la surveillance de la voie publique de se trouver seul à procéder à la verbalisation de contrevenants au stationnement payant (*Cour d'administration d'appel de Lyon, 22 décembre 2009, req. n°07LY00746*)
- Les travaux de nettoyage des regards d'égouts par une température extérieure inférieure à 8° et sans que l'agent soit équipé d'un blouson avec bandes réfléchissantes (*Tribunal administratif de Besançon, 10 octobre 1996*)
- Le fait pour un agent du service technique d'un OPH, de devoir effectuer seul son service d'astreinte dans une zone urbaine sensible dans laquelle s'étaient déroulés plusieurs incidents, tels que des jets de pierres et des menaces, lors des précédentes astreintes effectuées par ses collègues, car le danger encouru n'était pas avéré mais purement éventuel (*Tribunal administratif de Nancy, 22 mars 2011, req. n°0901907*)
- Le refus de deux maçons d'effectuer la pose d'un plancher au 2^e étage d'un bâtiment en construction par temps pluvieux et venteux (*Cour de cassation, chambre sociale, 20 janvier 1993 n°91-42.028*)

Le registre de signalement des dangers graves et imminents

Ce registre sert à recueillir de façon formalisée le signalement d'un danger grave et imminent par un agent directement concerné ou par un membre du comité compétent en matière de santé et de sécurité au travail.

Il est tenu, sous la responsabilité de l'autorité territoriale, à la disposition du comité et des agents de contrôle susceptibles d'intervenir, à savoir l'agent chargé des fonctions d'inspection (ACFI) et l'inspecteur du travail.

Les avis de danger grave et imminent y sont consignés. Ils doivent indiquer :

- les postes de travail concernés par la cause du danger constaté,
- la nature et la cause de ce danger,
- le nom des travailleurs exposés,
- les mesures prises par l'autorité territoriale.

Références réglementaires :

☞ Décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale
Articles 5-1 à 5-4

