

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

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 DGAFP règles applicables en matière de santé et de sécurité](#)

1- Rappel de la réglementation.

Article 5-6 du décret 82-453 modifié par le décret 2011-774 (cas où c'est un agent qui alerte)

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.

Article 5-7 du décret 82-453 modifié par le décret 2011-774 (cas où c'est un représentant des personnels qui alerte)

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 5-10 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 du présent dossier.

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

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 situées au premier et au troisième étage 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 antibruit, 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).

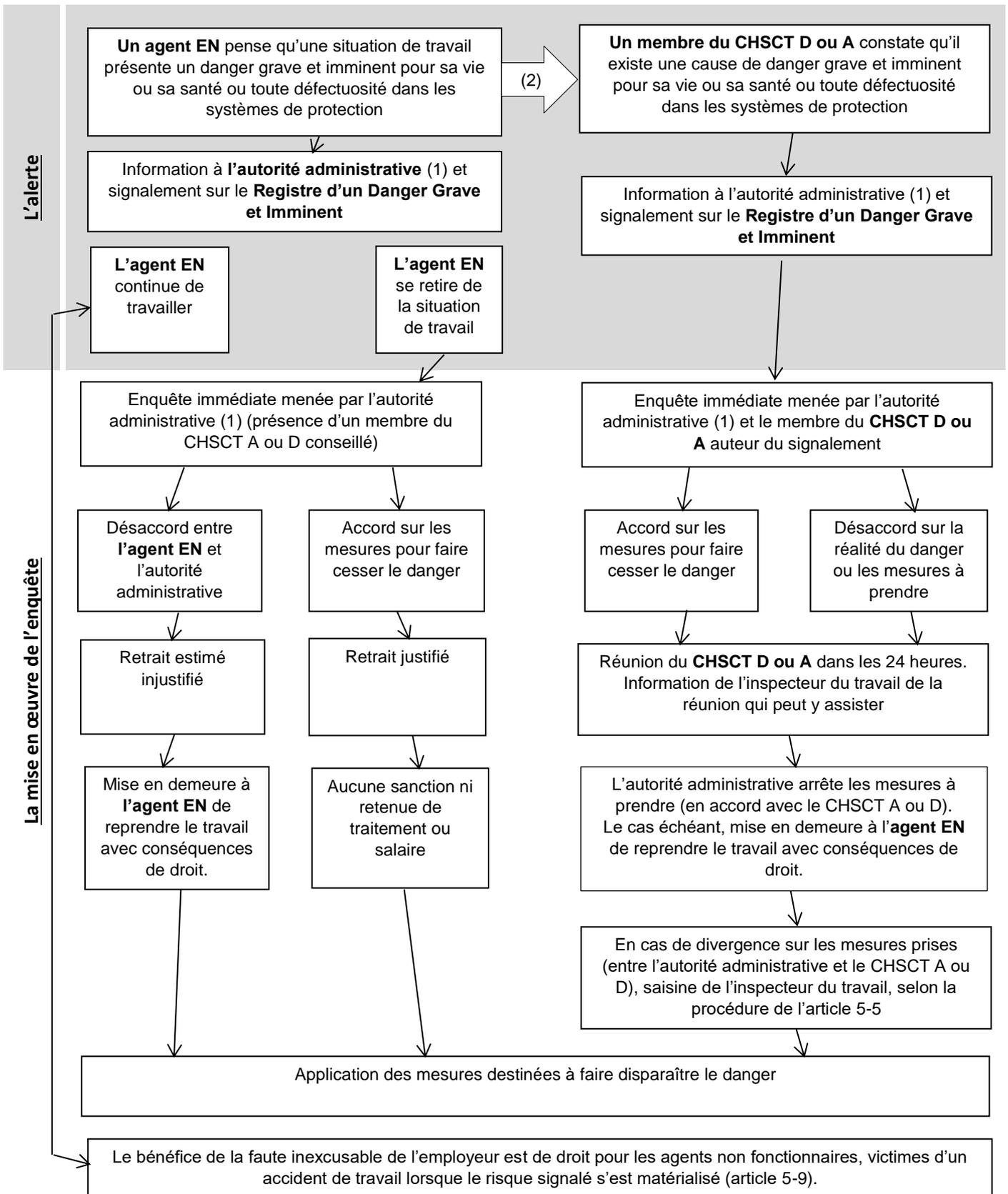
e- Une salariée, victime d'un accident de la circulation, reclassée dans un nouveau poste nécessitant des travaux de manutention, conforme à l'avis aux propositions du médecin du travail, commet une faute justifiant le licenciement **en arrêtant le travail à la suite de douleurs ; elle ne se trouvait pas devant un danger grave et imminent** ; il ne s'agit pas d'une faute grave 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).

Procédure de droit d'alerte et de droit de retrait



(1) Autorité administrative : chef de service, chef d'établissement, IEN ou son représentant.

(2) Information souhaitable et opportune.

REGISTRE

destiné au signalement d'un

Danger Grave et Imminent.

- **Le droit d'alerte et le droit de retrait : Articles 5-6 à 5-9 du Décret n°82-453 du 28 Mai 1982, modifié par le décret n°2011-774 du 28 juin 2011.**
- **Circulaire DGAFP du 9 août 2011 relatif à « l'Hygiène et à la Sécurité au travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la Fonction Publique ».**

| | | |
|----------------------|-------------|---------------|
| Etablissement | Nom : | CACHET |
| | Adresse : | |
| | Téléphone : | |
| | Mail : | |

Les articles 5-6 à 5-9 du décret n°82-453 du 28 mai 1982, modifié par le décret n°2011-774 du 28 juin 2011, 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.

Si un fonctionnaire a un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, il le signale immédiatement à son autorité administrative, qui le consigne dans le registre de signalement d'un danger grave et imminent. Ceci s'applique également à toute défectuosité dans les systèmes de protection.

C'est en d'autres termes "le droit de retrait".

Retrait justifié (avec motif raisonnable)

Le pouvoir disciplinaire de l'employeur ne permet pas de sanctionner l'exercice régulier du droit de retrait. Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre du fonctionnaire qui s'est retiré d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Retrait injustifié (sans motif raisonnable)

Si les conditions du droit de retrait ne sont pas réunies, le pouvoir disciplinaire de l'employeur reprend ses droits. Lorsque le droit de retrait est invoqué de manière abusive par un fonctionnaire qui n'a pas de motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, celui-ci s'expose à la fois à un rappel de traitement et à une sanction disciplinaire.

Le signalement

Le fonctionnaire signale immédiatement à son autorité administrative (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).

De même un membre d'un CHSCT qui constate un danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un fonctionnaire qui a fait usage du droit de retrait, en avise l'autorité administrative.

La notion de danger grave et imminent

Le danger grave

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, 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 (déviation 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 fonctionnaire ne peut pas se retirer au seul motif que son travail est dangereux. 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 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 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 (idem exposition amiante). L'appréciation se fait donc au cas par cas.

Le danger grave et imminent

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.

Circonscription / IEN (Si 1^{er} degré) :

Fiche de signalement d'un danger grave et imminent

Nom de l'agent exposé au danger :

Etablissement :

Chef d'établissement :

Nom du membre du CHSCT à l'origine du signalement :

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 :

Nature et description du danger grave et imminent encouru (compléter sur une annexe si nécessaire) :

.....
.....
.....
.....

Cause du danger grave et imminent ou défaillance constatée :

.....
.....
.....
.....

Date :

Heure :

Droit d'alerte sans droit de retrait

Droit d'alerte avec droit de retrait

Signature de l'agent :

Signature de l'autorité administrative :

Signature du membre
du CHSCT si à l'origine
du signalement :

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

.....
.....
.....
.....