Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

académie Bordeaux

MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION NATIONALE,
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE

REGISTRE

destiné au signalement d'un

DANGER GRAVE ET IMMINENT

Ecole

Le droit d'alerte et le droit de retrait
Articles 5-6 à 5-9
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 »

Circonscription	Nom : Adresse Tel : Mail :	Cachet

Sommaire

1) Principes *3*

a) Retrait justifié (avec motif raisonnable) **3**

b) Retrait injustifié (sans motif raisonnable) **3**

2) Le registre de signalement d'un danger grave et imminent (Article 5-8) *3*

3) Le signalement *3*

4) L'enquête. *3*

5) Accord entre l'autorité administrative et le fonctionnaire *4*

6) Désaccord entre l'autorité administrative et le fonctionnaire *4*

7) La notion de danger grave et imminent *4*

a) Le danger grave **4**

b) Le danger imminent **4**

c) Le danger grave et imminent **4**

d) Un motif raisonnable **5**

8) Le droit de retrait est un droit individuel *5*

9) L'exercice du droit de retrait ne doit pas mettre en danger autrui *5*

10) Procédure en cas de danger grave et imminent *6*

Fiche de signalement *7*

Ressources en ligne sur http://www.ac-bordeaux.fr/ia47
Rubrique :
CHSCT du Lot-et-Garonne

1) Principes

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 **l'IEN de circonscription**, 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".

a) 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.

b) 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.

2) Le registre de signalement d'un danger grave et imminent (Article 5-8)

A la suite du signalement d'un danger grave et imminent soit directement par l'agent public concerné soit par un membre d'un CHSCT (Comité d'**H**ygiène, de **S**écurité et des **C**onditions de **T**ravail), il convient que ce signalement soit recueilli de façon formalisée par le biais du registre de signalement d'un danger grave et imminent :
« 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 *(chef d'établissement)*, à la disposition :
- des membres du **C**omité d'**H**ygiène, de **S**écurité et des **C**onditions de **T**ravail ;
- 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 *(chef d'établissement)* y sont également consignées. »

3) Le signalement

Le fonctionnaire signale immédiatement à **l'IEN de circonscription** représentant le Directeur académique (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 (Comité d'**H**ygiène, de **S**écurité et des **C**onditions de **T**ravail qui constate un danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un fonctionnaire qui a fait usage du droit de retrait, en avise immédiatement l'IEN de circonscription représentant le Directeur académique (1er alinéa de l'article 5-7).

4) L’enquête

A la suite d’un signalement d’un danger grave et imminent soit directement par le fonctionnaire, soit par un membre d’un CHSCT, l’IEN doit immédiatement transmettre une copie de la fiche au Directeur Académique qui doit faire procéder à une enquête.
La jurisprudence admet la compétence de l’employeur pour apprécier, sous le contrôle du juge, l’existence d’un motif raisonnable. Cette appréciation, qui se distingue de la question de savoir si un risque existait réellement, est une affaire d’espèce et nécessite toujours un examen au cas par cas de la situation dans laquelle le droit de retrait est invoqué.
Si le signalement émane d'un membre d’un CHSCT, celui-ci doit obligatoirement être associé à l'enquête.
La présence d'un membre du CHSCT Départemental doit être préconisée lors du déroulement de l'enquête, quel que soit le mode de signalement du danger grave et imminent en cause.

5) Accord entre l’autorité administrative et le fonctionnaire

Le Directeur académique prend les dispositions propres à remédier à la situation du danger grave et imminent, le CHSCT Départemental compétent en étant informé.

6) Désaccord entre l’autorité administrative et le fonctionnaire

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la manière de la faire cesser, le Directeur académique a l'obligation de réunir d'urgence le CHSCT Départemental compétent, au plus tard, dans les 24 heures.
Dans le cas d'un désaccord sérieux et persistant entre le fonctionnaire, le CHSCT Départemental et l’autorité administrative, l'inspection du travail n'est saisie que si le recours à l’inspecteur santé et sécurité au travail n'a pas permis de lever le désaccord.

7) La notion de danger grave et imminent

a) **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.

b) **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.

c) **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.

d) Un 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.
Il est possible de se référer aux jurisprudences sociales afin de préciser la condition de croyance raisonnable en un danger grave et imminent.

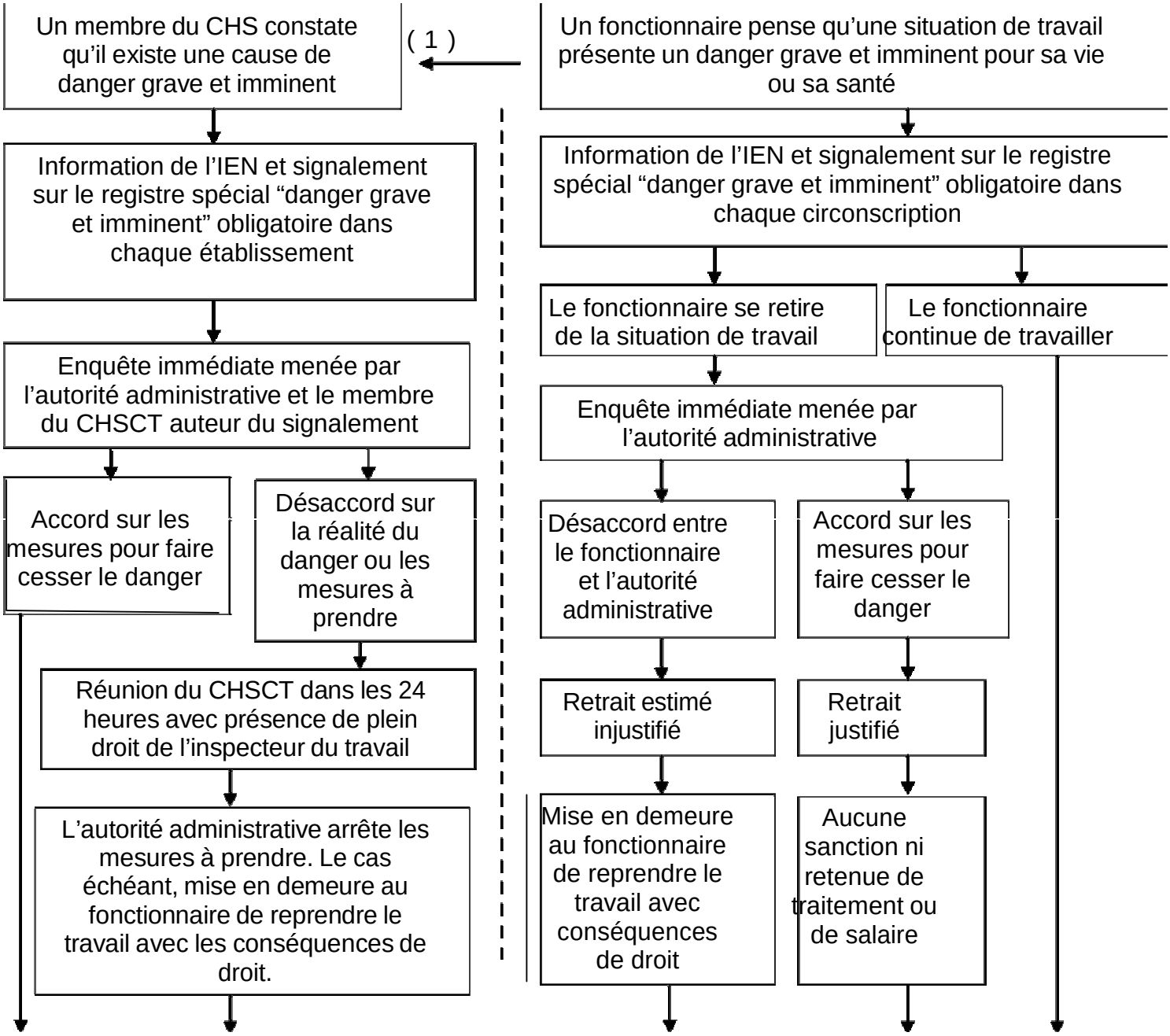
8) Le droit de retrait est un droit individuel

Le droit de retrait est un droit individuel : le fonctionnaire doit estimer raisonnablement qu'il court un risque grave et imminent pour sa santé et sa sécurité. Il importe que le fonctionnaire se prévalant du droit de retrait ait personnellement un motif raisonnable de se croire en danger s'il continue son travail. Si le droit de retrait, peut s'appliquer à « un groupe de salariés », c'est à condition qu'il y ait un danger grave et imminent « pour chacun d'eux », ou du moins un motif raisonnable d'y croire. Le droit de retrait n'est donc pas un droit collectif, mais un droit individuel.

9) L'exercice du droit de retrait ne doit pas mettre en danger autrui

Le droit de retrait du fonctionnaire 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 du fonctionnaire, 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 du fonctionnaire, mais aussi, le cas échéant, de tiers tels que les usagers du service public.

10) Procédure en cas de danger grave et imminent



(1) Information du membre du CHSCT souhaitable et opportune (circulaire FP/4 n°1871 du 24 janvier 1996).

Circonscription	Nom : Adresse Tel : Mail :	Cachet
IEN	Nom : Prénom	

Fiche de signalement

destinée au signalement d'un danger grave et imminent

Ce registre est tenu au bureau de l'IEN de circonscription
Une copie de la fiche de signalement sera adressée au directeur académique
Les signalements seront présentés au CHSCT Départemental compétent

Fonctionnaire exposé au danger :
Nom :
Prénom :

Ecole	Nom : Adresse : Tel : Mail
Directeur	Nom : Prénom

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

Nature et description du danger grave et imminent encouru :

Cause du danger grave et imminent ou défaillance constatée :

Date . ..... Heure . .....

Signature du fonctionnaire | Signature de l'IEN | Signature du membre du CHSCT si à l'origine du signalement *

Mesures prises ou suite donnée par l'IEN .

Une copie de ce signalement a été transmise au Directeur Académique le:
Mesures prises ou suite donnée par le Directeur académique :

***** *Le cas échéant.*