

Droit d'alerte et droit de retrait





Introduction

Cette fiche rédigée par le collectif travail/santé/harcèlement de l'union CGT FERC Sup vise à expliquer comment déposer un droit d'alerte, exercer un droit de retrait : quelle(s) procédure(s) suivre pour ne pas se tromper ?

Important : il y a deux droits d'alerte possibles, celui exercé par l'agent.e, celui déposé par le ou les représentant.es des personnels en CHSCT. Le droit d'alerte peut être associé avec un droit de retrait.

Textes de référence

- Décret 82 453, articles 5-6, 5-7, 5-5
- *Guide juridique DGAFP* https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/sante_securite_travail_fp/guide-juridique-circulaire-D82-453.pdf
- Directive UE n°89-391 du 12 juin 1989 - Loi n°82-1097 du 23 décembre 1982- décret 2011 774, art 5-6 à 5-9.

Le droit d'alerte de l'agent.e

C'est un droit, mais aussi une obligation. **L'employeur est le premier responsable de la sécurité des travailleurs**, dans le privé comme dans le public, **mais** l'agent.e est aussi dans l'obligation de signaler ce qui dysfonctionne, ce qui peut le mettre en danger, lui, mais aussi les autres agent.es autour de lui ou elle.

« *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* ». Article 5-6 décret 82 453.

NB : le danger peut aussi concerner autrui (collègues ou usagers), et les agent.es ont donc intérêt à signaler le DGI et/ou à se retirer de la situation. Voir : <https://www.youtube.com/watch?v=4gk4uEKskS8> à partir de la 4ème minute.

■ *Qu'est-ce qu'un danger grave et imminent ?

C'est une menace directe, une situation en mesure de provoquer un dommage à l'intégrité (physique et mentale) d'un.e agent.e.

C'est un danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant une incapacité temporaire ou permanente, la mort.

Exemples : machines-outils défectueuses ou pas aux normes, températures trop basses, risque d'agression physique d'un.e agent.e, crise de nerf ou de pleurs sur le lieu de travail, insulte du supérieur hiérarchique, etc.

■ *Qu'est-ce qu'un « motif raisonnable » ?

Le travailleur pense de bonne foi que la situation est dangereuse : elle ne relève pas de l'objectivité des faits. L'agent.e a des raisons de penser qu'il est en danger. A part pour de la mauvaise foi, aucun agent ne peut être sanctionné pour avoir exercé ce droit, même s'il a exercé son droit de retrait (voir infra).

Le conseil militant :

Si le syndicat est informé d'une menace de sanction à l'encontre de l'agent.e, il faut intervenir, en soulignant l'abus de pouvoir exercé par le chef de service, qui est qualifiée en droit dans le code pénal.

(https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006070719/LEGISCTA000006165363/).

■ Concrètement, on fait comment ?

- L'agent.e n'est pas obligé de passer par l'écrit pour exercer son droit d'alerte. Une simple adresse orale (en face à face ou par téléphone) peut suffire. Il s'adresse directement au chef (ou à la cheffe) de service ou à son/sa représentant.e¹.
- Il peut faire valoir un droit de retrait (voir infra), mais ce n'est pas une obligation.

¹ A noter que le guide juridique, en sa page 16, ouvre la possibilité d'un signalement écrit dans le Registre de Danger Grave et Imminent : « Dans les deux hypothèses le signalement doit être par la suite inscrit de façon formalisée dans le registre spécial mentionné à l'article 5-8 et tenu sous la responsabilité du chef de service ». La première hypothèse, c'est le signalement par l'agent.e, la seconde, celui du signalement par un représentant.e des personnels en CHSCT.



Le conseil militant :

Même si ce n'est pas obligatoire, il est judicieux a) d'avoir un témoin fiable lorsqu'on exerce son droit d'alerte auprès du chef de service ou de son représentant.e. b) et/ou de doubler l'alerte orale par un écrit (mail, fiches RSST) que l'on pourra adresser en A/R ou réceptionné c) Important : mettre aussi en copie les représentant.es des personnels en CHSCT dont les coordonnées doivent être publiées et affichées).

Le droit d'alerte de l'agent.e sans exercice du droit de retrait

- ↳ le guide juridique DGAFP (voir supra) recommande au chef.fe de service « d'alerter le CHSCT ».
« A cet égard, il apparaît tout à fait opportun que le CHSCT compétent soit informé de la situation en cause » (p.16).
- ↳ Une enquête telle que prévue aux articles 5-5 et 5-7 du décret 82453 s'enclenche sur le champ.
« A la suite du signalement d'un danger grave et imminent soit par l'agent directement concerné soit par un membre du CHSCT, l'autorité administrative ou son représentant doit procéder sur le champ à une enquête » (Guide Juridique DGAFP, p.18).
Dans le cas où c'est l'agent.e qui a exercé le droit d'alerte, « la présence d'un membre du CHSCT doit cependant être préconisée lors du déroulement de l'enquête » (page 18 du guide juridique).
- ↳ A la fin de l'enquête, le chef (ou la cheffe) de service ou son/sa représentant.e doit consigner ce droit d'alerte dans le Registre de Danger Grave et Imminent (RDGI). Il y indique les dispositions prises pour faire cesser le danger grave et imminent (voir note 1 supra). Si l'enquête a été diligentée avec un.e représentant .e des personnels en CHSCT, voir le paragraphe consacré à ce cas de figure).
- ↳ Si l'employeur a :
 - soit ignoré le droit d'alerte et le signalement,
 - soit pris des mesures non-adaptées, soit pris aucune mesure, il sera responsable de l'accident de service ou de la maladie professionnelle survenus. Dans le cas d'un.e agent.e non titulaire, sera retenue la notion de « faute inexcusable » de l'employeur. Voir article 5-9 du décret et page 18 du guide juridique précité.

Le droit d'alerte de l'agent.e avec exercice du droit de retrait

Rappel : un.e agent.e n'est pas obligé.e de se retirer de la situation de danger grave et imminent, mais il ou elle le « peut² » sans qu'il ou elle puisse être sanctionné.e (voir supra).

■ Concrètement, on fait comment ?

Les quatre conditions

1. Le motif raisonnable du danger grave et imminent (voir supra)
2. Un droit **individuel** (on ne peut pas signaler collectivement ce droit).

Le conseil militant :

- On peut quand même exercer collectivement ce droit **si chaque agent se signale individuellement**.
- Une fois encore, le signalement oral peut suffire (se rendre auprès du chef.fe de service ou son représentant.e, lui téléphoner. Si possible, avec un témoin), mais un dépôt écrit en plus, dans le Registre Santé Sécurité au Travail, est à conseiller, avec :
 - a. copie et envoi en A/R mail au chef.fe de service.
 - b. Copie et envoi en A/R mail aux représentant.es des personnels.

3. Un droit qui ne doit pas mettre en **danger autrui** (article 5-6 alinéa 3).
4. Un droit qui va **forcément** de pair avec le droit d'alerte. Il faut signaler le DGI (voir supra).

N.B : on se retire de la situation dangereuse, de son poste de travail, mais pas du lieu de travail. Il faut rester sur site.

Le conseil militant

- L'agent.e qui exerce son droit de retrait a tout intérêt à avoir des témoins : collègue, représentant.e syndical.e sur site,...
- Le mieux, c'est de contacter le ou la représentant.e des personnels en CHSCT pour qu'il déclenche lui-même un droit d'alerte (voir infra).

² « Il peut se retirer d'une telle situation ». Article 5-6



L'agent.e ne peut pas être sanctionné.e (pas de retrait de salaire ou de traitement, par exemple) pour ce droit de retrait, et ne doit pas être menacé.e par son employeur.euse (voir la notion d'abus de pouvoir supra).

La seule possibilité d'une sanction pourrait venir de la mauvaise foi du droit de retrait : « *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. De ce point de vue, le danger auquel prétend échapper le salarié ne doit pas nécessairement être étranger à la personne de celui-ci* » (guide juridique DGAFP, p. 17).

■ Tant que le danger n'a pas été éliminé, pas de reprise :

« *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* » (Article 5-6 du décret).

Comme indiqué plus haut, le droit d'alerte concomitant du droit de retrait entraîne une enquête du chef.fe de service. Là encore, il est plus que souhaitable qu'elle se fasse en compagnie d'un.e représentant.e des personnels en CHSCT (voir supra).

A minima, si l'enquête est menée uniquement par le chef (ou la cheffe) de service, il importe qu'il ou elle reporte les dispositions prises pour faire cesser le danger, dans le RDGI.

■ Deux possibilités de conclusion du droit de retrait...voire trois :

- Les dispositions prises par l'employeur.euse dans son enquête satisfont l'agent.e, il reprend le travail.
- Aucune disposition n'est prise ou les dispositions ne sont pas suffisantes aux yeux de l'agent.e. Il y a un désaccord. Nous conseillons vivement de demander, si ce n'est pas le cas déjà, la présence d'un.e représentant.e des personnels pour faire une enquête conjointe avec le chef.fe de service (infra).

Le droit d'alerte du représentant.e des personnels en CHSCT

Ce droit d'alerte est régi par les articles 5-7 et 5-8 du décret 82 453.

Un (ou des) représentant.e(s) des personnels en CHSCT « *qui constate(nt) qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un agent, en alerte(nt) immédiatement le chef de service* ou son représentant selon la procédure prévue au premier alinéa de l'article 5-5 et consigne(nt) cet avis dans le registre établi dans les conditions fixées à l'article 5-8* ». Article 5-7.

* Chef.fe de service = président.e du CHSCT et/ou employeur

Le (ou les) représentant.e(s) des personnels a/ont donc une liberté de déplacement pour venir constater la réalité de la situation dangereuse. Une fois donc qu'il l'a constatée, il rédige un signalement dans le RDGI, qui doit lui être accessible³. Il signale le DGI, en indiquant les personnels concernés, le danger observé, son imminence et sa gravité.

Il prend immédiatement contact avec le chef (la cheffe) de service pour :

- Signaler le DGI.
- Lui demander l'enquête (sur le champ) prévue par l'article 5-5⁴.
Pour rappel, c'est une obligation : « *Si le signalement émane d'un membre du CHSCT, celui-ci doit obligatoirement être associé à l'enquête* ». Guide juridique DGAFP, p.18.

Le conseil militant

- Une fois sur place, avant de rédiger le signalement, rencontrer les collègues, prendre éventuellement des photos, faire toute copie nécessaire de tout document utile pour attester du danger grave et imminent.
- Appeler le chef.fe de service ou son/sa représentant.e.
- Doubler cet appel avec un envoi de la copie du RDGI en A/R par mail.
- Si pas de RDGI, utiliser une fiche RSST en soulignant l'absence du RDGI.
- Si le chef.fe de service ne vient pas enquêter, en faire le constat dans le RDGI et/ou dans le RSST. Faire une copie, l'envoyer :
 - aux membres mandatés du CHSCT, à son/sa Président.e, aux membres de droit (médecine de prévention, ISST,...).
 - Envoyer aussi à l'Inspecteur.trice du Travail du secteur (DIRECCTE).

A la fin de l'enquête commune, le chef (cheffe) de service finalise la fiche RDGI remplie par le ou la représentant.e des personnels en CHSCT, en indiquant dans l'encart réservé à cet effet « les dispositions nécessaires pour remédier » (art 5-7) au DGI, qu'il prend.

³ Article 5-8 : « *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 ;... »

⁴ « *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* ».



Si le ou la ou les représentant.es des personnels est/sont en accord avec ces dispositions, fin du droit d'alerte.

Si celui-ci exprime un désaccord avec ces dispositions ou leur absence, **alors...**

Convocation d'un CHSCT exceptionnel sous 24 h.

Le conseil militant

- Indiquer sur la fiche RDGI que vient de finaliser le chef.fe de service, votre désaccord et ce qui le motive.
- Demander une photocopie de cette fiche.
- Rappeler au chef (cheffe) de service son obligation de convoquer le CHSCT sous 24 h, en y invitant l'inspecteur.trice du travail de secteur⁵.
- Envoyer un compte-rendu de votre démarche aux autres représentant.es du personnel, en explicitant les points de désaccord, en reproduisant la fiche DGI complétée, etc.
- N'hésitez pas à envoyer par mail à l'inspecteur.trice du travail de secteur, ce cr, en lui signalant la convocation de ce CHSCT exceptionnel. Même chose pour l'ISST (Inspecteur.trice Santé et Sécurité au Travail).

Lors du CHSCT, s'il y a toujours désaccord (« persistant ») entre CHSCT et l'employeur.e, **alors...**

- ↳ **faire voter un avis** qui acte explicitement le désaccord avec celui-ci, et qui demande la poursuite de la procédure prévue par les textes.
- ↳ Si l'ISST est là et qu'il va dans le sens de l'employeur.euse, vous pouvez directement passer à l'interpellation de l'inspection du travail que le président.e du CHSCT doit diligenter.
- ↳ Si l'ISST n'est pas là, exiger une re-convocation sous les plus brefs délais (les fixer par avis voté), en sa présence, afin qu'il soit sollicité préalablement à l'inspection du travail. C'est une obligation : « *Dans le cadre de l'intervention d'agents de corps de contrôle externes (article 5-5) notamment lors de l'usage du droit de retrait, ces fonctionnaires et agents doivent être associés aux procédures dans les conditions posées par les articles 5-5 à 5-8, 55 et 69 du décret (cf. le point). Ils doivent en particulier être systématiquement sollicités préalablement à l'intervention des inspecteurs du travail dans le cadre des articles 5-5 à 5-8, 55 et 69 du décret* ». Guide Juridique, p.12.
- ↳ Le CHSCT s'étant prononcé ainsi que l'ISST, l'inspecteur.trice du travail de secteur enquête et rédige un rapport (en tant qu'expert.e seulement. Il n'a pas, dans la Fonction Publique, de pouvoir contraignant) : Il n'a pas de délais pour le rendre. Par contre, une fois rédigé, il l'envoie au chef d'établissement, qui doit sous 15 jours, répondre à cet envoi, en indiquant quelles suites il lui donne. Sa réponse est transmise aussi au CHSCT et à l'ISST. Pour aller plus loin, p. 13-14-15 du guide juridique.
Si la réponse de l'employeur.euse consiste à refuser les préconisations de l'inspecteur.trice du travail ou si les dispositions envisagées ne sont pas appliquées dans les temps impartis, ce dernier adresse un nouveau rapport au/à la Ministre dont dépend le CHSCT en question (avec copie au CHSCT de site et d'Établissement).
Le ou la ministre a un mois pour répondre, il peut saisir l'inspection générale.
Pour cette procédure, voir le guide juridique, p.15

En cas d'échec de ces procédures, plusieurs possibilités s'offrent :

- le contentieux.
- le signalement au procureur (article 40 du code pénal). C'est une piste intéressante qui permet d'éviter les lenteurs et le coût financier du contentieux.

Il faut absolument discuter collectivement, par délibération, au sein du syndicat, sur ces options.

Sitographie

- http://www.dgfiip.cgt.fr/38/IMG/pdf/droit_d_alerte_et_de_retrait.pdf
- <https://cgt.fercsup.net/syndicats/pays-de-loire/universite-de-nantes/conditions-de-travail-chsct-central-chsct-de-site/article/droit-de-retrait-en-distanciel-en-temps-de-pandemie>
- <https://cgt.fercsup.net/syndicats/pays-de-loire/universite-de-nantes/conditions-de-travail-chsct-central-chsct-de-site/article/droit-de-retrait-sur-site-en-temps-de-pandemie>
- <https://analyses-propositions.cgt.fr/sites/analyses-propositions.cgt.fr/files/2021-04/fiche-18-fonction-publique-4-droit-de-retrait.pdf>
- <https://ugictcgt.fr/juridique-droit-de-retrait-dans-la-fonction-publique/>
- https://www.cgteduc.fr/images/droitssyndicaux/droit_retrait_fev_2021.pdf
- <https://www.cgt-culture.fr/wp-content/uploads/2020/04/guide-droit-dalerte-consulable-en-ligne.pdf>

⁵ « 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 ». Article 5-7, alinéa 3.