

*CHSCT inspection et droit d'alerte

La procédure de danger grave et imminent

Présentation générale

Le point juridique sur la question (textes, circulaire, jurisprudence,)
Les recommandations tactiques et/ou stratégiques

Présentation générale

Il existe en fait deux procédures pouvant être mises en œuvre en cas de danger grave et imminent :

La première concerne le salarié, c'est le droit d'alerte et le droit de se retirer d'une situation dangereuse. La deuxième concerne spécifiquement l'attitude que doit avoir le représentant du personnel au CHSCT face à une situation de danger grave. Ces deux procédures sont les plus contraignantes en la matière pour les entreprises. Cependant, elles doivent être utilisées avec intelligence par les représentants du personnel et avec prudence par les autres salariés. Nous allons examiner les différences de responsabilités induites par le droit des salariés et le rôle des membres du CHSCT.

Le point juridique sur la question (textes, circulaire, jurisprudence)

Jurisprudences

L'article L.4131-1 fixe le droit d'alerte et de retrait pour le salarié qui a un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

L'article L.4131-3 précise qu'aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié qui a utilisé son droit d'alerte et de retrait. L'article L.4131-4 fixe aussi que le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur et de droit pour le salarié ou les salariés qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, alors qu'eux-mêmes ou un membre du CHSCT avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé.

La seule limite fixée au droit d'alerte et de retrait tient de l'article L.4132-1, à savoir que l'exercice de ce droit ne doit pas créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent.

Pour le membre du CHSCT qui constate l'existence d'une cause de danger grave et imminent, ce sont les articles L. 4131-2, L.4132-2 et L.4132-3 qui fixent, avec les articles D.4132-1 et D.4132-2, la procédure précise à mettre en œuvre.

Les recommandations tactiques et/ou stratégiques

Différence de responsabilité

La différence marquée par le législateur entre le salarié et le représentant du personnel au CHSCT est importante. En effet, l'élu au CHSCT doit constater qu'il existe une cause de danger grave et imminent, alors que pour le salarié, il suffit d'avoir un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent. Pour le législateur, le représentant du personnel au CHSCT a une compétence particulière qui l'amène à constater la situation de danger.

Le salarié a, lui, un droit à l'erreur, car il lui suffit d'avoir un motif raisonnable de penser qu'il y a une situation dangereuse. Nous verrons que cette compétence reconnue a pour conséquence le caractère plus contraignant, pour l'employeur, de la procédure engagée par un représentant du personnel au CHSCT.

La notion de danger grave pour la vie ou la santé des travailleurs doit être précisée. Le danger est dit grave s'il peut provoquer un accident du travail ou une maladie professionnelle grave. Pour la sécurité sociale comme pour le ministère du Travail, un accident est dit grave s'il a entraîné une Invalidité Partielle Permanente supérieure à 10 %.

Par danger imminent, il faut entendre que l'accident ou la maladie peuvent se produire d'un instant à l'autre. Nous ne pouvons pas fixer le moment exact où le danger va se matérialiser, mais sa survenue est certaine.

Le droit des salariés

S'il a donc un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail représente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa sécurité, ou s'il constate une défectuosité dans un système de protection, le salarié doit le signaler immédiatement à l'employeur ou à son représentant.

L'employeur ou son représentant ne peut demander au salarié de reprendre son activité dans une situation où persiste un danger grave et imminent (L. 4131-1). L'employeur est responsable de la situation de travail. C'est lui qui choisit tous les éléments du système de production. Il porte donc, dans ce cas, l'entière responsabilité de juger si la situation de danger grave et imminent n'existe pas ou n'existe plus lorsqu'il fait reprendre au salarié son activité. Il n'a pas le droit de se tromper, car sa responsabilité est là totalement engagée.

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salariés qui auraient utilisé ce droit d'alerte et de retrait (L.4131-3). Le législateur fixe clairement que, dans ce cas, le salarié a le droit à l'erreur.

Par contre, l'article L.4131-4 fixe que la faute inexcusable de l'employeur serait reconnue de droit si un accident se produisait alors que la situation de risque lui avait été signalée par le ou les salariés victimes de l'accident ou un membre du CHSCT.

La seule restriction faite par la loi à l'utilisation du droit d'alerte et de retrait est qu'elle ne doit pas créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent.

L'article L.4132-5 du Code du Travail prescrit au chef d'établissement de prendre les mesures et de donner les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs en cas de **danger grave, imminent et inévitable**, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail.

Les représentants du personnel au CHSCT doivent donc se préoccuper de s'assurer que ces mesures et instructions ont bien été prises et qu'elles n'entravent en rien la mise en œuvre de ce droit des salariés.

Le rôle des membres du CHSCT

La procédure à mettre en œuvre par le représentant du personnel au CHSCT est un peu plus technique que celle du droit d'alerte et de retrait du salarié. Il semble important que le CHSCT envisage la mise en œuvre de cette procédure avant qu'une telle situation de travail se présente, afin de préciser clairement les responsabilités et la mise en œuvre concrète de cette procédure. Tel est le sens de l'article du règlement intérieur du CHSCT consacré à cette question.

En effet, dans cette procédure, le représentant du personnel et l'employeur sont placés sur le même pied. Ils ont chacun une compétence reconnue par le législateur et aucun n'a de prérogative supérieure à l'autre comme nous allons le voir.

Le membre du CHSCT qui constate une situation de danger grave et imminent (du fait ou non de l'exercice du droit d'alerte et de retrait par un salarié) va donc mettre en œuvre la procédure correspondante. Il s'agit pour le membre du CHSCT de :

1) Aviser immédiatement l'employeur ou son représentant (un coup de téléphone s'impose qui devra préciser où le représentant du personnel peut être contacté) de la situation de danger grave et imminent ;

2) Consigner par écrit sur le registre spécial de consignation des dangers graves et imminents. Ce registre dont les pages sont numérotées et authentifiées par le tampon du CHSCT. Il doit être tenu, sous la responsabilité du chef d'établissement, à la disposition des représentants du personnel au CHSCT. L'avis porté par le représentant du personnel sur ce registre doit être daté et signé. Il doit indiquer l'indication du ou des postes de travail concernés. Il doit préciser la nature du danger et de sa cause ainsi que le nom du ou des salariés exposés ;

3) Procéder sur-le-champ avec l'employeur à l'enquête (l'employeur ou son représentant et le membre du CHSCT qui a consigné le danger sont tenus d'effectuer cette enquête sur-le-champ) ;

4) Demander à l'employeur de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier (l'employeur y est contraint par la loi) ;

5) En cas de divergence sur la réalité du danger ou sur les dispositions à prendre pour le faire cesser, le CHSCT est réuni d'urgence (dans un délai n'excédant pas 24 heures) et l'employeur doit informer immédiatement l'inspecteur du travail et l'agent du service prévention de la CARSAT ;

6) À défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du CHSCT sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur ;

7) L'inspecteur du travail peut alors mettre en œuvre les moyens à sa disposition (mise en demeure ou saisine du juge des référés) pour ordonner toutes mesures propres à faire cesser le risque.