



Administration générale
Hygiène Sécurité
Environnement

Dossier suivi par :
Chloé BONDOT
Ingénieure Hygiène Sécurité
Environnement
shse@univ-antilles.fr

Procédure des dangers graves et imminents

Référence : UA-HSE-PR-SST-0001

Vu avis favorable du CHSCT en date du 18/06/2021

Date de rédaction : 29/03/2021

Date de dernière mise à jour : 22/06/2021

Nature de la modification	Auteur	Date

Sommaire

I.	Objet et champ d'application.....	3
II.	Cadre réglementaire.....	3
III.	De quoi s'agit-il ?.....	3
1.	Le droit de retrait	3
2.	Le danger grave et imminent	3
IV.	Quand exercer son droit de retrait ?.....	4
V.	Comment exercer son droit de retrait ?.....	4
1.	L'alerte	4
2.	Le registre des dangers graves et imminents.....	4
3.	L'enquête	5
4.	En cas de désaccord sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser.....	5
5.	La durée du droit de retrait.....	5
	Annexe 1 : Liste des membres du CHSCT	6



I. Objet et champ d'application

Dans le cadre de leurs activités, les agents peuvent être confrontés à une situation de danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé, ou constater une défectuosité dans les systèmes de protection. Cette procédure vise à encadrer la démarche.

II. Cadre réglementaire

Les agents de la fonction publique peuvent exercer leur droit de retrait, s'ils estiment être exposés à un danger grave et imminent pour leur vie ou pour leur santé.

C'est par le décret n° 95-680 du 9 mai 1995 qu'ont été introduits les articles 5-6 à 5-9 dans le décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale permettant la mise en œuvre du droit de retrait en cas de danger grave et imminent.

III. De quoi s'agit-il ?

1. Le droit de retrait

Le droit de retrait peut s'exercer dès lors qu'un agent estime, dans le cadre de son travail, être exposé à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé et/ou qu'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection. L'agent peut se retirer d'une telle situation. Par ailleurs, aucune sanction, ni aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur qui se retire d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent.

2. Le danger grave et imminent

Il y a 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.

L'exercice du droit de retrait est conditionné à la présence simultanée de quatre conditions :

- Condition 1 : danger grave
- Condition 2 : danger imminent
- Condition 3 : motif raisonnable
- Condition 4 : ne pas créer une nouvelle situation de danger

 ALERTE

a. 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.

b. Danger imminent

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

c. 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, a posteriori, inexistant, improbable ou minime, dès lors que le salarié en cause avait pu raisonnablement craindre son existence ou sa gravité.



d. 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 danger grave et imminent.

Il est **IMPORTANT** de noter que 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.

NB : Toute personne souhaitant exercer un droit de retrait suite à une alerte doit préalablement avoir pris connaissance de cette procédure.

IV. Quand exercer son droit de retrait ?

Les situations de travail dans lesquelles le droit de retrait peut légitimement s'exercer :

- Véhicule ou équipement de travail défectueux et non conforme aux normes de sécurité ;
- Absence d'équipements de protection collective ou individuelle ;
- Processus de fabrication dangereux ;
- Etc.

L'agent n'a pas à prouver qu'il y a bien un danger, mais doit se sentir potentiellement menacé par un risque de blessure, d'accident ou de maladie. Le risque peut être immédiat ou survenir dans un délai rapproché.

V. Comment exercer son droit de retrait ?

1. L'alerte

L'agent qui exerce son droit de retrait alerte verbalement son chef de service du danger constaté et peut se retirer d'une telle situation. Il avertit également un membre du CHSCT afin que ce dernier consigne la situation dans le registre des dangers graves et imminents.

L'agent doit obligatoirement, à la suite de l'alerte verbale, remplir le courrier d'« Exercice du droit de retrait ». Une fois ce dernier renseigné par l'agent il le transmet par mail à son chef de service en mettant en copie le Directeur Général des Services, le directeur des ressources humaines, le secrétaire du CHSCT, le service Hygiène Sécurité et Environnement et la Direction des Affaires Juridiques. De même, le chef de service fait remonter l'information aux différentes autorités.

De même, l'agent peut également saisir un membre du CHSCT qui doit immédiatement alerter le chef de service de l'agent.

Le droit d'alerte peut se faire préalablement ou simultanément à l'exercice du droit de retrait.

2. Le registre des dangers graves et imminents

Tout danger grave et imminent doit obligatoirement être consignée dans le registre des dangers graves et imminents par un représentant du personnel au CHSCT, l'inspecteur du travail ou l'inspecteur santé et sécurité au travail.



Ce registre est tenu, sous la responsabilité du Président de l'université. Il est disponible au service Hygiène, Sécurité et Environnement au pôle Guadeloupe et au secrétariat du Président au pôle Martinique, et à la disposition :

- Des membres du CHSCT ;
- De l'inspection du travail ;
- Du médecin du travail ;
- Des inspecteurs santé et sécurité au travail.

Pour rappel, le représentant du personnel au CHSCT qui constate une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un agent, doit alerter immédiatement le chef de service.

3. L'enquête

À la suite de la transcription de l'alerte dans le registre des dangers graves et imminents, une enquête est ouverte. Le chef de service procède immédiatement à une enquête, s'il y a lieu avec le membre du CHSCT qui lui a signalé le danger. Le résultat de l'enquête doit, dans un premier temps, aboutir à une validation du danger grave et imminent. Ce résultat est envoyé au chef d'établissement pour validation. Ainsi, les mesures nécessaires pour remédier à la situation pourront être décidées par le chef de service.

Les membres du CHSCT doivent être informés des décisions prises par le chef de service. S'il n'y a aucune opposition sous 48 heures, les mesures pour faire cesser le danger doivent être appliquées dans les plus brefs délais et consignées dans le registre.

Les enquêteurs peuvent prendre l'attache du médecin du travail, de l'ingénieur Hygiène Sécurité Environnement, du service juridique ou encore de l'inspecteur santé sécurité au travail.

Après remise du rapport d'enquête du chef de service à la voie hiérarchique, ledit rapport est transmis au CHSCT.

4. En cas de désaccord sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser

En cas de divergence sur la réalité du danger ou sur les mesures décidées, le CHSCT est réuni dans les 24 heures. L'inspecteur du travail est informé de cette réunion et peut y assister.

Le chef d'établissement décide des mesures à prendre après avis du CHSCT lors de la réunion extraordinaire. Si un accord est trouvé, les mesures pour faire cesser le danger doivent être appliquées dans les plus brefs délais et consignées dans le registre.

Si le désaccord persiste, l'inspecteur du travail est obligatoirement saisi et c'est le chef d'établissement qui décide des mesures à mettre en œuvre pour faire cesser le danger.

5. La durée du droit de retrait

Un agent peut exercer son droit de retrait (et donc ne pas se présenter à son poste), tant que les mesures de prévention et de sécurité adaptées n'ont pas été mises en place.

Le chef de service ne peut demander au travailleur 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.



Annexe 1 : Liste des membres du CHSCT

Organisations syndicales	Titulaires	Suppléants
SNPTES	Maryse CLEORON (<i>Campus de Schœlcher</i>)	Michaëlle MONTANUS (<i>Campus de Schœlcher</i>)
	Françoise MOULIN (<i>Campus de Fouillole</i>)	Joëlle JOMIE (<i>Campus de Fouillole</i>)
	Marie-Georges ROCHAMBEAU (<i>Campus de Schœlcher</i>)	Alain MELESAN (<i>Campus de Schœlcher</i>)
	Geneviève CARRIERE (<i>Campus de Fouillole</i>)	Rudy CHASSELAS (<i>Campus de Fouillole</i>)
FSU	Anne PENE ANNETTE (<i>INSPE 972</i>)	Paule AUBATIN (<i>Campus de Fouillole</i>)
SPEG	Céline REMI (<i>Campus de Fouillole</i>)	Grégory LETIN (<i>Campus de Fouillole</i>)
	Jean-Luc VISIVE (<i>Campus de Fouillole</i>)	Danielle DUCELIER (<i>Campus de Fouillole</i>)
UNSA Education	Jobie EMMANUEL-EMILE (<i>INSPE 972</i>)	Sandra LEDOUX (<i>Campus de Schœlcher</i>)
	Guillaume BORDIN (<i>INSPE 971</i>)	Judith NITUSGAU (<i>INSPE 971</i>)

