

(articles 5-1 et suite du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié). Droit et devoir d'aviser immédiatement son supérieur hiérarchique, lorsqu'un agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection

(articles 5-1 et suite du décret n° 85-603 du 10 ju in 1985 modifié)
Droit consécutif au droit d'alerte permettant à un agent de se soustraire à une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie et pour sa santé ; il ne peut pas encourir de sanction dès lors que le motif était raisonnable. Cette faculté doit être exercée de telle manière qu'elle ne puisse pas créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent.

Procédure d'alerte et droit de retrait

Note de cadrage

INTRODUCTION

1. Les conditions d'alerte et du retrait

A. La notion de danger grave et imminent

1. la gravité
2. l'imminence

B. La notion de motif raisonnable

1. la mauvaise foi ou l'erreur inexcusable
2. l'erreur de bonne foi

2. La procédure d'alerte

A. L'alerte est une obligation pour l'agent

B. Le formalisme et le moment de l'alerte

3. Le droit de retrait

A. Les modalités d'exercice du droit de retrait

1. l'alerte
2. l'obligation de ne pas créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.
3. la durée du retrait
4. L'information du comité d'hygiène et de sécurité

B. Les effets du droit de retrait

1. A l'égard de l'agent
2. A l'égard de l'administration

4. L'article 5,6, dernier alinea

ANNEXE

INTRODUCTION

S'inspirant de la convention n° 155 adoptée en 1981 par l'organisation internationale du travail, la loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982 a introduit dans la législation française du travail une procédure d'alerte et un droit de retrait du poste de travail au bénéfice des salariés se trouvant devant un danger grave et imminent (articles L. 231-8, L. 231-8-1, L. 231-8-2 et L. 231-9 du code du travail). Afin de favoriser la prévention des risques professionnels, d'intégrer au droit français les dispositions des directives communautaires, notamment la directive-cadre n° 89/391 du 12 juin 1989 relative à la protection de la santé et à la sécurité des travailleurs, la loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 a modifié le code du travail et le code de la santé publique. Cette loi a ainsi notamment précisé l'étendue de la procédure d'alerte en modifiant l'article L.231-8.

En droit public, c'est le décret n° 95-680 du 9 mai 1995 qui a tiré les conséquences de la directive précitée et modifié 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 dans la fonction publique. Les nouveaux articles 5.6 à 5.9 de ce décret reprennent, pour une très large part, les termes du code du travail (l'article 5.6 agrège ainsi diverses dispositions des articles L. 231-8 à L. 231-8-2, tandis que l'article 5.7 s'inspire très directement de l'article L. 231-9). Ces dispositions réglementaires sont donc particulièrement récentes pour les fonctionnaires et les agents publics.

Bien que les situations de fait qui peuvent conduire à la mise en oeuvre de ces droits soient exceptionnelles, il est apparu utile d'en préciser les modalités. Tel est l'objet de la présente note.

Si l'évidence des liens avec la réglementation issue du code du travail autorise et incite à aborder l'alerte et le retrait sous l'angle des principes dégagés par le droit du travail -tout en tenant, bien évidemment, compte des spécificités de la fonction publique- on ne peut pas cependant, en l'état actuel des choses, préjuger des inflexions que pourrait apporter la jurisprudence administrative sur ces sujets.

Avant d'aborder plus précisément ces deux notions et leurs conséquences, il faut d'abord tenter de cerner ce qui soutient nécessairement, pour l'une comme pour l'autre, leur mise en

oeuvre : le danger grave et imminent, et le motif raisonnable.

Par ailleurs, la réglementation distingue l'alerte et le retrait. Elle ne lie pas formellement la procédure d'alerte à l'exercice du droit de retrait. En revanche, l'usage du droit de retrait s'accompagne nécessairement d'une alerte.

I. LES CONDITIONS DE L'ALERTE ET DU RETRAIT

L'appréciation subjective raisonnable d'un danger grave et imminent pour la vie ou la santé

Il ressort de l'article 5.6 du décret du 28 mai 1982 modifié que l'agent qui estime être exposé à un danger grave et imminent, menaçant sa vie ou sa santé, est en droit d'interrompre son activité.

A. LA NOTION DE DANGER GRAVE ET IMMINENT

On relèvera, de façon préliminaire, que le danger en question peut être indifféremment individuel ou collectif (mais chaque agent doit alors considérer que sa vie ou sa santé est menacée) et que son origine importe peu : il peut émaner d'une machine, d'un processus ou d'une ambiance de travail, du matériel utilisé, de l'état des locaux, du comportement d'autres personnes...

En outre, les conditions de gravité et d'imminence du danger sont cumulatives.

1. La gravité

Un danger est grave lorsqu'il est susceptible de provoquer des atteintes sérieuses à l'intégrité physique de l'individu.

La gravité a des conséquences importantes et définitives ou, en tout cas, longues à effacer. Il ne s'agit pas d'un incident de parcours mais de quelque chose qui change la vie.

Au-delà de cette définition générale, les juges judiciaires ont été conduits à préciser qu'un travail pénible mais qui n'était pas

réellement dangereux ne justifiait pas le droit de retrait. De même, un travail reconnu dangereux en soi ne suffit pas à justifier le retrait. Le danger grave doit ainsi apparaître comme se situant au-delà du risque qui s'attache à l'exercice normal d'un travail qui peut impliquer, en soi, certaines servitudes.

2. L'imminence



Cette notion apparaît plus facilement appréhendable.

On peut ainsi considérer qu'il s'agit de tout danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché. L'imminence suppose donc une menace qui peut se concrétiser dans un délai extrêmement bref. Le retrait constitue un recours exceptionnel ; il n'y a pas d'autre moyen d'agir pour échapper au danger.

L'imminence du danger se conçoit assez aisément pour la survenance d'un accident. L'exercice est assurément plus difficile s'agissant des maladies. Selon la circulaire d'application du décret du 28 mai 1982 modifié, " la notion de danger grave et imminent concerne plus spécialement les risques d'accidents, puisque l'accident est dû à une action soudaine entraînant une lésion du corps humain. Les maladies sont le plus souvent consécutives d'une série d'évènements à évolution lente et sont, a priori, hors champ ".

Cela étant, le caractère grave et imminent d'un danger -notions, encore une fois, cumulatives - relève d'une appréciation souveraine, au cas par cas, des juges du fond.

Il a ainsi été jugé que :

- la destruction du fait d'un incendie d'une partie de la toiture de l'atelier dans lequel travaillaient plusieurs salariés créait un danger grave pour la vie et la santé de chacun d'eux (CA Paris, 30 octobre 1987) ;
- le veilleur de nuit qui a signalé à son employeur que certains résidents du foyer où il travaille sont armés et qu'il est menacé par l'un d'eux en état d'ivresse rapporte la preuve d'un danger grave (CA Paris, 27 mars 1987) ;
- exerce légitimement le droit de retrait le travailleur victime de violences, commises par d'autres salariés de l'entreprise (CA Bordeaux, 21 mars 1991) ;
- le salarié qui abandonne son travail car son état de santé ne lui permet pas le contact avec des irritants respiratoires, exerce à bon escient le droit de retrait, même si les conditions de travail en cause ne constituent pas forcément un danger pour ses collègues (C. Cass. soc. 20 mars 1996).

En revanche, les juges judiciaires ont considéré que le retrait était injustifié :

- pour une salariée exposée à des courants d'air dans son bureau et qui va s'installer, sans autorisation préalable, dans un autre local (C. Cass. soc. 17 octobre 1989) ;
- pour deux maçons qui refusent d'effectuer la pose d'un plancher au deuxième étage d'un bâtiment en construction au motif qu'il pleut et qu'il y a du vent (C. Cass. soc. 20 janvier 1993) ;
- pour le salarié qui, après avoir signalé un bruit insupportable dû à un mauvais fonctionnement d'un ventilateur, refuse de demeurer à ce poste jusqu'à ce que le ventilateur soit réparé ; de surcroît, le simple port d'un équipement de protection individuelle permettait de diminuer cette nuisance (C. prud'hommes Béthune, 31 octobre 1984) ;
- à la suite de la mise en place de nouveaux horaires de travail (CA. Paris, 23 mars 1993).

B. LA NOTION DE MOTIF RAISONNABLE

Le décret du 28 mai 1982 modifié, tout comme le code du travail, ne soumet pas la mise en oeuvre du droit de retrait à un accord préalable du chef de service. Il laisse l'agent libre de son appréciation et lui demande seulement d'avoir un " motif raisonnable de penser " que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Cela étant, l'appréciation subjective, dans la limite du raisonnable, ainsi accordée à l'agent exclut naturellement la mauvaise foi ou l'erreur inexcusable. Mais on ne saurait reprocher à l'intéressé une erreur d'estimation commise de bonne foi.

1. la mauvaise foi ou l'erreur inexcusable

Lorsque le motif réel du refus de travailler n'est pas une situation prétendument dangereuse mais une autre cause, le droit de retrait, exercé de mauvaise foi, est illégitime.

Ainsi en est-il lorsque l'attitude du salarié est dictée non pas par un danger grave et imminent mais par le refus de l'employeur de réviser sa classification. Il en est de même lorsqu'un salarié refuse de ramasser des déchets de bois tombés d'une machine parce que cette prétendue tâche de nettoyage ne figure pas dans son contrat et qui, postérieurement, invoque un danger en réalité inexistant.

Cependant, si le changement de motif peut prouver la mauvaise

foi du salarié, le fait d'invoquer deux motifs ne rend pas ipso facto le retrait illégitime : un salarié qui se plaint d'un déclassement professionnel et de mauvaises conditions d'exécution de travaux de peinture peut s'être retiré à bon droit de son poste dès lors que le danger est prouvé.

Par ailleurs, l'erreur est inexcusable lorsque l'absence de danger apparaît clairement. Ainsi, ramasser des déchets de bois tombés de machines à l'arrêt ne présente évidemment aucun risque. De même, le refus par deux fois d'exécuter une pièce de tôlerie au motif du caractère dangereux de la machine, alors que le fonctionnement normal de cette machine avait été établi par des personnes qualifiées et porté à la connaissance du salarié, constitue une faute.

2. l'erreur de bonne foi

En subordonnant le retrait à l'appréciation par le salarié de sa situation, le décret n'ignore pas que cette appréciation peut être fautive. L'erreur d'appréciation, dès lors qu'elle apparaît comme légitime, ne vicie pas le retrait.

L'estimation in concreto de la situation autorise ainsi à tenir compte notamment de l'inexpérience, la faible qualification professionnelle, l'ancienneté, l'âge ou la santé du salarié concerné, les circonstances. Malgré tout, l'agent ne doit pas sous-évaluer ses possibilités ou surévaluer le risque.

Un " droit à l'erreur " est ainsi reconnu au salarié s'il a un motif raisonnable de penser que le danger existe, même s'il ne se confirme pas par la suite ou s'il est moins grave qu'on ne le pensait.

II . LA PROCEDURE D'ALERTE

Le décret du 28 mai 1982 modifié, ainsi que le code du travail, distingue l'alerte et le retrait. La lecture, tant de l'article 5.6 du texte réglementaire que de l'article L.231-8 du code, conduit à admettre qu'il n'existe aucun lien obligatoire pour l'agent ou le salarié entre ces deux aspects : l'alerte n'est donc pas formellement liée à l'exercice du droit de retrait.

De fait, si l'exercice du droit de retrait inclut nécessairement l'alerte, celle-ci ne conduit pas forcément au retrait.

A. L'ALERTE EST UNE OBLIGATION POUR L'AGENT ▲

La question s'est posée de savoir si le salarié était tenu de signaler à l'employeur une situation de travail présentant, selon son opinion, un danger grave et imminent.

Avant tout, cette question relève de toute évidence du bon sens puisqu'il paraît difficilement concevable qu'un agent ayant un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent n'en avise pas immédiatement l'autorité administrative, afin que celle-ci procède à l'élimination du danger signalé.

Cela étant, d'un strict point de vue juridique et non plus moral, l'examen des rapports et des débats parlementaires relatifs à la loi précitée du 31 décembre 1991, des dispositions de la directive du 12 janvier 1989 (article 13 § 2 d) que cette loi décline, montre qu'il s'agit bien d'une obligation. En outre, le Conseil d'Etat, appréciant la légalité de règlements intérieurs, a jugé à plusieurs reprises que l'article L. 231-8 obligeait le salarié à signaler immédiatement à l'employeur l'existence d'une situation de travail qu'il estimait dangereuse (12 juin 1987 - n° 75-276 ; 29 décembre 1989 - n° 86656 ; 11 mai 1990 - n° 90-213 ; 11 juillet 1990 n° 85-416).

Enfin, cette conclusion résulte implicitement mais nécessairement de la loi du 31 décembre 1991 qui a complété l'article L. 231-8. En effet, au-delà des situations de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elles présentent un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, le salarié signale également " toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection ".

Il faut encore indiquer que cette défectuosité ne suffit pas nécessairement, à elle-seule, à constituer une cause de danger grave et imminent.

L'article 5.6, qui reprend l'article L. 231-8, introduit donc une obligation de signaler à son chef de service, ou son représentant soit une situation de danger, soit une défectuosité dans les systèmes de protection, que cette dernière constitue ou non une cause de danger grave et imminent.

B. LE FORMALISME ET LE MOMENT DE L'ALERTE ▲

Si l'alerte est obligatoire, elle n'a pas à intervenir préalablement au retrait éventuel. Elle doit avoir lieu sans délai, ou le plus rapidement possible, mais toute obligation d'informer

préalablement l'autorité hiérarchique de l'intention de se retirer d'une situation de danger grave et imminent est exclue, car incompatible avec l'état de nécessité qui postule un retrait immédiat.

Par ailleurs, sans développer ici les termes du débat qui s'est engagé à cet égard, on se bornera à indiquer que le Conseil d'Etat a tranché la question du formalisme de l'alerte, suivie ou non du retrait.

Dans les arrêts précités, la Haute juridiction a décidé que si le salarié avait obligation de signaler à son employeur une situation dangereuse, il n'avait pas (contrairement au membre du CHS) à le faire nécessairement par écrit.

Cette procédure est cependant possible, dès lors qu'elle n'est que facultative (CE, 11 juillet 1990, précité). L'absence de consignation écrite par un agent ne peut donc en aucun cas être un motif de sanction.

Cela étant, il paraît particulièrement souhaitable qu'une information sur la situation de danger grave ou imminent, ou de défectuosité dans les systèmes de protection, soit organisée afin de faciliter l'identification du risque, d'apprécier le plus efficacement possible la nature des mesures à prendre pour y remédier et de contribuer ainsi pleinement à la prévention des risques professionnels.

Les directions pourront donc inviter les agents qui font usage de la procédure d'alerte à confirmer en outre par écrit la description précise du danger grave et imminent personnellement encouru, ou de la défectuosité constatée, ainsi que du service et du poste de travail concernés.

Les registres d'hygiène et de sécurité ou des documents propres à chaque direction pourraient ainsi servir de support au recueil de ces informations destinées à connaître le danger et favoriser son élimination.

En toute hypothèse, les services informeront les présidents des comités d'hygiène et de sécurité des situations ayant donné lieu à une alerte et des mesures prises à la suite de celles-ci. Il appartient aux présidents d'en informer les membres du comité.

III. LE DROIT DE RETRAIT

Avant d'examiner ses modalités d'exercice et ses effets, on peut indiquer que le droit de retrait doit être distingué de situations juridiques voisines mais avec lesquelles il ne saurait être confondu : il s'agit du droit de grève, de l'abandon de poste ou encore de la force majeure.

A. LES MODALITES D'EXERCICE DU DROIT DE RETRAIT

En face d'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, l'agent peut donc se retirer de cette situation de travail. Cela étant, il doit être clair qu'il ne saurait être reproché à un agent de ne pas s'être retiré d'une situation de travail qui s'est révélée dangereuse.

La mise en oeuvre du droit de retrait est subordonnée à quelques conditions concernant l'alerte, l'obligation de ne pas créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent et la durée de retrait. Le comité d'hygiène et de sécurité doit enfin être systématiquement informé.

1. l'alerte

Ainsi qu'on l'a vu précédemment, l'exercice du droit de retrait s'accompagne nécessairement de l'obligation d'aviser immédiatement l'autorité administrative de l'existence (supposée ou réelle) d'un danger grave et imminent. On rappelle également que si l'agent n'a pas obligation de faire une déclaration par écrit, une procédure facultative peut être mise en place afin de recueillir formellement des éléments d'information sur le risque encouru. La mise en oeuvre de cette procédure ne constitue évidemment pas une condition d'exercice du droit de retrait.

2. l'obligation de ne pas créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.

Cette disposition transfère sur le ou les agents concernés la responsabilité d'apprécier si l'exercice du droit de retrait est susceptible d'être la cause d'un accident pour autrui. L'agent qui quitte son travail doit donc, avant de le faire, s'assurer qu'en aval son initiative ne va pas faire naître un nouveau danger. Le manquement à cette obligation réglementaire peut constituer un fait fautif. Le degré de celui-ci dépendra de la faculté d'appréciation par l'agent de la situation créée pour autrui par l'exercice de son droit de refus de travailler.

On notera encore que le texte envisage un risque pour les

personnes et non un risque pour les choses et que, par " autrui " il faut entendre toute personne susceptible d'être placée dans une situation de danger grave et imminent (collègues de travail, usagers, tiers).

3. la durée du retrait

Toujours identiquement au code du travail, le décret précise que " l'autorité administrative ne peut demander à l'agent de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent ". Le retrait est donc légitime tant que dure le danger.

La durée du retrait dépend en fait de la nature du danger grave et imminent ainsi que des mesures prises pour la suppression ou la limitation du danger. Mais, dès lors que l'absence de danger a été portée à la connaissance de l'agent, sa persistance à ne pas reprendre ses fonctions est susceptible de constituer une faute.

4. l'information du comité d'hygiène et de sécurité

Toutes les situations ayant donné lieu à la mise en oeuvre du droit de retrait et/ou d'une alerte par un agent ou un groupe d'agents sont portées à la connaissance du président du comité d'hygiène et de sécurité compétent par le chef de service. Ce dernier indique l'ensemble des circonstances dans lesquelles le droit de retrait a été exercé et les mesures qui, le cas échéant, ont été prises pour remédier à la situation du danger grave et imminent.

Le président du comité d'hygiène et de sécurité informe les membres du comité et inscrit ce signalement à l'ordre du jour de la prochaine réunion.

B. LES EFFETS DU DROIT DE RETRAIT

L'exercice du droit de retrait comporte des effets tant à l'égard de l'agent concerné qu'à l'égard de l'administration.

1. A l'égard de l'agent

Les conséquences susceptibles de découler de l'exercice du droit de retrait pour l'agent tiennent essentiellement à la rémunération et à la discipline.

a) Quant à la rémunération

Aucune retenue de salaire ne peut être opérée à l'encontre d'un agent ou d'un groupe d'agents qui se sont retirés à juste titre de leur poste de travail. Les agents ont par conséquent droit à l'intégralité des émoluments correspondants à la période au cours

de laquelle ils ont légitimement refusé de travailler.

En revanche, l'exercice non justifié du droit de retrait peut donner lieu à retenue sur salaire. Cette retenue ne constitue pas une sanction disciplinaire mais la contrepartie de l'absence de service fait.

b) Quant à la discipline

De la même façon, aucune sanction ne pourra être prise à l'encontre d'un agent ou d'un groupe d'agents qui se seront retirés d'une situation de travail dont ils auront eu un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux.

Cela vaut évidemment même si le danger n'est pas établi par la suite, dès lors que le motif raisonnable l'est.

2. A l'égard de l'administration

Le signalement à l'autorité administrative d'une situation de travail présentant un danger grave et imminent peut notamment intervenir soit directement par un agent (ou plusieurs), soit par l'intermédiaire d'un membre du comité d'hygiène et de sécurité, ce dernier étant lui-même informé par un agent qui s'est retiré de son poste de travail.

a) le signalement direct par l'agent

Lorsqu'un agent alerte l'autorité administrative de l'existence d'un danger grave et imminent (cf. II), qu'il ait ou non fait usage du droit de retrait, il incombe à cette autorité de prendre les mesures nécessaires à une prompte et efficace élimination du danger. Les inspecteurs hygiène et sécurité peuvent, si nécessaire, être associés à la définition de ces mesures.

Si le texte laisse à l'autorité administrative le soin d'apprécier, sous sa responsabilité, s'il existe un danger à la fois grave et imminent, il est clair que celle-ci ne peut imposer la reprise du travail tant que persiste un tel danger.

L'agent sera en droit de ne pas reprendre son activité tant qu'il aura un motif raisonnable de penser qu'il s'expose à un danger grave et imminent. Là encore, il faudra rechercher le bien-fondé de l'idée que l'agent se sera faite de ces deux paramètres. Le retrait ne saurait perdurer au-delà de la disparition du motif raisonnable grâce à des mesures appropriées.

Pendant la durée d'immobilisation du poste du travail, le chef de service peut affecter l'agent à d'autres fonctions dans le respect

des dispositions statutaires applicables.

b) le signalement par le membre du comité d'hygiène et de sécurité

Si un membre du comité d'hygiène et de sécurité constate -soit directement, soit par l'intermédiaire d'un agent qui a fait usage de son droit de retrait- une cause de danger grave et imminent il doit, tout comme l'agent concerné, en aviser immédiatement le chef de service ou son représentant. On notera que le membre du CHS ne peut se fonder sur " un motif raisonnable de penser " qu'il existe un danger grave et imminent, il en constate l'existence, dit le texte.

Cette obligation d'information pour le membre du CHS s'accompagne de l'établissement d'un document. Ainsi, l'avis donné au chef de service doit être consigné par écrit. Cette procédure ne confère évidemment aucun pouvoir de décision au membre du CHS.

Cette " mise en garde " doit être datée et signée par son auteur. Elle comporte obligatoirement indication du ou des postes de travail concernés, de la nature du danger, de sa cause, du nom de la ou des personnes exposées. L'exigence d'indications précises est de nature à éviter que des avis de danger grave et imminent ne soient donnés sans motif fondé.

L'avis formulé est -à fin probatoire- consigné sur un " registre spécial, côté et ouvert au timbre du comité, et tenu sous la responsabilité du chef de service ".

L'information ainsi donnée par le membre du comité a pour première conséquence de contraindre le chef de service, ou son représentant, à procéder sans délai à une enquête en compagnie du membre du CHS qui vient de lui signaler le danger. Il appartient enfin au chef de service de prendre les dispositions nécessaires pour porter remède au danger, le comité d'hygiène et de sécurité étant ensuite informé des décisions prises. Pendant le temps de l'enquête, le membre du CHS bénéficie d'une autorisation spéciale d'absence, conformément aux dispositions du règlement intérieur de son comité.

D'un point de vue opérationnel, ces dispositions impliquent notamment que soit défini l'emplacement du registre spécial.

A cet égard, il paraît souhaitable que chaque direction établisse les procédures propres à ses modes d'organisation, tout en veillant aux dispositions minimales suivantes :

- le registre spécial, distinct des registres d'hygiène et de sécurité, doit être implanté auprès du chef de service régional ou départemental et, si nécessaire, auprès d'un fonctionnaire représentant du chef de service et disposant à ce titre des prérogatives lui conférant la responsabilité de prendre, le cas échéant, les mesures appropriées ;
 - si l'ACMO peut être associé à la définition de ces mesures, il ne saurait en aucun cas être désigné, en sa qualité d'ACMO, comme le " représentant " du chef de service ;
 - il appartient à chaque direction d'informer l'ensemble des agents sur le dispositif d'alerte ainsi mis en place et de communiquer les coordonnées des membres du comité d'hygiène et de sécurité compétent ;
 - lorsque le membre du CHS décide de se déplacer pour constater une cause de danger grave et imminent, il en informe de façon préalable sa hiérarchie. Pendant l'exercice de cette responsabilité, le membre du CHS bénéficie d'une autorisation spéciale d'absence, conformément aux dispositions du règlement intérieur de son comité, et d'une protection contre le risque accident de service dans le respect des dispositions réglementaires applicables dans la fonction publique. Les frais de déplacement éventuels sont pris en charge par le comité d'hygiène et de sécurité ;
 - lorsqu'un registre spécial n'est implanté ni sur le lieu d'exercice des fonctions du membre du CHS, ni sur le site où ce dernier constate une cause de danger grave et imminent, l'administration est tenue de mettre à sa disposition tout moyen (télécopie de préférence) permettant d'adresser par écrit son signalement au chef de service ou à son représentant habilité ;
-
- la forme du registre spécial peut s'inspirer du modèle proposé par la circulaire FP/4 n° 1871-2 B n° 95-1353 du 24 janvier 1996, sans toutefois prévoir le signalement par un agent (cf. modèle en annexe).

c) la situation de divergence

En cas de divergence entre le membre du comité ayant signalé une cause de danger grave et imminent et le chef de service ou son représentant habilité, portant soit sur la réalité du danger, soit sur la façon de le faire cesser, le décret prévoit que l'autorité administrative n'arrête les mesures à prendre qu'après avis du comité d'hygiène et de sécurité réuni en urgence dans les 24 heures en présence de l'inspecteur du travail.

On notera tout d'abord que, bien que la réglementation n'en dise rien, il paraît évident, en attendant la réunion du comité et son avis, de prendre des mesures conservatoires pour ne pas exposer

les agents au danger signalé.

Il est également clair que cette réunion d'urgence du comité n'a pas à être précédée du même formalisme que les réunions ordinaires (ordre du jour, convocations écrites...). Cette réunion, dont la responsabilité de la mise en oeuvre relève du président du comité, ne porte que sur l'examen de la situation qui a fait l'objet de l'alerte et permet l'examen collégial de la situation et des mesures à prendre.

Le CHS ne se voit pas reconnaître un pouvoir de décision. En dernier ressort, c'est le chef de service concerné qui arrête les décisions, lesquelles doivent être portées sur le registre spécial.

On indiquera encore que cette situation de " divergence ", prévue par l'article 5.7 du décret du 28 mai 1982 modifié, ne doit pas être confondue avec la situation de désaccord sérieux et persistant entre l'administration et le comité d'hygiène et de sécurité dans le cas d'une " situation de travail présentant un risque grave pour la santé ou la sécurité des agents lors de l'exercice de leurs fonctions " (cf. décret et circulaire précités).

IV. L'ARTICLE 5.6, DERNIER ALINÉA

Il importe enfin de rappeler que le dernier alinéa de l'article 5.6 du décret du 28 mai 1982 modifié dispose notamment que " la détermination des missions de sécurité des biens et des personnes qui sont incompatibles avec l'exercice du droit du retrait individuel (...), en tant que celui-ci compromettrait l'exécution même des missions propres de ce service, notamment dans les domaines de la douane, de la police, de l'administration pénitentiaire et de la sécurité civile, est effectuée par voie d'arrêté interministériel (...)" .

La mise en oeuvre de ces dispositions, s'agissant d'une partie des agents de la direction générale des douanes et droits indirects, a donné lieu à l'établissement d'un arrêté spécifique, après avis du comité d'hygiène et de sécurité ministériel, d'une part, et de la commission centrale d'hygiène et de sécurité du conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, d'autre part.

ANNEXE



Modèle de registre spécial destiné au signalement d'un "danger grave" et imminent par un membre du CHS. Ce registre doit être tenu au bureau du chef de service ou par une personne désignée par lui et disposant de prérogatives lui conférant la responsabilité de prendre les mesures appropriées.

Pages ⁽¹⁾ CHS (1)

Direction :

Etablissement ou service :

Bureau ou atelier concerné :

Poste (s) de travail concerné (s)

Nom du ou des agents exposés au danger :

Nom du représentant de l'autorité administrative qui a été alerté :

Description du danger grave et imminent encouru :

Description de la défaillance constatée (indiquer depuis quand) :

Date :

Heure :

Signature du membre du C.H.S.

Signature de l'autorité administrative ou de son représentant :

Mesures prises par le chef de service :

(1) Ce registre doit être côté et porter le timbre du C.H.S.