

Avis de **Danger** Grave et Imminent

On peut définir le danger grave et imminent comme une menace susceptible de provoquer **une atteinte sérieuse à l'intégrité physique d'un travailleur dans un proche délai**. C'est l'existence d'une situation dangereuse qui légitimise le retrait du salarié

L'imminence du danger suppose que le danger ne soit pas encore réalisé mais qu'il est susceptible de se concrétiser dans un bref délai. L'appréciation se fera au cas par cas, de façon subjective.

Le danger doit présenter un certain degré de gravité.

Le Droit de Retrait

CHSCT

Les liens utiles :

- www.cgt.fr
- www.construction.cgt.fr
- www.travailler-mieux.gouv.fr
- www.mrsassociation.net
- www.oppbtp.fr
- www.comprendre-agir.org
- www.forsapre.fr

CHSCT

les autres fiches

- ... et la **coordination** ~~paru~~
- ... et l'**enquête d'accident** ~~paru~~
- ... et la **visite de chantier**
- ... et la **maladie professionnelle** ~~paru~~
- ... et le **handicap** ~~paru~~
- ... et le **plan de prévention** ~~paru~~
- ... et le **document unique** ~~paru~~
- ... et l'**amiante**
- ... et les **risques psycho sociaux**
- ... et les **produits dangereux** ~~paru~~
- ... et la **visite de siège**
- ... et la **faute inexcusable**
- ... et le **droit de retrait** ~~paru~~

Le Droit de Retrait et le CHSCT

Avis de **Danger** Grave et Imminent

Un droit pour le salarié

La loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982 a reconnu un droit d'alerte et de retrait au bénéfice du salarié qui a un motif raisonnable de penser que la situation dans laquelle il se trouve présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

CHSCT



FNSCBA-CGT - 243 rue de Paris - Case 413 - 93514 Montreuil Cedex
Tél. : 01 48 18 81 60 - Fax : 01 48 59 10 37 - www.construction.cgt.fr



Droit de Retrait - Avis de Danger Grave et Imminent

Un devoir pour le membre **CHSCT**

Article D4132-1

L'avis du représentant du personnel au CHSCT, prévu à l'article L. 4131-2, est consigné sur un registre spécial dont les pages sont numérotées et **authentifiées par le tampon du Comité.**

Cet avis est daté et signé, il indique :

- 1 - les postes de travail concernés par la cause du danger constaté ;
- 2 - la nature et la cause de ce danger ;
- 3 - le nom des travailleurs exposés.

Article L231-8-1

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salariés qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux.

Procédure

→ 1 - Aviser immédiatement l'employeur ou son représentant (*en utilisant les moyens modernes les plus rapides et traçables*) 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 le ou les 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*).

Article L2.31-10

Le Chef d'Établissement prend les mesures et donne 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.

→ 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 Caisse Régionale Assurance Maladie.

→ 6 - A 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.

Rôle du membre **CGT** au **CHSCT**

Ne pas minimiser l'appel « au secours » d'un salarié. Nos professions ont la plus forte sinistralité, chaque « arrêt » est généralement révélateur d'un réel risque.

Faire connaître le droit de retrait aux salariés en diffusant cette fiche. Trop de salariés ne connaissent pas leurs droits, cette fiche est spécifiquement faite pour synthétiser ces droits ... et se syndiquer pour les défendre.

Exiger de l'employeur qu'il prenne ses responsabilités et qu'il ordonne l'arrêt de la situation à risque. Ce n'est pas aux membres de CHSCT de prendre la responsabilité des moyens à mettre en place, mais il doit veiller à la sécurité, voir faire intervenir l'Inspection du Travail ou les Pouvoirs Publics.

Exiger la mise en œuvre du registre de danger grave et imminent dans l'entreprise. Caché, oublié, « pas nécessaire » ce registre est mis délibérément hors de portée des membres car il met en place une réelle procédure.

Utiliser ce registre. « Le coup de fil », « Le dialogue », « Les bonnes relations » ne doivent pas prendre le dessus d'un écrit.

Faire une enquête d'incident et faire des propositions d'actions de prévention. Chaque situation ayant nécessité un droit de retrait nécessite une enquête approfondie, des conclusions et des propositions.

Transmettre le PV de la réunion à l'Inspection du Travail. Utiliser le Cerfa 61 2257 *Enquête du CHSCT* relatif à une situation de travail relevant un risque de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave.

Conserver une copie des registres et des actions afin de faire valoir les droits des salariés en cas d'accident. Avec un accident dans les mêmes circonstances, la faute inexcusable de l'employeur est facilement mise en avant si le CHSCT garde les registres ou les PV ou encore les Cerfa.