

# ALON KOZE CHSCT N°1

## LE CHSCT FACE AUX DANGERS GRAVES ET IMMINENTS

### Constat d'un danger grave et imminent par un membre de CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail)

Pour cette première lettre semestrielle, les partenaires de la prévention à la Réunion ont souhaité aborder une situation face à laquelle tout membre d'un CHSCT peut être confronté dans le cadre de son activité au quotidien. En effet, le rôle principal du CHSCT est de contribuer à l'élimination des dangers dans l'entreprise par l'action en prévention. Néanmoins dans l'urgence, le code du travail prévoit qu'en cas de situation de danger grave et imminent constaté par un membre de CHSCT, il doit alerter l'employeur de la présence de ce danger sur un des lieux de travail d'un ou de plusieurs salariés se trouvant sous la responsabilité de l'entreprise. Attention le droit d'alerte n'est pas une condition préalable au droit de retrait. Le ou les salariés peuvent décider de se retirer d'une situation de travail s'ils pensent raisonnablement être exposés à un danger grave et imminent susceptible de nuire à leur santé ou leur sécurité.

En ce qui concerne le membre du CHSCT l'article L.4131-2 du Code du Travail prévoit que : « Le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, en alerte immédiatement l'employeur selon la procédure prévue au premier alinéa de l'article L. 4132-2 du CT. »

Attention le membre de CHSCT est considéré comme une personne ayant un minimum de connaissances techniques, notamment celles acquises lors de formations spécifiques. Il doit par conséquent vraiment constater l'existence d'une cause de danger grave et imminent et non grave ou imminent uniquement. La démarche du représentant du personnel doit donc faire preuve d'objectivité, de logique et de technique.

Selon la jurisprudence actuelle, le danger grave est considéré comme ne faisant pas partie de l'exercice de l'activité dans les conditions normales et habituelles, sous-condition que l'employeur n'ait violé aucune mesure légale de sécurité prévue par le code du travail. (Ex : d'un convoyeur de fond sans menace particulière d'agression et dont l'employeur respecte l'ensemble des dispositions réglementaires applicables - Cour d'Appel d'Aix-en-Provence jugement du 8 novembre 1995)

La notion d'imminence telle que définie par la circulaire n°93-15 peut être débattue mais seul les juges de fond peuvent en apprécier la réalité.



#### Un danger grave et imminent

selon la circulaire DRT n°93-15  
du 25 mars 1993:

Un danger grave est « tout danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée. »

Imminent : « tout danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché. »

## L'alerte de l'employeur

La procédure de signalement prévoit que le représentant du personnel consigne son avis par écrit dans un registre spécifique. Néanmoins le représentant du CHSCT peut informer verbalement l'employeur ou son représentant afin de déclencher rapidement le retrait du personnel intervenant de la situation de danger et l'enquête avec l'employeur. Seul l'employeur a le pouvoir d'interrompre le travail si les salariés n'ont pas fait usage de leur droit de retrait.

La consignation de l'avis se fait dans le registre dédié au signalement des situations de dangers graves et imminents. Le registre certifié par un tampon du CHSCT est tenu à disposition des membres du CHSCT par l'employeur. Cet avis qui doit être daté et signé comporte à minima les informations suivantes :

- L'indication du ou des postes de travail concernés
- Le nom du ou des salariés concernés
- La nature du danger et sa cause

Une fois informé de l'existence d'une cause de danger grave et imminent, l'employeur ou son représentant a obligation de diligenter une enquête conjointe avec le membre du CHSCT qui est à l'origine de l'information. Une enquête non menée ou faite de manière irrégulière peut constituer un délit d'entrave de la part de l'employeur. Par la suite, il est obligatoire que l'employeur mette en place les mesures nécessaires pour éviter toutes nouvelles expositions d'une personne au même danger. Les membres peuvent rechercher avec l'employeur et suggérer les mesures préventives à prendre.

## Cas de divergence

Si l'employeur et le membre de CHSCT ne sont pas d'accord sur le caractère grave et imminent du danger ou sur la manière de le faire cesser, l'employeur doit réunir dans les 24 heures un CHSCT d'urgence. Il doit également saisir l'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la caisse générale de sécurité de la Réunion. Ces personnes peuvent par conséquent participer à la réunion d'urgence.

En cas de désaccord suite à la réunion, l'employeur saisit l'inspecteur du travail qui pourra en fonction de la situation saisir le juge des référés (art. L.4732-1 du CT) ou encore mettre en œuvre une procédure de mise en demeure par le DIECCTE de la Réunion (art. L.4721-1 du CT).

## Informations complémentaires

Les dispositions présentées dans le présent document sont étendues pour les établissements à haut risque industriel.

Par ailleurs, l'ensemble des dispositions présentées s'appliquent également par le biais du délégué du personnel en cas d'absence de CHSCT dans l'entreprise.

**DROIT D'ALERTE DU CHSCT**

=

**Intervention d'un membre de CHSCT**

+

**Constat d'un danger grave et imminent**

+

**Information de l'employeur et la consignation de l'avis par écrit**