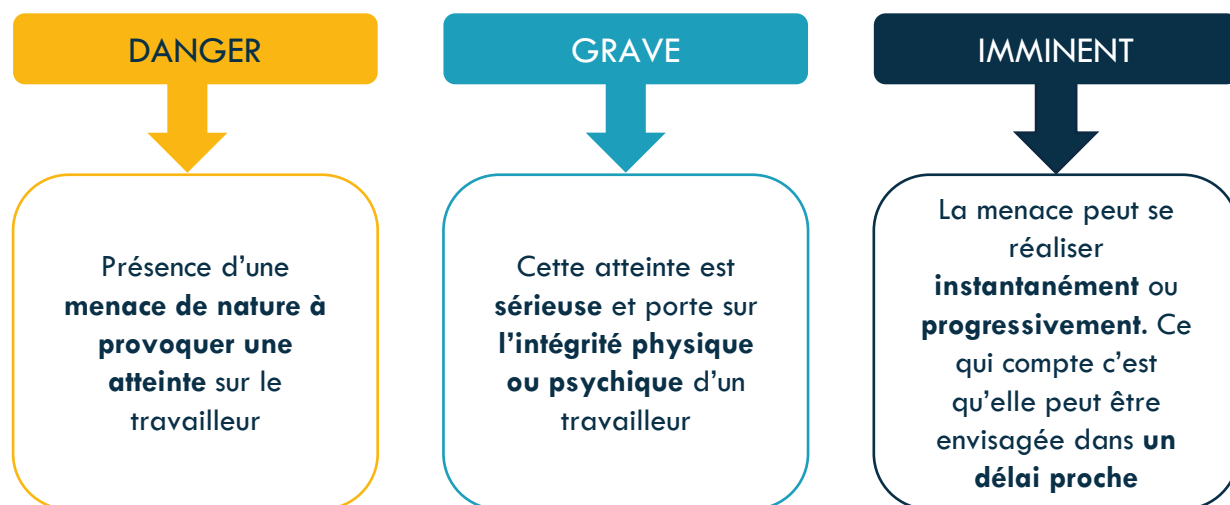


L'alerte pour Danger Grave et Imminent et le droit de retrait

La notion de Danger Grave et Imminent

Un Danger Grave et Imminent (DGI) est une situation inhabituelle exposant des travailleurs à un risque d'atteinte sérieuse à leur intégrité physique ou psychique. La menace peut, possiblement, se réaliser dans un délai proche.



Quelques exemples de Dangers Graves et Imminents

Une exposition inhabituelle et non maîtrisée à une substance nocive (produit chimique, amiante, gaz...) par exemple, due à une installation défectueuse (fuite, mauvaise ventilation...).

**Exposition
inhabituelle**



Un risque d'accident dû à un engin mal entretenu (véhicule sans frein, absence de carter de protection...).

**Mauvais
entretien**



Une défaillance organisationnelle (heurt entre collègues, surcharge de travail) à l'origine d'une situation de souffrance au travail.

**Défaillance
organisationnelle**



L'alerte pour Danger Grave et Imminent et le droit de retrait

Le droit de retrait

Le droit de retrait est un droit, individuel, propre aux travailleurs.

Le salarié a le **devoir** de prévenir son employeur (ou son représentant), et de façon **immédiate**, s'il constate qu'il y a un **motif raisonnable** de penser qu'une situation de travail présente un **danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé**. (Art. L4131-1 du Code du travail)

Le salarié peut exercer son droit de retrait (Art. L4131-3)

- Le salarié a le **droit de se retirer de la situation de travail sans encourir de sanction**.
- Le droit de retrait peut être à l'initiative **d'un salarié ou d'un groupe de salariés**.
- Il n'y a **pas de formalisme à respecter** : le ou les salariés peuvent prévenir l'employeur à l'oral par exemple.
- Le retrait de la situation de travail doit être effectué **sans créer une nouvelle situation de DGI**.
- **Le droit de retrait n'est qu'une faculté**. Il ne peut être reproché à un salarié victime d'un accident du travail de ne pas s'être retiré de la situation de travail dangereuse.

L'employeur doit protéger les travailleurs (Art. L4131-1, L4132-5, L4131-3)

- L'employeur **ne peut pas demander aux travailleurs de reprendre leur travail** si le DGI existe encore.
- Le chef d'établissement doit prendre toutes les mesures nécessaires pour faire cesser le risque, permettre **aux travailleurs d'arrêter leurs activités** et de se mettre en sécurité.
- **Aucune sanction** à l'encontre d'un salarié qui a exercé son droit de retrait ne peut être prise s'il y avait un **motif raisonnable** de penser que son intégrité physique ou psychique était en danger.

Lorsqu'un CSE est informé de l'exercice d'un droit de retrait par un travailleur, il est conseillé de déclencher une alerte pour Danger Grave et Imminent. Cela protège mieux les travailleurs dans l'exercice de leur droit et oblige l'employeur à mener une enquête conjointe avec un représentant du personnel.

L'alerte pour Danger Grave et Imminent et le droit de retrait

L'alerte pour Danger Grave et Imminent

L'alerte pour Danger Grave et Imminent est une prérogative des membres représentant le personnel au CSE (titulaires et suppléants).

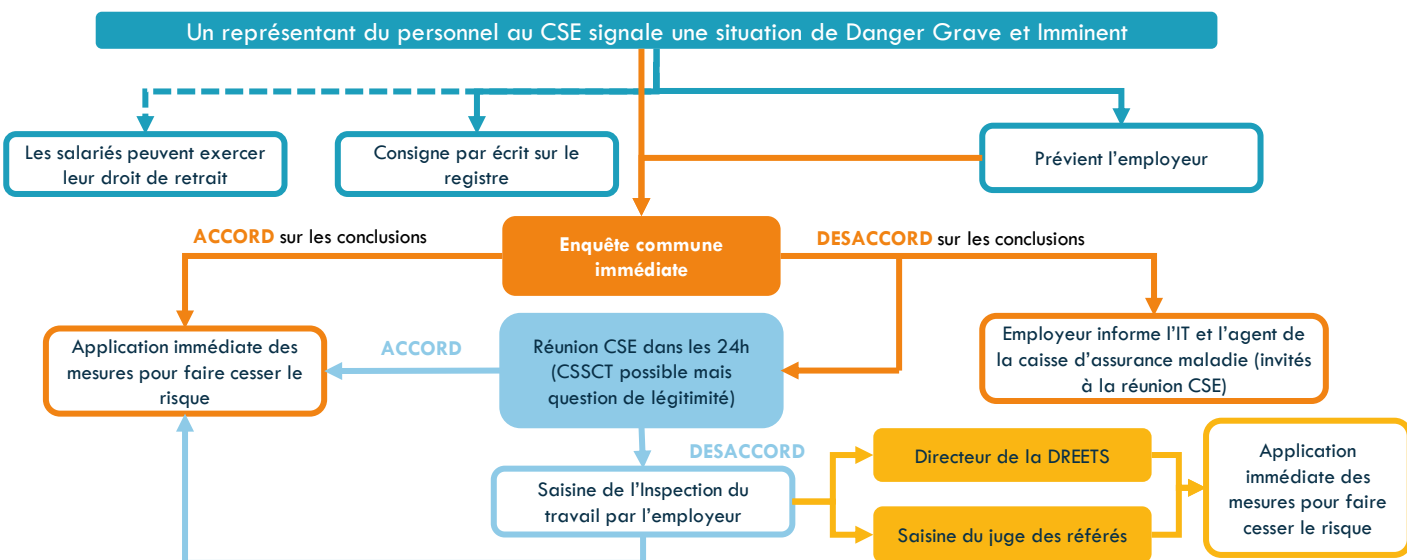
Lorsqu'un membre du CSE constate un DGI, il prévient l'employeur et consigne l'alerte par écrit dans le registre des Dangers Graves et Imminents. L'employeur a alors l'obligation de procéder immédiatement à une enquête commune avec le membre du CSE qui a déclenché l'alerte. (Art. L4132-2, D4132-1, D4132-2 du Code du travail)

A ce stade, les travailleurs peuvent exercer leur droit de retrait, le déclenchement d'une alerte pour DGI étant un motif suffisant. Il est conseillé que le membre du CSE informe également l'Inspection du travail du déclenchement de l'alerte.

Si, à l'issue de l'enquête, l'employeur (ou son représentant) et le membre du CSE à l'origine de l'alerte sont d'accord sur les conclusions de l'enquête et sur les mesures permettant de faire cesser le risque, celles-ci sont mises en place pour clôturer le droit l'alerte. Les travailleurs doivent alors reprendre le travail.

En cas de désaccord, le CSE est réuni dans les 24h pour examiner les conclusions et l'enquête (et éventuellement la compléter). A ce stade, l'employeur doit informer l'Inspection du travail de la situation et la convier à la réunion du CSE. (Art. L4132-3 du Code du travail)

Si le désaccord persiste, l'employeur doit alors saisir l'Inspection du travail qui prendra les mesures nécessaires. (L4132-4 du Code du travail)



L'alerte pour Danger Grave et Imminent et le droit de retrait

Le registre des Dangers Graves et Imminents

Les alertes pour Danger Grave et Imminent doivent être consignées dans un registre spécial. L'employeur doit tenir ce registre à la disposition des membres du CSE en permanence. (Art. D4132-2 du Code du travail)

Que contient le registre des DGI ?

Les pages du registre sont numérotées et authentifiées par le tampon du CSE.

Le CSE y indique notamment (Art. D4132-1) :

- **La nature du danger constaté**
- **Le poste de travail concerné**
- **Le nom des travailleurs exposés.** Si le nombre de travailleurs est élevé, il est possible de renseigner un collectif (nom de service, lieu de travail...)

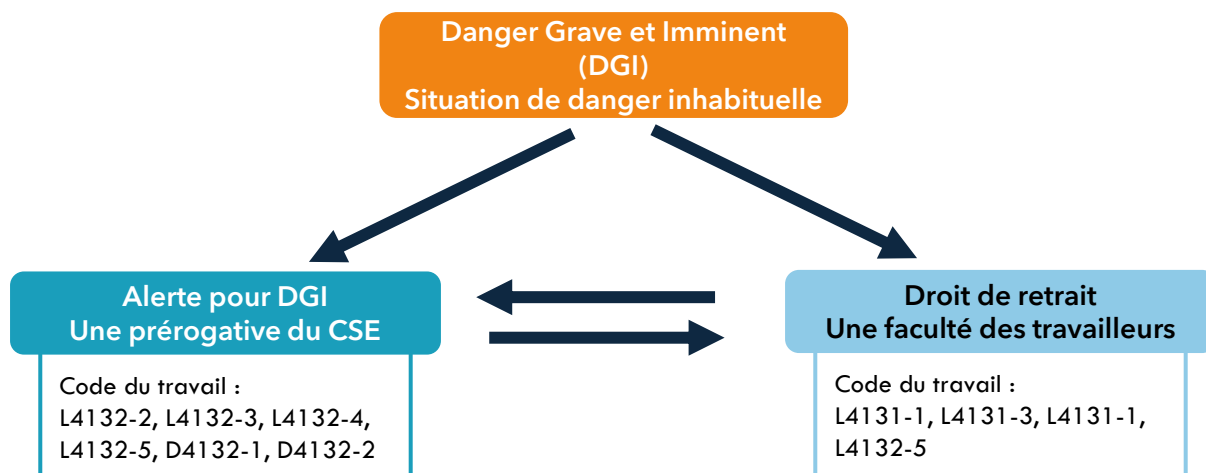
Que faire si le registre des DGI n'est pas disponible ?

C'est normalement l'inscription du DGI dans le registre qui permet de déclencher l'alerte. Si celui-ci n'existe pas dans l'entreprise ou est inaccessible, il est possible d'informer l'employeur par écrit (email) du DGI, en précisant les informations utiles **et** en signalant l'indisponibilité du registre. Il est conseillé de mettre l'Inspection du travail en copie.

L'absence de registre peut être sanctionnée d'une amende de 10 000 €. (Art. L4741-1)

Pour résumer

L'alerte pour DGI et le droit de retrait sont deux prérogatives qui peuvent s'articuler et qui visent à protéger la santé et la sécurité des travailleurs.



Comme à son habitude, Concordance Intervention se tient à vos côtés pour vous aider dans votre mandat de représentant du personnel.