



Registre Danger Grave et Imminent (DGI)

Registres obligatoires (Décret n°82-453 modifié, articles 5-6 à 5-8)

Danger Grave et Imminent (Droit de retrait)

A manier avec prudence, car

La notion de **danger grave** doit être entendue, comme étant une menace directe pour la vie ou la santé du fonctionnaire ou de l'agent. C'est-à-dire une situation de fait, pouvant provoquer un dommage à l'intégrité physique ou à la santé de la personne. LE DANGER NE DOIT PAS ETRE PASSÉ (Dans le cas d'agressions, il faudra démontrer que la situation est exceptionnelle – pas les conditions habituelles, même délabrées - qu'aucune mesure n'est prise pour remédier au problème et, si possible, que le problème va sans aucun doute se répéter très rapidement.).

L'imminence du danger suppose qu'il ne se soit pas encore réalisé mais qu'il soit susceptible de se concrétiser dans un bref délai.

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.

Les juridictions sociales recherchent, au cas par cas, non pas si la situation de travail était objectivement dangereuse, mais si le salarié justifiait d'un motif raisonnable de penser qu'elle présentait, à ce moment précis, un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé (de l'ordre du subjectif).

Le droit de retrait est loin d'être considéré comme opposable à des situations de travail dégradées au sein d'un établissement scolaire.

Les actions collectives de « retrait » intervenant à la suite d'une agression dans un établissement scolaire peuvent ne pas entrer dans le champ d'application de ces dispositions. Le droit n'est pas alors exercé individuellement et le danger qui est passé, n'est, par définition, pas imminent. Il faut exercer le droit INDIVIDUELLEMENT et prouver que le danger va se présenter à nouveau, pour chacun des déclarants... (cas de Vitry Lycée Cherioux).

Le droit de retrait invoqué par les enseignants est souvent considéré par leur hiérarchie comme excessif voire abusif au regard de la réglementation. Les professeurs concernés sont alors considérés comme grévistes et subissent éventuellement des retenues de salaire (Tribunal Administratif de Melun : « l'intrusion de personnes étrangères à l'établissement et l'agression d'un élève n'impliquent pas que les faits puissent se répéter de manière immédiate et ne créent donc pas un danger imminent »)



Enfin

Le droit d'alerte précède le droit de retrait

Le Droit de grève est souvent opposé par les tribunaux au droit de retrait (généralement du fait de retraits collectifs ou faisant ressortir une « revendication ».)

Les conditions d'exercice du droit de retrait

Le droit de retrait

1. Il peut être exercé **individuellement** ;
2. Il peut être exercé « collectivement », si chacun se sent menacé individuellement (A éviter !) Faire une fiche individuelle par salarié ! Sinon risque de transformation par l'administration du « retrait » en « grève »... ;
3. Il est **motivé** par une situation de danger à l'occasion d'une tâche déterminée (il ne correspond pas au souhait de voir aboutir une revendication professionnelle). C'est un danger établi à partir de faits réels ;
4. Il n'emporte l'inexécution que de cette tâche et non le contrat de travail (le chef de service maintient la rémunération, mais peut affecter le salarié à d'autres tâches)
5. Il ne doit pas mettre en danger des tiers, mais le salarié lui-même, il est une simple faculté et non une obligation (circulaire 93-15 du 25 mars 1993) ;
6. Il est une appréciation subjective du danger. En cas de contestation l'appréciation se fera compte tenu des circonstances et des données objectives des sciences et techniques pour rechercher si le salarié avait un **motif raisonnable** de penser que sa vie ou sa santé était en danger. Le danger peut provenir d'une machine, d'un processus de fabrication ou d'une ambiance de travail.

Gravité

1. Toute situation de travail exposant à des risques importants, ne présente pas un danger grave et imminent, si le risque est ordinairement maîtrisé ;
2. Quand le risque est inhérent à la fonction exercée et initialement acceptée par le salarié, l'exercice du droit de retrait n'est pas justifié en l'absence de menaces particulières ;
3. Un agent ne peut pas se retirer au seul motif que son travail est dangereux.



Imminence

1. Le danger ne doit pas être déjà passé (il est du domaine du présent ou du futur proche) ;
2. Le cas des maladies professionnelles : la condition d'imminence n'est pas adaptée aux maladies professionnelles .

Pas de sanction, ni de retenue de salaire

Depuis l'art 5-6 du décret du 9 mai 1995 : « aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent ou d'un groupe d'agents 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 la santé de chacun d'eux. »

Remarques

1. Le danger pour la vie et le risque d'atteinte à l'intégrité physique peuvent être plus facilement caractérisés dans le cadre accidentel que celui de la maladie professionnelle ;
2. La loi se réfère à la notion de danger pour la personne du salarié sans distinguer l'origine du danger qui peut survenir (machine, processus de fabrication, ambiance de travail) ;
3. La souffrance au travail, le harcèlement, le stress... sont des risques professionnels, décrits par les textes ;
4. Les cas de la menace d'agression, ou de l'agression : ils ont pu, parfois, fonder des droits de retrait en raison « des vols, dégradations et menaces physiques **répétées** » ;
5. Les cas du harcèlement moral : la notion de danger grave et imminent est difficilement conciliable avec le caractère répétitif des agissements de harcèlement moral. (La notion de « santé physique et mentale », introduite par la loi de modernisation sociale par les articles L 230-2 et L 236-2 ne l'a pas été aux articles L 231-8 et L 238-1 du Code du Travail) ;
6. Cas du harcèlement sexuel : la jurisprudence a pu établir dans ce cas le bien fondé du droit de retrait **en cas de comportement menaçant, humiliant et traumatisant** de l'auteur.



MISE EN ŒUVRE

1. Exercer immédiatement « Droit d'alerte », même oralement en urgence auprès du chef de service, et Contacter immédiatement le représentant FNEC FP Force Ouvrière du Comité Hygiène, Sécurité et Condition de Travail (CHSCT) ;
2. Mettre les élèves à l'abris ou les confier à la vie scolaire (ne pas les laisser !) ;
3. Le représentant FO du CHSCT vous accompagne dans la procédure ;
4. Il se rend avec vous auprès du chef de service pour expliquer les raisons qui vous amènent à penser être dans une situation de danger grave et imminent. Demander le registre obligatoire Dangers Graves et Imminents. Vous Remplissez (ensemble) la fiche du registre (ET chaque personnel concerné rempli une fiche et signe individuellement). Le représentant FO du CHSCT signe la fiche ;
5. Le processus normal d'enquête est lancé, l'administration doit y associer le représentant FO au CHSCT signataire ;
6. L'enquête a lieu et s'il y a un désaccord, le CHSCT doit être convoqué dans les vingt-quatre heures ;
7. Le CHSCT rend son avis et l'administration le suit ou non ;
8. S'il y a toujours désaccord avec l'administration, celle-ci émet une mise en demeure par écrit pour reprendre le travail. Mais l'Inspecteur du travail sera saisi- Une fois la mise en demeure reçue, vous devez reprendre le travail ;
9. L'employeur doit prendre les mesures de prévention nécessaires.

Les représentants FNEC-FP-FO aux CHSCT

CHSCTA : Jean-François Laréquie, Eric Martel, tél. 05 57 95 07 61

CHSCTA-FO@ac-bordeaux.fr

(Urgence JF Laréquie : 06 73 76 38 04 - E Martel 06 52 35 60 42)

CHSCT 33 : Isabelle Haye, Jean-François Massicot, tél. 05 57 95 07 61

CHSCT33-FO@ac-bordeaux.fr

CHSCT 40 : Philippe Ulysse, Séverine Duchène, tél. 06 52 66 61 83

CHSCT40-FO@ac-bordeaux.fr

CHSCT 47 : Denis Detienne, Philippe Dupret, tél. 05 53 47 24 72

CHSCT47-FO@ac-bordeaux.fr