

Lettre CHSCT

Le droit d'alerte du CHSCT : Danger Grave Imminent (DGI)

Le CHSCT dispose d'un droit d'alerte en cas de danger grave imminent (art. L.4131-2 du Code du travail). Le droit d'alerte est une procédure qui enclenche une série de dispositifs qui s'inscrit dans la prévention de la santé et de la sécurité des salariés.

Si les membres du CHSCT constatent qu'il existe une cause de DGI ou par l'intermédiaire d'un salarié qui fait usage de son droit de retrait, ils doivent engager un certain nombre de démarches.

DÉFINITION

D'après l'article L.4131-1 du Code du travail « *Le salarié alerte immédiatement l'employeur de toute 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 ainsi que de toute déféctuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation.*

L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une déféctuosité du système de protection. »

Il est difficile de donner une définition légale du danger grave et imminent. L'appréciation du caractère grave et imminent du danger ne peut se faire qu'au cas par cas. **En cas de désaccord, c'est l'inspection du travail qui est amenée à trancher.**

QUELLE EST LA PROCÉDURE À SUIVRE ?

- Aviser immédiatement l'employeur.
- Consigner cet avis par écrit sur le registre spécial de consignation des DGI dont ses pages sont numérotées (art. L.4132-2).



Ce registre doit être tenu, sous la responsabilité de l'employeur, à la disposition des représentants du personnel au CHSCT (D.4132-2 du Code du travail).

Il est conservé dans le bureau du chef d'établissement.
L'avis doit être daté, signé et comporter les éléments suivants (D.4132-1 du Code du travail) :

- Postes de travail concernés.
- La nature du danger et sa cause.
- Le nom du ou des salariés exposés.

■ Procéder à une enquête conjointe avec l'employeur (L.4132-2 du Code du travail).

Celle-ci s'effectue sur le lieu de travail où est le danger.

Les salariés doivent être entendus et l'enquête doit être approfondie afin de permettre mettre en place des solutions immédiates pour remédier au risque constaté.

Si l'employeur refuse d'ouvrir l'enquête, il commet un délit d'entrave.

■ Demander à l'employeur de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier.

LES CONSÉQUENCES DE LA PROCÉDURE DE DGI

L'employeur doit :

■ Procéder immédiatement une enquête avec les membres du CHSCT qui ont consigné le danger sur le registre.

■ Prendre des dispositions nécessaires pour remédier à la situation décrite.

■ Réunir le CHSCT dans un délai n'excédant pas 24 heures.

■ Informer l'inspection du Travail (**en cas de désaccord entre l'employeur et les membres du CHSCT, l'inspecteur du travail devra être saisi par l'employeur**).

Les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, en cas de désaccord :

■ Saisir l'inspection du travail immédiatement (L. 4132-4 du Code du travail).

FO réclamera systématiquement la tenue du CHSCT extraordinaire dans les 24 heures afin de s'assurer de la disparition du DGI et qu'aucune divergence ne subsiste entre l'employeur et le CHSCT (mesures d'actions adoptables à la majorité des membres).

Le droit de retrait et le droit d'alerte sont l'un comme l'autre la conséquence d'un Danger Grave et Imminent ou DGI.

Nota :

En application de l'article L.4614-6 du Code du travail, le temps passé à l'enquête est considéré comme temps de travail et n'est pas déduit du crédit d'heures de délégation notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent prévue à l'article L.4132-2.