

REGISTRE SPÉCIAL DES ALERTES

- **DANGERS GRAVES ET IMMINENTS**
- **DANGERS SANTÉ PUBLIQUE ET
D'ENVIRONNEMENT**
- **HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL**

DANGERS GRAVES ET IMMINENTS

Tout agent peut être confronté, dans le cadre de son activité, à une situation de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ou constater une défectuosité dans les systèmes de protection.

Le décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la Fonction Publique Territoriale reconnaît à tout agent territorial, sur le fondement du droit à l'intégrité physique, un **droit d'alerte** et **de retrait** en pareil cas.

Cette faculté s'opère sous **certaines conditions** et dans le respect d'une procédure précise. L'autorité territoriale est, bien entendu, amenée à prendre immédiatement des mesures correctives pour remédier au danger.

La procédure à suivre doit inclure une consignation par écrit dans un **registre spécial**, le registre de signalement **des dangers graves et imminents**.

DÉFINITION DU DROIT DE RETRAIT

Il s'agit de la possibilité pour l'agent de se retirer de sa situation de travail en cas de danger grave et imminent.

L'exercice du droit de retrait est conditionné à la présence simultanée de quatre conditions :

- **DANGER GRAVE**
- **DANGER IMMINENT**
- **MOTIF RAISONNABLE**
- **NE PAS CRÉER UNE NOUVELLE SITUATION DE DANGER**

ALERTE

L'agent qui use de son droit de retrait a l'**obligation d'alerter** son supérieur hiérarchique préalablement ou simultanément au retrait de son poste de travail. Il avertit également un membre du CHSCT afin que ce dernier consigne la situation dans le registre spécial.

Précision

La situation de danger grave et imminent doit être distinguée du « danger habituel » du poste de travail et des conditions normales d'exercice du travail, même si l'activité peut être pénible et dangereuse. Un travail reconnu dangereux en soi ne peut justifier un retrait.

DANGER GRAVE

Menace directe pour la vie, l'intégrité physique ou la santé de l'agent, susceptible de produire un **accident ou une maladie** entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée (jurisprudence). La notion de danger peut provenir d'une machine, d'un processus de fabrication, d'une situation ou d'une **ambiance de travail**.

DANGER IMMINENT

Le caractère imminent du danger implique la survenance d'un événement dans un avenir très proche, **quasi-immédiat**.

MOTIF RAISONNABLE

L'agent doit avoir un **motif raisonnable de croire à l'existence d'un danger grave et imminent pour la vie ou la santé**. Peu importe que le danger perçu par le salarié se révèle, à posteriori, inexistant, improbable ou minime, dès lors que le salarié **en cause pouvait raisonnablement craindre son existence ou sa gravité**.

NE PAS CRÉER UNE NOUVELLE SITUATION DE DANGER

La décision de l'agent ne doit pas créer pour d'autres personnes une nouvelle situation de risque grave et imminent.

CARACTÉRISTIQUES DU DROIT DE RETRAIT

ARRÊT IMMÉDIAT DU TRAVAIL

Lorsque l'agent se trouve dans une situation de travail qui présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, il a le droit d'arrêter son travail et, si nécessaire, de quitter les lieux pour se mettre en sécurité.

UN DROIT PROTÉGÉ

Le droit de retrait n'entraîne **ni sanction, ni retenue sur salaire** pour l'agent qui a un motif raisonnable de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour la vie ou la santé.

En revanche, si l'exercice du droit de retrait est abusif, une retenue de salaire pour absence de service fait peut être effectuée (jurisprudence).

On ne peut demander à l'agent de reprendre son travail tant que le danger grave et imminent persiste.

UN DROIT EXCLUANT CERTAINES CATÉGORIES DE PERSONNEL

Le droit de retrait s'exerce sous réserve de l'**exclusion** de certaines **missions de sécurité** des biens et des personnes, incompatibles avec l'exercice du droit de retrait.

Ces missions ont été définies par arrêté interministériel du 15 mars 2001.

Il s'agit :

- pour les agents des cadres d'emplois des sapeurs pompiers, des missions opérationnelles définies par l'article L.1424-2 du code général des collectivités relatif aux services d'incendie et de secours.
- Pour les agents des cadres d'emplois de police municipale et pour les agents du cadre d'emplois des gardes champêtres et en fonction des moyens dont ils disposent, des missions destinées à assurer le bon ordre, la sécurité, la santé et la salubrité publique, lorsqu'elles visent à préserver les personnes d'un danger grave et **imminent pour la vie ou pour la santé**.

DANGERS SANTÉ PUBLIQUE ET D'ENVIRONNEMENT

Référence : Article L.4133-1 du Code du Travail

LES OBJECTIFS

L'utilisation du registre d'alerte en matière de santé publique et d'environnement permet :

Aux agents d'alerter l'autorité territoriale que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement.

ALERTE

Elle peut être réalisée par un agent ou un membre du CHSCT.

3 conditions cumulatives sont obligatoirement requises :

- **Objet** : le risque doit impacter la santé publique et/ou l'environnement
- **Gravité** : le risque doit être grave
- **Causalité** : le risque grave doit présenter un lien avec les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par la collectivité

L'alerte est consignée dans ce registre spécial. Elle est datée et signée. Elle indique :

- Les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre dans la collectivité dont le travailleur estime de bonne foi qu'ils présentent un risque grave pour la santé publique ou l'environnement,
- Les conséquences potentielles pour la santé publique ou l'environnement,
- Toute autre information utile à l'appréciation de l'alerte consignée.

La fiche d'alerte sera établie en collaboration avec le secteur prévention.

HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL

DÉFINITION

Le harcèlement se caractérise par le fait d'imposer à une personne une conduite abusive qui peut porter atteinte à ses droits, à sa dignité, ou altérer son état de santé ou compromettre son avenir professionnel. Il convient de distinguer deux types de harcèlement.

Le harcèlement moral

Le harcèlement moral se manifeste par des agissements malveillants répétés : remarques désobligeantes, intimidations, insultes...

Ces agissements entraînent une forte dégradation des conditions de travail de la victime, et peuvent :

- porter atteinte à ses droits et à sa dignité,
- altérer sa santé physique ou mentale,
- ou compromettre son avenir professionnel.

Le harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel se caractérise par le fait d'imposer à une personne, **de façon répétée**, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui :

- portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant,
- ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Est assimilée au harcèlement sexuel toute forme de pression grave (**même non répétée**) dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel, au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers.

Dans le milieu professionnel, il y a harcèlement sexuel même s'il n'y a aucune relation hiérarchique entre vous et l'auteur des faits (entre collègues de même niveau, de services différents...)

*Si l'auteur des faits a eu un contact physique avec vous il peut s'agir d'une **AGRESSION SEXUELLE**, plus gravement punie.*

LES SANCTIONS ENCOURUES

Le harcèlement moral est un délit et une faute disciplinaire définis de la même façon dans le code pénal (article 222-33-2), dans le code du travail (article L. 1152-1), et dans le statut général des fonctionnaires (article 6 quinquies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983). Au pénal, les auteurs de harcèlement moral au travail sont passibles de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

Le harcèlement sexuel est un délit puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende. Ces peines peuvent être portées à trois ans d'emprisonnement et à 45 000 euros d'amende en cas de circonstances aggravantes. La loi prévoit cinq cas constitutifs de circonstances aggravantes du harcèlement sexuel (code pénal, article 222-33) :

- le fait pour une personne d'abuser de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- le fait de commettre le harcèlement sur un mineur de quinze ans ;
- le fait d'exercer le harcèlement sur une personne dont la vulnérabilité en raison de son âge, d'une maladie, d'une infirmité, d'une déficience physique ou psychique ou d'un état de grossesse est apparente ou connue de son auteur ;
- le fait d'exercer le harcèlement sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de la situation économique ou sociale est apparente ou connue de son

auteur ;

- le fait d'exercer le harcèlement à plusieurs. Le harcèlement sexuel constitue, en outre, une faute disciplinaire pouvant donner lieu à sanction disciplinaire en vertu de l'article 6 ter du statut général des fonctionnaires.

PROCÉDURE A METTRE EN PLACE EN CAS DE DÉNONCIATION

- **Faire cesser** les faits en prenant toute mesure conservatoire, y compris l'éloignement de l'auteur-e supposé-e des faits ou de la victime;
- **Orienter** la plaignante ou le plaignant vers les différents acteurs ;
- **Procéder** à une enquête administrative interne avec audition des protagonistes et collègues de travail ;
- **Engager** une procédure disciplinaire à l'égard de l'auteur-e des faits (si les faits de harcèlements sont établis) ;
- **Travailler** en lien avec la médecine de prévention ;
- **Inform**er les membres du CHSCT ;
- **Garder** le lien avec la victime lors du signalement et/ou de l'instruction de la plainte;
- **Inform**er la victime des suites données à la procédure.

Il est rappelé que la protection fonctionnelle peut être accordée aux agents-es publics-ques.

La sanction disciplinaire peut se cumuler à la sanction pénale,

- La sanction disciplinaire peut être prise en contrariété avec une décision de justice (par exemple, en cas de relaxe par le juge pénal, l'employeur public peut tout de même prononcer une sanction disciplinaire),
- Une sanction disciplinaire peut être prononcée alors même que la victime n'a pas porté plainte, ce qui procède de son choix le plus strict,
- Une sanction disciplinaire doit obligatoirement être prononcée en cas de sanction pénale.

La procédure d'alerte

L'agent-e victime ou un-e représentant-e du personnel peut utiliser la procédure d'alerte et signaler toute situation de travail dont elle-il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

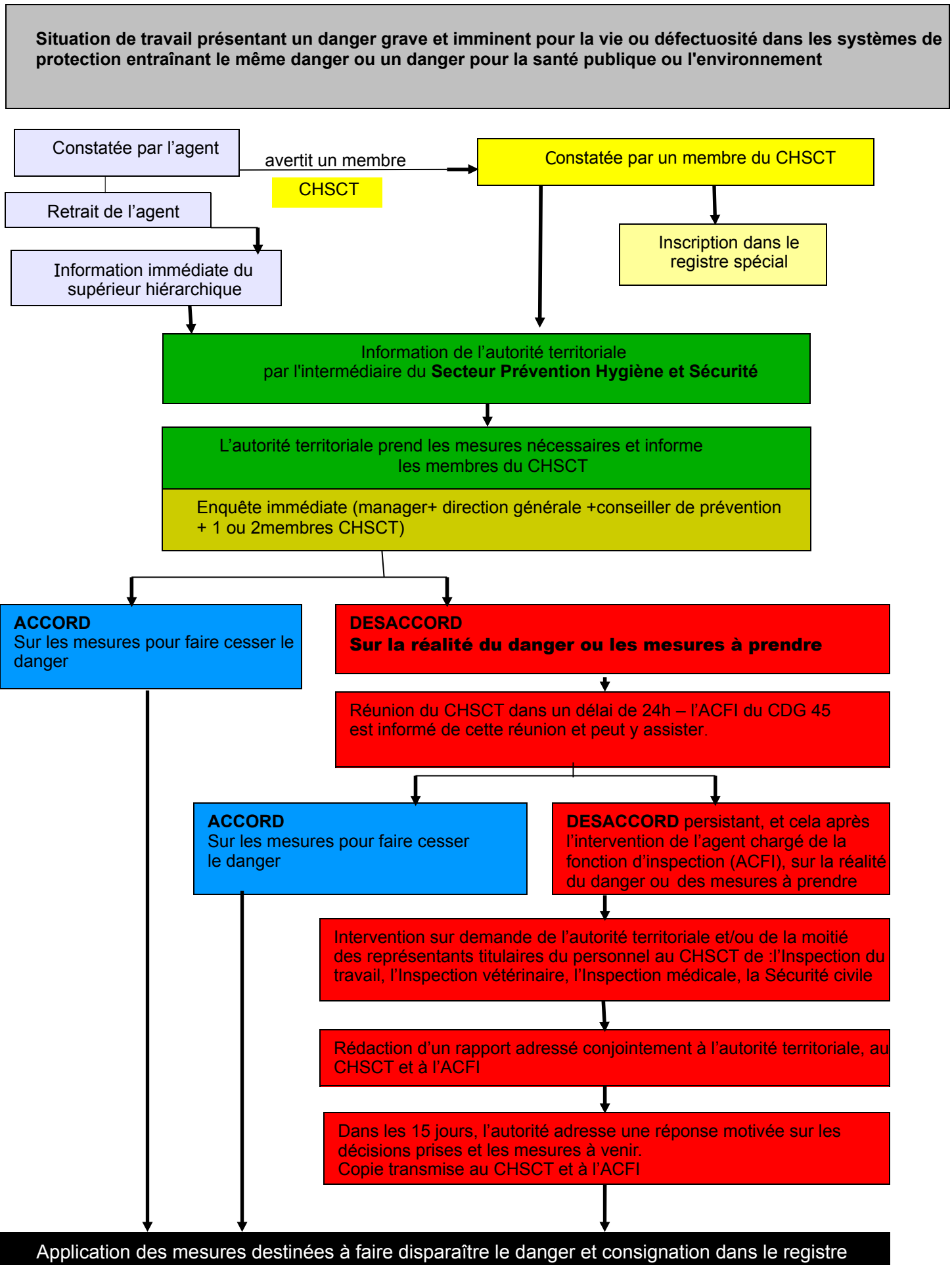
Le signalement doit être recueilli de façon formalisée par le biais du registre spécial tenu sous la responsabilité de la collectivité.

L'exercice du droit de retrait

Les agents-es publics-ques bénéficient d'un droit de retrait en cas de danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé, qui s'accompagne d'une procédure d'alerte de l'employeur.

*Ce droit de retrait peut être utilisé dans ces conditions pour une situation de **harcèlement sexuel**, sous le contrôle du juge administratif. Ce dernier interprète toutefois strictement la notion de danger grave et imminent et apprécie si ce motif paraît raisonnable.*

SYNOPTIQUE DE LA PROCÉDURE



Fiche d'alerte n°1

Identité du donneur d'alerte

/// Agent(e) de la collectivité

Nom :
Prénom :
Fonction :
Service :
Date et signature :

/// Représentant du personnel, membre du CHSCT

Nom :
Prénom :
Fonction :
Service :
Date et signature :

☐ **Risque présentant un danger grave et imminent**

☐ **Risque grave pour la santé publique ou l'environnement**

Date :
Heure :
Lieu (service, poste ou emplacement de travail concerné) :
Nombre d'agent(e)s exposé(e)s ou concerné(e)s :
Autorité territoriale alertée :

☐ **Description du danger grave ou imminents
présentant un risque :**

☐ **Produits ou procédés utilisés ou mis en œuvre**

Conséquences potentielles pour la santé de l'agent, pour la santé publique ou l'environnement :

Autres informations utiles à l'appréciation de l'alerte :

Mesures prises par l'autorité territoriale :

Suites données

Réponse du supérieur hiérarchique

Mesure(s) prise(s) pour faire cesser le danger :

Nom – Prénom :
Date et signature :Avis et/ou proposition de l'assistant/conseiller de prévention :Nom – Prénom :
Date et signature :**Décision de l'autorité territoriale**

Observations (mesures prises, avis, refus,...) :

Nom – Prénom :
Date et signature :**Réalisation / suivi**

Personne chargée de la réalisation et du suivi de l'action

Nom – Prénom :
Date et signature :**Clôture**

Action réalisée le :

Transmission au CHSCT/CT pour information le :

Retour à l'intéressé le :