



Pour votre information, toutes les semaines dans la lettre du jour, vous trouverez un rendez-vous SANTE PRIVEE juridique.
Un thème par page pour une aide dans votre quotidien de militant.



Le 30 novembre 2016

Page juridique SANTE PRIVEE

LE DROIT D'ALERTE DU CHSCT



Le CHSCT dispose d'un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent (L. 4131-2 du Code du travail). C'est un droit qui appartient à **chaque membre du CHSCT** et non pas au CHSCT collégalement.

◇ Dans quelles hypothèses peut-il être mis en œuvre ?

Il doit être déclenché s'il existe un danger grave susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché. Ce danger doit être une **MENACE POUR LA VIE ET LA SANTÉ DES SALARIÉ.E.S** et peut résulter d'un accident ou d'un processus à plus long terme (par exemple : exposition à un produit chimique dangereux), d'une machine ou d'une ambiance de travail.

L'alerte n'est pas limitée aux dangers physiques pouvant survenir soudainement et peut concerner des risques d'exposition à des nuisances qui produiront des effets à plus long terme ou de nature à porter atteinte à la santé mentale.

Il peut être actionné par un membre du CHSCT soit spontanément, soit par l'intermédiaire d'un.e salarié.e.

Son objectif est de permettre l'ouverture d'une enquête sur le danger mais il ne permet pas aux membres du CHSCT d'arrêter les machines ou la production (Soc. 15 mai 1991, n° 88-42744).

◇ Quelle est la procédure à suivre ?

Le Code du travail est très précis sur ce point.

1^{re} étape : information et consignation par écrit.

Le membre du CHSCT doit immédiatement aviser l'employeur et consigner cet avis par écrit sur le registre des dangers graves et imminents. L'avis est daté et signé, et comporte les indications suivantes (D. 4132-1 du Code du travail) :

- ⇒ Poste(s) de travail concerné(s) ;
- ⇒ Nature du danger et de sa cause ;
- ⇒ Nom du ou des salariés exposés.

La décision n'a pas besoin d'être collégiale : un membre du CHSCT peut écrire seul sur ce registre sans passer par le comité mais dans un souci de transparence, mieux vaut informer les autres membres.

Ce registre est tenu, sous la responsabilité de l'employeur, à la disposition des membres du CHSCT (D. 4132-2 du Code du travail). Quand plusieurs comités distincts sont créés, il est établi un registre par comité. Il est conservé dans le bureau du chef d'établissement ou de la personne que ce dernier a désignée à cet effet (Circ. DRT n° 93-15, 25 mars 1993).

Nota bene : Le temps passé à l'exercice du droit d'alerte correspond à des circonstances exceptionnelles au sens de l'art. L. 4614-6 du Code du travail si le représentant du personnel a déjà utilisé son crédit d'heures légal (Soc. 25 juin 2003, n° 01-41783).

2^e étape : l'enquête conjointe.

L'employeur ou son représentant est tenu de procéder sur le champ à une enquête avec le membre du CHSCT et de prendre les dispositions nécessaires (L. 4132-2 du Code du travail).

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

L'enquête permet notamment :

- De prendre contact avec les salariés concernés ;
- D'examiner les lieux de travail signalés comme dangereux.

Remarque : L'employeur ne peut refuser aux membres du CHSCT de se rendre sur les lieux du danger grave signalé. Il doit lui fournir les moyens nécessaires à son transport ou lui rembourser ses frais de déplacement, en cas d'utilisation du véhicule personnel (Soc. 10 oct. 1989, n°86-44112).

◆ Que se passe-t-il en cas de désaccord entre l'employeur et le CHSCT ?

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, le CHSCT est réuni d'urgence sous 24 heures (L. 4132-3 du Code du travail).

De plus, l'employeur est tenu d'informer immédiatement l'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie (désormais appelée CARSAT), lesquels peuvent assister à la réunion du CHSCT (L. 4132-3 du Code du travail).

◆ Que se passe-t-il si le désaccord persiste ?

À défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du comité sur les mesures à prendre, **l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur** (L. 4132-4 du Code du travail).

Celui-ci a alors la faculté d'ouvrir une procédure de mise en demeure, qui sera adressée à l'employeur si l'inspecteur constate une situation dangereuse résultant soit du non-respect des dispositions relatives aux principes de prévention, soit d'une infraction en matière d'hygiène et de sécurité (L. 4721-1 du Code du travail). Si à l'expiration du délai de mise en demeure cette situation n'a pas cessé, l'inspecteur peut dresser un procès-verbal à l'employeur (L. 4721-2 du Code du travail).

L'inspecteur du travail peut également saisir le juge des référés lorsqu'un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique résulte de l'inobservation des dispositions relatives à l'hygiène et la sécurité. Le juge pourra ordonner toutes mesures propres à faire cesser le risque, telles que la mise hors service, l'immobilisation, la saisie des matériels, machines, produits ou autres.

Le juge peut aussi demander la fermeture temporaire d'un atelier ou d'un chantier et assortir sa décision d'une astreinte (L. 4732-1 et L. 4732-2 du Code du travail).

Secteur LDAJ