



MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Les règles applicables en matière de santé et de sécurité

- Le champ d'application du décret du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale
 - La responsabilité des chefs de service
 - L'application des règles de prévention et de traçabilité des expositions professionnelles des cinq premiers livres de la quatrième partie du Code du travail
 - Le droit d'alerte et droit de retrait
 - Les différents registres à mettre en place par le chef de service et les documents présentés au CHSCT en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail

03

Les règles relatives à l'hygiène et à la sécurité¹

01

1. Le champ d'application du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié (article 1)

Les dispositions du décret s'appliquent à l'ensemble des administrations de l'État (services centraux et services déconcentrés et aux autres types de services administratifs rattachés à un périmètre ministériel, tels, par exemple, les services à compétence nationale) ainsi qu'aux établissements publics autres que ceux ayant un caractère industriel et commercial.

Le secteur relevant de la Défense nationale continue pour sa part de relever des dispositions d'un décret spécifique relatif à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la prévention au ministère de la Défense.

En outre, un décret n° 2010-974 en date du 26 août 2010 fixe les dispositions applicables à la santé et à la sécurité au travail ainsi qu'à la prévention médicale du personnel militaire servant au sein de la gendarmerie nationale.

La définition du champ opérée par le décret, découle a contrario de celle résultant de l'article L. 4111-1 du Code du travail, lequel concerne les salariés de droit privé et les entreprises et certains établissements publics relevant du droit commun du travail.

2. La responsabilité des chefs de service (article 2-1)

Il faut noter que le décret du 28 mai 1982 modifié prévoit explicitement que **les chefs de service**, au sens de la jurisprudence administrative, c'est-à-dire **les autorités administratives ayant compétence pour prendre les mesures nécessaires au bon fonctionnement de l'administration placée sous leur autorité²** ont la charge de veiller à la sécurité et à la protection de la santé de leurs agents.

Cette obligation, qui s'inspire directement des dispositions de l'article L. 4121-1 du Code du travail, s'exerce cependant dans le cadre des délégations qui leur sont consenties et dans la limite de leurs attributions. À ce titre, **une circulaire interne à chaque département ministériel, administration ou établissement public devrait préciser les personnes exerçant la fonction de chef de service.**

02 Les règles applicables en matière de santé et de sécurité

3. L'application des règles de prévention et de traçabilité des expositions professionnelles des cinq premiers livres de la quatrième partie du Code du travail (article 3)

) Les règles de prévention des risques professionnels

Sous réserve des dispositions du décret, les dispositions des livres I à V de la quatrième partie du Code du travail et leurs textes d'application sont en revanche transposables en l'état et donc directement applicables aux administrations de l'État et établissements publics concernés. De même, pour les services de l'article 1 du décret exerçant de telles activités, l'article L. 717-9 du Code rural, figurant antérieurement dans les parties du Code du travail applicables à la fonction publique de l'État, est également applicable.

Les livres I à V du Code du travail couvrent ainsi un domaine extrêmement vaste qui porte notamment sur :

- **les dispositions générales** : les obligations des employeurs et des travailleurs et les principes généraux de prévention ;
- **les dispositions applicables aux lieux de travail** : aération des locaux, éclairage, insonorisation et ambiance thermique, voies de circulations, installations électriques, risques d'incendie ;
- **les équipements de travail et moyens de protection** ;
- la prévention de **certaines expositions particulières** (agents chimiques dangereux, agents cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques³, etc.) ;
- la prévention des risques liés à **certaines activités particulières** (notamment risques liés à l'intervention d'entreprises extérieures).

Il convient de souligner que l'amélioration de la prévention des risques professionnels passe ainsi par la mise en œuvre systématique des **principes généraux de prévention**, définis dans l'article L. 4121-2 du Code du travail :

- « **1.** Éviter les risques ;
- 2.** Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités⁴ ;
- 3.** Combattre les risques à la source ;
- 4.** Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5.** Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6.** Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7.** Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 ;
- 8.** Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9.** Donner les instructions appropriées aux travailleurs. »

04 Les règles applicables en matière de santé et de sécurité

Pour chaque agent exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels déterminés par **le décret 2011-354 du 30 mars 2011 relatif à la définition des facteurs de risques professionnels** et liés :

- à des contraintes physiques marquées ;
- à un environnement physique agressif ;
- à certains rythmes de travail.

L'employeur consigne dans un document :

- les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé ;
- la période au cours de laquelle cette exposition est survenue ainsi que les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire ces facteurs durant cette période.

Ce document individuel est établi en cohérence avec l'évaluation des risques prévue à l'article L. 4121-3 :

- il est communiqué au médecin de prévention ;
- il complète le dossier médical en santé au travail de chaque agent ;
- il précise de manière apparente et claire le droit pour tout salarié de demander la rectification des informations contenues dans ce document.

Le modèle de ce document est fixé par arrêté du ministre chargé du travail après avis du Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT).

Une copie de ce document est remise à l'agent :

- à son départ de chez son employeur ;
- en cas d'arrêt de travail excédant une durée fixée par décret ou de déclaration de maladie professionnelle.

Les informations contenues dans ce document sont confidentielles et ne peuvent pas être communiquées à un autre employeur auprès duquel l'agent sollicite un emploi. En cas de décès du travailleur, ses ayants droit peuvent obtenir cette copie.

4. Le droit d'alerte et droit de retrait (articles 5-6 à 5-9)

Les articles 5-6 à 5-9 ont transposé réglementairement ces droits présents dans le Code du travail aux articles L. 4131-1 à L. 4132-5, eux-mêmes issus de la directive cadre européenne n° 89/391/CEE du 12 juin 1989 du conseil des communautés européennes, concernant la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail (articles 8-4 et 8-5).

La mise en œuvre de cette procédure particulière fera l'objet d'un suivi annuel dans le cadre du bilan mentionné ci-dessous.

Selon les dispositions du décret, le fonctionnaire ou l'agent se voit reconnaître **un droit de retrait de son poste de travail face à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, sans encourir de sanction ni de retenue de traitement ou de salaire** (voir schéma général ci-après).

06 Les règles applicables en matière de santé et de sécurité

Il convient de souligner que cette notion n'exclut pas celle de « risque à effet différé » ; ainsi, par exemple, une pathologie cancéreuse résultant d'une exposition à des rayonnements ionisants peut se manifester après un long temps de latence mais le danger d'irradiation, lui, est bien immédiat. L'appréciation se fait donc au cas par cas⁸ ».

Il y a donc 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 un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé**⁹. De ce point de vue, le danger auquel prétend échapper le salarié ne doit pas nécessairement être étranger à la personne de celui-ci¹⁰.

Il est possible de se référer aux jurisprudences sociales afin de préciser la condition de croyance raisonnable en un danger grave et imminent¹¹.

Par ailleurs, le droit de retrait est un droit individuel : l'agent doit estimer raisonnablement qu'il court un risque grave et imminent pour sa santé et sa sécurité¹².

L'exercice du droit de retrait impose préalablement ou de façon concomitante la mise en œuvre de la procédure d'alerte telle qu'elle résulte de l'article 5-6, alinéa 1 et de l'article 5-7, alinéa 1.

Enfin, d'une façon générale, le droit de retrait de l'agent doit s'exercer de telle manière qu'il ne crée pas pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent (article 5-6 alinéa 3 du décret). Par « autrui », il convient

d'entendre toute personne susceptible, du fait du retrait de l'agent, d'être placée elle-même dans une situation de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il peut donc s'agir de collègues de l'agent, mais aussi, le cas échéant, de tiers tels que les usagers du service public. Quant au caractère nouveau de la situation de danger, celle-ci peut être identique mais concerner un tiers, tel un collègue de travail ; la situation pourrait par contre présenter un contenu différent dans la mesure où elle concernerait un usager.

2. Modalités d'exercice du droit de retrait

Le droit de retrait prévu par l'article 5-6 constitue pour l'agent **un droit et non une obligation**¹³.

À la suite du signalement d'un danger grave et imminent soit par l'agent directement concerné soit par un membre du CHSCT, l'autorité administrative ou son représentant doit procéder sur le champ à une enquête.

Si le signalement émane d'un membre du CHSCT, celui-ci doit obligatoirement être associé à l'enquête. La présence d'un membre du CHSCT doit cependant être préconisée lors du déroulement de l'enquête, quel que soit le mode de signalement du danger grave et imminent en cause.

En toute hypothèse, l'autorité administrative doit prendre les dispositions propres à remédier à la situation du danger grave et imminent, le CHSCT compétent en étant informé.

08 Les règles applicables en matière de santé et de sécurité

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la manière de la faire cesser, l'autorité administrative a l'obligation de réunir d'urgence le CHSCT compétent, au plus tard, dans les 24 heures, l'inspecteur du travail territorialement compétent et désigné dans les conditions mentionnées au point II.2.2.3 supra, est informé de cette réunion et peut assister à titre consultatif à la réunion de ce CHSCT.

En dernier ressort, l'autorité administrative arrête les mesures à prendre¹⁴, et met, si nécessaire, en demeure par écrit l'agent de reprendre le travail sous peine de mise en oeuvre des procédures statutaires, dès lors que la situation de danger grave et imminent ne persiste plus, ou que le retrait a été considéré comme étant injustifié.

À défaut d'accord sur ces mesures entre le chef de service et le CHSCT compétent, l'inspecteur du travail est cette fois obligatoirement saisi et met en oeuvre la procédure prévue à l'article 5-5 du décret (cf. livret 2 intervention des autres inspections).

3. Sanction en cas de non prise en compte de l'alerte ou du retrait (article 5-9)

En ce qui concerne les agents non fonctionnaires, l'article 5-9 du décret prévoit à leur profit le bénéfice du régime de la faute inexcusable de l'employeur tel que défini aux articles L. 452.1 et suivants du Code de la Sécurité sociale, dès lors qu'ils auraient été victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un membre du CHSCT avaient signalé au chef de service, ou à son représentant, le risque qui s'est matérialisé.

Ce dispositif qui relève du régime général de la Sécurité sociale permet, dans les conditions posées par les articles L.452-2 à L.452-5 du Code de la Sécurité sociale, à l'agent victime de bénéficier d'une indemnisation complémentaire du préjudice qu'il a subi.

) Les limites à l'exercice du droit de retrait (article 5-6 dernier alinéa)

L'exercice de certaines activités de service public peut être incompatible par nature avec l'usage du droit de retrait. Il en va ainsi des activités liées directement à la sécurité des personnes et des biens exécutées dans le cadre notamment du service public des douanes, de la police, de l'administration pénitentiaire et de la sécurité civile.

L'article 5.6 dernier alinéa du décret précise donc que la détermination des activités exclues de l'exercice du droit de retrait pour les agents amenés à les remplir doit intervenir sur la base d'arrêtés interministériels du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé du travail et du ministre dont relève le domaine d'activité concerné. Les projets d'arrêtés devront, en outre, être soumis pour avis au CHSCT ministériel, ou central, compétent ainsi qu'à la commission centrale de l'hygiène et de la sécurité du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État.

10 Les règles applicables en matière de santé et de sécurité

Exemple de registre santé et sécurité au travail

<i>Administration :</i>	
<i>Établissement ou service :</i>	
<i>Nom de l'assistant de prévention chargé de la tenue du registre :</i>	
<p>Le registre d'hygiène et de sécurité doit être mis à la disposition de tous les agents et usagers, dans tous les services ou unités quels que soient les effectifs, afin de pouvoir consigner toutes les observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.</p> <p>Tout agent (ou usager) d'un service, ou d'une unité, peut inscrire toutes les observations et toutes les suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.</p>	
Date :	Nom et prénom de l'agent ou de l'utilisateur :
Heure :	Signature :
Observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail¹⁵ :	
Nom du responsable hiérarchique :	Date : Signature :
Observations (éventuelles) par le responsable hiérarchique¹⁶ :	
Examen du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :	Date :
Observations (éventuelles) du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	

12 Les règles applicables en matière de santé et de sécurité

) **Le rapport annuel et le programme annuel de prévention présentés au CHSCT**

Il est rappelé que le décret (articles 61 et 62) impose qu'au moins une fois par an, le président présente au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail et un programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (article 61 et 62). Aucune date limite n'a été fixée pour l'établissement de ce rapport et de ce programme, mais la périodicité annuelle doit être respectée. Il est souhaitable de faire coïncider la présentation pour avis du programme annuel avec la période où sont effectués les choix budgétaires dans le service.

Le contenu du rapport annuel est fixé, dans le secteur privé par l'arrêté du 12 décembre 1985. Ces indications sont reprises, sous une forme adaptée, dans l'encadré ci-dessous. Il convient de préciser qu'une partie de ces informations devront être contenues dans le bilan social prévu à l'article 34 du décret du 15 février 2011 relatif

aux comités techniques. Par ailleurs, les rapports des médecins de prévention, les procès verbaux des CHSCT, les indications des différents registres ainsi que, le cas échéant, les rapports des inspecteurs santé et sécurité au travail, comportent la plupart des informations demandées.

Le programme annuel fixe, en fonction du rapport annuel mais aussi des résultats de l'analyse et de l'évaluation des risques consignée dans le document unique d'évaluation des risques, la liste détaillée des mesures à prendre dans l'année dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité, de l'amélioration des conditions de travail et de la formation. Les conditions d'exécution (délais, personnes) et l'estimation du coût des mesures sont précisées.