

Le danger grave et imminent

Le représentant du personnel au comité social et économique qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent en alerte immédiatement l'employeur. Quelle procédure doit être déployée ?

Constater

1

Un danger grave, c'est-à-dire susceptible de conséquences sérieuses, de suites fâcheuses pour l'intégrité physique ou la santé du salarié. Le risque doit être anormal et, donc, au-delà du risque attaché à l'exercice normal de tel ou tel travail.

Un danger imminent, c'est-à-dire qu'il peut survenir dans un avenir très proche et que le risque qui lui est lié est irréductible.

Alerter

2

Le représentant du personnel alerte l'employeur. Il consigne son avis par écrit dans un registre spécialement prévu à cet effet.

Enquêter

3

L'employeur doit immédiatement procéder à une enquête (qui peut recouvrir des formes variées) avec le ou les membres du CSE à l'origine de l'alerte. Il est toujours préférable de conserver une trace de cette enquête en élaborant un compte rendu utile.

Réunir

4

En cas de désaccord sur la réalité du danger.

Dans cette hypothèse, le CSE est réuni à l'initiative de l'employeur dans un délai n'excédant pas 24 heures. L'employeur informe parallèlement, l'inspecteur du travail et l'agent de prévention de la CARSAT qui peuvent assister à la réunion.

Prise en main de l'inspection du travail

5

A défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du CSE sur les mesures à prendre, l'inspecteur est saisi à l'initiative de l'employeur.

Options de l'inspecteur du travail :

- interrompre la procédure
- dresser un procès-verbal si les faits le justifient
- saisir le Tribunal judiciaire pour ordonner toutes les mesures propres à faire cesser le risque