

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Paris, le 12 OCT. 2012

Le ministre de l'intérieur,  
Le ministre de la réforme de l'Etat,  
de la décentralisation et de la fonction publique

à

Madame et Messieurs les préfets de région  
Mesdames et Messieurs les préfets  
des départements (métropole et DOM)

DIRECTION GÉNÉRALE  
DES COLLECTIVITÉS LOCALES

Sous-direction des élus locaux  
et de la fonction publique territoriale

Bureau de l'emploi territorial et de  
la protection sociale (FP3)

N° 12-016379-D

**Circulaire n° NOR :INTB1209800C**

- Objet** : Application des dispositions du 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
- REF** : Décret n° 2012-170 du 3 février 2012 portant modification du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale

Le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale a été modifié par le décret n° 2012-170 du 3 février 2012.

Afin d'améliorer le dispositif d'hygiène et de sécurité au travail, le décret modificatif prévoit la mise en place de comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dès le seuil de 50 agents. Les règles relatives à la composition et au fonctionnement, ainsi que les missions des CHSCT ont été adaptées conformément aux mesures de l'accord sur l'hygiène et la sécurité au travail dans la fonction publique signé le 20 novembre 2009. Aux missions traditionnelles, des missions nouvelles sont ajoutées.

Les règles relatives à la composition et au fonctionnement des CHSCT entreront en vigueur à compter du premier renouvellement général des comités techniques. Les missions sont d'application immédiate.

Le décret modificatif prévoit également des mesures sur la médecine de prévention visant à conforter le rôle du médecin. Le contenu de la visite médicale d'embauche est défini et un dossier médical en santé au travail est également créé.

La présente circulaire, abroge et remplace la circulaire NOR INT/B/O1/00272/C du 9 octobre 2001 relative à l'application du décret du décret n° 85-603 du 10 juin 1985.

Le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié constitue le décret cadre fixant les obligations des collectivités territoriales et de leurs établissements publics en matière de protection de la santé et de la sécurité de leurs agents. Il a été modifié par le décret n° 2012-170 du 3 février 2012.

En effet, l'accord sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique signé le 20 novembre 2009 a pour objectif de rénover la politique des employeurs publics en matière de protection de la santé et de la sécurité afin d'améliorer les conditions de travail des agents. L'accord comprend quinze mesures s'articulant autour de trois grands axes visant notamment à améliorer la connaissance et la prévention des risques professionnels et à renforcer les instruments de mise en œuvre de cette politique.

Les travaux d'ordre normatif concernent principalement la mise en œuvre du premier axe de cet accord dédié au renforcement et à la valorisation des instances et acteurs opérationnels intervenant dans le champ de la santé et sécurité au travail (Comités d'hygiène et de sécurité, agents chargés de fonctions de conseil et d'assistance dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité, agents chargés de fonctions d'inspection et médecins de prévention).

A ce titre, la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique a transposé l'une des mesures de l'accord en prévoyant en son article 18 (insérant un article 33-1 dans la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) la création, à la place des comités d'hygiène et de sécurité existants, de **comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail** (CHSCT). Un décret en Conseil d'Etat doit fixer les modalités d'application de cette disposition. L'article 16 de la loi du 5 juillet 2010 (modifiant l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984) a, corrélativement, modifié les missions des comités techniques. Par ailleurs, la loi du 5 juillet 2010 (article 33, III et VII) prévoit certaines dispositions transitoires.

Dans ce cadre, les modifications apportées par le décret n° 2012-170 du 3 février 2012 au décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale ont poursuivi trois objectifs principaux :

- Etablir les modalités d'application des articles de la loi du 5 juillet 2010 susmentionnée qui concernent la mise en place de CHSCT dès le seuil de 50 agents, les missions de celui-ci étant exercées, dans les collectivités et établissements de moins de 50 agents, par les comités techniques des centres de gestion;
- Prendre en compte l'évolution corrélatrice des missions des comités techniques, ramenées aux sujets d'ordre général en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail ;
- Transposer réglementairement les mesures de l'accord concernant les autres acteurs intervenant en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, dans le respect des dispositions déjà intégrées dans la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 par la loi du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale : ACFI des centres de gestion (article 25), services de médecine des centres de gestion (article 26-1), missions des services de médecine préventive (article 108-2), ACFMO (article 108-3).

Par ailleurs, deux lois sont intervenues dans le secteur privé, dont les dispositions ont été adaptées par le décret du 10 juin 1985 modifié :

- la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 qui érige au niveau législatif le dossier médical en santé au travail ;

- la loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail qui crée une disposition sur l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail.

Enfin, le décret réaffirme le principe selon lequel les règles définies au code du travail (livres I à V de la quatrième partie) s'appliquent en la matière dans les collectivités territoriales, sauf dispositions expresses prévues par ce décret.

En raison de la spécificité de la fonction publique en matière d'instances de concertation et des particularités de l'organisation administrative, les livres VI (institutions et organismes de prévention comprenant notamment les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et les services de santé au travail) et le livre VII (sanctions) ne sont pas applicables aux collectivités et établissements visés à l'article 1<sup>er</sup>. Cela étant, l'objet du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié est de transposer, en les adaptant, les règles applicables aux salariés soumis au code du Travail. Ainsi, les titres III (médecine professionnelle et préventive) et IV (CHSCT) du décret opèrent les adaptations nécessaires du code du travail sur ces points.

Le décret transpose, après une large concertation avec les syndicats et les associations d'élus et après approbation par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, les règles applicables à l'Etat telles qu'elles découlent des modifications introduites dans le décret n° 82-453 du 28 mai 1982, dans la mesure où celles-ci sont compatibles avec les règles résultant du statut de la fonction publique territoriale.

La présente circulaire vise à donner dans ce cadre les précisions utiles sur la manière dont la mise en œuvre des dispositions du décret s'effectue.

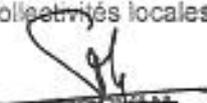
Elle est organisée sous forme de fiches relatives :

- Aux règles applicables aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics en matière d'hygiène et de sécurité au travail, aux responsabilités en cette matière ainsi qu'aux fonctions d'assistance et de conseil dans la mise en œuvre de ces règles ;
- Au contrôle de l'application des règles en matière d'hygiène et de sécurité au travail ;
- Aux droits d'alerte et de retrait ;
- A la formation des agents en cette matière ;
- Aux services de médecine professionnelle et préventive ;
- Au rôle des comités techniques en cette matière ;
- A l'organisation et au mode de composition des CHSCT ;
- Aux attributions des CHSCT ;
- Au fonctionnement des CHSCT.

Une fiche particulière est en outre réservée **aux dispositions transitoires applicables aux CHSCT**, dans la perspective du renouvellement général des instances de dialogue social dans la fonction publique territoriale en 2014.

Vous voudrez bien procéder à la diffusion de la présente circulaire aux collectivités territoriales de votre département et à leurs établissements publics.

Pour le ministre et par délégation,  
le directeur général  
des collectivités locales



~~Serge MORVAIT~~

<b>Fiche I.</b>	<b>Les règles relatives à l'hygiène et à la sécurité.....</b>
I. 1.	Le champ d'application (article 1).....
I.2.	La responsabilité de l'autorité territoriale (article 2-1) .....
I.3.	L'application des règles de prévention des cinq premiers livres de la Quatrième partie du Code du travail (article 3).....
I. 4.	Les assistants et les conseillers de prévention (articles 4 et 4-1).....
I.4. 1.	Le niveau de proximité : les assistants de prévention .....
I.4.2.	Le niveau de coordination : les conseillers de prévention .....
I.4.3.	Les missions des assistants et des conseillers de prévention.....
I. 5.	Les différents registres à mettre en place par l'autorité territoriale .....
I. 5. 1.	Le registre de santé et de sécurité au travail (article 3-1).....
I. 5.2.	Le registre de signalement d'un danger grave et imminent (article 5-3) .....
<b>Fiche II.</b>	<b>Le contrôle de l'application des règles relatives à la santé et la sécurité au travail</b>
II. 1 -	Les agents chargés d'une fonction d'inspection : ACFI (article 5).....
II.1.1.	Nomination et positionnement .....
II.1.2.	Missions .....
II.1.3.	Les modalités pratiques de mise en œuvre de ces missions .....
II.1.4.	Le rôle des ACFI et les CHSCT (articles 5-2, 5-3, 42, 48).....
II.1.5.	La formation des ACFI .....
II. 2.	L'intervention de membres de corps de contrôle externes aux collectivités et établissements publics concernés .....
II. 2. 1.	Les différentes catégories d'intervenants .....
II. 2. 2.	Les hypothèses d'intervention.....
<b>Fiche III.</b>	<b>Le droit d'alerte et droit de retrait .....</b>
III.1.	La procédure d'alerte.....
III.2.	L'exercice du droit de retrait .....
III.2.1.	Conditions d'exercice du droit de retrait.....
III.2.3.	Modalités d'exercice du droit de retrait .....
III.2.3.	Sanction en cas de non prise en compte de l'alerte ou du retrait (article 5-4) .....
III.3.	Les limites à l'exercice du droit de retrait (article 5.1) .....
<b>Fiche IV.</b>	<b>La formation .....</b>
IV.1.	La formation des agents (articles 6 et 7).....
IV.1.1.	Bénéficiaires de la formation (article 6) .....
IV.1.2.	L'objet de la formation .....
IV.1.3.	Le contenu de la formation (article 7).....
IV.1.4.	Le rôle du CHSCT dans les actions de formation .....
IV.1.5.	La mise en œuvre de la formation .....
IV.2 -	La formation au secourisme (article 13).....
IV.3 -	La formation des représentants du personnel au CHSCT (article 8).....
<b>Fiche V.</b>	<b>Les services de médecine de prévention.....</b>
V.1.	Organisation de la médecine de prévention .....
V.1.1.	Les modes de gestion.....
V.1.2.	Les personnels .....
V.2.	La situation juridique des médecins de prévention.....
V.2.1.	Le recrutement des médecins de prévention .....
V.2.2.	Droits et prérogatives des médecins de prévention .....
V.3.	Les missions de la médecine de prévention .....
V.3.1.	Action sur le milieu professionnel et missions générales de prévention .....
V.3.2.	La surveillance médicale des agents.....
V.3.3.	Autres missions .....
<b>Fiche VI.</b>	<b>Les comités techniques</b>

**Fiche VII. Les Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail : organisation et composition**

- VII.1. Organisation : Les différents niveaux de création de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et leur articulation avec les comités techniques .....
- VII.1.1. Les CHSCT obligatoires .....
- VII.1.2. Les CHSCT facultatifs : les CHSCT locaux ou spéciaux .....
- VII.1.3 Les CHSCT créés par délibérations concordantes.....
- VII.2. Composition des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.....
- VII.2.1. Règles de composition des CHSCT .....
- VII.2.2. Durée du mandat (article 30).....
- VII.2.3. Désignation des représentants du personnel au CHSCT .....
- VII.2.4. Remplacement en cours de mandat des membres du CHSCT (art 34) .....

**Fiche VIII. Attributions des CHSCT.....**

- VIII.1 Compétences du CHSCT .....
- VIII.1.1. Compétence en raison des matières.....
- VIII.1.2. Compétence à l'égard des personnes (articles 38 et 46).....
- VIII.1.3. Compétence dans des situations de risques particuliers .....
- VIII.2. Missions des CHSCT.....
- VIII.2.1. Propositions du CHSCT en matière de prévention des risques professionnels (article 39).....
- VIII.2.2. Visite des locaux et droit d'accès (article 40) .....
- VIII.2.3. Les enquêtes (article 41) .....
- VIII.2.4. Le recours à l'expertise agréée (article 42).....
- VIII.2.5. Rapport et programme annuels (articles 49 et 50).....

**Fiche IX. Fonctionnement des CHSCT.....**

- IX.1. Règlement intérieur.....
- IX.2. Présidence (article 55) .....
- IX.3. Secrétariat (articles 56 et 59).....
- IX.4. Réunions .....
- IX.5. Publicité des propositions et avis du comité .....
- IX.6. Suivi des travaux du comité .....

**Fiche X. Dispositions transitoires concernant la mise en place de CHSCT.....**

**ANNEXES**

- Annexe 1 : Lettre de cadrage type des assistants et conseillers de prévention
- Annexe 2 : Lettre de mission type des agents chargés d'une fonction d'inspection (ACFI)
- Annexe 3 : Procédure de droit d'alerte et de droit de retrait
- Annexe 4 : Exemple de registre de santé et de sécurité au travail au travail
- Annexe 5 : Exemple de registre de signalement d'un danger grave et imminent
- Annexe 6 : Modèle de contrat type médecin de prévention
- Annexe 7 : Lettre de mission type du médecin de prévention
- Annexe 8: Lettre circulaire relative à la vaccination
- Annexe 9 : Exemple de répartition des sièges entre organisations syndicales
- Annexe 10 : Bilan de la santé, de la sécurité et des conditions de travail
- Annexe 11 : Modèle de règlement intérieur

## **Fiche I. Les règles relatives à l'hygiène et à la sécurité**

### **I. 1. Le champ d'application (article 1 du décret n° 85-603)**

Les dispositions du décret s'appliquent, en vertu de l'article 1er, à l'ensemble des collectivités locales et de leurs établissements publics.

Ces dispositions, ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des personnels, qu'ils soient titulaires ou non, ainsi qu'aux apprentis et aux personnes recrutées sur contrats aidés au sein des collectivités et établissements publics locaux.

### **I.2. La responsabilité de l'autorité territoriale (article 2-1)**

La responsabilité des autorités territoriales quant à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité est expressément réaffirmée.

Les autorités territoriales ont ainsi la charge de veiller à la sécurité et à la protection de la santé de leurs agents. Cette obligation s'inspire directement des dispositions de l'article L. 4121-1 du code du travail.

Il convient de rappeler que la responsabilité de l'autorité territoriale peut être engagée, le cas échéant, sur le fondement des nouvelles dispositions du code pénal résultant de la loi n° 2000-647 du 10 juillet 2000 tendant à préciser la définition des délits non intentionnels.

### **I.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)**

#### *I.3.1. 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 directement applicables aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics. De même, l'article L. 717-9 du code rural et de la pêche maritime, figurant antérieurement dans les parties du code du travail applicables à la fonction publique, est également applicable aux collectivités et établissements concernés par de telles activités.

Les dispositions d'application directe couvrent un domaine extrêmement vaste, qui porte notamment sur :

- les principes généraux de prévention ;
- l'environnement physique des agents, l'adaptation des postes de travail, les locaux du travail ainsi que leurs installations annexes réfectoires, vestiaires, sanitaires, etc ;
- les équipements de travail (machines, protections collectives et individuelles) ;
- la prévention de divers risques : maintenance et postures de travail, produits dangereux, travail en hauteur, risques chimiques et biologiques... ;
- la protection contre l'incendie ;
- les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé des personnes, dans les locaux et sur les lieux de travail.

Si des modalités particulières d'application nouvelles ou complémentaires s'avéraient nécessaires au regard des conditions spécifiques de fonctionnement des collectivités locales et des établissements publics locaux, celles-ci pourront être fixées par voie d'arrêté interministériel ainsi qu'il est prévu à l'article 3 du décret.

Par ailleurs, ces dispositions n'ont pas un caractère exclusif puisque d'autres mesures peuvent s'imposer aux collectivités locales. A titre d'exemple, peuvent être cités : l'article L 10 du Code de la santé publique qui prévoit les obligations d'immunisation du personnel contre l'hépatite B, la diphtérie, le tétanos et la poliomyélite, applicable aux collectivités locales pour certains de leurs établissements directement concernés (Arrêté du 15 mars 1991, fixant la liste des établissements ou organismes publics ou privés de prévention ou de soins dans lesquels le personnel exposé doit être vacciné : JO 3 avril, 1991), le règlement sanitaire départemental....

### 1.3.2. L'exigence de traçabilité des risques professionnels

Dans le cadre de la prise en compte de la pénibilité des parcours professionnels, la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a prévu la création d'une fiche de prévention des expositions aux facteurs de risques professionnels, insérée à l'article L. 4121-3-1 du code du travail directement applicable à la fonction publique.

L'objectif de la mise en place d'un tel document est le renforcement de la traçabilité individuelle de l'exposition aux risques professionnels.

1) En effet, plusieurs documents de nature individuelle et collective existent déjà en cette matière.

a- Tel est le cas notamment des fiches d'exposition à différents risques, remplies par l'employeur pour chacun des travailleurs exposés à ce risque spécifique et transmises au médecin de prévention (pour l'exposition, aux poussières d'amiante par l'article R. 4412-110 du code du travail et aux rayonnements ionisants par l'article R. 4453-14 du même code).

b- Par ailleurs, un certain nombre de documents assurent la traçabilité collective :

-les notices de poste de travail (article R. 4412-39 du code du travail) établies par l'employeur pour chaque poste de travail exposant à des agents chimiques dangereux ;

-la fiche de risques professionnels (article 15-1 du décret du 28 mai 1982 modifié), établie par le médecin de prévention et à laquelle l'assistant de prévention participe (cf. fiche relative à la médecine de prévention) ;

-le document unique d'évaluation des risques (article R. 4121-1 du code du travail) ;

-le plan de prévention des risques (article R. 4512-6 du code du travail) qui définit les mesures de prévention.

2) Ce nouvel article L. 4121-3-1 du code du travail créant la fiche de prévention des expositions a fait l'objet d'un décret n°2012-136 du 30 janvier 2012 et d'un arrêté de la même date qui en fixe le modèle, ainsi que d'un décret n°2012-134 du 30 janvier 2012 qui en tire les conséquences. Ces textes modifient certains articles réglementaires du code du travail, dans les conditions retracées ci-après.

La fiche de prévention des expositions ne concerne que les agents exposés à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels définis par décret (cf ci-dessous). Elle a pour but de retracer pour chaque agent, dans un souci de prévention de la pénibilité, l'ensemble des facteurs de risques professionnels visés par décret auxquels il est exposé.

L'article L 4121-3-1 du code du travail dispose que :

*« Pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels déterminés par décret et liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé, l'employeur consigne dans une fiche, selon des modalités déterminées par décret, 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. Cette fiche individuelle est établie en cohérence avec l'évaluation des risques prévue à l'article L. 4121-3. Elle est communiquée au service de santé au travail qui la transmet au médecin du travail. Elle complète le dossier médical en santé au travail de chaque travailleur. Elle précise de manière apparente et claire le droit pour tout salarié de demander la rectification des informations contenues dans ce document. Le modèle de cette fiche est fixé par arrêté du ministre chargé du travail après avis du Conseil d'orientation sur les conditions de travail ».*

Ce texte définit les principes de la fiche :

Elle est établie pour chaque agent exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif, à certains rythmes de travail, et dont la liste est établie par le nouvel article D 4121-5 du code du travail.

Elle satisfait à un certain contenu, précisé par le nouvel article D 4121-6 du code du travail.

L'employeur y mentionne :

« 1° Les conditions habituelles d'exposition appréciées, notamment, à partir du document unique d'évaluation des risques ainsi que les événements particuliers survenus ayant eu pour effet d'augmenter l'exposition ;

2° La période au cours de laquelle cette exposition est survenue ;

3° Les mesures de prévention, organisationnelles, collectives ou individuelles, mises en œuvre pour faire disparaître ou réduire les facteurs de risques durant cette période. »

Elle est mise à jour dans les conditions prévues par le nouvel article D 4121-7 du code du travail, soit « lors de toute modification des conditions d'exposition pouvant avoir un impact sur la santé du travailleur. Cette mise à jour prend en compte l'évolution des connaissances sur les produits et méthodes utilisés et conserve les mentions relatives aux conditions antérieures d'exposition. La fiche mise à jour est communiquée au service de santé au travail. ».

Elle est établie en cohérence avec l'évaluation des risques prévue à l'article L. 4121-3 du code du travail.

Elle est communiquée au service de médecine préventive. Elle complète le dossier médical en santé au travail de chaque agent (cf. infra V.3.2.3.).

Elle précise de manière apparente et claire le droit pour tout salarié de demander la rectification des informations contenues dans ce document.

Par ailleurs, comme le prévoit l'article L. 4121-3-1 2<sup>ème</sup> alinéa du code du travail :

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 le nouvel article D 4121-8 du code du travail à au moins 30 jours consécutifs en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, d'au moins 3 mois dans le autres cas ; ce même texte dispose qu'elle est par ailleurs tenue à tout moment à sa disposition.

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.

#### I. 4. Les assistants et les conseillers de prévention (articles 4 et 4-1)

Conformément à la directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989 l'employeur doit prévoir que des agents sont, en interne à l'administration, désignés pour assurer des fonctions de conseil dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité. L'accord du 20 novembre 2009 a voulu rénover et valoriser les réseaux de ces acteurs opérationnels de la santé au travail en mettant l'accent sur leur rôle en matière de prévention et en permettant la structuration du réseau en deux niveaux : proximité (assistants de prévention) et de coordination (conseillers de prévention).

Les assistants et les conseillers de prévention remplacent les ACMO existant en application du décret n°85-603, avant les modifications introduites par le décret n°2012-170 du 3 février 2012.

Le choix en matière de répartition des assistants de prévention, et le cas échéant conseillers de prévention au sein de la collectivité a vocation à faire l'objet d'une présentation au sein du CHSCT.

Il convient en outre de noter que lorsque la nature des activités, au regard en particulier des risques professionnels encourus, et de l'importance des services ou établissements en cause le justifient, **les fonctions d'assistant et a fortiori de conseiller de prévention devraient pouvoir s'exercer à temps complet.**

Afin de formaliser les missions de l'assistant et du conseiller de prévention, dans le cadre de la définition générale de l'article 4-1 du décret, l'autorité territoriale élabore une lettre de cadrage, transmise pour information au CHSCT concerné. Elle précise notamment les moyens alloués au regard des missions confiées.

A titre indicatif, la Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale met en ligne sur son site un guide référentiel (guide des bonnes pratiques) de l'assistant et du conseiller de prévention : <http://www.fncdg.com/fncdg/htm/juri/guides.asp>

#### *1.4. 1. Le niveau de proximité : les assistants de prévention*

Toute collectivité, quelque soit sa taille, désigne au minimum un assistant de prévention. Les assistants de prévention constituent le niveau de proximité du réseau des agents de prévention de la collectivité ou de l'établissement public.

Le nombre de nominations d'assistants est laissé à l'appréciation de la collectivité. Toutefois, la nomination de plusieurs assistants est souhaitable en cas de sites distincts.

De même, en fonction de la taille de la collectivité, il peut être recommandé qu'il y ait un assistant par service.

L'assistant de prévention peut être :

- nommé au sein de la collectivité ou de l'établissement,
- mis à disposition, pour tout ou partie de son temps par une commune ou l'établissement public de coopération intercommunale dont est membre la commune,
- mis à disposition par le centre de gestion dans les conditions prévues à l'article 108-3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée.

Dans tous les cas, les assistants de prévention sont placés sous l'autorité de l'exécutif territorial et exercent ainsi leurs missions sous la responsabilité de ce dernier.

#### *1.4.2. Le niveau de coordination : les conseillers de prévention*

Lorsque l'organisation de la collectivité ou de l'établissement ou que l'importance des risques professionnels ou des effectifs le justifient, des conseillers de prévention peuvent être désignés, afin d'assurer notamment une mission de coordination des assistants de prévention.

Le conseiller de prévention peut être l'un des assistants de prévention de la collectivité. Dans ce cas, il exerce, en sus de ses missions d'assistant de prévention, une fonction de coordination des autres assistants de prévention de la collectivité.

Le conseiller de prévention peut être :

- nommé au sein de la collectivité ou de l'établissement,
- mis à disposition, pour tout ou partie de son temps par une commune ou l'établissement public de coopération intercommunale dont est membre la commune,
- mis à disposition par le centre de gestion dans les conditions prévues à l'article 108-3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée.

Les conseillers de prévention sont placés sous l'autorité de l'exécutif territorial et exercent ainsi leurs attributions sous la responsabilité de ce dernier

A titre d'exemple, les différentes possibilités peuvent être illustrées de la manière suivante :

- **l'importance des risques professionnels ou des effectifs.** Au sein d'une même collectivité ou d'un établissement doté d'un CHSCT, l'existence de risques particuliers ou d'un nombre important d'agents dans certaines unités de travail peut justifier la mise en place d'assistants de prévention dans chacune de ces unités (par exemple : des ateliers, garages, espaces verts...) coordonnés, au niveau de l'autorité territoriale, par un conseiller de prévention ;
- **l'organisation de la collectivité ou de l'établissement :** l'organisation d'une collectivité ou d'un établissement public composé de services répartis sur différents sites peut justifier la mise en place d'assistants de prévention dans chaque site, coordonnés par un conseiller placé au niveau de l'autorité territoriale.

La mission de coordination des conseillers de prévention s'exerce dans le respect du principe d'autorité de l'exécutif territorial vis-à-vis de l'assistant de prévention.

### *1.4.3. Les missions des assistants et conseillers de prévention*

#### **1.4.3.1. Les missions des assistants et conseillers de prévention (article 4-1)**

Les missions et les compétences des assistants et conseillers de prévention ont été plus précisément établies et définies : ils sont chargés d'assister et de conseiller l'autorité territoriale auprès de laquelle ils sont placés dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité du travail. A ce titre, le décret prévoit notamment que cette assistance s'exerce dans la démarche d'évaluation des risques et dans la mise en place d'une politique de prévention des risques.

Les objectifs de ces règles visent à :

- prévenir les dangers susceptibles de compromettre la santé et la sécurité des agents ;
- améliorer l'organisation et l'environnement du travail en adaptant les conditions de travail ;
- faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre ;
- veiller à la bonne tenue des registres de santé et de sécurité dans tous les services.

Les fonctions principales des assistants et conseillers de prévention, sont de concourir, en collaboration avec les autres acteurs (médecins de prévention, ACFI, instances de concertation), à l'élaboration de la politique de prévention menée par son administration et à la recherche de solutions pratiques aux difficultés rencontrées.

Pour les centres départementaux de gestion, l'agent qui exerce les fonctions d'assistant ou conseiller de prévention peut également être un agent chargé de la fonction d'inspection dans une autre collectivité.

#### **1.4.3.2. La participation des assistants et conseillers de prévention aux CHSCT (articles 4-1)**

Le conseiller de prévention, à défaut l'un des assistants compétent est associé aux travaux du comité.<sup>1</sup> Il assiste de plein droit, avec voix consultative, aux réunions de ce comité lorsque la situation de la collectivité auprès de laquelle il est placé est évoquée.

L'assistant ou le conseiller de prévention contribue à l'analyse des risques professionnels et des causes des accidents de service et de travail, notamment par sa participation aux enquêtes du comité et à la visite des sites (articles 40 et 41).

Par ailleurs, le conseiller de prévention, à défaut l'assistant de prévention, intervient en application de l'article 14-1 du décret dans le champ de la prévention médicale, plus précisément lors de l'établissement de la fiche relative aux risques professionnels.

#### **1.4.3.3. Les compétences attendues des assistants et conseillers de prévention et la formation préalable**

Pour remplir efficacement leurs attributions, les assistants et les conseillers de prévention bénéficient, en application du 2° de l'article 1er de la loi du 12 juillet 1984, d'une formation préalable à leur prise de fonction et d'une formation continue, dont les modalités sont définies par arrêté conjoint du ministre chargé du travail et du ministre chargé des collectivités locales.

Un référentiel type de formation est en cours d'élaboration.

D'une façon générale, l'assistant et le conseiller de prévention doivent pouvoir bénéficier de l'appui actif de leur hiérarchie.

Les agents exerçant ces fonctions ne devront pas être pénalisés dans leur déroulement de carrière. Ils bénéficieront des mêmes possibilités de promotion que dans leur emploi précédent. Les compétences acquises dans l'exercice des fonctions d'assistants et de conseillers de prévention doivent pouvoir être valorisées dans le parcours professionnel des agents notamment dans le cadre de dispositifs de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) et de validation des acquis de l'expérience (VAE).

<sup>1</sup> Le terme comité renvoie, dans l'ensemble de la circulaire, au comité mentionné à l'article 37 du décret : CHSCT ou CT du centre de gestion lorsqu'il exerce les missions dévolues au CHSCT

## **I. 5. Les différents registres à mettre en place par l'autorité territoriale**

Outre les registres prévus par l'application des règles de l'article 3, le décret prévoit deux types de registres à mettre en place dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics.

### *I. 5. 1. Le registre de santé et de sécurité au travail (article 3-1)*

En application de l'article 3-1 du décret, un registre de santé et de sécurité au travail, facilement accessible au personnel durant leurs horaires de travail et dont la localisation est portée à la connaissance des agents par tous moyens (par voie d'affichage par exemple), est ouvert dans chaque service de la collectivité ou de l'établissement. La notion de service est laissée à l'appréciation de l'autorité territoriale en fonction notamment de l'importance des effectifs concernés. En cas de sites distincts, il existe au minimum un registre par site. Le registre est tenu par les assistants ou conseillers de prévention. Chaque agent a la possibilité d'inscrire sur ce registre toutes les observations et toutes les suggestions qu'il juge opportun de formuler dans le domaine de la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail.

Dans les services qui accueillent du public, un registre de santé et de sécurité au travail, est également mis à la disposition des usagers. Ces derniers sont clairement informés de l'existence d'un tel registre. Le registre destiné au public peut être différent de celui destiné au recueil des observations des agents.

Le chef de service appose son visa en regard de chaque inscription. S'il le souhaite, il peut accompagner ce visa d'observations. Un exemple de registre est donné en annexe n° 4.

S'il estime que les remarques figurant sur le registre de santé et de sécurité au travail sont pertinentes, l'autorité territoriale prend les mesures nécessaires.

Le registre de santé et de sécurité au travail peut être consulté à tout moment par l'ACFI.

D'autre part, le comité dans le ressort duquel se trouve le service, examine, à chacune de ses réunions, les inscriptions consignées sur le registre de santé et de sécurité au travail, en discute et est informé par l'autorité territoriale des suites qui ont été réservées à chacun des problèmes soulevés par ces inscriptions (article 48).

### *I. 5. 2. Le registre de signalement d'un danger grave et imminent (article 5-3)*

A la suite du signalement d'un danger grave et imminent soit par l'agent directement concerné soit par un membre du comité, il convient que ce signalement soit recueilli de façon formalisée par le biais du registre spécial mentionné à l'article 5-3 et tenu sous la responsabilité de l'autorité territoriale. Un modèle de registre spécial figure en annexe n° 5 de la présente circulaire.

Le registre spécial est tenu à la disposition du comité et des agents de contrôle susceptibles d'intervenir (ACFI et, le cas échéant, inspecteurs du travail).

## **Fiche II. Le contrôle de l'application des règles relatives à la santé et la sécurité au travail**

Afin d'assurer le bon respect de l'ensemble des règles relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics, un dispositif d'inspection est organisé.

La fonction d'inspection relève de la compétence de fonctionnaires ou d'agents nommés à cet effet (point II.1). Elle peut en outre, dans certaines circonstances précises, être exercée par différentes catégories de fonctionnaires relevant de corps de contrôle extérieurs à la collectivité ou à l'établissement concerné (point II.2).

### **II. 1. Les agents chargés d'une fonction d'inspection (ACFI) (art 5)**

#### *II.1.1. Nomination et positionnement*

##### **II. 1.1.1- Nomination**

L'autorité territoriale désigne le ou les agents chargés d'assurer une fonction d'inspection après avis du comité.

L'autorité territoriale peut passer convention avec le centre de gestion pour la mise à disposition de tels agents dans le cadre de l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée. Cet article prévoit que les centres de gestion peuvent assurer le conseil de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité par la mise à disposition d'agents chargés de la fonction d'inspection des collectivités territoriales et établissements publics qui en font la demande. Cette mission fait l'objet d'une convention avec la collectivité bénéficiaire, afin de définir les modalités de sa prise en charge financière.

Le décret ne précise pas le nombre de fonctionnaires devant être nommés. Les collectivités sont en effet mieux à même de déterminer l'importance du réseau à mettre en place en la matière afin que les agents puissent accomplir l'ensemble des missions qui leur sont dévolues.

Par ailleurs, l'autorité territoriale ou le centre de gestion peut demander au ministre chargé du travail de lui assurer le concours des agents des services de l'inspection du travail pour des missions temporaires ou permanentes (cf II-2-2-1).

##### **II.1.1.2. Positionnement**

Le décret prévoit que cet agent ne peut être l'un des agents nommés en tant qu'assistant ou conseiller de prévention.

Par ailleurs, l'ensemble des compétences professionnelles acquises dans l'exercice de la fonction d'inspection doivent pouvoir être valorisées dans le parcours professionnels des agents concernés, notamment par le biais de la validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE) et/ ou la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP).

#### *II.1.2. Missions*

Les ACFI vérifient les conditions d'application des règles définies à l'article 3 du décret, soit, notamment, les règles des livres I à V de la Quatrième partie du code du travail.

L'ensemble des règles qu'ils contrôlent ont en effet trait à la protection de la santé et de la sécurité des agents dans leur travail. Il est précisé que la mission de l'ACFI est articulée avec les compétences des autres acteurs.

S'agissant des ACFI mis à disposition par les centres de gestion, ils assurent le conseil de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité auprès de l'autorité territoriale.

Les ACFI sont également consultés pour avis sur les règlements et consignes que l'autorité territoriale envisage d'adopter en matière d'hygiène et de sécurité (art 48).

Enfin, ils ont un rôle de proposition vis à vis de l'autorité territoriale sur toute mesure qui leur parait de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail dans son ensemble et en cas d'urgence, y compris en cas

d'exercice du droit de retrait, sur les mesures immédiates qu'ils jugent nécessaires, l'autorité territoriale devant les informer ultérieurement des suites données à leur proposition.

### *II.1.3. Les modalités pratiques de mise en œuvre de ces missions*

Bien que le décret ne comporte pas de spécifications quant à l'accès aux locaux, l'efficacité du travail de vérification des conditions d'hygiène et de sécurité nécessite qu'une complète liberté d'accès aux locaux soit garantie à ces agents.

Ils sont responsables de leurs rapports d'inspection qu'ils établissent avec objectivité, impartialité et dans le respect de l'indépendance nécessaire à l'accomplissement de leur mission.

Ils pourront se faire présenter les registres et documents imposés par la réglementation, notamment le document unique d'évaluation des risques professionnels.

Toutes facilités leur seront accordées, qui seraient nécessaires à l'accomplissement de leurs missions. Les moyens (en temps et matériels) qui seront à leur disposition seront précisés dans la lettre de mission (cf. annexe n° 2) élaborée par l'autorité territoriale qui est transmise pour information au comité. Dans le cas d'un agent mis à disposition par le centre de gestion, la lettre de mission est établie sur la base de la convention passée avec le centre de gestion et transmise pour information au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la collectivité ou de l'établissement dans lequel cet agent est amené à exercer ses fonctions.

### *II.1.4. Le rôle des ACFI auprès des CHSCT (articles 5-2, 5-3, 42, 48)*

Les ACFI peuvent assister avec voix consultative aux travaux du comité mentionné à l'article 37 du décret et, à cet effet, les documents se rattachant à la mission des comités leurs sont communiqués pour avis (art 48). Parallèlement, les comités sont informés de toutes leurs visites et observations (art 43).

Les ACFI assisteront également à toutes les séances de travail, d'étude et de formation où leur présence serait souhaitée.

Dans le cadre de l'intervention d'agents de corps de contrôle externes (article 5-2) notamment lors de l'usage du droit de retrait, les ACFI sont associés aux procédures dans les conditions posées par les articles 5-2, 5-3 et 42 du décret. Ils sont en particulier systématiquement sollicités préalablement à l'intervention des inspecteurs du travail dans le cadre des articles 5-2 et 42 du décret.

### *II.1.5. La formation des ACFI*

En application du 2° de l'article 1er de la loi du 12 juillet 1984 précitée, une formation en matière d'hygiène et de sécurité est assurée à ces agents préalablement à leur prise de fonction. Les modalités de cette formation qui doit permettre aux ACFI d'être en mesure d'accomplir pleinement l'ensemble de leurs attributions sont définies par arrêté conjoint du ministre chargé du travail et du ministre chargé des collectivités territoriales.

Les objectifs centraux de cette formation s'inscrivent dans le cadre du référentiel de formation en cours d'élaboration.

## **II. 2. L'intervention de membres de corps de contrôle externes aux collectivités et établissements publics concernés**

### *II. 2. 1. Les différentes catégories d'intervenants*

Il s'agit en premier lieu de l'inspection du travail (article 5 et 5-2), mais aussi du corps des vétérinaires inspecteurs ou du corps des médecins inspecteurs de la santé et du corps des médecins inspecteurs régionaux du travail et de la main-d'œuvre ainsi que du service de la sécurité civile.

## II. 2. 2. Les hypothèses d'intervention

Plusieurs cas d'intervention sont prévus par le décret :

- Intervention de l'inspection du travail pour des missions permanentes ou temporaires (article 5) ;
- Intervention possible de l'inspection du travail, le cas échéant des vétérinaires inspecteurs ou des médecins inspecteurs de la santé et des médecins inspecteurs régionaux du travail et de la main-d'œuvre ainsi que du service de la sécurité civile, en cas de désaccord persistant entre l'autorité territoriale et le comité sur la réalité du danger d'une situation de travail ou la façon de le faire cesser (article 5-2) ;
- Présence possible de l'inspecteur du travail, au comité dans le cadre de la mise en œuvre du droit de retrait (article 5-2, voir fiche III).

### II. 2.2.1. Missions permanentes ou temporaires de l'inspection du travail

L'autorité territoriale ou le centre de gestion peut demander au ministre chargé du travail de lui assurer le concours des agents des services de l'inspection du travail, soit pour des missions permanentes, soit pour des interventions temporaires.

Le contenu et les conditions d'intervention, dans le cadre de missions permanentes, du service de l'inspection du travail ainsi déterminés devront être arrêtés d'un commun accord sous forme de convention passée entre l'autorité territoriale et le ministre ayant autorité sur le service d'inspection du travail; l'organisation des interventions temporaires pouvant relever directement de décisions de l'autorité territoriale et des chefs de service concernés au niveau local.

En toute hypothèse, l'intervention de l'inspection du travail s'inscrit dans un rôle de conseil et d'expertise à l'exclusion de tout pouvoir de contrainte et de sanction prévu par le code du travail.

### II. 2.2.2. Interventions en cas de désaccord sérieux et persistant

En cas de désaccord persistant entre l'autorité territoriale et le comité sur la réalité du danger présenté par une situation de travail ou la façon de le faire cesser, l'inspection du travail ou les différents services mentionnés au II-2-1 peuvent être saisis.

L'alinéa 3 de l'article 5-2 précise cependant que l'inspection du travail ne peut être saisie que si l'intervention des ACFI nommés en application de l'article 5 n'a pas abouti à lever le désaccord.

Il est à noter que cette intervention pourra trouver à se concrétiser en cas de désaccord sérieux et persistant entre l'autorité territoriale et le comité sur le recours à l'expert agréé prévue à l'article 42.

### II.2.2.3. Modalités de saisine

Qu'il s'agisse de la saisine de l'inspection du travail ou des autres catégories d'intervenants mentionnés à l'alinéa 5 de l'article 5-2 du décret, celle-ci devra s'effectuer auprès du directeur départemental du travail ou du chef du service départemental dont relèvent les autres intervenants sollicités. Les demandes d'intervention des services de la sécurité civile devront, pour leur part, être formulées auprès du Directeur Général de la Sécurité Civile et de la gestion des Crises, Inspection de la Défense et de la Sécurité Civiles (Ministère de l'Intérieur, de l'Outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration). La détermination du fonctionnaire amené à intervenir sera effectuée respectivement par le directeur départemental du travail, par le chef de service départemental concerné, par le préfet compétent ou le Chef de l'inspection de la défense et de la sécurité civiles selon les règles propres à chacun des domaines concernés.

### II.2.2.4. Le contenu de l'intervention (article 5-2)

L'intervention de l'un des agents du corps de contrôle mentionné à l'article 5-2, donne lieu à l'établissement d'un rapport indiquant, le cas échéant, les manquements constatés en matière d'hygiène et de sécurité ainsi que les mesures utiles pour y remédier.

Cette intervention qui s'inscrit dans une perspective d'expertise et de conseil, hors pouvoir de contrainte et de sanctions tel que prévu par le code du travail, prévoit la mise en œuvre de la procédure suivante :

- Le rapport mentionné ci-dessus est adressé, sans délai, directement et conjointement à l'autorité territoriale, au comité et à l'ACFI ;
- l'autorité territoriale adresse directement à l'auteur du rapport, dans un délai de 15 jours, une réponse motivée au dit rapport indiquant les mesures qui ont été prises immédiatement ou celles qui vont être prises dans un calendrier déterminé pour remédier à la situation constatée dans le rapport. Une copie de cette réponse est concomitamment envoyée au comité compétent ainsi qu'à l'ACFI.

### Fiche III. Le droit d'alerte et droit de retrait (articles 5-2 à 5-4)

Les articles 5-2 à 5-4 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 à la fiche VI. 1 de la présente circulaire.

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 à l'annexe n° 3 de la présente circulaire).

#### III.1. La procédure d'alerte

Le fonctionnaire ou l'agent signale immédiatement à son supérieur hiérarchique 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 toute défectuosité dans les systèmes de protection (1er alinéa de l'article 5-1). Le signalement peut être effectué verbalement par l'agent<sup>2</sup>.

A cet égard, il apparaît opportun que le comité compétent soit informé de la situation en cause.

De même, un membre du comité qui constate un danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un fonctionnaire ou d'un agent qui a fait usage du droit de retrait, en avise immédiatement l'autorité territoriale (1er alinéa de l'article 5-2).

Dans les deux hypothèses, le signalement est par la suite inscrit de façon formalisée dans le registre spécial mentionné à l'article 5-3 et tenu sous la responsabilité de l'autorité territoriale, à la disposition des membres du comité et tout agent ayant exercé son droit de retrait. Un modèle de registre spécial figure en annexe n° 5 de la présente circulaire.

La procédure prévue aux articles 5-1 et 5-2 et explicitée au point infra III.2.2 fait suite à la procédure d'alerte.

#### III.2. L'exercice du droit de retrait

##### III.2.1. Conditions d'exercice du droit de retrait

La notion de danger grave et imminent est entendue, par référence à la jurisprudence sociale, comme étant une menace directe pour la vie ou la santé du fonctionnaire ou de l'agent, c'est-à-dire une situation de fait pouvant provoquer un dommage à l'intégrité physique ou à la santé de la personne.

- Le danger en cause doit donc être grave. Selon la circulaire de la direction générale du travail du 25 mars 1993, un danger grave est « un danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée ». La gravité a donc des conséquences définitives ou en tout cas longues à effacer et importantes, au-delà d'un simple inconfort.  
Le côté apparent n'a pas d'importance : par exemple, une jambe cassée est moins grave qu'une lordose (déviation de la colonne vertébrale) qui peut faire souffrir toute sa vie et interdire certaines activités [...]. En revanche, la notion de danger grave conduit à écarter le « simple danger » inhérent à l'exercice d'activités dangereuses par nature. Un agent ne peut pas se retirer au seul motif que son travail est dangereux<sup>3</sup>. Le danger grave doit donc être distingué du risque habituel du poste de travail ou des conditions normales d'exercice, même si l'activité peut être pénible ou dangereuse;
- Le caractère imminent du danger se caractérise par le fait que le danger est « susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché. L'imminence du danger suppose qu'il ne se soit pas

<sup>2</sup> CE, 12 juin 1987, req. n° 72376, publié au Rec. Lebon. Serait illégale la clause d'un règlement intérieur obligeant le salarié à faire une déclaration par écrit, car elle lui imposerait une sujétion qui n'est pas justifiée par les nécessités de la sécurité. (CE, 11 juillet 1990, req. n° 85416, publié au Rec. Lebon).

<sup>3</sup> Cf. <http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Danger-grave-et-imminent.html>.

encore réalisé mais qu'il soit susceptible de se concrétiser dans un bref délai. 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 cas<sup>4</sup>.

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<sup>5</sup>. De ce point de vue, le danger auquel prétend échapper le salarié ne doit pas nécessairement être étranger à la personne de celui-ci<sup>6</sup>.

Il est possible de se référer aux jurisprudences sociales afin de préciser la condition de croyance raisonnable en un danger grave et imminent.<sup>7</sup>

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 sécurité<sup>8</sup>.

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 5-1, alinéa 1 et de l'article 5-2, alinéa 1.

### III.2.2. Modalités d'exercice du droit de retrait

Le droit de retrait prévu par l'article 5-1 constitue pour l'agent un droit et non une obligation<sup>9</sup>.

A la suite du signalement d'un danger grave et imminent soit par l'agent directement concerné soit par un membre du comité, notamment par l'intermédiaire d'un agent ayant exercé son droit de retrait, l'autorité territoriale procède sur le champ à une enquête.

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

<sup>4</sup> Cf. <http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Danger-grave-et-imminent.html>

<sup>5</sup> Cass. Soc., 28 novembre 2000, pourvoi n° 98-45.048 ; dans le même sens : Cass. Soc., 23 mars 2005, pourvoi n° 03-42.412

<sup>6</sup> Il en a ainsi été décidé à propos de la demande en paiement de salaire présentée par un gardien qui avait arrêté son travail en raison d'un état de santé ne lui permettant pas le contact avec les animaux ou les produits chimiques. La cour d'appel avait rejeté sa réclamation au motif que le danger grave et imminent pour la vie et la santé du salarié doit trouver sa cause dans un motif étranger à la personne du salarié. Cette décision a été cassée sur la considération que « la condition d'extériorité du danger n'est pas exigée d'une manière exclusive par les articles susvisés » (Cass. Soc., 20 mars 1996, Bull. 1996, V, n° 107 p. 73, pourvoi n° 93-40.111).

<sup>7</sup> Cf. Rapport Annuel 2007 de la cour de Cassation, Troisième partie Etude « la santé dans la jurisprudence de la cour de Cassation. Certaines décisions admettent le bien fondé du retrait dans les circonstances suivantes :

- chauffeur refusant de conduire un camion ayant fait l'objet d'une interdiction de circuler de la part du service des mines Cass. Soc., 5 juillet 2000, pourvoi n° 98-43.481
- conducteur d'autobus ayant refusé de piloter un véhicule à la suspension dure alors que le médecin du travail l'avait seulement déclaré apte à la conduite d'un véhicule à suspension souple Cass. Soc., 10 mai 2001, pourvoi n° 00-43.437
- peintre-ravaaleur ayant contesté la solidité de l'échafaudage sur lequel il travaillait Cass. Soc., 23 juin 2004, pourvoi n° 02-45.401 ;

D'autres décisions ne reconnaissent pas au salarié un motif raisonnable de se retirer du travail, notamment parce que les faits allégués n'étaient pas établis ou pas de nature à constituer un motif valable :

- salariée ayant quitté sans autorisation préalable son bureau en raison de l'existence de courants d'air et refusé de le réintégrer après s'être installée dans un autre local Cass. Soc., 17 janvier 1989, pourvoi n° 86-43.272 ;
- maçons ayant refusé d'effectuer la pose d'un plancher au 2<sup>e</sup> étage d'un bâtiment en construction au motif qu'il pleuvait et qu'il y avait du vent Cass. Soc., 20 janvier 1993, Bull. 1993, V, n° 22, p. 15, pourvoi n° 91-42.028 ;
- chauffeur ayant invoqué au cours d'un déplacement une défectuosité du système de freinage de son véhicule, informé son employeur du danger puis procédé à son retour au siège de la société sans effectuer le chargement chez un client Cass. Soc., 10 janvier 2001, pourvoi n° 99-40.294 ;
- conducteurs d'autobus s'étant retirés de l'ensemble des lignes du réseau alors que la sécurité n'était compromise que dans un seul quartier de la ville Cass. Soc., 23 avril 2003, pourvoi n° 01-44.808.

<sup>8</sup> CE, 15 mars 1999, n° 1835545

<sup>9</sup> Cass. Soc., 9 décembre 2003, pourvoi n° 02-47.579

En toute hypothèse, l'autorité territoriale prend les dispositions propres à remédier à la situation du danger grave et imminent, le comité compétent en étant informé.

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

Si le désaccord persiste entre l'autorité territoriale et le comité sur les mesures à prendre, la procédure décrite au II. 2.2.2 à II.2.2.4 est mise en œuvre.

Un récapitulatif synthétique de la procédure est donnée en annexe n° 5.

### *III.2.3. Sanction en cas de non prise en compte de l'alerte ou du retrait (article 5-4)*

En ce qui concerne les agents non fonctionnaires, l'article 5-4 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 comité avaient signalé à l'autorité territoriale 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.

### **III.3. Les limites à l'exercice du droit de retrait (article 5-1)**

D'une façon générale, le droit de retrait de l'agent s'exerce de telle manière qu'il ne crée pas pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent (article 5-1 alinéa 5 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.

Par ailleurs, 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 de ce droit.

Ces missions ont été déterminées par l'arrêté interministériel du 15 mars 2001 portant détermination des missions de sécurité des personnes et des biens incompatibles avec l'exercice du droit de retrait dans la fonction publique territoriale (JO du 24 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 territoriales 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. En application de l'article 3 de cet arrêté, lorsque ces agents ne peuvent se prévaloir du droit de retrait, ils interviennent dans le cadre des dispositions des règlements et des instructions qui ont pour objet d'assurer leur protection et leur sécurité.

## **Fiche IV. La formation**

Le décret prévoit l'organisation de plusieurs types d'actions de formation relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail, dont les deux premières ont été traitées dans les paragraphes supra (I.4.3.3; et II.1.5)

- formation des assistants et conseillers de prévention (article 4-2) ;
- formation des ACFI (article 5) ;
- formation de l'ensemble des agents en matière d'hygiène et de sécurité (articles 6 et 7) ;
- formation des membres des CHSCT (article 8).

### **IV.1. La formation des agents (articles 6 et 7)**

Le titre II du décret, dont les dispositions reprennent largement celles des articles L. 4141-2 du code du travail, prévoit l'obligation d'une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité au profit des agents travaillant dans les collectivités locales et leurs établissements publics entrant dans le champ d'application de ce décret.

Cette formation ressort de la formation dispensée en cours de carrière telle que prévue au 2° de l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 84-504 du 12 juillet 1984 relative à la formation.

Son organisation doit entraîner une diminution du risque professionnel car l'expérience a prouvé que certains accidents de service trouvent leur origine dans une méconnaissance ou une mauvaise appréciation des dangers auxquels un agent est susceptible d'être exposé dans le cadre de son travail.

#### *IV.1.1. Bénéficiaires de la formation (article 6)*

L'article 6 du décret prévoit les différents cas où les agents sont bénéficiaires de la formation :

- Lors de l'entrée en fonctions des agents ;
- Lorsque, par suite d'un changement de fonctions, de technique, de matériel ou d'une transformation de locaux, les agents se trouvent exposés à des risques nouveaux ;
- En cas d'accident de service grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ayant entraîné mort d'homme ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu en être évitées ;
- En cas d'accident de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel présentant un caractère répété à un même poste de travail ou à des postes de travail similaires ou dans une même fonction ou des fonctions similaires ;
- A la demande du médecin du service de médecine professionnelle et préventive, une formation à l'hygiène et à la sécurité peut également être organisée au profit des agents qui reprennent leur activité après un arrêt de travail consécutif à un accident de service ou à une maladie professionnelle.

#### *IV.1.2. L'objet de la formation*

La formation à l'hygiène et à la sécurité a pour objet d'instruire l'agent des précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité, celle de ses collègues de travail et, le cas échéant, celle des usagers du service.

A cet effet, les informations, enseignements et instructions nécessaires lui sont données à propos notamment des conditions de circulation sur les lieux de travail, des conditions d'exécution du travail, des dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre et des risques de responsabilité encourus.

1 - La formation relative aux conditions de circulation sur les lieux de travail consiste notamment à montrer à l'agent les chemins d'accès aux lieux dans lesquels il sera appelé à travailler et aux locaux sociaux, à lui préciser les issues et dégagements de secours à utiliser en cas de sinistre et, le cas échéant, à l'informer des règles de circulation des véhicules ou engins de toute nature sur les lieux du travail.

2 - La formation relative aux conditions d'exécution du travail consiste notamment à enseigner à l'agent en ayant, si possible, recours à des démonstrations, les gestes et les comportements les plus sûrs pour l'exécution de ses fonctions, à lui expliquer l'utilité des mesures de sécurité prescrites, à lui montrer le fonctionnement des dispositifs de protection et de secours et à lui indiquer les motifs de leur emploi.

3 - La formation relative aux dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre consiste à préparer l'agent à la conduite à tenir en cas d'accident ou d'incendie afin qu'il puisse sauvegarder sa propre intégrité physique, celle de ses collègues de travail et, dans les services qui accueillent du public, celle des usagers.

4 - La formation relative aux responsabilités pouvant être encourues, doit permettre de sensibiliser les agents, à quelque niveau de la hiérarchie qu'ils se situent, sur les risques de mise en jeu de leur responsabilité personnelle civile, administrative ou pénale.

#### *IV.1.3. Le contenu de la formation (article 7)*

Le titre II du décret ne définit pas le contenu précis de la formation à l'hygiène et à la sécurité. En effet, en raison la diversité des situations existant dans la fonction publique territoriale, le contenu précis de la formation à l'hygiène et à la sécurité ne saurait être défini de façon générale dans un texte valable pour l'ensemble des agents. Il doit l'être au cas par cas, en tenant compte des situations spécifiques de chaque collectivité et agent.

Aussi, le titre II du décret se borne-t-il à indiquer que la formation à l'hygiène et à la sécurité doit être "pratique et appropriée", c'est-à-dire que son contenu, surtout lorsqu'il s'agit de formation relative aux conditions d'exécution du travail, est fixé en tenant compte notamment des risques auxquels l'agent est exposé, des tâches qui lui seront confiées, de sa qualification et de son expérience professionnelle.

C'est à l'autorité territoriale qu'il appartient de définir le contenu de la formation à l'hygiène et à la sécurité. Le médecin de prévention (article 16) et l'organisme compétent en matière d'hygiène et de sécurité sont associés à cette définition, la participation de l'assistant et du conseiller de prévention et de l'ACFI à cette dernière étant également souhaitable.

#### *IV.1.4. Le rôle du CHSCT dans les actions de formation*

Le comité a un triple rôle à jouer dans le domaine de la formation de l'ensemble des agents à l'hygiène et à la sécurité.

- Tout d'abord, il intervient en tant qu'organe d'impulsion puisque l'article 39 du décret dispose qu'il "suggère toutes mesures de nature... à assurer l'instruction et le perfectionnement des agents dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité",
- Ensuite, il est consulté par l'autorité territoriale lorsque celle-ci élabore les actions de formation : il est associé à la définition du contenu général des actions de formation (article 39 du décret) ;
- Enfin, son président lui soumet chaque année "pour avis, un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Ce programme fixe la liste détaillée des réalisations ou actions à entreprendre au cours de l'année à venir. Il précise, pour chaque réalisation ou action, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût" (article 49 du décret). Au nombre "des réalisations ou actions à entreprendre au cours de l'année à venir" devraient naturellement figurer les actions de formation à l'hygiène et à la sécurité.

#### *IV.1.5. La mise en œuvre de la formation*

La formation à l'hygiène et à la sécurité est dispensée sur les lieux de travail et pendant les heures de service (article 7 alinéa 2). Le temps passé à cette formation est considéré comme temps de service.

Chaque collectivité détermine qui doit assurer ce type de formation. Dans la plupart des cas, cette formation peut être assurée par l'assistant ou le conseiller de prévention (pour ce qui est de la formation relative aux conditions de circulation sur les lieux de travail et de l'aspect formation relative aux dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre) ou par le supérieur hiérarchique des intéressés (surtout pour la formation relative aux conditions d'exécution du travail), voire s'il en existe un, par le secouriste (pour ce qui est de la formation relative aux dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre).

Le médecin de prévention est associé à ces actions de formation.

#### **IV.2. La formation au secourisme (article 13)**

Aux termes de l'article 13 du décret, « dans chaque service où sont effectués des travaux dangereux, un ou plusieurs agents doivent avoir reçu obligatoirement l'instruction nécessaire pour donner les premiers secours en cas d'urgence ».

Pour l'application de cet article, il sera, de préférence, fait appel à des agents qui sont déjà détenteurs du certificat de compétence « Prévention et secours civiques de niveau 1 » (PSC 1) qui a remplacé, depuis le 1<sup>er</sup> août 2007 l'attestation de formation aux premiers secours (AFPS)<sup>10</sup>, du certificat de compétence « Premiers secours en équipe de niveau 1 » (PSE 1) ou de tout autre titre reconnu équivalent dans les conditions posées par le décret n° 91-834 modifié du 30 août 1991.

A défaut, une formation débouchant sur l'obtention de ces titres devra être dispensée à certains agents, soit par l'administration elle-même, si elle dispose d'une habilitation de formation, soit, si elle n'en dispose pas, par l'un des organismes agréés dans le cadre de la réglementation en vigueur et avec lequel elle passera une convention.

En outre, il apparaît souhaitable que dans chaque service n'étant pas situé à proximité immédiate d'une infirmerie, certains agents, dont le nombre sera déterminé en fonction des effectifs du service considéré, soient au moins pourvus du certificat de compétence « Prévention et secours civiques de niveau 1 » (PSC 1). A défaut, une formation débouchant sur l'obtention de cette attestation sera dispensée à certains agents.

#### **IV.3. La formation des représentants du personnel des CHSCT (article 8)**

Le décret instaure une obligation de formation au profit des représentants du personnel au sein des CHSCT. Cette obligation de formation directement inspirée de l'article L. 4614-14 du code du travail est d'une durée minimale de 5 jours, celle-ci devant intervenir au cours du premier semestre du mandat. Elle est renouvelée à chaque mandat.

Celle ci est dispensée soit par :

- un organisme agréé au niveau régional par arrêté préfectoral dans le cadre de l'article R 4614-25 du code du travail ;
- un des organismes visés à l'article 1er du décret n° 85-552 du 22 mai 1985 relatif à l'attribution aux agents de la fonction publique territoriale du congé pour la formation syndicale ;
- soit par le centre national de la fonction publique territoriale selon les modalités prévues à l'article 23 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 2004.

La formation dispensée aura pour objectif d'initier les intéressés aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail. Cette formation aura plus directement pour objet de développer l'aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et la capacité à analyser les conditions de travail.

La formation, établie selon un programme théorique et pratique, tiendra compte des caractéristiques de la collectivité et de l'établissement concerné en matière, notamment :

- de politique de prévention des risques ;
- de risques professionnels particuliers.

Il est souhaitable que les représentants du personnel puissent être informés et consultés en temps utile sur le programme de formation prévu par la collectivité.

<sup>10</sup> Les titulaires de l'AFPS sont considérés comme détenteurs, par équivalence, du nouveau titre