



L'ambition du collectif, la force de notre engagement

## L'alerte en cas de Danger Grave et Imminent (DGI)

*Le travailleur ou le représentant du personnel alerte immédiatement l'employeur de 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, (et bien entendu celles d'autrui) ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Le salarié pourra exercer son droit de retrait en se retirant de la situation sans qu'il ne puisse subir de mesures discriminatoires pour avoir relaté de tels faits.*

### La procédure du DGI (C. Trav. art. L.4132-1 à L.4132-5)

- **L'élu informe immédiatement l'employeur** de l'existence d'une cause de danger grave et imminent,
- L'employeur et l'élu (et le salarié ayant lancé l'alerte) procèdent à une **enquête conjointe immédiatement**,
- Selon la nature du DGI, l'élu devra procéder à une enquête conjointe avec l'employeur et remplir le CERFA correspondant :
  - Cerfa 12758-01,
  - Cerfa 12760-01,
  - Cerfa 12766-01,
- **L'élu consigne son avis** par écrit **dans le registre spécial des alertes**,
- En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser entre les parties, **une réunion extraordinaire du CSE** portant sur le danger grave est mise en place dans un **délai de 24h au maximum suivant l'alerte**,
- A défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du CSE sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, **l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur**,
- **L'inspecteur du travail mène une enquête**, de laquelle pourra résulter s'il s'avère que le danger grave est avéré :
  - Un procès-verbal afin d'inciter l'employeur à remédier à la situation de danger,
  - Une mise en demeure par le Directeur Régional de la DIRECCTE,
  - Une saisine du juge judiciaire en référé afin de faire cesser le risque.
- Dans tous les cas, l'employeur prend les mesures et donne les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail.

## Le DGI et l'expertise Risque Grave

Le DGI peut amener le CSE à demander une expertise pour risque grave si celui-ci n'est toujours pas écarté.

Le Code du Travail permet au CSE de faire appel à un expert habilité lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel, est constaté dans l'établissement (**C. Trav. Art. L. 2315-94**).

Conformément à l'article L.2315-80 du Code du travail, le CSE mandate l'expert afin d'accomplir une expertise, mais c'est l'employeur qui supporte à 100% le coût de l'expertise en cas de risque grave constaté dans l'établissement.

Cette procédure doit être particulièrement anticipée avec l'expert afin d'identifier et de matérialiser l'existence d'un risque grave. Il convient de prendre contact le plus tôt possible avec l'expert pour vous aider à établir un projet de délibération.

### La procédure de désignation

#### Phase 1 : inscription à l'ordre du jour de la réunion du CSE

La désignation doit être portée à l'ordre du jour de la réunion du CSE qui doit statuer sur cette question :

« Point X de l'ordre du jour – Désignation et vote de l'expert habilité chargé d'assister le CSE en vue de la consultation pour **risque grave dans l'entreprise** conformément à l'article L.2315-94 du Code du Travail. »

#### Phase 2 : la désignation de l'expert

Au cours de sa séance plénière, le CSE délibère et vote sur l'opportunité de recourir à un expert ainsi que sur le choix du cabinet.

Cette délibération donne lieu à une résolution qui doit figurer dans le procès-verbal de la réunion du CSE :

« Conformément à l'article L.2315-94 du Code du Travail, le CSE décide de se faire assister d'un expert habilité en vue de la consultation pour risque grave dans l'entreprise »

Dans le cadre de cette mission, l'expert devra aborder plus particulièrement les points suivants :

- ...
- ...

Cette résolution est adoptée à la majorité des voix.

#### Phase 3 : le lancement de la mission

Le secrétaire informe, au plus vite, le cabinet de cette désignation et lui envoie l'extrait du procès-verbal actant la désignation, car à compter de celle-ci, l'expert du CSE dispose d'un délai de 3 jours pour faire parvenir à l'employeur la liste des informations qu'il juge nécessaire à l'exécution de sa mission.

Dès qu'il est informé, le cabinet adresse, pour la mission, deux courriers :

- Une lettre de mission au secrétaire du CSE qui précise le programme de travail, le contenu et le déroulement de la mission ainsi que son budget prévisionnel ;
- Une lettre au président du CSE l'informant des interlocuteurs qu'il souhaite rencontrer et des premiers documents nécessaires à la réalisation de la mission.

