



Coronavirus et exercice du droit de retrait (suite)

Montreuil, le 25/03/2020

Le site de la Ligue des droits de l'homme <https://www.ldh-france.org/le-droit-de-retrait-en-droit-du-travail> indique qu'en 2009, lors de l'épidémie de grippe A (H1N1), une circulaire précisait que le droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie grippale. Dès l'instant où l'employeur a mis en œuvre les dispositions prévues par le Code du travail et les **recommandations nationales**, visant à protéger la santé et la sécurité de ses salariés, qu'il a informé et préparé son personnel, notamment dans le cadre des institutions représentatives du personnel, l'exercice du droit de retrait n'est pas justifié.

Cela a de nouveau été rappelé dans le présent cas de l'épidémie du Coronavirus. Ainsi, les conditions du droit de retrait ne sont pas réunies dès l'instant où l'employeur met en œuvre les recommandations du gouvernement qui sont disponibles et téléchargeables sur le site <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>

La DGAFP a édité une fiche «**Covid-19 : droit de retrait dans la fonction publique**», qui pourrait se résumer à (sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux) : «pour les agents en contact régulier et étroit avec le public ou une communauté, l'exercice du droit de retrait se fondant sur l'exposition au virus ne peut donc trouver à s'exercer que de manière tout à fait exceptionnelle, les conditions de danger grave et imminent n'étant en principe pas réunies. En revanche, les mesures de prévention doivent être particulièrement déployées à leur intention.» La DGAFP estime que « les mesures de prévention, la prudence et la diligence de l'employeur privent d'objet l'exercice d'un droit de retrait qui se fonderait uniquement sur l'exposition au virus ou la crainte qu'il génère. »

Cette fiche ne mentionne à aucun moment l'existence des CHSCT et des représentants du personnel.

Dans ce contexte, la CGT Finances publiques tient à rappeler par la présente note le cadre juridique du livre IV du Code du Travail, qui s'applique aussi à la fonction publique, et les mesures de prévention que doivent prendre les employeurs face à une pandémie. Ils doivent aussi veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Les employeurs doivent prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés (art L. 4121-1 du Code du travail).

Ces mesures comprennent :

1. des actions de prévention des risques professionnels ;
2. des actions d'information et de formation ;
3. la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

1. Les employeurs doivent transcrire et mettre à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques professionnels afin d'y intégrer le risque de contamination par le virus.

Nous ne développons pas l'aspect élaboration du DUERP, que vous connaissez.

A défaut, le risque pour les employeurs est double :

d'ordre pénal : amende prévue pour les contraventions de la 5e classe, soit 1 500 €, 3 000 € en récidive ;

d'ordre civil : un salarié contaminé à l'occasion de son travail peut chercher à faire juger que son employeur n'a pas, faute d'évaluation préalable du risque et de mise en œuvre de mesures de protection, rempli son obligation de sécurité et a commis une faute «inexcusable», à l'origine de sa contamination.

2. Les employeurs ont l'obligation d'organiser et de dispenser une information aux salariés sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier (art L. 4141-1 du Code du travail).

Les employeurs doivent également organiser des formations pratiques et appropriées à la sécurité des salariés pour concourir à la prévention des risques professionnels (art L. 4141-2 et R. 4141-1 du Code du travail) : Les formations à la sécurité ont pour objet d'instruire les salariés des précautions à prendre pour assurer leur propre sécurité et, le cas échéant, celle des autres personnes travaillant dans l'établissement (art R. 4141-3 du Code du travail). Elles portent sur :

- les conditions de circulation dans l'entreprise (gestion des entrées et sorties, mesures de distanciation sociale) ;
- les conditions d'exécution du travail (règles d'hygiène) ;
- la conduite à tenir en cas d'accident ou de sinistre (en cas de contamination avérée) ;
- l'utilisation des équipements de protection individuelle (art R. 4323-104 du Code du travail) ;
- **du COVID-19.**

3. Les employeurs doivent consulter les CHSCT pour mettre en place un plan d'action et de prévention

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) doit être consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (art L. 4612-8 du Code du travail).

Mais en application de l'art 94 de la loi Transformation de la Fonction Publique, le décret du 23 décembre 2019 établit, en cas de restructurations de service, la seule compétence du futur Comité Social d'Administration (CSA) et, dans la période transitoire, du Comité Technique local dès le 01/01/2020, **interprétations que la CGT Finances ne valide pas totalement.**

De plus, en cas de dépôt d'un droit d'alerte ou de retrait par un représentant du personnel, le CHSCT doit être convoqué sous 24 heures. **Dans tous les cas l'administration doit présenter** un plan d'actions et de prévention, notamment **en cas d'arrivée du COVID-19** sur site ou au sein de notre communauté de travail :

- au cas où une personne du service, du personnel en sous traitance ou parmi les usagers tomberait malade et présenterait des signes du COVID-19 sur le lieu de travail.
- pour définir la prise en charge des personnes ayant eu un contact avec un malade (sujet contact), que le contact soit intervenu tant dans un environnement professionnel, privé ou familial.
- pour prévoir le placement de la personne malade dans un local où elle sera isolée des autres sur le lieu de travail, en limitant le nombre de personnes autorisées à entrer en contact avec elle. Ce plan d'action doit également déterminer la procédure de prise de contact avec les autorités sanitaires locales.
- Etc...

L'employeur doit également consulter le CHSCT sur les conditions dans lesquelles les équipements de protection individuelle sont mis à disposition et utilisés, notamment celles concernant la durée de leur port (Art R. 4323-97 du Code du travail).

A défaut, les employeurs privés s'exposent à être sanctionnés pour délit d'entrave passible d'un an d'emprisonnement et/ou amende de 3 750 €, peines doublées en cas de récidive (Art L. 4742-1 du Code du travail), malheureusement non appliqué à la fonction publique.

L'employeur doit mettre à la disposition des salariés des protection individuelle (Art R. 4321-4 du Code du travail). Les équipements de protection individuelle sont fournis gratuitement par l'employeur qui assure leur bon fonctionnement et leur maintien dans un état hygiénique satisfaisant par les entretiens, réparations et remplacements nécessaires (Art R. 4323-95 du Code du travail).

Les employeurs doivent mettre à la disposition des salariés « en tant que de besoin », les équipements de protection individuelle appropriés et veiller à leur utilisation effective (Art R. 4321-4 du Code du travail) :

- équipements nécessaires aux gestes barrières : **savon, essuie-mains jetables, gel hydro-alcoolique, lingettes, mouchoirs, poubelles fermées...**
- **et équipements individuels appropriés selon les missions : films polyanes isolants lors des réceptions, gants et masques FFP2...**

La Circulaire DGT 2009/16 du 3 juillet 2009 recommandait le port du masque FFP2 :

- aux salariés dont le rôle serait essentiel et qui seraient amenés à être en contact étroit et régulier avec des malades, leurs prélèvements ou leurs effets,
- aux salariés en contact étroit et régulier avec le public,
- aux salariés chargés de la gestion des déchets ou des ordures ménagères,
- aux salariés exposés directement au risque viral.

En effet, il appartient aux employeurs de prendre en compte la gravité du risque, la fréquence de l'exposition au risque, les caractéristiques du poste de travail de chaque travailleur, et les performances des équipements de protection individuelle en cause (art R. 4323-97 du Code du travail).

En ce qui concerne les **masques**, deux types de dispositifs sont susceptibles d'être utilisés :

- Le virus se transmettant essentiellement par projection de particules expirées, les malades doivent porter des **masques antiprojection, dits « masques chirurgicaux »** pour protéger leur entourage.

- Les **masques dits « équipements de protection individuelle » de type FFP2**, sont, quant à eux, destinés à protéger en priorité les professionnels de santé, les professionnels de la sécurité placés dans les mêmes situations et les professionnels chargés des secours aux victimes.

Le plan français contre H1N1 prévoyait également que **devaient être équipés les personnels indispensables à la continuité de l'Etat et les personnels placés au contact permanent et rapproché du public et/ou de personnes vulnérables.**

Actuellement faute de stock suffisants, les équipements de protection individuelle de type FFP2, sont réservés aux personnels soignants qui sont les plus exposés...

A noter que les masques chirurgicaux ne sont pas considérés comme des équipements de protection individuelle.

Les obligations des employeurs à l'égard de l'hygiène des salariés :

Les employeurs doivent mettre à la disposition des salariés les moyens d'assurer leur propreté individuelle, notamment des vestiaires, des lavabos, des cabinets d'aisance et, le cas échéant, des douches et les consommables qui s'y rattachent (art R4228-1 du Code du travail).

Les obligations des employeurs en matière d'hygiène des installations sanitaires :

- Les locaux affectés aux vestiaires collectifs et lavabos doivent être tenus en état constant de propreté (art R. 4228-3 du Code du travail), être aérés conformément aux règles d'aération et d'assainissement et convenablement chauffés (art R. 4228-4 du Code du travail).
- Les lavabos doivent être à eau potable ; l'eau doit être à température réglable et être distribuée à raison d'un lavabo pour dix travailleurs au plus.
- Des moyens de nettoyage et de séchage ou d'essuyage appropriés doivent être mis à la disposition des salariés ; ils doivent être entretenus ou changés chaque fois que cela est nécessaire (art R. 4228-7 du Code du travail).
- Le local affecté aux douches doit être tenu en état constant de propreté (Art R. 4228-9 du Code du travail).

L'employeur fait procéder au nettoyage et à la désinfection des cabinets d'aisance et des urinoirs au moins une fois par jour (Art R. 4228-13 du Code du travail).

Dans le cadre du plan d'action les prestations de ménages pourront être renforcées par des mesures de désinfection quotidienne.



SYNDICAT NATIONAL CGT FINANCES PUBLIQUES : Case 450 - 263 rue de Paris - 93514 Montreuil Cedex
www.financespubliques.cgt.fr | cgtfinancespubliques.bn@dgfip.finances.gouv.fr | dgfip@cgt.fr | 01.55.82.80.80 -
7 : 01.48.70.71.63 | @cgt_finpub (Syndicat National cgt finances publiques) | @cgt_finpub (CGTFinancesPubliques)

