

## COVID-19 et droit de retrait

Depuis le début du confinement la CGT PJJ a exigé à minima des masques de types chirurgicaux dans tous les hébergements (HC, HD, HDR, CEF, CER, HDM), en détention et en SEAT/UEAT/PEAT pour que les agents puissent en porter durant tout leur service.

Jusqu'au lundi 30 mars l'ensemble de la chaîne hiérarchique, de la ministre aux DT nous répondait : « ça ne sert à rien d'en avoir en continue. » « C'est même contre protecteur... » ou « il faut savoir le porter ».

Lundi 30 mars, la CGT PJJ, en lien avec les autres CGT de la justice, a enfin obtenu gain de cause ! Non seulement, la ministre a changé radicalement sa doctrine d'emploi des masques mais a surtout reconnu que son ancienne position était exclusivement motivée par la pénurie de masques.

Depuis hier le ministère distribue des masques « chirurgicaux, lavables (jusqu'à 10 fois) en Métropole. L'Outre-Mer ? Quand ils pourront ! (Heureusement que nos voisins cubains viennent à notre aide).

### Ré-évaluer les risques

L'employeur doit donc réévaluer **ses risques**. Ce n'est pas forcément une démarche lourde.

Il doit concrètement passer en revue les circonstances dans lesquelles les salariés peuvent être exposés au virus et **mettre en œuvre les mesures nécessaires pour éviter ou, à défaut, limiter au plus bas le risque :**

- télétravail ;
- organisation du travail (règles de distances sociales) ;
- équipements (écrans ou éloignement des guichets...);
- information ;
- sensibilisation et consignes de travail.

Et la sécurité des agents dans tout ça ? Et leur obligation d'assurer notre sécurité ?

Leur responsabilité est grande et d'ores et déjà la CGT PJJ étudie les dispositions pour qu'il n'y ait ni oubli ni pardon !

Si la loi d'urgence sanitaire a abrogé de multiples droits des salariés, ils n'ont pas osé toucher au livre 4 du code du travail concernant la Santé et Sécurité au travail. Partie qui s'applique entièrement à la Fonction Publique de l'Etat donc à la PJJ.

### La loi

**CODE DU TRAVAIL – ART. L4221-1 : L'employeur est responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés.**

La loi prévoit qu'il doit prendre des mesures de prévention et veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances. **Une crise sanitaire** est un changement de circonstances qui doit le conduire à s'assurer que les mesures qu'il met en œuvre habituellement sont toujours adaptées ou doivent l'être pour protéger les salariés contre les risques de contamination.

**FONCTION PUBLIC – D82-453 – ART 2-1 :** Les chefs de service sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité.

**Pour la CGT PJJ, le principe de PRECAUTION doit prévaloir à TOUTES nos réflexions ! Le virus actuel tue ! La vie de chacun.e est trop précieuse pour qu'elle soit mise en danger.**

**Mais une fois cela dit face aux manquements de l'administration dans la mise en œuvre des moyens de protection que peut faire un agent ?**

Si l'agent constate ou a un « motif raisonnable » de penser qu'il y a un danger grave et imminent pour sa santé (l'absence de dispositifs de protection : masques, gel, gants) ou sa vie il y a alors manquement à l'obligation de protection des agents et il peut donc **faire valoir son droit de retrait. Il s'agit donc d'une appréciation qui reste subjective.** (articles 5-6 du décret 82-453)

**Dès lors, la CGT PJJ conseille fortement de prendre contact avec un représentant syndical car chaque situation est particulière et doit faire l'objet d'une évaluation au cas par cas.**

Malgré le confinement l'ensemble des représentants CGT est disponible, à l'écoute et intervient en soutien afin d'envisager collectivement les modalités possibles pour faire valoir vos droits en matière de sécurité et santé au travail.

### Qui sont les garants de la sécurité des agents à la PJJ ?

Le 1<sup>er</sup> garant et responsable pénalement est le directeur de service, nommé chef de service en Santé, Sécurité au Travail. Ceci dans la limite de ses attributions et s'il/elle a fait remonter la difficulté à ses supérieurs.

Dès lors la responsabilité monte en cascade jusqu'à la ministre voir la DGAFP.

### Quelle est la procédure du droit de retrait ?

Le droit de retrait est régi par les articles L. 4131-1 et suivants du code du travail et repris pour la fonction public dans les articles 5-6 à 5-9 du décret n°82-453 du 28 mai 1982.

Un droit de retrait est individuel mais tous les agents d'une même unité peuvent exercer leur droit en même temps, de préférence organisé par les mandats syndicaux du CHSCT-D.

**Cependant, il est plus efficace et protecteur qu'un syndicat ou un mandat CHSCT-D organisent le déclenchement du droit de retrait en ciblant les postes de travail exposés à un danger grave et imminent ou encore en ciblant les salariés particulièrement vulnérables.**

L'agent doit informer sans délai sa/son directrice/eur de service par tout moyen de l'existence du danger et de l'exercice du droit de retrait juste avant ou concomitamment au début de son retrait. Si rien ne précise le moyen, la CGT PJJ préconise de doubler par un écrit (mail, lettre A/R, SMS etc.).

➔ Dans le cas d'un hébergement PJJ, la restriction au droit de retrait impose à l'agent de soit sortir du lieu avec les jeunes placer soit s'ils concourent au danger d'attendre la venue du directeur de service.

Si un mandat CHSCT-D constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un salarié agent qui a fait jouer son droit de retrait, il en avise immédiatement la/le président.e du CHSCT-D et consigne cet avis par écrit dans le registre prévu à cet effet. (*article 5-7 du décret 82-453*)

Il est alors fait application de la procédure prévue aux articles L. 4132-2 et suivants du code du travail.

### Qu'est-ce qu'un danger grave et imminent ?

L'appréciation se fait au cas par cas.

**Peut être considéré comme « grave » tout danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée et comme « imminent », tout danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché.**

Mais le « danger » peut être caractérisé par une cause extérieure au salarié (ex. : locaux dangereux)

#### Observation

Notons que le droit de retrait concerne la situation du salarié. Le fait qu'il vive avec une personne particulièrement vulnérable au coronavirus ne permet malheureusement pas d'invoquer le droit de retrait. Cependant, si l'employeur a parfaitement connaissance du fait que le salarié vit avec des personnes vulnérables, et qu'il existe des solutions de télétravail, de changement de postes, de mesures de protection ou de remplacement par un autre salarié, et que l'employeur ne les a pas mises en œuvre, il commet alors certainement un abus dans l'exécution du contrat de travail.

Le danger peut aussi être lié à l'état de santé du travailleur (ex. : *allergie aux agents auxquels son poste l'expose ; Cass. Soc. 20 mars 1996, n° 93-40111, BC V n° 107*). Ainsi, un salarié vulnérable au coronavirus peut plus facilement mettre en œuvre son droit de retrait lorsque les circonstances sont incertaines. Par exemple : les femmes enceintes, les personnes âgées de plus de 60 ans, celles connaissant des difficultés respiratoires, celles atteintes d'une pathologie grave, etc.

**Le rôle des syndicats et représentants du personnel est indispensable pour regarder au cas par cas la situation des salariés et peser pour que leur soit appliquées les mesures les plus protectrices.**

### L'exercice du droit de retrait en situation de crise

**L'interprétations de l'administration (ministère du travail, DGAFP, ministère de la justice...) n'engagent qu'eux ! D'abord, le droit de retrait est un droit garanti par de dispositions législatives et mis en œuvre sous le contrôle du juge ce n'est pas au gouvernement de le définir.**

Ainsi le pôle juridique confédéral de la CGT affirme que la position gouvernementale est contestable et restrictive. Notamment lorsqu'ils déclarent que le respect des préconisations suffit à écarter l'exercice du droit de retrait...

#### RESTRICTION

Le droit de retrait doit être exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent (article L. 4132-1 du code du travail).

Cela implique que le retrait ne peut s'effectuer si le risque concerne des personnes extérieures à l'unité, notamment des usagers (circulaire DRT n° 93/15 du 26 mars 1993).

Déjà parce que les recommandations du gouvernement sont bien légères au vu des risques de contamination encourus. Nous avons d'ailleurs eu la preuve de la part de la ministre lundi 30 mars qui a admis avoir fait des choix en tenant compte de la pénurie de matériel de protection et absolument pas de notre santé.

De plus, de l'avis même du gouvernement, le fait que l'employeur ne mette pas en œuvre les recommandations du gouvernement (voir Q/R n° 13 à 19) peut ouvrir la voie au droit de retrait : refus de télétravail alors qu'il est possible, pas de protection mise en place en cas d'accueil du public, absence d'affichage des gestes barrières, absence de nettoyage adéquat des locaux etc

#### Note de la DGAFF du 17 mars 2020

Pour rappel, la transmission du virus se fait par un contact étroit avec une personne déjà contaminée, par l'inhalation de gouttelettes infectieuses émises lors d'éternuements ou de toux de la personne contaminée. La contamination nécessite un contact direct en face à face à moins d'1 mètre ou de plus de 15 minutes avec une personne malade. Un des vecteurs privilégiés de la transmission du virus est le contact des mains non lavées (poignée de main, clenche de porte,...).

détresse respiratoire aiguë pouvant entraîner le décès.

- Le danger est imminent lorsqu'il est susceptible de se réaliser dans un bref délai. Or on sait que la transmission du virus est très rapide, voire instantanée, puisqu'il suffit de se trouver à proximité d'une personne qui tousse, qui éternue, ou tout simplement, qui parle en postillonnant...
- Un autre vecteur de transmission est le contact des mains avec des surfaces contaminées (billets et pièces de monnaie par exemple), lorsque les mains sont ensuite portées au visage. Or la plupart des surfaces peuvent rester contaminées plusieurs heures.

Dans le cadre de la crise sanitaire actuelle, il y a danger de contamination lorsque l'employeur ne prend pas les mesures de protection nécessaires alors que les salariés sont en contact entre eux ou avec des tiers sur le lieu de travail.

**Pour la CGT PJJ le fait que l'administration ne mette pas en œuvre les recommandations du gouvernement justifie, a minima, l'exercice du droit de retrait.** Il peut s'agir de l'absence de protection mise en place en cas d'accueil du public, de l'absence d'affichage des gestes barrières, de l'absence de nettoyage adéquat des locaux, etc.

#### Quelles conséquences pour l'agent en cas de refus de la direction ?

Aucune sanction ou retenue sur salaire ne peut être appliquée du fait de l'exercice légitime du droit de retrait.

L'administration ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent.

En cas de litige, le CHSCT-D se réunit dans les 24h pour déterminer la validité ou non du droit de retrait et le cas échéant des mesures prises par l'administration pour faire de suite disparaître le danger. (article 5-5 du décret 82-453)

Si le désaccord persiste, alors l'Inspecteur Santé Sécurité au Travail est saisi ainsi que l'Inspecteur du Travail. Mais **au final seul le juge statuera sur le caractère fondé** — ou non — de l'exercice du droit de retrait une fois la période de confinement terminée.

#### Note de la DGAFF du 17 mars 2020

Contacts brefs : les mesures « barrières » notamment le lavage très régulier des mains – au savon ou à défaut avec du gel hydro-alcoolique – permettent de préserver la santé des salariés et celle de leur entourage. Dans ces conditions, dès lors que ces mesures sont mises en œuvre, la seule circonstance que l'agent soit affecté à l'accueil du public et pour des contacts brefs ne suffit pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer qu'il justifie d'un motif raisonnable pour exercer son droit de retrait ;

contacts prolongés et proches : il y a lieu de compléter les mesures « barrières » par exemple par l'installation d'une zone de courtoisie d'un mètre, par le nettoyage des surfaces avec un produit approprié, ainsi que par le lavage des mains. Dans ces conditions, dès lors que ces mesures sont mises en œuvre, la seule circonstance que l'agent soit affecté à l'accueil du public et pour des contacts prolongés et proches ne suffit pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer qu'il justifie d'un motif raisonnable pour exercer son droit de retrait.

#### COVID-19 et droit de retrait

- Le coronavirus peut provoquer un syndrome de

#### Exercice du droit de retrait des agents

L'exercice du droit de retrait peut permettre de protéger la santé du salarié exposé au risque de contracter le coronavirus. De plus, la simple évocation d'un exercice collectif du droit de retrait lors de discussions avec l'administration peut permettre de créer un rapport de force propre à contraindre celui-ci à prendre les précautions nécessaires pour protéger les salariés et limiter la propagation du virus (dotation en masque FFP2).

À l'heure où tout un chacun se demande comment il peut contribuer à lutter contre la propagation du virus, l'exercice du droit de retrait, peut constituer une mesure forte et efficace. Encore faut-il qu'il soit mis en œuvre de façon appropriée !

→ Rappelons une fois de plus que l'employeur est tenu à une **obligation de sécurité** à l'égard des salariés. Il doit prendre les mesures nécessaires pour protéger leur santé.

## La CGT PJJ revendique :

- le gouvernement débloque en urgence des moyens financiers et humains à la hauteur des risques sanitaires
- que la médecine du travail soit renforcée, que les droits d'alerte et de retrait soient assurés et consolidés, que les instances relatives à la santé et la sécurité des personnels soient pérennisées. Elle souligne notamment la nécessité absolue de tenir des CHSCT-D. Elle apporte son soutien à celles et ceux qui sont contraints d'user de leur droit de retrait pour garantir leur santé, celle de leurs familles, celle des usagers.
- La CGT PJJ dénonce l'attitude et les réponses du secrétaire d'État à la fonction publique qui refuse de s'engager sur la reconnaissance du Covid-19 en accident de travail pour les personnels exposés dans le cadre de leurs missions. C'est un autre scandale sanitaire et social!
- Que les administrations de la justice soient reconnues comme mission essentielle à la continuité de l'Etat et que les agents puissent recevoir la prime exceptionnelle promis par le président de la République au même titre que les soignants
- Au titre d'administration essentielle de l'Etat, la PJJ doit recevoir des masques FFP2 seuls à pouvoir totalement protéger les agents et les jeunes de toutes contaminations par voix orales
- Une information claire de la part de la DPJJ recommandant le port du masque lors des services pour TOUS les agents de la PJJ quelques soient leur lieu d'intervention
- Distribution de masque dans les SEAT/UEAT et PEAT avec la même doctrine d'emploi
- Mise à dispositions d'un stock de masque dans les milieux ouverts en cas d'obligation d'intervention auprès des familles
- L'intervention présenteielle durant la période doit se limiter aux missions primaires, ainsi les agents des corps AT, AA, SA doivent être exclus des PCA, placé en ASA et donc non mobilisable durant la période
- Le télétravail est encadré par des dispositions obligatoires pour l'administration. Ainsi le travail à distance n'existe pas en droit et n'est rien d'autres qu'un fantasme de dirigeant en vue de toujours exploités les salariés
- Chaque agent d'UEAJ, de Milieu Ouvert ne disposant pas de matériel fourni par l'administration peut être en télétravail et doit recevoir une ASA !

**La CGT PJJ rappelle que les personnes en situation de travail doivent pouvoir exercer leurs missions en toute sécurité, avec des moyens et des garanties leur permettant de remplir ces missions d'intérêt général. La crise sanitaire ne doit pas servir d'excuse à la servitude des agents.**

**Restons vigilant ensemble !**

### **RAPPEL - Danger grave et imminent pour la santé du salarié**

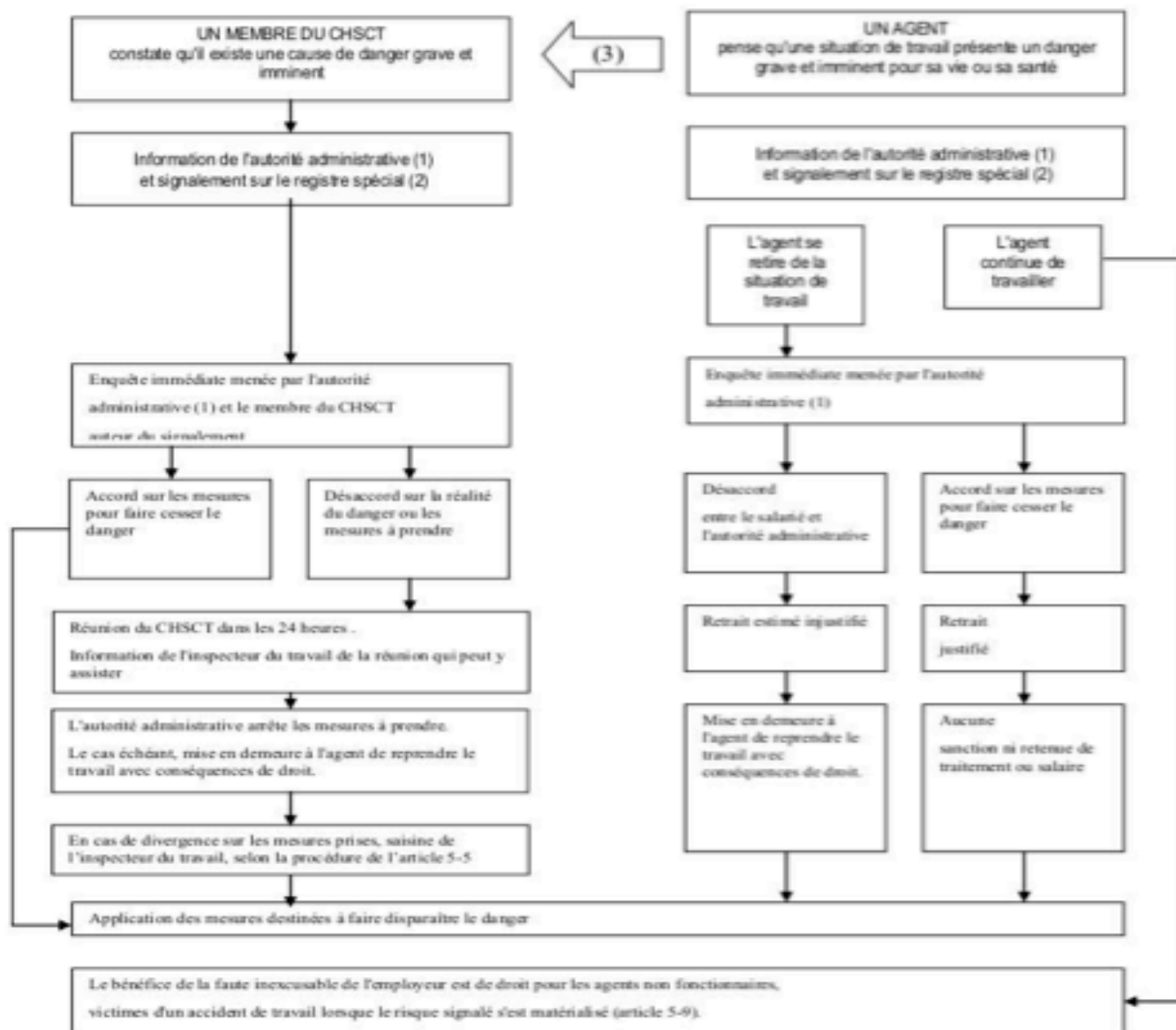
En cas de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, le salarié est en droit de suspendre son activité après avoir avisé l'employeur de ce danger (art. L. 4131-1 du Code du travail). Il suffit que le salarié ait un **motif raisonnable** de craindre pour sa vie ou sa santé pour qu'il déclenche la procédure de retrait (Cass. soc. 23 avril 2003, n° 01-44806, BC V n° 136).

L'appréciation se fait au cas par cas. Le Questions/Réponses du gouvernement souligne que peut être considéré comme « grave » tout danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée et comme « imminent », tout danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché (Q/R 29 du « Questions/Réponses » pour les entreprises et les salariés Covid-19 version du 17/03/2020).

L'employeur ne peut pas sanctionner le salarié qui exerce ce droit et ne peut pas cesser de lui verser sa rémunération (L. 4131-3 du Code du travail).

# ANNEXE 1

## Annexe 5: procédure de droit d'alerte et de droit de retrait



(1) Autorité administrative ou son représentant

(2) Voir annexe II

(3) Information souhaitable et opportune

## ANNEXE 2

<b>Fonction Publique</b>	
Garde d'enfant	Si je dois garder mon enfant de moins de 16 ans, j'envoie une attestation sur l'honneur demandant une autorisation d'absence
Malade	Si je suis malade, je me fais établir un arrêt maladie (pas de jour de carence mais toujours en attente d'un décret qui le confirme ??)
L'agent constate un danger grave et imminent	Je contacte mes élus CHSCT et CT pour qu'ils demandent à mon employeur des mesures de prévention conformément aux décret 82-453 (FPE), Décret n°85-603 (FPT), (obligation de santé sécurité de l'employeur)
Droit d'alerte	<p>Les mandatés ou le syndicat alertent l'administration et le CHSCT-D d'un motif raisonnable de penser qu'il existe un danger grave et imminent liée à l'organisation du travail en période d'épidémie sur la base de l'article 5-6 du décret 82-453 (FPE) et 5-1 du décret 82-453 (FPT).</p> <p>Le mandaté, membre du CHSCT exerce son droit d'alerte si nécessaire pour obtenir une réunion d'urgence.</p> <p>Revendication dans cette réunion de mesures de préventions, d'autorisation d'absences payées et de télétravail, d'arrêt des lignes de production et services non essentielles dans le cadre de la crise sanitaire.</p>
Post réunion	Si le danger persiste et qu'aucune réaction de l'employeur n'a écarté le danger, l'agent peut continuer d'exercer son droit de retrait - il doit en informer son directeur de service par écrit