

Fiche technique

Droit de retrait covid-19

Selon le site officiel www.service-public.fr (Premier ministre), le droit de retrait permet au salarié ou à l'agent public de quitter son poste de travail ou de refuser de s'y installer sans l'accord de son employeur.

Il peut s'exercer à deux conditions :

- si la situation de travail présente un **danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé** ;
- ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection.

Un danger est « grave » s'il représente une menace pour la vie ou la santé du travailleur (une **maladie** ou un accident grave, voire mortel).

Il est « imminent » si le risque peut survenir immédiatement ou dans un délai proche.

C'est au salarié d'apprécier au regard de ses compétences, de ses connaissances et de son expérience si la situation présente pour lui un danger « grave » et « imminent » pour sa vie ou sa santé.

Il n'a pas à prouver qu'il y a bien un danger, mais doit se sentir potentiellement menacé par un risque de blessure, d'accident ou de **maladie**.

Le danger peut être individuel ou collectif.

Le salarié peut interrompre ses activités, tant que l'employeur n'a pas mis en place les mesures de prévention adaptées.

Ainsi, si un agent public a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection, il doit alerter immédiatement son autorité administrative ou son supérieur hiérarchique et se retirer tout en restant à disposition de son administration.

Il lui est conseillé d'informer un représentant du personnel au CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail), qui alertera immédiatement le chef d'établissement (DDFIP-DRFIP) et fera consigner l'évènement dans le registre spécial des dangers graves et imminents de la direction.

L'autorité administrative effectuera alors, avec le représentant du personnel l'ayant alerté, une enquête pour prendre les dispositions nécessaires pour remédier à la situation ayant abouti au retrait de l'agent.

En cas de divergence sur la réalité du danger, ou la façon de le faire cesser, le CHSCT sera réuni dans les 24 heures.

En cas de désaccord sérieux et persistant entre le CHSCT et l'administration sur les mesures prises, et après arbitrage de l'ISST (inspecteur santé sécurité au travail), l'inspection du travail est obligatoirement saisie.

À noter que dans le cadre de l'épidémie du coronavirus (SARS-CoV-2, Covid-19) :

- Si l'employeur met en oeuvre les recommandations du gouvernement disponibles et actualisées sur la page <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>, et si les conditions de service nécessitent une présence physique, les conditions d'exercice du droit de retrait ne sont pas réunies, **sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux**. En principe, le travailleur n'a pas alors un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.
- **Si ces recommandations ne sont pas suivies par l'employeur, alors le travailleur peut exercer son droit de retrait jusqu'à ce qu'elles le soient.**

Donc si un danger grave et imminent persiste, notamment à cause d'une défectuosité du système ou des mesures ou recommandations de protection, l'administration ne peut demander à l'agent de reprendre son activité.

Au cas particulier, au stade 3 de l'épidémie selon les recommandations ministérielles :

- le télétravail devient la règle impérative pour tous les postes qui le permettent,
- il faut limiter les contacts physiques,
- le PCA (plan de continuité de l'activité) détermine les agents devant être impérativement soit présents physiquement, soit en télétravail actif.

En effet, certains agents dit sensibles sont exclus du travail présentiel dans le cadre de la pandémie, correspondant à 11 critères pathologiques définis par le Haut conseil de la santé publique et les femmes enceintes.

Seuls les agent.es public.ques participant au plan de continuité de l'activité (PCA) en présentiel se rendent effectivement sur le lieu de travail, en respectant impérativement les gestes barrières et les règles de distanciation au travail (1 mètre entre agents et avec les usagers).

Pour cela les employeurs publics sont invités à revoir leur organisation du travail en :

- . limitant les réunions,
- . limitant les regroupements d'agent.es dans des espaces réduits,
- . annulant ou reportant les déplacements,
- . évitant tous les rassemblements,
- . ajournant les concours,
- . supprimant la restauration administrative.

Dans tous les cas, l'employeur est obligé de réagir en cas de dépôt d'un droit d'alerte, tout particulièrement lorsqu'il est déposé ou relayé par les représentants du personnel au CHSCT.

Quoiqu'il en soit, si les dernières jurisprudences en matière de droit de retrait nous sont souvent défavorables, nous n'avons jamais été confrontés à une pandémie de ce niveau et aux nombreux désordres au niveau de la mise en application des mesures de prévention de l'administration.

<http://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-droit-retrait.html>