



# La DGAFP du côté des employeurs !

27 mars 2020



**COVID-19 :  
La DGAFP du côté  
des employeurs !**

**LE DROIT DE RETRAIT EST UN DROIT ESSENTIEL DANS LE CADRE CONTRACTUEL DU TRAVAIL. RÉHÉSITEZ PAS À L'UTILISER.**

**LA SANTÉ AU TRAVAIL, IL FAUT NE LA MÉPRISER PAS !**

Solidaires considère que la note produite par la Direction générale de la fonction publique (DGAFP), et reproduite ci-dessous, a pour objet de limiter l'exercice légitime du droit de retrait, autrement dit de dissuader les fonctionnaires de toute action d'auto-protection de leur sécurité et de leur santé, pourtant prévue par la législation. Cet effet de limite a priori de l'usage du droit de retrait, est d'autant plus certain que la note insiste clairement les sanctions : à la fois économique et disciplinaire.

Ainsi, Solidaires l'interprète comme une intention limitant volontairement l'exercice du droit de retrait, au mépris de la préservation de la santé au travail (sanctuarisée d'une façon inébranlable en droit privé). Or la seule limite légale à l'exercice du droit de retrait, est qu'il soit exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent. La DGAFP, par cette note, rejette deux limites extrêmes.

De plus, en principe, le retrait d'une situation de danger grave et imminent constitue en soi une alerte. Cette note rend beaucoup moins probables les alertes possibles aux situations d'exposition au Covid-19 sans protections collectives ou individuelles, alors même que dans de telles cas, ces alertes devraient être encouragées à des fins d'analyse, et même à profit pour améliorer les protections, assurées ou possibles.

En résumé, selon la DGAFP, si votre employeur n'a pas pris les mesures de protection que vous êtes en droit d'attendre de sa part puisqu'il a une obligation de sécurité E.4121-D, vous restez quand même bossés ! **Et en cas de droit de retrait, contactez les représentants du personnel !**

**Pour la DGAFP, une alerte qui concerne les collègues de la branche, c'est forcément la partie concernée à toutes les heures, les semaines, les mois, les années.**

**Illégal !** ce qui est écrit revient à ce que ce soit l'employeur qui analyse la situation alors que le droit prévoit que c'est à l'agent d'évaluer la situation et à le signaler.

**Pis :** le retrait est conditionné par ce que les dirigeants font pour certains employés publics. La loi dit l'inverse !

**Et à cela que la justice s'affirme attachement en 1996, ce qui est écrit peut aller de son jusque là pour certains employés publics. La loi parle de santé individuelle de l'agent, l'agent a donc un droit à l'exercice.**

**Equipements, substances, méthodes : la liste n'est pas exhaustive et doit être plus généralement des conditions d'exercice des missions dans un service.**

**Donc oui, on ne peut pas parler de danger imminent quand l'agent se trouve dans les conditions de travail qu'il rencontre. Cependant, avec des conditions normales et habituelles d'exercice du travail, fait-on le lien avec le COVID-19 ? NON, il n'y a pas d'agent biologique mortel !**

**Covid-19 : droit de retrait dans la fonction publique**

**Le droit de retrait présente la particularité de s'exercer à l'initiative de l'agent, même si celui-ci doit avertir son employeur préalablement.**

**Un exercice interprété du droit de retrait en deux points. Il est donc essentiel que les employeurs puissent répondre à toute question sur le sujet et fournir en temps utile une information qui permette aux agents de ne mobiliser le droit de retrait que dans des cas où le justification est évidente.**

**Dans quelles conditions les agents peuvent-ils exercer leur droit de retrait ?**

Le droit de retrait est une disposition permettant à l'agent qui a un motif raisonnable de penser que la situation de travail à laquelle il est confronté présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ou qui constate une déficience dans les systèmes de protection, de se retirer de son poste de travail sans encourir de sanctions ou de retenue sur salaire. Priva pour le secteur privé ses articles L.4131-1 et L.4131-3 du code du travail, le secteur public, pour les agents publics d'Etat, par les dispositions de l'article 5-6 du décret n°92-455 du 28 mai 1992 relatif à l'hygiène, et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

Le TA de Besançon, par un jugement du 13 octobre 1996 *Glory c/commune de Cléonval-Écu-Pierres*, considère que le droit de retrait constitue un principe général de droit bénéficiant à tout agent public. Néanmoins cette interprétation, il s'agit donc d'un droit **subjectif** de l'agent de se retirer d'une situation de danger imminent, tout en sachant que ce comportement doit avoir des **bases objectives**.

Préalablement à l'exercice de ce droit, l'agent a l'obligation d'avertir son chef de service du problème à l'origine de son intention d'utiliser le retrait, les textes n'imposant pas de formalité particulière (et inverse).

**A partir de quand peut-on parler d'un danger grave et imminent ?**

Le danger est défini comme la capacité ou la propriété intrinsèque d'un équipement, d'une substance ou d'une méthode de travail de causer un dommage pour la santé (les dangers de l'électricité, de l'asbeste, de la manipulation manuelle...). Le danger est distingué de risque qui représente l'éventualité de la rencontre entre une personne et un danger auquel elle peut être exposée.

Sur la notion de « danger grave », le circulaire du ministre de travail n°95-15 du 25 mars 1993 relative à l'application de la loi n°92-1997 du 23 décembre 1992 donne la définition suivante : « est danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou **entraînant une incapacité permanente ou temporaire prolongée** ». Pour les **travailleurs**, ce danger doit être distingué de risque « habituel » du poste de travail et des conditions normales d'exercice du travail, même si l'activité peut être pénible ou dangereuse. Un travail reconnu dangereux en soi ne peut justifier l'exercice du droit de retrait.

Concernant la question de l'imminence, le droit de retrait vise « tout danger susceptible de se réaliser brutalement et dans un délai rapproché » (Circulaire du ministre de travail du 23 mars 1993). C'est la proximité de la réalisation du dommage (et non donc celle de l'existence d'une menace) qui doit dominer prioritairement. L'imminence ne concerne donc pas seulement la probabilité, mais la probabilité d'une survenance dans un délai proche (CA Paris 26 avril 2006, 21ème ch., Verrevoet c/ RATP).

**D'emblée, un agent est autorisé à toute initiative qui vise à protéger son droit de retrait. Il faut les encourager.**

**Il y a la Loi Breton sur le droit de la fonction publique. L'employeur n'a pas à autoriser un retrait pour danger grave et imminent. Il peut en revanche le constater...**

**Don rappel des dispositions relatives aux caractéristiques du système.**

**C'est effectivement le droit : à l'écrit, à l'oral, par exemple, mais les moyens sont basés !**

**Mais l'article L. 4131-5 du Code du travail est clair : si l'employeur ne peut demander au travailleur que à lui signaler, de son droit de retrait de répondre sans activité, dans une situation de travail où présente un danger grave et imminent.**

**Quel que le risque en matière de santé (le risque de contamination du danger) qui lui est imputable, pas par l'agent, un refus de démission ou de déqualification de la maladie. Par exemple, une réponse d'absence constitue un danger grave et imminent alors que la maladie ne déclenche pas une alerte.**

**1 | Solidaires fonction publique | mars 2020**

# COVID-19 : La DGAFP du côté des employeurs !



Solidaires considère que la note produite par la Direction générale de la fonction publique (DGAFP), et reproduite ci-dessous, a pour objet de limiter l'exercice légitime du droit de retrait, autrement dit de dissuader les fonctionnaires de toute action d'auto-préservation de leur sécurité et de leur santé, pourtant prévue par le législateur. Cet effet de limite a priori de l'usage du droit de retrait, est d'autant plus certain que la note insiste clairement les sanctions : à la fois économique et disciplinaire.

Ainsi, Solidaires l'interprète comme une intention limitant volontairement l'exercice du droit de retrait, au mépris de la préservation de la santé au travail (caractéristique d'une faute inexcusable en droit privé). Or la seule limite légale à l'exercice du droit de retrait, est qu'il soit exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent. La DGAFP, par cette note, rajoute des limites extralégales.

De plus, en principe, le retrait d'une situation de *danger grave et imminent* constitue en soi une alerte. Cette note rend beaucoup moins probables les alertes possibles aux situations d'exposition au Covid-19 sans protections collectives ou individuelles, alors même que dans de telles cas, ces alertes devraient être encouragées à des fins d'analyses, et mises à profit pour améliorer les protections, essentielles en pareille pandémie.

En résumé, selon la DGAFP, si votre employeur n'a pas pris les mesures de protection que vous êtes en droit d'attendre de sa part puisqu'il a une obligation de sécurité (L.4121-1), vous restez quand même bosser ! **Et en cas de droit de retrait, contactez les représentant-es du personnel !**

## Covid-19 : droit de retrait dans la fonction publique

Pour la DGAFP, un-e agent-e qui outrepassé les consignes de la hiérarchie, c'est forcément la porte ouverte à toutes les erreurs, les égarements.

D'emblée, on sent un mépris quant à toute initiative qui viendrait des agent-es... il faut les éduquer...

Le droit de retrait présente la particularité de s'exercer à l'initiative de l'agent, même si celui-ci doit alerter son employeur préalablement.

Il y a là une inversion totale de la logique même du droit de retrait ! L'employeur n'a pas à autoriser un retrait pour danger grave et imminent. Il peut en revanche le contester...

**Illégal** : ce qui est écrit revient à ce que ce soit l'employeur qui évalue la situation alors que le droit prévoit que c'est à l'agent d'évaluer la situation et à lui seul.

Un exercice inapproprié du droit de retrait est donc possible. Il est donc essentiel que les employeurs puissent répondre à toute question sur le sujet et fournir en temps utile une information qui permettra aux agents de ne mobiliser le droit de retrait que dans des cas qui le justifieraient réellement.

Pire : le retrait est conditionné par ce que va dire l'employeur donc par son accord préalable : la loi dit l'inverse !

### Dans quelles conditions les agents peuvent-ils exercer leur droit de retrait ?

Le droit de retrait est une disposition permettant à l'agent qui a un motif raisonnable de penser que la situation de travail à laquelle il est confronté présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ou qui constate une défectuosité dans les systèmes de protection, de se retirer de son poste de travail sans encourir de sanction ou de retenue sur salaire. Prévu pour le secteur privé aux articles L.4131-1 et L.4131-3 du code du travail, il est organisé, pour les agents publics d'Etat, par les dispositions de l'article 5-6 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène, et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

Bon rappel des dispositions. Beaucoup voient déjà les carences béantes du système.

Il a fallu que la justice l'affirme effectivement en 1996, ce qui ne devait pas aller de soi jusque là pour certains employeurs publics. La loi parle de motif raisonnable de penser : l'agent-e a donc un droit à l'erreur.

Le TA de Besançon a, par un jugement du 10 octobre 1996 *Glory c/ commune de Châtenois-Les-Forges*, considéré que le droit de retrait constituait un principe général du droit bénéficiant à tout agent public. Suivant cette interprétation, il s'agit donc d'un droit subjectif de l'agent de se retirer d'une situation de danger imminente, tout en sachant que ce comportement doit avoir des bases objectives.

C'est effectivement le droit : à l'écrit, à l'oral, par courriel, tous les moyens sont bons !

Préalablement à l'exercice de ce droit, l'agent a l'obligation d'alerter son chef de service du problème à l'origine de son intention d'utiliser le retrait, les textes n'imposant pas de formalité particulière (cf annexe 1).

Équipements, substance, méthode : la liste n'est pas exhaustive. Il s'agit plus généralement des conditions d'exercice des missions dans un contexte...

### A partir de quand peut-on parler d'un danger grave et imminent ?

Le danger est défini comme la capacité ou la propriété intrinsèque d'un équipement, d'une substance ou d'une méthode de travail de causer un dommage pour la santé (les dangers de l'électricité, de l'amiante, de la manutention manuelle...). Le danger est distingué du risque qui représente l'éventualité de la rencontre entre une personne et un danger auquel elle peut être exposée.

Mais l'article L. 4131-1 du Code du travail est clair : « L'employeur 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 ».

Bien sûr, on ne peut parler de danger imminent quand l'agent-e se trouve dans les conditions de travail qu'il rencontre quotidiennement, des conditions normales et habituelles d'exercice du travail. Est-ce le cas avec le COVID-19 ? NON, il s'agit d'un agent biologique mortel !

Sur la notion de « danger grave », la circulaire du ministre du travail n 93-15 du 25 mars 1993 relative à l'application de la loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982 donne la définition suivante : « tout danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée ». Pour les tribunaux, ce danger doit être distingué du risque « habituel » du poste de travail et des conditions normales d'exercice du travail, même si l'activité peut être pénible ou dangereuse. Un travail reconnu dangereux en soi ne peut justifier l'exercice du droit de retrait.

Sauf que le délai se mesure avec le risque de contamination (le danger) qui lui est immédiat, pas par rapport au délai de découverte ou de déclaration de la maladie. Par exemple, une exposition à l'amiante constitue un danger grave et imminent alors que la maladie se déclare 20 ans après...

Concernant la question de l'imminence, le droit de retrait vise « tout danger susceptible de se réaliser brutalement et dans un délai rapproché » (Circulaire du ministre du travail du 25 mars 1993). C'est la proximité de la réalisation du dommage (et non donc celle de l'existence d'une menace) qui doit donc être prise en compte. L'imminence ne concerne donc pas seulement la probabilité, mais la probabilité d'une survenance dans un délai proche (CA Paris 26 avril 2001, 21ème ch., Verneveux c/ RATP).

- Emplacement : ré-agir ensemble > Mobilisations et actualités > Actualités >

- Adresse de cet article :

<https://solidaires.org/La-DGAFP-du-cote-des-employeurs>