

Madame, Monsieur,

Il est important de noter que l'Agence Européenne des Médicaments (E.M.A) a donné une autorisation de mise sur le marché aux fabricants en procédure accélérée.

L'Agence précise que cette mise sur le marché a un caractère conditionnel.

Ladite agence parle « d'essai clinique » notion définie par la directive 2001/20/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 avril 2001. Selon ce texte, un essai clinique est « une investigation menée chez l'homme, afin de déterminer ou de confirmer les effets cliniques, pharmacologiques et/ou les autres effets pharmacodynamiques d'un ou de plusieurs médicaments expérimentaux dans le but de s'assurer de leur innocuité et/ou efficacité ».

Pfizer, Moderna, Astrazeneca et Johnson et Johnson sont en phase expérimentale et l'autorisation de mise sur le marché est conditionnelle.

Le vaccin dit « classique » consiste à injecter un virus inactivé ou atténué afin que le corps apprenne à s'en défendre. La technique de l'ARN messager étant nouvelle, et au vu d'un bilan coût-avantages, la personne humaine ne sait pas quels en seront les effets.

Il n'est pas sans rappeler que le Jugement du Tribunal militaire américain de Nuremberg des 19 et 20 août 1947 établit comme principe juridique le consentement éclairé du sujet.

Et conséquemment à cela, le Pacte International sur les droits civils et politiques adoptés par l'Assemblée Générale des Nations Unies le 16 décembre 1966 prévoit à son tour qu'il est « *interdit de soumettre une personne sans son libre consentement à une expérience médicale ou scientifique* ».

Les notes de services sont dépourvues de valeur juridique, et n'ont pas de caractère contraignant.

Il convient de rappeler les dispositions de la loi numéro 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dite loi Anicet Le Pors.

Il ne peut y avoir de discrimination ni de harcèlement moral à l'égard d'un agent de la fonction publique à propos de son état de santé.

Article 6 quinquies :

*« Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.*

*Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'appréciation de la valeur professionnelle, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :*

*« 1° Le fait qu'il ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral visés au premier alinéa ;*

*« 2° Le fait qu'il ait exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements ;*

*« 3° Ou bien le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés.*

« Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou ayant enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus ».

#### Article 6 septies :

« Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'Etat et ses établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants ainsi que les autres établissements publics mentionnés aux articles 2 et 116 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

« Le plan d'action comporte au moins des mesures visant à :

(...)

« 4° Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes ».

#### Article 8 ter :

I « - Les accords mentionnés au II de l'article 8 bis peuvent porter sur les domaines relatifs :

(...)

« 6° A la promotion de l'égalité des chances et à la reconnaissance de la diversité et la prévention des discriminations dans l'accès aux emplois et la gestion des carrières ».

#### Article 9 bis A :

« I. - Les administrations mentionnées à l'article 2 de la présente loi élaborent chaque année un rapport social unique rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion prévues à l'article 18 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, à l'article 33-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et à l'article 26 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée, déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque administration, collectivité territoriale et établissement public.

« Les éléments et données mentionnés au premier alinéa du présent I sont notamment relatifs :

(...)

« 12° A la lutte contre les discriminations ».

L'employeur ne peut pas interroger les agents sur leur état de santé sans violer le principe du secret médical.

En effet, l'article L1110-4 du Code de la Santé Publique énonce que :

« I. Toute personne prise en charge par un professionnel de santé, un établissement ou service, un professionnel ou organisme concourant à la prévention ou aux soins dont les conditions d'exercice ou les activités sont régies par le présent code, le service de santé des armées, un professionnel du secteur médico-social ou social ou un établissement ou service social et médico-social mentionné au I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles a droit au respect de sa vie privée et du secret des informations la concernant ».

Le secret médical est donc inviolable.

Au vu de des points que je vous expose ci-dessus, en considération des éléments de faits et de droit, je vous prie de bien vouloir me communiquer par écrit les raisons de droit et de fait qui vous amènent à m'interdire l'accès à mon lieu de travail.

Si vous souhaitez me convoquer, je vous rappelle les dispositions de l'article 30 de la loi numéro 83-634 du 13 juillet 1983.

*« En cas de faute grave commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le conseil de discipline.*

*« Le fonctionnaire suspendu conserve son traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les prestations familiales obligatoires. Sa situation doit être définitivement réglée dans le délai de quatre mois.*

*« Si, à l'expiration d'un délai de quatre mois, aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant le pouvoir disciplinaire, le fonctionnaire qui ne fait pas l'objet de poursuites pénales est rétabli dans ses fonctions ».*

Il est de jurisprudence constitutionnelle et conventionnelle constante qu'une sanction disciplinaire ne peut être prise sans le respect des garanties disciplinaires d'usage : communication du dossier, respect du principe du contradictoire, convocation d'un conseil de discipline en bonne et due forme.

Ce principe général du droit a été rappelé dans la décision du Conseil Constitutionnel numéro 2019-781 QPC :

*« En application de l'article 3 de l'ordonnance du 6 août 1958, peut être sanctionné disciplinairement l'agent des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire qui prend part à une cessation concertée du service ou à tout acte collectif d'indiscipline caractérisée, lorsque ces faits sont susceptibles de porter atteinte à l'ordre public. Toutefois, en prévoyant que cette sanction peut être prononcée « en dehors des garanties disciplinaires », le législateur a méconnu le principe du contradictoire ».*