
UNE DÉMARCHE SYNDICALE DE LA CRISE SANITAIRE

VERSION DU 15 MAI 2020



SOM MAI RE

P3 **Introduction**

P4 **Grille des points de vigilance**

P8 **Fiches pratiques**

Fiche 1 - Quel exercice du mandat en période de crise sanitaire ?	8
Fiche 2 - Covid-19, quelles véritables mesures d'hygiène ?	10
Fiche 3 - Code du travail, risque biologique à l'entreprise	11
Fiche 4 - Cas suspects ou confirmés ? Obligation d'information	12
Fiche 5 - Détection de température : une bonne mesure de prévention ? Une nouvelle atteinte aux libertés ?	13
Fiche 6 - Médecin du travail : modification de la loi	14
Fiche 7 - Passage de 3 x 8 à 2 x 12 heures ?	15
Fiche 8 - Le droit de retrait	17
Fiche 9 - La saisie du tribunal en référé sur l'hygiène et la sécurité	20
Fiche 10 - Cas de force majeure ? Non	23
Fiche 11 - Des risques psychosociaux à prendre en compte	24
Fiche 12 - Faire reconnaître les victimes en maladie professionnelle	25

Une démarche syndicale de la crise sanitaire

Durant cette période de confinement, de nombreux-ses travailleur-se-s ont dû se rendre au travail. D'autres ont repris, vont reprendre leurs activités ou sortir du télé-travail. Pour chacune, l'activité professionnelle est une source, un temps de risque important de contamination au Covid-19.

Pour la CGT, le travail ne doit pas être un vecteur de la maladie mais doit être plus que jamais pensé, pour sortir par le haut de cette crise sanitaire. C'est pourquoi il est indispensable que les travailleuses et les travailleurs soient protégé-es. Pour mémoire, dès le début de la crise sanitaire, des travailleur-se-s ont dû déposer leur droit de retrait, obligeant ainsi leurs employeur-se-s à mettre à disposition des moyens de prévention.

Hier comme aujourd'hui, il s'agit de :

- pouvoir disposer de masques, gants, gel, surblouses...
- prendre soin de celles et ceux qui sont malades;
- pouvoir disposer d'organisations de travail adaptées;
- pouvoir informer les représentant-es du personnel de toute situation qui mettrait la santé des salarié-es en danger, de façon immédiate ou différée.

Pour l'organisation syndicale, il s'agira de créer les conditions de la sanction pour les employeur-se-s, les donneur-se-s d'ordre qui mettent en danger la santé, la vie des travailleuses.

Concernant la reprise des activités, l'avis des instances de représentation du personnel doit être incontournable. Celles-ci doivent être en capacité et disposer des

moyens de mener une véritable investigation sur les lieux de travail afin que les mesures de protection correspondent aux réalités de chaque travailleuse ou travailleur. Pour faire face et pouvoir répondre à ces enjeux, la CGT propose un document qui porte sur des points de vigilance, assortis de fiches pratiques.

Ils constituent la base d'une démarche syndicale qu'il est possible de mettre en œuvre pour construire une réelle efficacité de l'action syndicale.

Ils sont déclinés sur de nombreux thèmes :

1. Le fonctionnement des instances représentatives des personnels (IRP);
2. L'information des salarié-es;
3. L'organisation du travail;
4. La protection des travailleur-se-s;
5. Les services de santé au travail;
6. Les cas avérés de contamination dans l'entreprise ou l'établissement;
7. La reconnaissance et les contentieux;
8. L'évaluation des risques par l'employeur-se;
9. Le plan de prévention;
10. Le dépistage des travailleuses.

Tou-te-s les employeur-se-s ont l'obligation de garantir la sécurité et la santé de tou-te-s les travailleur-se-s amené-es à intervenir dans leurs entreprises ou administrations.

N.B. : contrôler les employeur-se-s, pas les travailleuses : commencer par un bilan pour ne pas être en position défensive, s'ouvrir des marges de manœuvre.

Travailleuses s'entend au sens de la directive européenne, du Code du travail, donc tout confondu.

POINTS DE VIGILANCE	Oui	Non	Date	Quelle démarche ?
FONCTIONNEMENT DES INSTANCES				
Le CHSCT/CSE a été consulté avant le confinement sur le plan de continuité de l'activité (PCA).				
Il a été régulièrement consulté pendant le confinement.				
Il a été consulté sur la réorganisation des temps de travail.				
Il a été consulté pour toutes modifications des repos compensateurs, congés, RTT...				
Il a reçu l'info mensuelle sur la situation de l'emploi.				
Il a été consulté sur de nouvelles organisations de travail, télétravail.				
Il sera saisi avant le retour des travailleur-se-s sur leur poste de travail.				
Un bilan de la période de confinement est prévu (+ télétravail, travail...).				
L'employeur-se a fait une/des demande(s) d'aide(s) financière(s) ou subvention(s). Si oui, lesquelles (lien avec les investissements pour la santé/sécurité)? Le CHSCT/ CSE a-t-il été consulté sur ces aides ?				
Les élu-e-s et mandaté-e-s ont pu se déplacer sur site.				
Le CHSCT/CSE a eu les moyens de sa propre communication et information aux personnels : au travail, confinés, en télétravail.				
Le CHSCT/CSE a engagé des démarches. Lesquelles ?				
Le CHSCT/CSE a mis en avant des préconisations. Lesquelles ?				
L'employeur-se a pris des mesures unilatérales. Lesquelles ?				

INFORMATION DES TRAVAILLEUR-SE-S				
Des informations précises ont été adressées aux travailleur-se-s.				
À la reprise, des informations précises leur seront communiquées.				
Le syndicat a-t-il pu entrer en contact avec les salarié-e-s au travail, en télétravail, confiné-e-s ?				

ORGANISATION DU TRAVAIL				
Le nombre de travailleur-se-s resté-e-s sur poste nous est connu.				
Les métiers, secteurs et services concernés nous sont connus.				
Ils relevaient de fonctions essentielles.				
Elles et ils ont travaillé avec des protections adéquates. Ont-elles été fournies en quantité suffisante ?				

<p>Le nombre placé en télétravail nous est connu.</p> <p>Tous les salarié-e-s qui pouvaient travailler en télétravail l'ont-ils fait ? Ou bien cet accès a-t-il été restreint ?</p> <p>Des accords ont-ils été modifiés ou négociés pour mettre en place le télétravail ?</p>				
Les moyens professionnels leur ont été fournis.				
Il y a eu prise en charge des dépenses occasionnées par le télétravail.				
Leur organisation de travail a été adaptée.				
Elles et ils ont pu contacter facilement leurs représentant-e-s.				

PROTECTION DES TRAVAILLEUR-SES				
Des signalements ont été faits.				
Des droits de retrait ont été déposés et nous sont connus.				
Des droits de retrait ont été contestés par l'employeur-se.				
Si dépôt d'un droit d'alerte (DGI), il y a eu enquête immédiate.				

LES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL				
La médecine du travail a pu être saisie à tout moment. Quels échanges et communications auprès des services de santé au travail ?				
Le ou la médecin inspecteur-riche régional-e du travail -MIRTMO- a été saisi-e en cas de non-réponse du SST.				
L'inspection du travail a été saisie et a pu nous répondre.				
Le service prévention de la Carsat a été saisie et a pu nous répondre.				
Avez-vous sollicité vos représentant-e-s en CTR (comité technique régionaux des Carsat) ?				

CAS AVÉRÉS DANS L'ENTREPRISE				
<p>Le nombre de malades du Covid-19 est connu du CHSCT/CSE.</p> <p>Les cas contact ont-ils été évalués, prévenus ?</p> <p>Les cas contact ont été mis en quarantaine, dans quelles conditions ? (Comment ont-ils été rémunérés ?)</p> <p>Le secret médical a été préservé.</p> <p>Le risque de contamination a-t-il été évalué ?</p> <p>Des protocoles de nettoyage et de décontamination ont-ils été élaborés et mis en place ? Lesquels ? Qui ? Fréquence ? Produits utilisés...</p>				
Le nombre de décès nous est connu.				

RECONNAISSANCE ET CONTENTIEUX				
Des déclarations en accident du travail sont déjà faites.				
Des demandes de reconnaissance en maladie professionnelle sont en cours.				
L'employeur-se a refusé de déclarer l'accident du travail.				
L'employeur-se, le CSE ont-ils informé leur médecin du travail ?				
Le CHSCT/CSE a un bilan précis des AT-MP, reconnus ou pas.				
D'autres procédures sont-elles envisagées (FIE, Pénal...)?				

ÉVALUATION DES RISQUES ET REPRISE DE L'ACTIVITÉ				
Le risque biologique, le Covid-19 est inscrit dans le Duerp. Le risque stress post traumatique (anxiété) a été pris en compte (circulaire de 2009 en annexe).				
Le Duerp a été mis à jour avant le confinement.				
Le Duerp a été mis à jour quand il y a eu les premiers malades.				
Les mesures précises de prévention y sont pointées et ont été mises en œuvre, transmises, le cas échéant, aux sous-traitant-es.				
Un plan de prévention précis a été établi pour la reprise.				
Les moyens de protection sont définis et adaptés : masques, gel, gants, surblouses, distanciation, etc.				
Ils seront effectivement présents et en nombre à la reprise.				
L'organisation de travail et les postes seront adaptés (nouvelles procédures, protocoles d'intervention...) Des informations et des formations seront réalisées pour leur mise en œuvre. La médecine du travail est partie prenante.				
Un dépistage des travailleur-se-s est prévu à la reprise.				
Les règles de confidentialité, du secret médical seront respectées.				
C'est la médecine du travail qui devra le mettre en œuvre (avec examens complémentaires si besoin).				
Si l'activité (et l'effectif) remontent progressivement en puissance, l'évaluation des risques sera requestionnée. (organisation, mesures de prévention ...), le Duerp remis à jour, etc.				

FICHES PRATIQUES

QUEL EXERCICE DU MANDAT EN PÉRIODE DE CRISE SANITAIRE ?

LE CONTEXTE

De nombreux-ses chefs-ses d'entreprise et responsables d'administration se sont servi de la période pour multiplier les attaques contre les droits syndicaux et de représentation du personnel. S'ils ne sont pas essentiels à leurs yeux, l'Organisation internationale du travail en fait obligation.

Cette crise sanitaire exige de défendre encore plus fortement les droits des travailleur-ses, quand ceux-ci et celles-ci sont sommé-s de s'exposer sur leurs lieux de travail. Cette situation, doublée d'une crise économique sans précédent, exige d'occuper de nombreux terrains.

CE QUE DIT LA HIÉRARCHIE DES NORMES

La santé est un droit humain fondamental, donc non négociable (OIT, OMS, transcription dans la loi française 2002-303 du 4 mars 2002).

Au niveau européen, la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne stipule, dans son article 3, le droit à l'intégrité physique et mentale de chaque personne .

Enfin, la directive 89/391/CEE du 12 juin 1989 impose aux employeurs une obligation de moyens pour garantir la santé et la sécurité des travailleur-ses : en procédant notamment à l'évaluation de tous les risques professionnels pour les éliminer (Duerp) et améliorer ainsi les conditions d'exercice du travail. En droit français, cette obligation de moyens est couplée à une obligation de résultats.

CE QUE DIT LA LOI

CHSCT ou CSE, les représentant-e-s du personnel ont des missions en santé au travail : « *Contribuer à la promotion de la santé et la sécurité et des conditions de travail; enquêter en cas de danger grave et imminent, d'accident du travail, de maladie professionnelle; effectuer des inspections en matière de santé, sécurité...* »

CE QUE N'ONT PAS FAIT LES ORDONNANCES

L'ordonnance sur le Code du travail attaque de biais la tenue des réunions des instances et des informations/consultations. En revanche, elle se garde bien de s'en prendre aux missions et aux moyens des représentant-e-s du personnel.

À noter que, du fait de l'impossibilité d'organiser les élections à l'échéance prévue dans cette période, l'ordonnance dit que les mandats sont prolongés. Ils sont donc bien là.

Pour résumer, on peut donc constater qu'il n'y a aucune restriction, réglementairement parlant.

LES CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES

«*La pire crise depuis un siècle [...] nous sommes en guerre...* » Les dispositions exceptionnelles prises dans les entreprises sont à mettre en avant dans l'argumentation pour justifier d'une activité des représentant-e-s du personnel exceptionnelle.

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Sur les équipements

Les représentant-e-s du personnel doivent être protégé-e-s avec le matériel nécessaire. Il est judicieux de formaliser cette exigence et de faire formaliser aussi un refus éventuel.

S'il y a des cadres qui circulent partout avec équipement et justificatif, il faut utiliser l'analogie.

Sur la liberté de circulation

Rappel de l'article L. 2315-14 du Code du travail : pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élu-e-s de la délégation du personnel du comité social et économique et les représentant-e-s syndicaux-les au comité peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise. Elles et ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission. Un article

identique existe pour les délégué·e·s syndicaux·les (L. 2143-20). Pour ce qui est des représentant·e·s syndicaux·les, l'article L. 2142-1-1 dit qu'elles et ils ont cette même prérogative. **En tout état de cause, la liberté de déplacement des représentant·e·s du personnel est une liberté d'ordre public. Elle ne peut donc être restreinte, voire supprimée par un accord collectif ou une décision unilatérale de l'employeur·se. Celui-ci ou celle-ci doit aménager les conditions d'exercice du droit sans y faire obstacle (Cass. crim., 4 févr. 1986, no 84-95.402).**

Exemples :

1. La Direccte d'Occitanie s'est prononcée contre la Poste : « *En situation d'état d'urgence sanitaire, au regard de leurs attributions en matière de santé sécurité et condition de travail, les élus du CSE, particulièrement ceux membres de la CSSCT, et les délégués syndicaux, doivent pouvoir continuer à exercer leurs missions à l'intérieur des entreprises dont l'activité n'est pas interrompue. Elles requièrent le maintien de leur liberté de circulation, reconnue d'ordre public* » ;
2. La liberté de circulation dans l'entreprise garantie aux représentant·e·s du personnel peut-elle être écartée au nom des mesures prises par l'employeur·se pour adapter le fonctionnement de l'entreprise aux risques liés à l'épidémie de Covid-19? Non, répond le tribunal judiciaire de Saint-Nazaire le 27 avril 2020. Il ordonne à une filiale d'Airbus de délivrer une autorisation d'accéder à un site à un délégué syndical CGT qui, placé en télétravail, s'en était vu refuser l'accès. Il rappelle que les délégué·e·s syndicaux·les peuvent, pour l'exercice de leurs fonctions, « *circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste*

de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés ».

L'absence de moyens de fonctionner constitue un délit d'en-trave. En droit public, on peut s'appuyer sur une pratique d'en-trave laquelle peut justifier un droit d'alerte.

N.B. : dans la Fonction publique, peu de textes clairs sur le sujet, notamment dans cette période où la règle du confinement fait foi. D'où l'intérêt de s'appuyer sur les décisions prises antérieurement (Conseil constitutionnel, etc.).

QUEL JUSTIFICATIF À PRÉSENTER LORS D'UN CONTRÔLE DE POLICE ?

Le décret 293 du 23 mars, article 3, dit : « *Les personnes souhaitant bénéficier de l'une de ces exceptions doivent se munir, lors de leurs déplacements hors de leur domicile, d'un document leur permettant de justifier que le déplacement considéré entre dans le champ de l'une de ces exceptions.* »

Le document en question n'est pas nécessairement un papier signé du patron. On peut imaginer un papier du ou de la secrétaire du CHSCT/CSE, d'un·e membre de la CSSCT, de l'organisation syndicale. Attention cependant au zèle et à des restrictions préfectorales.

LE CAS PARTICULIER DU CHÔMAGE PARTIEL

L'ordonnance 346 du 27 mars dit dans son article 6 que les salarié·e·s protégé·e·s peuvent aussi être mis·es en chômage partiel, dès lors que c'est le cas pour leur entreprise, établissement, service ou atelier. Cet article est contestable car il y a confusion avec le temps de délégation qui n'est pas un temps de tenue du poste de l'atelier ou du service. Retenons surtout que le mandat ne peut pas être « partiel » et qu'il s'exerce y compris en dehors du temps de travail.

COVID-19, QUELLES VÉRITABLES MESURES D'HYGIÈNE ?

En premier lieu, il faut redire que la règle générale doit être le confinement et qu'il n'y a aucune raison de ne pas la respecter, en dehors des quelques rares activités vitales.

À propos des obligations respectées ou pas ou tout simplement non réalisables :

LA DISTANCIATION

Elle a été estimée à 1 mètre en France, mais c'est un compromis voulu par les autorités et pas une distance validée scientifiquement.

Pour illustrer : elle est de 2 mètres au Québec, au Royaume-Uni et en Suisse, de 1,5 mètre en Allemagne et en Belgique, de 6 pieds soit 1,8 mètre aux USA.

Pour le risque viral, Santé publique France avait écrit en mai 2019 que la distance devait se situer entre 2 mètres et 2,5 mètres. Le 26 mars 2020, la chercheuse indique que la diffusion des microgouttelettes peut atteindre 7 à 8 mètres. Il faut apprécier cette « règle » de distance en toutes circonstances, y compris en cas d'incident, lorsqu'il faut intervenir à deux pour dépanner, déplacer, pour des raisons de sécurité où on ne doit pas être toute seule, etc.

La zone de 1 mètre n'est pas une garantie étant donné que quelqu'un qui n'éternue pas dans son coude peut envoyer des gouttelettes qui se déplacent en nuage sur une distance pouvant atteindre 6 mètres.

LA QUESTION DES MASQUES

Les autorités disent que les masques sont inutiles, en oubliant parfois de préciser « *s'il n'y a pas de risque* ». Or, la France n'a pas retenu l'option du dépistage systématique. Personne ne devrait pouvoir affirmer que leur port ne sert à rien. Cela dépend d'ailleurs des pays.

Affirmer qu'ils seraient inutiles alors qu'on ne sait pas qui est contagieux-se dans l'entourage professionnel est tout simplement criminel.

Pour masquer la pénurie, patrons et gouvernements font aussi de la désinformation sur les types de masques.

Celui qui est porté pour se protéger est le FFP2 ou le FFP3, ce dernier étant connu initialement contre l'amiante. Le problème, c'est que c'est celui où il y a le plus de pénurie.

Pour le masque dit chirurgical, il protège le ou la voisine contre le ou la porteur-se du masque, et *vice versa*.

Pour les autres masques « maison », ils ne répondent pas aux obligations de tout équipement de protection individuelle qui doit respecter une normalisation. Là encore, leur tolérance n'est due qu'à la pénurie et l'injonction faite aux travailleur-ses d'avoir à « sortir de la tranchée ».

LA QUESTION DE L'OUTILLAGE, DES CLAVIERS, FOURNITURES DE BUREAU ET AUTRE

Le matériel ne peut pas être collectif, sauf à utiliser des gants adaptés ou à désinfecter systématiquement. Des gants qui correspondent à la situation doivent être fournis dès lors qu'il y a manipulation d'objets qui ont été manipulés par d'autres depuis un délai inconnu ou un délai proche.

On pense aux poignées de porte, aux tableaux de contrôle, aux papiers, aux intérieurs de véhicules, outils, etc.

Il y a aussi la question particulière des tenues de secours, anti acide par exemple, appareils respiratoires.

QUID DES VESTIAIRES ET SANITAIRES ?

Le coronavirus résiste plusieurs jours en milieu humide. Par conséquent, des dispositions d'hygiène exceptionnelles doivent être mises en place. Les sanitaires doivent être désinfectés à chaque utilisation. Il en va de même pour les douches. Un passage dans le vestiaire doit être réalisé à tour de rôle pour conserver une bonne distance de sécurité.

À noter – ce n'est pas un hasard – que le ministère du Travail a produit des fiches conseil où il n'est question ni des masques, ni des douches et sanitaires.

ET SI UN-E SALARIÉ-E CONTAMINÉ-E – OU HYPOTHÉTIQUEMENT CONTAMINÉ-E – EST VENU-E SUR LE SITE ?

Il faut se rappeler que la période d'incubation peut aller jusqu'à douze jours. Il faut donc recenser les collègues qui ont été à proximité sur cette période, isoler le matériel qui a été utilisé sur la période de survivance du virus, isoler ou désinfecter selon les possibilités. Logiquement, au stade 3, c'est le confinement généralisé qui prime, ce qui signifie le retour à la maison.

CODE DU TRAVAIL, RISQUE BIOLOGIQUE À L'ENTREPRISE

QUELQUES RAPPELS DU CONTEXTE :

- au moins la moitié des personnes contaminées ne sont pas identifiées en France, du fait qu'elles ont peu de symptômes tout en restant contagieuses ;
- la période d'incubation dure de deux à douze jours ;
- il est établi que le virus a une durée de survie non négligeable sur les surfaces ;
- il faut imposer avant tout le respect du confinement, donc à part les activités vitales au sens strict, l'arrêt des activités sur les sites.

NE PAS OUBLIER LES OBLIGATIONS DU CODE DU TRAVAIL SUR LES RISQUES BIOLOGIQUES

La directive 2000/54/CE du 18 septembre 2000 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents biologiques au travail est transposée dans le Code du travail, notamment l'article R. 4421-3 : le Covid-19 est un agent biologique du groupe 3 « *pouvant provoquer une maladie grave chez l'homme et constituer un danger pour les travailleurs. [Sa] propagation dans la collectivité est possible* ».

Le Code du travail (livre 2, titre 2, prévention du risque biologique) indique que cela concerne les entreprises pour lesquelles le risque biologique est habituellement présent. Les patrons tentent souvent de dire qu'ils ne seraient donc pas concernés. Or :

1. De nombreux sites sont habituellement concernés s'ils ont un traitement biologique ou si la légionnelle constitue un risque, ou pour d'autres motifs ;
2. Ces textes deviennent des textes de référence dès lors que l'épidémie est là. Le tribunal de Lille dans une ordonnance de référé du 3 avril 2020, à la demande de l'inspecteur du travail et de l'union locale CGT de Roubaix, vient de le confirmer.

QUELQUES PASSAGES DE LA LOI

Article R. 4422-1 du Code du travail : « *L'employeur prend les mesures de prévention visant à supprimer ou à réduire au minimum les risques biologiques, conformément aux principes généraux de prévention.* »

Commentaire : l'article L. 4121-2 du même Code sur les principes généraux de prévention donne en priorité la suppression du risque, ce qui correspond aux mesures de confinement.

Articles R. 4423-1-2 et R. 4425-4 du Code du travail : « *Obligation de déterminer la nature, la durée et les conditions de l'exposition aux risques biologiques, d'évaluer les risques, d'informer les représentantes du personnel.* »

Article R. 4425-6 du Code du travail sur les obligations de formation sur le risque, les précautions à prendre, le port des équipements de protection individuelle, la procédure en cas d'accident...

Commentaire : Le document unique d'évaluation des risques est-il correctement renseigné ?

Faire le tour de toutes les actions qui doivent être mises en place pour le risque biologique sans oublier le personnel sous-traitant :

- hygiène rigoureuse et exhaustive des locaux, hygiène exceptionnelle des sanitaires et des matériels, types de produits utilisés...
- hygiène corporelle, mise à disposition : les bons gants, les bons masques, les solutions hydroalcooliques... Sur ce point, l'article R. 4424-5 du Code du travail précise : « *L'employeur fournit aux travailleurs les moyens de protection individuelle notamment les antiseptiques pour la peau* » ;
- distanciation avec tous les postes de travail, pas de manipulations croisées avec les outils, les papiers, les matériels...

Le non-respect de ses exigences est un argument de plus pour exiger l'arrêt des activités ou passer pas le droit de retrait ou saisir le juge des référés. Dans la Fonction publique, les règles applicables en matière de santé et de sécurité sont celles définies aux livres I à V de la 4^e partie du Code du travail. Les dispositions contenues dans les articles R. 4421-1 à R. 4427-5 sont rendues applicables.

CAS SUSPECTS OU CONFIRMÉS ? OBLIGATION D'INFORMATION

Certaines directions d'entreprise ou d'établissement refusent de communiquer les cas de contamination sur leur site et se faisant, aident à la propagation de l'épidémie parmi les collègues. Tout d'abord, il s'agit de traiter du risque de contagion. C'est pour cela que les textes ne font pas de différence entre suspicion ou infection, d'autant plus qu'il n'y a pas de test. Le risque en lui-même est suffisant pour devoir prendre des mesures. L'évocation éventuelle du secret médical par l'employeur est tout à fait hors sujet. D'une part, celui ou celle-ci n'est pas détenteur-riche du secret médical et d'autre part, il s'agit d'une obligation de prévention, avec des informations d'ordre administratif ou fournies par les intéressé.e.s eux-mêmes et elles-mêmes ou leurs proches à la hiérarchie.

CE QUE DIT LE CODE DU TRAVAIL

Dans les différents articles sur le risque biologique, il y a « *obligation d'informer sans délai les représentants du personnel, les travailleurs, le médecin du travail de tout incident [...] et des mesures prises pour remédier à la situation* » (article R. 4425-2).

CE QUE DIT SANTÉ PUBLIQUE FRANCE LE 14 MARS

1. La note explique clairement qu'il n'est plus nécessaire de disposer de confirmation de contamination pour les mesures à prendre. Il n'y a plus de distinction à faire entre cas confirmé ou cas probable à ce stade de l'épidémie ;
2. Elle dit qu'il y a nécessité d'identifier et d'informer sur la conduite à tenir les contacts (les collègues) de ces personnes (les malades), qu'il s'agisse des cas confirmés ou probables.

LA REMONTÉE D'INFORMATION PAR LE SALARIÉ

Le Code du travail, avec l'article L. 4122-1, dit qu'il incombe à chaque travailleur-se de prendre soin de sa santé et de celle des autres personnes concernées par ses actes ou omissions au travail. Certains commentaires en déduisent qu'il a l'obligation de prévenir d'un risque de contamination. Il va de soi que l'employeur-se doit donner toute information et moyen à cet effet.

DÉTECTION DE TEMPÉRATURE : UNE BONNE MESURE DE PRÉVENTION ? UNE NOUVELLE ATTEINTE AUX LIBERTÉS ?

Sur le plan quantitatif, les expertes ont expliqué que cette épidémie est principalement propagée par des personnes qui n'ont pas de symptôme.

Il y a d'une part le temps de latence de la maladie, estimé de deux à douze jours, qui a conduit à prescrire des quarantaines de quatorze jours en cas de suspicion.

Il y a aussi des personnes contaminées qui resteront sans symptôme mais toujours sources de propagation du virus. C'est d'ailleurs pour cela que les tests de dépistage sont sur le devant de la scène.

Pour la prévention, c'est bien pour cela que les autorités recommandent confinement, distanciation et plusieurs mesures d'hygiène. La mesure de détection de fièvre ne fait pas partie des mesures préconisées.

Lorsqu'une température excessive est détectée, on peut surtout dire que c'est bien tard pour faire de la prévention.

L'installation de portiques dans certaines entreprises ne doit surtout pas servir à passer au second rang les mesures efficaces, notamment réduire les déplacements et supprimer le

travail en collectivité. Cela signifie, en dehors de quelques activités dont on ne sait pas se passer (alimentation, santé...) de mettre en sécurité les installations pour que le personnel puisse rester à son domicile.

Si on retient la logique de certains patrons, il faut alors mettre en quarantaine les collègues des salariées qui sont fiévreuses, mais celle et ceux qui ont séjourné sur les mêmes lieux sont souvent oubliés.

SUR LE PLAN DU DROIT

La Cnil (Commission nationale informatique et libertés) a rappelé le 10 mars *via* le site « Service public » qu'il est interdit par les employeurs de collecter des questionnaires médicaux et interdit d'obliger leurs employés à transmettre des relevés de température.

Rappelons que le ou la médecin du travail, pour sa part, est tenu-e au secret médical et au consentement éclairé du ou de la patiente.

MÉDECIN DU TRAVAIL : MODIFICATION DE LA LOI

Les textes parlent de plus en plus de services de santé au travail, mais seule le ou la médecin du travail a un statut garantissant son indépendance.

QUELQUES RAPPELS SUR LES MISSIONS DU MÉDECIN DU TRAVAIL

- le ou la médecin du travail, au même titre que pour l'employeur, est le ou la conseiller·ère des représentant·es du personnel (article R. 4623-1 du Code du travail) ;
- il ou elle a pour mission d'éviter toute altération de la santé des travailleuse·s ;
- il ou elle n'a pas à prendre en compte d'autres considérations, d'ordre économique ou autre ;
- il ou elle a en charge de veiller à l'hygiène générale dans l'entreprise, de visiter les postes de travail. Il ou elle doit donc, en toute indépendance, se prononcer, conseiller, éventuellement exprimer son désaccord.

Il en va de même pour les médecins de prévention.

LE CONTENU DE L'ORDONNANCE 386 DU PREMIER AVRIL

Attention : cette ordonnance doit être suivie de plusieurs textes, arrêté et décret, non publiés au 15 avril, donc non concrétisables.

Le contexte est fixé : « *Accompagner les entreprises amenées à accroître ou adapter leur activité.* » L'hypothèse que le ou la médecin du travail puisse estimer que les conditions sanitaires du maintien de l'activité humaine ne sont pas réunies n'est pas évoquée.

POUVOIR DÉSORMAIS RÉDIGER DES ARRÊTS DE TRAVAIL, DANS L'INTÉRÊT DE QUI ?

Nous connaissons déjà l'exemple de Michelin qui veut transformer les journées d'absence payées par l'entreprise par des arrêts payés par la Sécu. Pas un mot pour mettre davantage en avant leurs propres prérogatives, comme imposer un

aménagement de poste ou décider d'une inaptitude partielle. Il y a fort à parier que seuls les arrêts de travail allant dans le sens de la volonté de la direction seront rédigés.

Il existe aussi le risque que le ou la médecin du travail, qui devient médecin prescripteur·rice, ait accès au dossier médical partagé, ce qui serait une catastrophe (certain·es médecins du travail sont devenu·es médecins d'entreprise).

À PROPOS DU DÉPISTAGE ORGANISÉ AVEC LE OU LA MÉDECIN DU TRAVAIL

Qui déciderait du dépistage dans la mesure où la France n'a pas prévu de tests en nombre suffisant ?

Si c'est un simple dépistage accepté par le ou la salarié·e, il n'y a pas besoin de rédiger un arrêté et un décret comme cela est prévu. À moins qu'il y ait dans les tiroirs autre chose comme un caractère obligatoire ou avec des conséquences pour les travailleuse·s.

SUPPRESSION DE L'AVIS D'APTITUDE

L'avis d'aptitude a toujours été critiquable parce que c'est l'adaptation de la personne au travail. Sa suppression temporaire est liée au sous-effectif dans les services de santé au travail, particulièrement en cette période.

Une autre raison ponctuelle peut l'expliquer : comment pouvoir rédiger une attestation d'aptitude face à un risque insuffisamment supprimé dans l'entreprise ? La réponse : en supprimant la rédaction de l'avis d'aptitude.

REPORT DE PLUSIEURS VISITES PÉRIODIQUES OU OBLIGATOIRES

L'un des arguments évoqués est de supprimer des trajets vers des services interentreprises, qui créeraient des risques... mais pour aller au travail, il n'y en aurait pas ?

L'ordonnance va davantage vers une sélection médicale de la main d'œuvre, au détriment de l'intérêt exclusif du patient.

PASSAGE DE 3 X 8 À 2 X 12 HEURES ?

Remarque : le passage de l'ordonnance 2020-323 soumet son application aux entreprises des secteurs particulièrement nécessaires à la vie de la nation ou à la continuité économique et sociale. Le décret qui doit lister ces activités n'est pas sorti à la date du 14 avril et donc, en l'attente, les modifications de la durée du travail sont inapplicables.

Pour faire face à l'absentéisme grandissant et continuer de produire, les industriel·les veulent augmenter la durée hebdomadaire du travail des posté·es bien au-delà de la moyenne des 35 heures et pour ce faire, passer d'un régime de 3 x 8 heures à un régime en 2 x 12 heures.

C'est délibérément aller vers plus de fatigue, moins de vigilance, de réactivité dans la conduite d'installations parfois classées Seveso seuil haut.

DES RISQUES BIEN CONNUS

On sait depuis longtemps que l'organisation en 2 x 12 heures est mauvaise. C'est ce que démontrent les deux résumés officiels d'une étude présentée en 1998. Ils proviennent de l'Institut de recherche en santé, sécurité au travail de Montréal : « À la demande d'une raffinerie de pétrole, un bilan de l'horaire rotatif de 12 heures a été réalisé. Les inconvénients les plus manifestes de l'horaire sont les perturbations du sommeil et la fatigue chronique ressentie même sur les quarts de jour. On observe aussi des effets sur la santé et la vie familiale et sociale. Par ailleurs, il existe un problème d'effectifs qui occasionne une surcharge de travail et qui a un impact sur l'horaire en soi et sur l'état de fatigue et la fiabilité. »

« Le bilan du travail posté en quarts de 12 heures dans une raffinerie a confirmé les effets négatifs de l'horaire sur la santé, l'état de fatigue et la vie familiale des opérateurs. L'analyse chrono-ergonomique, l'examen des écarts entre l'horaire théorique et horaire réel et leur convergence avec d'autres données (absentéisme, accidents du travail) ont permis de dépasser cette observation relativement classique et de jeter un éclairage

critique sur l'organisation des tâches et la gestion des effectifs. Les résultats indiquent que la charge de travail est beaucoup plus importante le jour que la nuit, que les effectifs sont insuffisants en particulier sur les quarts de jour et que l'horaire officiel ne convient ni aux exigences de productivité ni aux besoins des opérateurs. »

PRATIQUE INTERDITE PAR LE CODE DU TRAVAIL DEPUIS LONGTEMPS

Ce n'est vraiment pas pour rien que notre Code du travail interdisait depuis longtemps le travail de nuit de plus de 8 heures. C'est aussi aller vers davantage d'accidents de trajet, surtout à l'arrivée trop matinale du poste de jour et la sortie du poste de 12 heures de nuit, qui plus est avec une direction qui parfois a supprimé le transport en commun des allers et retours au domicile. Le risque de s'endormir au volant est significatif pour beaucoup de collègues.

L'opinion des institutions en charge de la santé au travail est constante dans ce domaine. L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) français a été amené en mars 2014 à rédiger une mise au point sur les 2 x 12 heures (référéncée n° 137).

On peut y lire en conclusion :

« Les postes longs induisent :

- des effets négatifs sur la vigilance avec une augmentation du risque de s'endormir au travail avec une augmentation du risque d'erreur ;
- une augmentation importante du risque d'accident du travail à partir de la 9^e heure avec un risque doublé dès la 12^e heure ;
- une augmentation des conduites addictives ;
- une augmentation du risque de pathologie lombaire ;
- une augmentation du risque de prise de poids. »

L'INRS pointe aussi le risque d'augmentation d'accidents de trajets, le risque d'augmentation d'inaptitudes au travail, une sélection accrue du personnel – surtout après la quarantaine. De plus, comme l'OMS, l'INRS alerte sur le caractère

cancérogène du travail de nuit en demandant à l'apprécier en cas d'allongement de la durée quotidienne du travail de nuit. Toujours à ce sujet, en 2016, *Le Figaro* a résumé l'étude américaine de la Fondation pour la sécurité routière. Celle-ci a démontré le rapport direct entre manque de sommeil et accidents routiers. Ne dormir que 6 à 7 heures multiplie par 1,3 le risque d'accident. Ne dormir que 5 à 6 heures multiplie par 2 le danger. Ne dormir que 4 à 5 heures le multiplie par 4.

En octobre 2018, le journal *Santé travail* de la Mutualité française publie un article intitulé « Les dangers des organisations en 2 x 12 ». Il revient sur les « *contre-indications de l'INRS de ces postes longs en cas de contraintes physiques importantes ou de charge mentale soutenue.* » Il cite l'expertise de l'Agence de sécurité sanitaire, l'Anses, publiée en 2016, qui confirme « *le risque de troubles du sommeil et métaboliques, le risque probable de cancer, de troubles cardiovasculaires et psychiques. Des risques probablement aggravés avec des amplitudes de 12 heures et une alternance sur les postes de nuit et de jour.* »

Il faut redire ce qu'on sait : à quantité égale, le sommeil durant la journée est moins réparateur que le sommeil de la nuit. Toutes les études démontrent que les travailleur·ses de nuit dorment 1 à 2 heures de moins que les journalier·ères.

Ce projet est contraire aux obligations générales de prévention. Le ou la médecin du travail, de prévention, est l'experte en la matière. Il ou elle ne peut ignorer les différentes études dans ce domaine, c'est son cœur de métier. Il ou elle a le devoir de conseiller les représentant·es du personnel et l'employeur·se. Il ou elle doit s'exprimer clairement pour nous dire si oui ou non ce projet conduirait à une aggravation de l'état de santé des posté·es.

Un projet de direction, avec du personnel chargé de la surveillance et de l'exploitation plus fatigué, va nous fragiliser davantage face aux risques majeurs et environnementaux.

Nous devons de rappeler que :

- l'accident de Tchernobyl a eu lieu à 1 h 23 ;
- l'accident de Three Miles Island a eu lieu à 4 heures ;
- l'accident de Bhopal a eu lieu après minuit ;
- L'accident de Total La Mède (6 morts) a eu lieu à 5 heures du matin.

TOUT ÇA POUR QUOI ?

Pour produire à tout prix, pour le bonheur des actionnaires, alors qu'il est rare que les productions soient vitales dans l'industrie. À moins qu'il ne s'agisse d'un prétexte pour revenir de façon définitive sur le temps de travail du personnel. Une seule solution doit être décidée, celle de la mise en sécurité des installations avant une période de sous-effectif plus importante qui rendraient les manœuvres périlleuses. Cela permettra aussi de ne pas augmenter la propagation du virus avec le maximum de travailleur·ses confiné·es chez elles et eux. La roulette russe avec la santé du personnel et l'environnement, il faut que ça cesse :

- coupable des risques d'accidents du travail accrus ;
- coupable des risques environnementaux accrus ;
- coupable de risques d'accidents de trajets accrus.

Ne pas oublier que si la loi monte le plafond de la durée du travail à 12 heures, elle ne remet pas en cause les divers accords ou textes de loi sur le calcul des congés payés, etc. des posté·es.

LE DROIT DE RETRAIT

Le droit de retrait trouve sa source dans la Convention OIT n° 155 dont l'article 13 pose le principe d'une protection à l'égard du ou de la travailleur-se. Il relève également des droits donnés à un-e salarié-e par la directive 89/391/CEE du 12 juin 1989. Enfin, on le retrouve dans la loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982. Il est transposé dans le Code du travail et les décrets de la Fonction publique.

CONVENTION OIT N° 155, L'ARTICLE 13

« Un travailleur qui s'est retiré d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un péril imminent et grave pour sa vie ou sa santé devra être protégé contre des conséquences injustifiées, conformément aux conditions et à la pratique nationales. »

1. DROIT PRIVÉ... MAIS PAS QUE

Article L. 4131-1 Code du travail : « Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. »

Il peut se retirer d'une telle situation.

REMARQUES :

1. Le ou la salarié-e a un droit d'alerte individuel et peut, en même temps qu'il ou elle alerte, se retirer de la situation dangereuse ;
2. Il est possible de faire une alerte sans se retirer du poste du travail ;
3. Il n'y a pas d'obligation pour le ou la salarié-e de se retirer d'une situation de travail dangereuse. C'est un droit ;
4. Le droit de retrait ne rime pas forcément avec un arrêt prolongé de l'activité de travail, il peut avoir lieu plusieurs fois dans la journée et ne durer que très peu de temps ;
5. Le droit de retrait est exercé de telle manière qu'il ne

puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent (article L. 4132-1 du Code du travail).

ATTENTION !

L'employeur-se peut reprocher à un-e salarié-e de ne l'avoir pas avisé d'un danger (article L. 4122-1 du Code du travail) : conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur-se (dans le règlement intérieur) il incombe à chaque travailleur-se de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

DROIT INDIVIDUEL, LUTTE COLLECTIVE

Le droit de retrait est individuel mais il peut être mis en œuvre collectivement par plusieurs salarié-e-s, même en absence de droit d'alerte du CHSCT. Il peut être utile de préciser à l'employeur qu'il s'agit bien d'un droit de retrait exercé collectivement et pas d'un débrayage avec retenu de salaire.

Selon la jurisprudence, « les salariés qui se retirent d'une situation de travail au motif que celle-ci présente un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux n'exercent pas le droit de grève », et ce, même en cas de cessation concertée du travail (Cass. soc., 11 juill. 1989). En effet, contrairement au droit de retrait (qui suppose la peur d'un danger grave et imminent), le droit de grève s'entend par un arrêt collectif de travail en vue de l'amélioration des conditions de travail et est porteur de revendications.

EXEMPLE 1 : REMPLISSAGE D'UN RAYON RIZ ET PÂTES ALIMENTAIRES EN GRANDE DISTRIBUTION

1. Le salarié est seul dans le rayon – risque faible ;
2. Il commence à déposer une palette de riz ;
3. Des client-es s'avancent vers lui pour prendre le riz qu'il vient de déposer en rayon (car l'employeur n'a pas fait

- fermé le rayon pour le remplissage);
4. Le salarié demande aux client·es de reculer mais toutes ne le font pas – existe alors un danger grave et imminent ;
 5. Le salarié utilise son droit de retrait, en informe l'employeur·se et les représentant·es du personnel – si elles et ils existent;
 6. L'employeur prend les mesures pour fermer le rayon, le salarié peut reprendre le remplissage – risque faible.

EXEMPLE 2 : UTILISATION D'ÉQUIPEMENTS OU D'OUTILS MUTUALISÉS

Situation d'un salarié qui travaille sur machine avec pupitre et utilisation d'outillage mutualisé :

1. Le salarié qui prend son poste se renseigne auprès de son N+1 sur les modalités de désinfection du poste de travail après la dernière utilisation;
2. Son N+1 apporte des réponses floues, sur qui a désinfecté, quand, avec quel produit. Il ne produit aucun élément en termes de traçabilité;
3. le salarié utilise son droit de retrait car il a un motif raisonnable de penser que la situation présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé;
4. Le poste de travail et les outils sont désinfectés avec un produit virucide;
5. le salarié reprend le travail (si toutes les autres conditions de sécurité sont réunies).

« DANGER GRAVE ET IMMINENT » : PESER CHAQUE MOT

Le danger est une menace pour la vie ou la santé du ou de la salarié·e, c'est-à-dire une situation de fait de nature à provoquer un dommage à l'intégrité physique ou psychique du travailleur.

Ce danger doit être grave et non simplement léger. Est grave ce qui est susceptible de conséquences fâcheuses, de suites sérieuses, dangereuses, de séquelles.

L'imminence évoque la survenance d'un événement, dans un avenir très proche, dans très peu de temps.

La notion de « danger » signifie que l'on se trouve dans une situation inhabituelle, qui dépasse le simple risque inhérent au travail.

Par exemple, le seul fait de travailler sur un site nucléaire ne saurait constituer un risque, ni un motif raisonnable de nature à permettre au ou à la salarié·e de se retirer de son poste de travail (CA Versailles, 11^e ch. soc., 26 févr. 1996, n° 22877/94). Dans le même ordre d'idées, la présence d'amiante dans l'entreprise ne suffit pas à justifier le retrait du ou de la salarié·e (CA Bourges, ch. soc., 15 mai 2009, n° 08/01329).

LE RISQUE SANITAIRE

Le risque d'inhaler le virus constitue un danger grave et imminent même si la maladie se développe plusieurs jours après. On peut faire l'analogie avec l'amiante où il peut y avoir danger grave et imminent si des fibres d'amiante sont dispersées dans l'air, quelle que soit la quantité, même en dessous du seuil du code de la santé publique.

Pour l'amiante, il a été jugé que l'imminence se rapporte au danger et non au déclenchement de la pathologie qui peut survenir plusieurs années après. (CA Montpellier, ch. soc., 20 mars 2002, n° 00/01655).

LE DANGER N'EST PAS FORCÉMENT LE MÊME POUR TOUS !

Il faut prendre en compte l'état de sensibilité particulière du salarié aux conditions de travail : par exemple, un agent de surveillance, muté sur un poste le mettant en contact avec des animaux et des produits chimiques, alors même qu'il subit de graves problèmes d'allergie, peut valablement exercer son droit de retrait (Cass. soc., 20 mars 1996).

D'autre part, les salarié·es et agent·es considéré·es comme les plus vulnérables et susceptibles de développer une forme sévère de la maladie doivent être exempté·es de travail sur site : femmes enceintes / insuffisances respiratoires / maladies respiratoires chroniques (asthme, bronchite chronique...) / mucoviscidose / insuffisances cardiaques toutes causes / maladies des coronaires / antécédents d'accident vasculaire cérébral / hypertension artérielle / Insuffisance rénale chronique dialysée / diabète de type 1 insulinodépendant et diabète de type 2 / les personnes avec immunodépression (pathologies cancéreuses et hématologiques, transplantations d'organe et de cellules souches hématopoïétiques, maladies inflammatoires et/ ou auto-immunes recevant un traitement immunosuppresseur, personnes infectées par le VIH) / maladie hépatique chronique / obésité avec un indice de masse corporelle (IMC) égal ou supérieur à 40 kg par m².

IL N'Y A PAS DE FORME CONTRAINTÉ POUR L'EXERCICE DU DROIT D'ALERTE

L'exercice du droit d'alerte et de retrait ne peut donc être conditionné à une déclaration écrite (Cass. soc., 28 mai 2008). Un tel formalisme est en effet de nature à restreindre l'usage du droit de retrait prévu par la loi.

L'alerte peut donc parfaitement être donnée verbalement (CE, 12 juin 1987, n° 72388).

Il est conseillé de faire un écrit pour faire valoir la faute inexcusable si le dommage se réalise et pour se protéger d'une fausse accusation d'abandon de poste.

LES SUITES

L'employeur·se ne peut demander au ou à la travailleur·se 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 résultant notamment d'une défectuosité du système de protection (article L. 4131-1 du Code du travail). Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un·e travailleur·se ou d'un groupe de travailleur·se·s qui se sont retiré·es d'une situation de travail dont ils et elles avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux et elles (article L. 4131-3 du même Code).

LE DROIT DE RETRAIT EST UNE ARME PUISSANTE MAIS ENCORE PEU UTILISÉE

Inciter les salarié·es à utiliser leur droit de retrait nécessite en amont de déclencher une alerte CSE/CHSCT pour danger grave et imminent.

2. FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT- DÉCRET 82-453 ARTICLE 5-6

- I. L'agent alerte immédiatement l'autorité administrative compétente de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.
Il peut se retirer d'une telle situation.
L'autorité administrative ne peut demander à l'agent 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 résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.
- II. Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent ou d'un groupe d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux.
- III. La faculté ouverte au présent article doit s'exercer de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.
- IV. La détermination des missions de sécurité des biens et des personnes qui sont incompatibles avec l'exercice du droit de retrait individuel défini ci-dessus en tant que celui-ci compromettrait l'exécution même des missions propres de ce service, notamment dans les domaines de la douane, de la police, de l'administration pénitentiaire et de la sécurité civile, est effectuée par voie d'arrêté interministériel du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé du travail et du ministre dont relève le domaine, pris après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel compétent...

ARTICLE 5-7 –MÊME FORMULATION QUE LE CODE DU TRAVAIL

Le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un agent, en alerte immédiatement le chef de service ou son représentant selon la procédure prévue au premier alinéa de l'article 5-5 et consigne cet avis dans le registre établi dans les conditions fixées à l'article 5-8. Le chef de service procède immédiatement à une enquête avec le représentant du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier. Il informe le comité des décisions prises.

ARTICLE 5-10

L'autorité administrative prend les mesures et donne les instructions nécessaires pour permettre aux agents, en cas de danger grave et imminent, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail.

3. FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE- DÉCRET 85-603 ARTICLE 5-1 –identique sur le fond au Code du travail sauf pour les missions dites « incompatibles ».

Si un agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection, il en avise immédiatement son supérieur hiérarchique.

Il peut se retirer d'une telle situation.

L'autorité territoriale prend les mesures et donne les instructions nécessaires pour permettre aux agents, en cas de danger grave et imminent, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement leur lieu de travail.

Aucune sanction ne peut être prise, aucune retenue de rémunération ne peut être effectuée à l'encontre d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour leur vie ou pour leur santé.

La faculté ouverte au présent article doit s'exercer de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.

L'autorité territoriale ne peut demander à l'agent 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 résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.

La détermination des missions de sécurité des personnes et des biens qui sont incompatibles avec l'exercice du droit de retrait individuel défini ci-dessus en tant que celui-ci compromettrait l'exécution même des missions propres de ce service, notamment dans le cadre de la sécurité civile et de la police municipale, est effectuée par voie d'arrêté interministériel du ministre chargé des collectivités territoriales, du ministre chargé du travail et du ministre dont relève le domaine, pris après avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

4. FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

Ce sont les articles du Code du travail qui s'appliquent (confirmation par décision CAA de Bordeaux N° 13BX02545).

Attention à articuler le droit de retrait avec l'article L. 4132-1 du Code du travail : « *Le droit de retrait est exercé de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.* »

LA SAISIE DU TRIBUNAL EN RÉFÉRÉ SUR L'HYGIÈNE ET LA SÉCURITÉ

Covid-19, les procédures de référés judiciaires : une arme puissante pour imposer aux employeurs la mise en œuvre des mesures de prévention !

Cette fiche est spécifique aux procédures de référé. Concernant les moyens de protections à mettre en œuvre, se référer à la fiche « **Covid-19 - Les véritables mesures de protection des salarié-e-s** ».

Ces dernières semaines, la presse a fait écho de plusieurs procédures de référé devant le juge judiciaire. Certaines d'entre elles sont le fait d'inspecteur-ices du travail dont un article du Code du travail prévoit la procédure¹. Une première décision concernant un Ehpad impose notamment à l'employeur la mise en œuvre de la réglementation spécifique concernant le risque biologique². Une autre décision a été prise concernant un Carrefour Market³.

Les syndicats, les CSE et les CHSCT peuvent aussi mettre en œuvre la procédure de référés, devant le ou la juge judiciaire

pour les entreprises privées, devant le tribunal administratif pour les CHSCT de la Fonction publique d'État et territoriale. Concernant la procédure Amazon (CGT, Solidaires) le juge des référés a imposé sous astreindre de limiter l'activité aux produits alimentaires, d'hygiène et pharmaceutique dans l'attente de l'évaluation des risques en y associant les représentant-e-s du personnel. La cour d'Appel de Versailles a confirmé cette décision.

Concernant la procédure Renault Sandouville, initiée par la CGT, le juge des référés a condamné l'entreprise Renault sous astreindre à :

- réaliser l'évaluation des risques en y associant les représentant-e-s du personnel⁴;
- mettre en œuvre « *les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs* » comme prévu à l'article L. 4121-3 du Code du travail⁵;

1. Article L. 4732-1 du Code du travail : « *Indépendamment de la mise en œuvre des dispositions de l'article L. 4721-5, l'inspecteur du travail saisit le juge judiciaire statuant en référé pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser le risque, telles que la mise hors service, l'immobilisation, la saisie des matériels, machines, dispositifs, produits ou autres, lorsqu'il constate un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur résultant de l'inobservation des dispositions suivantes de la présente partie ainsi que des textes pris pour leur application :*

1° Titres Ier, III et IV et chapitre III du titre V du livre Ier;

2° Titre II du livre II;

3° Livre III;

4° Livre IV;

5° Titre Ier, chapitres III et IV du titre III et titre IV du livre V.

Le juge peut également ordonner la fermeture temporaire d'un atelier ou chantier. Il peut assortir sa décision d'une astreinte qui est liquidée au profit du Trésor. »

2. <https://www.actuel-rh.fr/content/coronavirus-un-employeur-condamne-appliquer-la-reglementation-sur-le-risque-biologique>

3. « *Doctrine, De Lille à Nanterre en passant par Versailles, les points cardinaux du droit à la sécurité en temps d'épidémie* », *Le Droit ouvrier* – Mai 2020, n°862

4. L'obligation d'évaluer les risques reste une obligation à la charge de l'employeur. Si les représentants du personnel doivent être associées, ils et elles ne doivent jamais valider l'évaluation des risques mais garder un regard critique.

5. Article L. 4121-3 du Code du travail : « *L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.*

À la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement. »

- consulter le CSE sur les équipements de protection individuelle mis à disposition, la durée de leur port⁶, après avoir informé le CSE des programmes de formation qui doivent obligatoirement être mis en œuvre;
- réaliser de nouvelles inspections préalables communes et de nouveaux plans de prévention avec l'ensemble des entreprises extérieures en y invitant les représentants du personnel au CSE⁷;
- reprendre la procédure obligatoire de consultation obligatoire du CSE, après réunion de la CSSCT, compte tenu du fait que les modalités opérationnelles de la reprise d'activité constitue un projet important modifiant les conditions de travail au sens de l'article L. 2312-8 du Code du travail⁸, en remettant aux membres du CSE l'ensemble des éléments nécessaires pour leur permettre de donner un avis;
- suspendre la reprise d'activité du site de Sandouville compte tenu du fait que celle-ci « ne permet d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs de l'usine face au Covid-19 », le temps de la mise en place de l'ensemble des mesures.

En dehors des situations susvisées, il est possible de saisir le juge des référés pour imposer :

- l'augmentation de la distanciation sociale de 1 mètre à 2 mètres sur la base de l'avis de l'Académie nationale de médecine du 25 avril 2020;
- la limitation à une heure en continu du port du masque compte tenu des préconisations de l'INRS;
- la suspension de la fourniture des masques grand-public tant que l'employeur ne démontrera pas leur efficacité par des tests par un organisme certifié;
- la mise en œuvre d'une procédure complète de désinfection toutes les 2 heures.

Ce ne sont là que des exemples parmi d'autres.

QUI PEUT SAISIR LE JUGE ET COMMENT ?

Toute personne physique ou morale peut saisir le juge s'il a un intérêt à agir.

Le CSE et le CHSCT peuvent engager la procédure après vote d'une délibération en réunion. Les syndicats CGT qui ont déposé leurs statuts (syndicat d'entreprise, UL, UD, fédération, Confédération) peuvent engager la procédure après vote d'une délibération du bureau ou de la commission exécutive⁹. Des salarié·e·s de l'entreprise, des intérimaires ou des salarié·e·s d'une entreprise extérieure peuvent aussi saisir directement le juge des référés.

En pratique, il est conseillé de faire la procédure de référé en associant l'IRP (CSE, CHSCT) et/ou syndicat et quelques salarié·e·s, représentant·e·s du personnel de préférences compte tenu du statut protecteur afin d'éviter les éventuels irrégularités de procédures.

Avant de voter toute délibération en CSE ou CHSCT, il est conseillé de prendre l'attache de l'avocat·e choisi·e mais aussi des structures UD ou fédérations qui devraient pouvoir vous aider sur la forme et sur le fond.

TEXTE DE RÉFÉRENCE POUR LES ENTREPRISES PRIVÉES

La compétence du ou de la juge des référés judiciaires est prévue aux articles 834 et 835 du Code de procédure civile : **Article 834 du Code de procédure civile** : « Dans tous les cas d'urgence, le président du tribunal judiciaire ou le juge du contentieux de la protection dans les limites de sa compétence, peuvent ordonner en référé toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend. »

Article 835 du Code de procédure civile : « Le président du tribunal judiciaire ou le juge du contentieux de la protection dans les limites de sa compétence peuvent toujours, **même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire en référé les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite.** »

Un problème ancien n'est pas contradictoire avec l'urgence à agir. Par exemple, l'absence de tout document unique d'évaluation des risques depuis 2002 est un problème ancien mais compte tenu de la situation de risque Covid-19, il est urgent que l'évaluation des risques soit réalisée.

Si l'employeur se fait une contestation sérieuse au titre de l'article 835, le ou la juge des référés a la pouvoir de prescrire des mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent (risque de contamination Covid-19), soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite (non-respect d'une disposition du Code du travail...).

Le ou la juge des référés peut ordonner l'obligation de faire, décision pouvant être assorti d'une astreinte financière. Les demandeur·se·s (syndicat, CSE...) ont tout intérêt à demander des astreintes très fortes pour dissuader l'employeur de ne pas respecter l'ordonnance de référé.

L'avocat·e n'est pas obligatoire dans toutes les situations mais nous conseillons de recourir à un·e avocat·e spécialisé·e en matière de santé et sécurité au travail.

PROCÉDURE DE RÉFÉRÉ DU CHSCT FONCTION PUBLIQUE

Pour les CHSCT des Fonctions publiques d'État et territoriale, il faut saisir le tribunal administratif en référé.

En général, on demande la suspension d'un acte administratif (refus de fournir des FFP2, décision de rouvrir le service en absence de mesures de prévention suffisante...) sur la base des dispositions de l'article 521-1 du Code de justice

6. Article R. 4323-97 du Code du travail : « L'employeur détermine, après consultation du comité social et économique, les conditions dans lesquelles les équipements de protection individuelle sont mis à disposition et utilisés, notamment celles concernant la durée de leur port. Il prend 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. »

7. Voir les articles R.4511-1 et suivants du Code du travail.

8. Article L. 2312-8 du Code du travail : « Le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur [...] l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. »

9. Voir ce que précise les statuts du syndicats sur les compétences de la commission exécutive et du bureau.

administrative¹⁰. Dans certaines situations, la procédure de référé dite « mesures utiles » prévue à l'article L.521-311 peut être mise en œuvre.

Attention! L'avocat·e n'est pas obligatoire mais quasiment indispensable. Peu d'avocat·es maîtrisent à la fois les questions de santé au travail, les dispositions particulières aux CHSCT de la Fonction publique et les procédures de droit administratif. Contacter le collectif confédéral santé travail en cas de besoin.

LE RÉFÉRÉ, UNE ARME PUISSANTE QUI NÉCESSITE UN TRAVAIL EN AMONT DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

L'action en référé n'est pas une solution magique facile à mettre en œuvre.

En amont, on ne peut que conseiller de mettre en œuvre les différents outils à la main des représentant·es du personnel :

- inspection ou visite des services ;
- inspection préalable commune pour les entreprises extérieures ;
- droit d'alerte pour danger grave et imminent suivi de l'enquête obligatoire sur le terrain.

Il s'agit pour les représentant·es du personnel de recueillir des éléments factuels sur les manquements de l'employeur·se en termes de sécurité sanitaire en observant les situations de travail et en questionnant les salarié·es et les représentant·es de la direction.

Avant de lancer la procédure de référé, nous conseillons :

1. D'écrire à l'employeur·se sur les manquements constatés en lui demandant de prendre des décisions immédiates ;
2. De demander une réunion extraordinaire et urgente du CSE ou CHSCT ;
3. De saisir l'inspection du travail, la Carsat ou Cramif, le ou la médecin du travail pour les entreprises privées, l'inspecteur·rice santé sécurité au travail, le ou la conseiller·ère et le ou la médecin de prévention pour la Fonction publique, en leur demandant d'intervenir par écrit auprès de l'employeur·se.

Par ailleurs, il est utile de récupérer des attestations de salarié·es, par exemple sur l'absence de formation au port des équipements de protection individuels, la durée de leur port, l'impossibilité dans certaines situations de respecter les distances physiques...

LES ÉTAPES D'UNE PROCÉDURE DE RÉFÉRÉ :

- vote d'une délibération (validée conjointement avec l'avocate et les structures interpro si nécessaire) mandatant le ou la secrétaire pour ester en justice, mandatant un avocat·e...
- fourniture de tous les éléments à l'avocate pour rédiger le projet d'assignation ;
- rédaction d'une assignation qui doit être délivrée par huissier·ère de justice. Le projet sera obligatoirement relu par les élu·es qui doivent garder la maîtrise de la procédure sur les questions de fond ;
- fixation d'une date d'audience. Au syndicat, CSE ou CHSCT de décider de l'opportunité à ce stade d'organiser un rassemblement devant le tribunal ou de faire un communiqué de presse ;
- réception des conclusions de la partie adverse (l'employeur·se) ;
- rédaction par l'avocat·e avec l'aide des élu·es des conclusions pour le CSE, CHSCT ou syndicat. Les conclusions devant répondre aux arguments de l'employeur·se ;
- audience contradictoire (pas obligatoire en présentiel avec coronavirus) ;
- décision sous forme d'ordonnance. Communication du syndicat aux salarié·es, à l'interpro, à la presse ;
- signification de la décision à l'employeur·se par huissier·ère ;
- vérification par les représentant·es du personnel des mesures prises par l'employeur·se ;
- la décision du tribunal peut faire l'objet d'un appel par la partie perdante à la procédure.

La compétence du ou de la juge est fondée sur le fait de prévenir un dommage (ex : arrêt Snecma qui donne la possibilité, pour un syndicat, de saisir le ou la juge des référés pour suspendre une réorganisation).

LES QUESTIONS FINANCIÈRES

Si cela est demandé dans l'assignation, le ou la juge doit normalement condamner la partie perdante à la prise en charge des frais d'avocate. Malheureusement, cela ne couvre pas toujours la facture de l'avocate. Avant de lancer une procédure, on ne peut que conseiller de prendre attache avec son UD ou sa fédération pour échanger sur ces questions. Si la procédure est lancée par le CSE, les frais d'avocate peuvent se faire sur le budget de fonctionnement.

10. <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006449326&cidTexte=LEGITEXT000006070933>

CAS DE FORCE MAJEURE ? NON

Le cas de force majeure est généralement utilisé pour échapper aux obligations sur les ruptures de contrats, les mauvaises conditions de travail, les conséquences financières...

Vis-à-vis de l'épidémie dans l'entreprise, il n'y a pas de « cas de force majeure ». Pourquoi ?

Sa définition est juridiquement précise, il faut réunir 3 conditions : l'évènement doit être imprévisible, irrésistible et extérieur.

L'ÉVÈNEMENT DANS L'ENTREPRISE, L'ÉTABLISSEMENT N'EST PAS IRRÉSISTIBLE :

1. Il est lié à la volonté ou pas de poursuivre l'activité, plus que contestable pour les activités non vitales ;
2. Selon le discours officiel, les « gestes barrières » suffiraient à supprimer le risque. De véritables mesures de prévention (masques, dépistage, désinfection...) en viendraient à bout ;
3. Le Covid-19 est classé en catégorie 3 dans la réglementation,

c'est-à-dire les maladies où il existe soit une prophylaxie, soit un remède efficace. Il est donc « résistant », réglementairement parlant.

L'ÉVÈNEMENT N'EST PAS IMPRÉVISIBLE DANS L'ENTREPRISE

Le débat est clos depuis la connaissance de l'avancée de l'épidémie.

L'ÉVÈNEMENT N'EST PAS SEULEMENT EXTÉRIEUR

Ce qui signifierait que le risque provient exclusivement de l'extérieur et qu'il n'y a pas de risque de transmission à l'intérieur. Le cas de force majeure est la version contemporaine de la malédiction, du mauvais sort, de la volonté des dieux. Ne nous laissons pas bernier.

DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX À PRENDRE EN COMPTE

Dans une situation particulièrement anxiogène et des conditions de travail inhabituelles, il est très probable que se développent des risques psychosociaux au travail, que l'on soit en télétravail ou au travail. Il est, par conséquent, indispensable de les prendre en compte. Rappelons la définition consensuelle et sa traduction possible dans les situations actuelles :

- actual des instances représentatives du personnel ;
- injonctions paradoxales : appliquer des moyens de prévention collective et individuelle avec, dans le même temps, l'obligation de travailler sous la pression des autorités gouvernementales dans la chimie, le pétrole, l'industrie pharmaceutique, le caoutchouc).

EXIGENCES DU TRAVAIL

- quantité excessive de travail du fait de la diminution des effectifs ;
- interruption fréquente d'une tâche pour une autre : « explosion » des appels téléphoniques et courriels ;
- augmentation de la complexité des tâches sans formation préalable (remplacement au « pied levé ») ;
- penser à trop de choses à la fois ;
- porosité entre le travail et le hors-travail, en particulier lorsque les moyens n'ont pas été mis en place pour télétravailler « sereinement » pour les travailleuse-s avec des enfants ;

EXIGENCES ÉMOTIONNELLES

- travail en contact avec le public : agressivité et violence externe (livraison, service commercial, poste de garde, service public...);
- travail en contact avec la souffrance de l'autre (service social, infirmerie...);
- devoir cacher ses émotions au travail ;
- peur au travail.

AUTONOMIE, MARGE DE MANŒUVRE

- liberté de décider comment on travaille ; interrompre son travail quand on veut ;
- participation des salariées, représentation : fonctionnement

RAPPORTS SOCIAUX ET RELATIONS DE TRAVAIL

- situations de travail de conflits internes sans soutien entre collègues ou de la hiérarchie.

CONFLITS DE VALEURS

- qualité empêchée : ne plus avoir les moyens pour beaucoup de professionnelles de faire un travail que l'on considère de qualité ;
- conflits éthiques : injonctions de rester au travail sans moyens de prévention mis à la disposition dans son lieu de travail.

INSÉCURITÉ SOCIO-ÉCONOMIQUE :

- emploi ;
- salaire ;
- maintien des possibilités de licenciement.

Les risques psychosociaux doivent être traités comme des risques professionnels à part entière, ce qui induit :

- des déclarations d'accidents du travail ;
- des enquêtes du CHSCT/CSE ;
- des déficiences quant aux obligations et responsabilité de l'employeur-se ;
- le rejet de toute formule d'externalisation ou de confidentialité de type numéro vert, et tout ce qui est placé en parallèle, voire en concurrence des instances représentatives.

FAIRE RECONNAÎTRE LES VICTIMES EN MALADIE PROFESSIONNELLE

C'est une mesure de justice sociale, d'autant plus que l'on a demandé aux travailleuse-s de ne pas se confiner.

ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE ?

La distinction entre les deux porte, entre autres, sur l'existence d'un fait soudain. Il sera difficile de le prouver en passant par l'accident de travail. Dans le cas d'un accident du travail, c'est l'employeur-se qui déclare, mais par défaut la victime ou l'intéressée peut le faire. La piste de la déclaration d'accident du travail peut tout de même être suivie, sur la base du stress post-traumatique par exemple.

La déclaration de maladie professionnelle peut être tentée mais il y a aussi des obstacles. En cas de maladie professionnelle, c'est la victime ou l'ayant droit qui déclare.

En l'absence de tableau spécifique maladie professionnelle pour le Covid-19, il faut utiliser « la voie de rattrapage » dite aussi « le système hors tableau » qui est la maladie à caractère professionnel.

La reconnaissance d'une maladie à caractère professionnel est liée à deux conditions :

1. Une condition de gravité avec un taux d'IPP (incapacité permanente partielle) de minimum 25 %. Cela ne se pose

évidemment pas en cas de décès ;

2. La preuve que la maladie est en relation directe avec le travail.

On sait déjà que des consignes ont été données dans les CPAM pour rejeter ce type de demande au prétexte du manque de preuve. C'est donc une véritable bataille qui s'engage qui ne peut être menée par une famille seule. Il faut savoir qu'une décision de la CPAM est toujours contestable en justice.

Cette bataille pour obtenir la conviction d'un-e juge passera par la preuve que le ou la travailleuse était véritablement exposée (protections insuffisantes...), la preuve qu'il ou elle restait confiné-e le reste du temps, qu'il n'y avait pas de cas dans sa famille, etc.

Le président Macron, dans son allocution du 13 avril, a indiqué qu'il souhaitait ce type de reconnaissance pour le personnel soignant. Regardons le verre à moitié plein, pourquoi pas aussi les autres ?

Il existe une piste en invoquant une question prioritaire de constitutionnalité dite CPC devant les tribunaux, une autre en réclamant un fond spécial pour les victimes (du même genre que le FIVA pour l'amiante). Nous n'en sommes qu'au début de la bataille.





Conception – réalisation : La CGT
Espace information et communication –13/05/2020