



SANTÉ TRAVAIL

**COVID-19 :  
LES ACTIONS À MENER  
DANS LE SECTEUR  
DE LA SANTÉ PRIVÉE**

**FICHES TECHNIQUES**



**SANTÉ TRAVAIL**

## **SOMMAIRE :**

- ➔ **Fiche n°1 :**  
**Comment gérer l'exposition des salariés au Covid-19 afin de les protéger**
- ➔ **Fiche n°2 :**  
**Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)**
- ➔ **Fiche n°3 :**  
**L'alerte du syndicat**
- ➔ **Fiche n°4 :**  
**Rôle et obligations du service de santé au travail et du médecin du travail**
- ➔ **Fiche n°5 :**  
**Le droit d'alerte et le rôle du CSE CSSCT**
- ➔ **Fiche n°6 :**  
**Accident du Travail / Maladie à caractère Professionnel (AT-MP)**
- ➔ **Fiche n°7 :**  
**La faute inexcusable de l'employeur**



**Pour :**

- ➔ **bien soigner,**
- ➔ **bien accueillir,**
- ➔ **bien accompagner...**
- ➔ **bien travailler !!!**

**LUTTONS TOUS ENSEMBLE  
POUR SOIGNER LE TRAVAIL.**

# COMMENT GÉRER L'EXPOSITION DES SALARIÉS AU COVID-19 AFIN DE LES PROTÉGER

## 1 Vérifier le respect du cadre légal

- ▶ Présence des EPI (Equipement de Protection Individuelle) aux normes (cf les 4 annexes)
- ▶ Actualisation du DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels), lister les risques apporter une réponse adaptée (Fiche 2)

## 2 Si le point 1 n'est pas respecté

- ▶ Alerte du syndicat (Fiche 3)
- ▶ Alerter le médecin du travail (par un écrit) (Fiche 4)
- ▶ DGI : le Danger Grave et Imminent (Fiche 5)
- ▶ Droit de retrait du salarié (Fiche 5)

**Précision** : l'ordre des points à mettre en place est important

## 3 Le salarié tombe malade

- ▶ Déclarer un Accident du travail +++ (Fiche 6)
- ▶ Ou/et Déclaration de maladie à caractère pro (Fiche 6)

**Précision** : les jours de carences sont supprimés pour tout type d'arrêt maladie

## 4 Dans ces conditions, possibilité de déclaration de faute inexcusable (Fiche 7)

**Précision** : cela donne droit à une indemnisation.



# LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUERP)

## ➔ Article R. 4121-1 du code du travail :

L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs (...).

Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement (...).

## ➔ Article R. 4121-2 du code du travail

La mise à jour du document unique d'évaluation des risques est réalisée :

- ① **Au moins chaque année**
- ② Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, au sens de l'article L. 4612-8
- ③ Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.



SANTÉ TRAVAIL

# L'ALERTE DU SYNDICAT

Le courrier ci-dessous est à utiliser par le syndicat en cas de signalement d'un risque grave. Attention, cela ne remplace pas le déclenchement d'un danger grave et imminent qui est, quant à lui, déclenché par les CSE ou les CSSCT.

Cet exemple est proposé dans le cadre d'une pénurie de masque, mais ce courrier peut être aussi adapté pour les produits utilisés pour la désinfection des surfaces, car la question que l'on doit tous se poser est de savoir si les produits souvent de type lingette sont suffisamment efficaces, afin d'éliminer à 100 % le CORONAVIRUS de toutes surfaces.

Pour rappel, dans le cadre de ses missions, le CSE ou le CSSCT peut demander la fiche sécurité et la notice d'utilisation de tout produit (masque, produit désinfectant...), voire même demander en plus une attestation du fabricant qui précise que ce produit est efficace et permet d'éliminer à 100 % le CORONAVIRUS.

## EXEMPLE DE COURRIER

Objet : Signalement de risque grave

Monsieur le Directeur,

Malgré la mise en place des mesures barrières préconisées par le gouvernement dans votre établissement, la pénurie de masques chirurgicaux et FFP2, met en danger le personnel de votre entreprise.

Nous vous avons interpellé par courrier du **XXXXXXXX** à ce sujet pour avoir des garanties pour les salariés de votre établissement.

Sans réponse de votre part, et face à la montée de cette situation anxiogène pour les salariés, la CGT **XXXXX (nom établissement)** dépose ce signalement de risque grave.

Il convient de notifier ici que vos si salariés sont à leur tour malade :

- La sécurité sanitaire de la population serait menacée
- La pathologie sera déclarée comme un accident de travail ou selon les cas en maladie à caractère professionnelle et n'entraînera pas de perte de salaire ni le jour de carence
- La faute inexcusable de l'employeur pourrait être engagée

Recevez, Monsieur le Directeur, nos respectueuses salutations.

Fait pour servir et valoir ce que de droit.

Le syndicat CGT de l'entreprise

# RÔLE ET OBLIGATIONS DU SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL ET DU MÉDECIN DU TRAVAIL

## 1 Un rôle exclusivement préventif pour le médecin du travail

Le rôle du médecin du travail consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé.

Il ne pratique pas la médecine de clientèle courante.

Le médecin du travail, est le conseiller de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux, notamment sur :

- ▶ L'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise.
- ▶ L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la santé physique et mentale, notamment en vue de préserver le maintien dans l'emploi des salariés.
- ▶ La protection des travailleurs contre l'ensemble des nuisances, et notamment contre les risques d'accidents du travail ou d'exposition à des agents chimiques dangereux.
- ▶ L'hygiène générale de l'établissement et dans les services de restauration.
- ▶ La prévention et l'éducation sanitaires dans le cadre de l'établissement en rapport avec l'activité professionnelle.
- ▶ La construction ou les aménagements nouveaux.
- ▶ Les modifications apportées aux équipements.
- ▶ La mise en place ou la modification de l'organisation du travail de nuit.
- ▶ L'accompagnement en cas de réorganisation importante de l'entreprise.

Il conseille également l'employeur, notamment en participant à l'évaluation des risques dans le cadre de l'élaboration de la fiche d'entreprise et dans le cadre de son action sur le milieu de

travail, qu'il conduit avec les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire, qu'il anime et coordonne.

Enfin, il contribue à la veille épidémiologique et à la traçabilité.

### CE QUI DIT LE CODE DU TRAVAIL :

➔ L'article L. 4624-1 (ancien article L. 241-10-1) :

Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs.

L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail. Ce dernier prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail.

Cet article intègre la jurisprudence constante qui permet à l'employeur comme au salarié de contester l'avis du médecin du travail.

## 2 Le médecin du travail : Indépendance professionnelle

L'indépendance du médecin du travail dans l'exercice de son activité est un élément essentiel de la déontologie de cette profession, qui a été consacré par les textes.

L'article R. 4127-5 du Code de la Santé publique précise à cet égard que « le médecin ne peut aliéner son indépendance professionnelle sous quelque forme que ce soit ».

De même, l'article R. 4127-95 du même code prévoit que, « le fait pour un médecin d'être lié dans son exercice professionnel par un contrat ou un statut à un autre médecin, une

administration, une collectivité ou tout autre organisme public ou privé n'enlève rien à ses devoirs professionnels et en particulier à ses obligations concernant le secret professionnel et l'indépendance de ses décisions. En aucune circonstance, le médecin ne peut accepter de limitation à son indépendance dans son exercice médical de la part du médecin, de l'entreprise ou de l'organisme qui l'emploie. Il doit toujours agir, en priorité, dans l'intérêt des personnes et de leur sécurité ou sein des entreprises ou des collectivités où il exerce ».

Cette indépendance est non seulement reconnue sur un plan réglementaire, mais également au niveau législatif.

L'article L. 162-2 du Code de la Sécurité Sociale dispose que « dans l'intérêt des assurés sociaux et de la santé publique, le respect de la liberté d'exercice et de l'indépendance professionnelle et morale des médecins est assuré conformément aux principes déontologiques fondamentaux que sont le libre choix du médecin par le malade, la liberté de prescription du médecin, le secret professionnel... ».

### **3 Actions de l'équipe pluridisciplinaire en milieu de travail**

Les actions sur le milieu de travail sont prévues à l'article R 4624-1 du Code du travail, elles s'inscrivent dans les missions des services de santé au travail (article L. 4622-2 du Code du travail).

Elles sont :

- ▶ Visite des lieux de travail ;
- ▶ Étude de postes en vue de l'amélioration des conditions de travail, de leur adaptation dans certaines situations ou du maintien dans l'emploi ;
- ▶ Identification et l'analyse des risques professionnels ;
- ▶ Élaboration et la mise à jour de la fiche d'entreprise ;
- ▶ Délivrance de conseils en matière d'organisation des secours et des services d'urgence ;
- ▶ participation aux réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;
- ▶ Réalisation de mesures météorologiques ;
- ▶ Animation de campagnes d'information et de sensibilisation aux questions de santé publique en rapport avec l'activité professionnelle ;

- ▶ Enquêtes épidémiologiques ;
- ▶ Formation aux risques spécifiques ;
- ▶ Étude de toute nouvelle technique de production ;
- ▶ Élaboration des actions de formation à la sécurité prévues à l'article L. 4141-2 et à celle des secouristes.

L'article R. 4624-2 précise que :

- ▶ Les actions sur les lieux de travail sont conduites par le médecin du travail : lorsqu'il s'agit d'un service autonome
- ▶ Les actions sur le milieu de travail sont conduites par l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail, sous la conduite du médecin du travail : dans les entreprises qui adhèrent à un service interentreprises de santé au travail

Selon l'article R 4624-3, le médecin du travail a libre accès aux lieux de travail, pour réaliser des visites à sa demande, ou à la demande du CSSCT ou du CSE. Cette disposition n'a pas été étendue à l'ensemble de l'équipe pluridisciplinaire.

Selon l'article R 4624-4, le médecin du travail consacre le tiers de son temps de travail aux actions en milieu de travail, soit au moins 150 demi-journées de travail effectif chaque année pour un médecin à temps plein.

Dans tous les cas, le médecin du travail, ou dans les services interentreprises l'équipe pluridisciplinaire :

- ▶ est informé de la nature des produits utilisés, l'employeur transmet les fiches de données de sécurité (délivrées par le fournisseur des produits) (article R 4624-4 du Code du travail)
- ▶ a accès à tous les documents non-nominatifs rendus obligatoire par la présente partie (article R 4624-5 du Code du travail)
- ▶ transmettent à l'employeur les rapports et les résultats des études menées dans le cadre de l'intervention en milieu de travail (article R 4624-8 du Code du travail)

Il est interdit au médecin du travail et à l'équipe pluridisciplinaire de révéler les secrets de fabrication et les procédés d'exploitation dont ils pourraient avoir connaissance dans l'exercice de leurs fonctions (article R 4624-9 du Code du travail).

Le médecin du travail peut faire réaliser des prélèvements et des mesures aux fins d'analyse,

prises en charge par l'employeur (article R 4624-7 du Code du travail).

Le médecin doit y consacrer le tiers de son temps (soit 150 demi-journées par an de travail effectif).

Il est le conseiller de tous les acteurs de l'entreprise notamment en ce qui concerne :

- ▶ L'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise,
- ▶ L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine,

- ▶ La protection des travailleurs contre l'ensemble des nuisances (risques d'AT, produits dangereux...),
- ▶ L'hygiène générale et l'hygiène dans les services de la restauration,
- ▶ L'éducation sanitaire en rapport avec l'activité professionnelle,
- ▶ La construction ou les aménagements nouveaux,
- ▶ Les modifications apportées aux équipements,
- ▶ La mise en place ou la modification de l'organisation du travail de nuit.

### **EXEMPLE DE SAISIE DU MÉDECIN DU TRAVAIL**

Monsieur,

Suite aux événements récents concernant l'apparition d'un nouveau virus nommé le COVID 19 qui expose les salariés de notre entreprise à de nouveaux risques professionnels et un risque vital, le comité social et économique représenté par sa/son secrétaire Mme/Mr..... vous saisi dans le cadre de votre rôle et responsabilité de médecin du travail consistant à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé et comme le code du travail le prévoit, de bien vouloir nous rendre un avis détaillé et écrit sur les mesures à prendre dans le cadre de cette épidémie et dans le respect des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail et des 9 grands principes de prévention.

Votre rôle principal étant de conseiller l'employeur, les travailleurs, les représentants du personnel, vous comprendrez aisément que nous sollicitons votre avis éclairé face à l'apparition de ce nouveau risque dans l'entreprise comme la loi le prévoit.

Comme cela est prévu dans la loi nous vous demandons de conseiller également notre employeur, notamment en participant à l'évaluation de ce risque dans le cadre de l'élaboration de la fiche d'entreprise et dans le cadre de votre action sur le milieu de travail, que vous pouvez conduire avec les autres membres de votre équipe pluridisciplinaire, que vous animez et coordonnez afin de contribuer à la veille épidémiologique et à la traçabilité lié à ce virus.

Afin de répondre à votre mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail en conseillant notre employeur, et les représentants du personnel sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, vous pourrez :

- Faire réaliser des prélèvements et des mesures aux fins d'analyse, prises en charge par l'employeur,
- Participer au suivi et contribuer à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire liée au COVID 19,
- Avoir libre accès aux lieux de travail, pour réaliser ces visites suite à notre demande,
- Transmettre à notre employeur les rapports et les résultats des études menées dans le cadre de l'intervention en milieu de travail.

Nous ne doutons pas que l'indépendance dans l'exercice de votre activité soit un élément essentiel de la déontologie de votre profession.

Bien cordialement,

Signature



# LE DROIT D'ALERTE ET LE RÔLE DU CSE CSSCT

## ➔ Rôle du CSE : Quelles sont les dispositions applicables dans les entreprises de moins de 50 salariés ?

Dans les entreprises d'au moins 11 salariés (seuil de mise en place du CSE) et de moins de 50 salariés, la délégation du personnel au CSE a pour mission, outre la présentation des réclamations individuelles et collectives, de contribuer à la promotion de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise. Elle peut, à ce titre, réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel, dans les conditions mentionnées ci-dessous.

Le comité dispose du droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes et en cas de danger grave et imminent.

Les missions de la délégation du personnel du CSE s'exercent au profit des salariés de l'entreprise et des autres travailleurs (salariés temporaires, stagiaires...) mentionnés à l'article L. 2312-6 du code du travail.

Les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle. Il pourra s'agir, par exemple, du respect des règles relatives à la prévention des risques professionnels, aux règles de sécurité, à la lutte contre le harcèlement ou les discriminations, etc.

## ➔ Quelles sont les dispositions applicables dans les entreprises d'au moins 50 salariés ?

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSE procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs (salarié, stagiaire...), notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail

Le CSE mis en place dans les entreprises d'au moins 50 salariés exerce également les attributions reconnues à la délégation du personnel au CSE dans les entreprises de 11 à moins de 50 salariés.

Dans les établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base et les autres établissements mentionnés à l'article L. 4521-1 du code du travail (notamment les sites classés « Seveso »), le CSE et la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) obligatoirement mise en place, disposent de prérogatives particulières et de moyens élargis. Les dispositions applicables à ces établissements figurent notamment aux articles L. 4523-1 à L. 4526-1 du Code du travail.

## ➔ De quels moyens dispose le CSE dans le cadre de ses attributions dans les domaines de la santé, de la sécurité et des conditions de travail ?

Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), ces commissions se voient confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité (par exemple les enquêtes mentionnées ci-dessous) relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du comité.

## ➔ Enquête en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles

Les enquêtes du CSE, en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel sont réalisées par une délégation comprenant au moins :

- 1 L'employeur ou un représentant désigné par lui ;
- 2 Un représentant du personnel siégeant à ce comité.

Pour mener à bien leur mission, les membres du CSE (ou le cas échéant de la CSSCT) peuvent se faire présenter l'ensemble des livres, registres et documents non-nominatifs rendus obligatoires par la quatrième partie du code du travail relative à la santé et à la sécurité au travail (il pourra s'agir, par exemple, du « document unique d'évaluation des risques »).

En outre, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE :

- ▶ procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail ;



- ▶ peut demander à entendre le chef d'une entreprise voisine dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières, et doit être tenu informé des suites réservées à ses observations ;
- ▶ peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée.

Visites de l'agent de contrôle de l'inspection du travail

Lors des visites de l'agent de contrôle de l'inspection du travail, les membres de la délégation du personnel au CSE sont informés de sa présence par l'employeur et peuvent présenter leurs observations. L'agent de contrôle se fait accompagner par un membre de la délégation du personnel du comité, si ce dernier le souhaite.

### ➔ Le droit d'alerte

Un droit d'alerte est reconnu à tout membre de la délégation du personnel au CSE :

- ▶ en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale, dans les conditions prévues par l'article L. 2312-59 du code du travail ;
- ▶ en cas de danger grave et imminent, dans les conditions prévues par les articles L. 4132-1 à L. 4132-5 du code du travail.

Au même titre que les réunions du CSE, est également rémunéré comme temps de travail effectif, le temps passé par les membres de la délégation du personnel du CSE :

- ▶ à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent mentionnée ci-dessus ;
- ▶ aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave.

En outre, ce temps n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE. Les dispositions mentionnées ci-dessus sont applicables dans toutes les entreprises dotées d'un CSE, quel que soit l'effectif.

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

Un danger imminent signifie

que dans un délai très rapproché, un accident ou une maladie professionnelle peut se produire. Le risque à effet différé fait partie de la notion de danger grave et imminent. Il n'est pas nécessaire que le dommage se produise de manière imminente, c'est l'exposition qui doit être imminente.

### Ce que dit l'article L. 2312-59 du code du travail :

« Si un membre de la délégation du personnel au comité social et économique constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur.

**L'alinéa 2** stipule que « L'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation. »

**L'alinéa 3** prévoit ce que les élus au CSE peuvent faire en cas de d'absence d'action de l'employeur ou de divergence de vues : « En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au comité social et économique si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés.

**L'alinéa 4** encadre l'intervention du CPH : « Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.

### ➔ Le droit de retrait du salarié

#### Ce que dit l'article L. 4131-1 du 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.

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 résultant notamment d'une défectuosité du système de protection. »

DANGER GRAVE ET IMMIMENT		
N° du constat	Date du constat	Heure du constat
Lieu du constat		
Description du danger grave et imminent constaté		
Nom du ou des agents exposés au danger constaté et vice		
Nom et fonction du représentant de l'entreprise qui a été alerté et vice		
Mesures prises		
Visa (Autorité compétente ou représentant, agent(s) exposé(s), CHSCT ou représentant du personnel ...)		
Page 01		



# ACCIDENT DU TRAVAIL / MALADIE À CARACTÈRE PROFESSIONNEL (AT-MP)

## ➔ La qualification du coronavirus en accident de travail.

En application de l'article L411-1 du Code de la Sécurité Sociale, « est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise ».

De façon constante, la Cour de cassation considère que constitue un accident du travail "un événement ou une série d'événements survenus à des dates certaines par le fait ou à l'occasion du travail, dont il est résulté une lésion corporelle quelle que soit la date d'apparition de celle-ci".

Selon la jurisprudence, l'accident implique une lésion du corps humain apparaissant au temps et au lieu du travail ou dans un temps voisin (Cass. Soc., 15 juin 1983, no 82-12.786, Bull. civ. V, p. 234 ; Cass. Soc., 17 févr. 1988, no 86-10.447, Bull. civ. V, p. 73).

Concrètement, les risques de contamination au coronavirus peuvent s'inscrire dans le cadre de la législation professionnelle. En effet, un patient ou un salarié infecté peut contaminer un ou plusieurs collègues. Le coronavirus se transmet entre les humains par la salive, les gouttelettes (toux, éternuements), par contacts rapprochés avec des malades et par contact avec des surfaces contaminées.

Ainsi, les trois conditions sont remplies à savoir :

- ▶ Une lésion corporelle,
- ▶ Un fait lié au travail,
- ▶ Un événement soudain.

Il incombe à l'employeur qui conteste le caractère professionnel d'un accident de démontrer que le salarié s'était soustrait à son autorité, que la lésion qui s'est manifestée au temps et au lieu du travail a une cause totalement étrangère au travail.

La présomption d'imputabilité pourra être écartée notamment grâce aux demandes d'expertise judiciaire. À ce sujet, l'employeur pourrait recourir aux enquêtes réalisées par l'agence régionale de santé qui retracent la chaîne de contamination du patient dans trois cas sur quatre.

## ➔ La qualification du coronavirus en maladie à caractère professionnel.

S'agissant de la qualification de maladie professionnelle, celle-ci suppose une exposition plus ou moins prolongée à un risque qui existe lors de l'exercice habituel de la profession. Le salarié devra rapporter

la preuve que l'infection est survenue par le fait ou à l'occasion du travail. En outre, à supposer que le salarié souhaite déclarer une maladie professionnelle, étant donné que l'affection n'est pas dans un tableau, elle doit passer par le comité régional de reconnaissance de maladie professionnelle (CRRMP) et le salarié doit souffrir d'IPP au moins égal à 25 %. Ce qui n'est pas aisé en pratique. Néanmoins, ceci demeure possible notamment pour les salariés des cliniques lesquels seront certainement exposés de manière prolongée au risque.

### LES RÉFLEXES À ADOPTER S'AGISSANT DE LA PROCÉDURE D'INSTRUCTION AT/MP

Depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle procédure d'instruction des AT/MP, l'employeur peut émettre des réserves, le décret a instauré un délai de 10 jours franc à compter de la DAT pour formuler des réserves.

Par ailleurs, s'agissant des maladies professionnelles, la déclaration de maladie accompagnée du certificat médical initial doit être adressée par la victime ou ses ayants droit à la caisse dans les 15 jours qui suivent la cessation du travail.

Rappel : Procédure à réaliser pour déclarer une maladie à caractère professionnelle

- ▶ **Le médecin établit une déclaration sur un carnet à souche spécifique (disponible auprès des organismes de Sécurité Sociale) ;**
- ▶ **Cette déclaration est adressée par le médecin à l'inspecteur du travail en charge de l'entreprise où travaille le salarié qui a fait l'objet de cette déclaration ;**
- ▶ **L'inspecteur du travail étudie cette déclaration, fait une enquête, en liaison avec le médecin inspecteur du travail, dans un objectif de prévention au poste de travail ;**
- ▶ **Un Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles, CRRMP, est composé d'experts médicaux ;**
- ▶ **Il apprécie le lien de causalité entre la maladie et le travail habituel de la victime ;**
- ▶ **L'avis du comité s'impose à la Caisse d'assurance-maladie.**

Le dossier constitué par la Caisse d'assurance-maladie doit comprendre :

- ▶ **un avis du médecin du travail de l'entreprise du salarié ;**
- ▶ **un rapport de l'employeur qui permet d'apprécier les conditions d'exposition du salarié au risque professionnel.**



SANTÉ TRAVAIL

# LA FAUTE INEXCUSABLE DE L'EMPLOYEUR.

Pour rappel, en matière de santé et sécurité au travail, les employeurs sont responsables de la santé physique et morale des salariés. Ceci implique que les employeurs doivent prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

En application de l'article L. 4121-1 du Code du travail, ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels ; des actions d'information et de formation et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. En outre, les employeurs doivent veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Concrètement, l'employeur doit informer et former les salariés en donnant des consignes claires et précises, notamment aux salariés fragiles ou en contact direct avec la clientèle.

Pour prévenir la propagation du coronavirus, l'employeur doit mettre en place le télétravail pour les salariés qui sont en mesure de travailler à distance.

En outre, il doit afficher toutes les recommandations de prévention (mesures classiques d'hygiène).

Il est de jurisprudence constante que « commet une faute inexcusable, l'employeur qui avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé son salarié et qui s'est abstenu de prendre les mesures destinées à l'en préserver ».

En pratique, il est certain que depuis la publication du décret du 17 mars 2020 limitant les sorties en cas d'extrêmes nécessités, les chefs d'entreprise ont conscience du danger lié au coronavirus.

Il est donc recommandé de prendre l'ensemble des mesures préventives nécessaires, en cas d'abstention de mesures préventives, la faute inexcusable peut d'être retenue par les tribunaux. Considérant les informations sur la gestion des stocks stratégiques de matériels de protection face aux épidémies contenues dans les rapports parlementaires du 6 mai 2009 et du 15 juillet 2015 :

« Concernant les populations cibles pour les masques, la doctrine gouvernementale est en cours de redéfinition. Toutefois, une nouvelle doctrine du SGDSN a d'ores et déjà établi que **le stock national géré par l'EPRUS concernerait désormais uniquement les masques de protection chirurgicaux** à l'attention des personnes malades et

de leurs contacts, tandis que la constitution de stocks de masques de protection des personnels de santé (notamment les masques FFP2) était désormais à la charge des employeurs. ».

## ↳ Comment réagir dans nos établissements ? Que peut-on faire quand on est élu.e CSE ?

Comme d'habitude, il faut agir en concertation avec le syndicat, informer les salariés, être à l'écoute de leurs remarques et de leur ressenti, essayer de répondre à leurs questions, les amener avec le syndicat à formuler des revendications et les porter dans vos instances. Le nombre des salariés qui se mobilisent et qui nous font confiance est un enjeu fondamental. Certes, ce n'est pas évident dans la période, car tout le monde est un peu blasté, mais nous pouvons les aider.

Techniquement :

- ▶ Il nous faut relever tous les dysfonctionnements et accumuler les éléments pour monter des dossiers **dès maintenant**. Ce sont ces dossiers qui nous permettront de nous défendre, de faire reconnaître les fautes de nos employeurs et de faire indemniser celles et ceux d'entre nous qui seront le plus durement touchés. Les employeurs ont l'obligation de préserver notre santé et ils étaient dans l'obligation de constituer des stocks d'équipement.
- ▶ Déposez des DGI par l'intermédiaire des CSE (alertes Danger Grave et Imminents - prérogative de chaque membre du CSE). Cette démarche facilitera les droits de retraits (droit individuel) et les indemnisations au titre de la faute inexcusable de l'employeur : avec un DGI en cas de reconnaissance d'AT/MP, cette faute sera automatiquement reconnue. C'est seulement la faute inexcusable qui permet d'obtenir des indemnisations significatives.
- ▶ Constituez les dossiers, pour cela :
  - Écrivez des notes précises
  - Décrivez les protocoles ou l'absence de protocoles
  - Prenez des photos
  - Enregistrez des témoignages audios avec l'accord des personnes.
  - Scannez les notes de service
  - Enregistrez-en pdf les mails que vous envoyez et que vous recevez, les témoignages, etc...

- Demandez des CSE exceptionnels Covid ou des réunions CSSCT. Ne vous contentez pas de réunions informelles.
- Obligez-le l'employeur à actualiser le DUERP (document unique d'évaluation des risques pro).
- Obligez-le à vous fournir les fiches sécurité des produits de nettoyage, et de tous les équipements de sécurité : gants, blouses, sur-blouses, lunettes, masques.
- Demandez-lui de fournir des attestations des fabricants de produits antiseptiques et de savons qui certifient que leurs produits sont efficaces à 100 % contre le Covid 19.
- Obligez-le à produire des écrits descriptifs des procédures qu'il met en œuvre, de ses stocks et de ses commandes d'EPI
- Sollicitez les inspections du travail et les médecins du travail

En cas de suspicion d'avoir contracté le Covid sur son lieu de travail (s'il y a des cas par exemple) mettez-vous en accident de travail (mieux que maladie pro et on pourra changer si nécessaire ensuite). Vous n'avez rien à perdre à vous mettre en AT vous ne risquez qu'un refus de la Sécu qui transformera l'arrêt en arrêt maladie normal et on pourra même contester cette décision.

### **INFO PRATICO PRATIQUE**

Pour faciliter le classement et la consultation de vos pièces, prenez l'habitude :

- ▶ De les dater et titrer (exemple : année-mois-jour-titre) vos documents
- ▶ un élément = un document (pas plusieurs éléments par document)

En procédant ainsi vous divisez par 3 ou 4 le travail des juristes qui vont vous aider.

#### **Plus d'info sur le site fédéral :**

Covid-19 : les conditions d'exercice du droit de retrait - le droit d'alerte DGI dans le secteur privé ou la Fonction Publique Hospitalière

*<http://www.sante.cgt.fr/Covid-19-Les-conditions-d-exercice-du-droit-de-retrait-Le-droit-d-alerte-DGI>*