



Flash Info LDAJ Covid-19

Fédération CGT Santé Action Sociale

Covid-19 : Les obligations des employeurs et un guide pratique à l'usage des syndicats, des USD et des représentants du personnel

Dans cette période de crise sanitaire, certains employeurs du secteur privé ou de la fonction publique hospitalière tentent de profiter de la situation actuelle et de l'évolution rapide des dispositions légales ou réglementaires du droit du travail pour ne pas respecter les droits des salariés du secteur sanitaire, social ou médico-social.

Dans ce numéro, le secteur LDAJ rappelle les obligations qui s'appliquent aux employeurs privés ou publics et propose des outils pratiques à mettre en oeuvre pour la défense et la protections des droits salariés et des représentants du personnel dans les instances.

Les obligations de sécurité des employeurs à faire respecter dans tous les établissements

Les principes généraux de prévention en matière de santé et de sécurité au travail, prévues par les articles L. 4121-1 et suivants du Code du travail, sont des obligations qui s'appliquent à l'ensemble des employeurs des établissements privés ou publics, y compris dans le cadre de la crise sanitaire du Covid-19.

Ainsi, **l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.** Cela comprend des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information, de formation, la mise en place d'une organisation et de moyens matériels adaptés. Pour le Covid-19, cela concerne les gestes barrières et les mesures de décontamination.

L'employeur doit veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et **doit mettre en oeuvre les mesures prévues sur le fondement des principes généraux de prévention pour éviter les risques pour les salariés et garantir un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.** Ces éléments sont à porter à la connaissance des employeurs.

La mise à jour du DUER - Document unique d'évaluation des risques - avec le Covid-19

Les articles R. 4121-1 à R. 4121-4 du Code du travail prévoient l'obligation pour les employeurs privés ou publics de transcrire et de mettre à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède.

La mise à jour du document unique d'évaluation des risques est réalisée, entre autres, lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie. **La situation sanitaire du Covid-19 nécessite l'obligation faite pour l'employeur de mettre à jour le DUER.**



Pour rappel, le DUER est tenu à la disposition, entre autres, des travailleurs, du médecin du travail, de l'inspection du travail et des membres de la délégation du personnel au CSE ou du CHSCT.

De plus, dans les établissements dotés d'un comité social et économique ou d'un CHSCT, le document unique d'évaluation des risques doit être utilisé pour l'établissement du rapport et du programme de prévention des risques professionnels annuels.

Laisser des écrits de toutes les interventions des syndicats et des représentants du personnel

En cas de constatation de situations de travail mettant en cause la sécurité ou la santé physique et mentale des travailleurs, les syndicats, USD, représentants du personnel dans les IRP, doivent interpeller leur direction par écrit en signalant les dysfonctionnements constatés.

Cela doit concerner toutes les démarches, courriers, écrits, signalements, droit d'alerte DGI, procès verbaux des instances,.. qui doivent être envoyés en recommandé avec AR ou remise en main propre contre signature et conservés en copie **pour servir à l'appui d'éventuelles actions juridiques à engager après avis d'un avocat spécialisé**. Cela doit aussi concerner tous les courriers envoyés aux ARS, Préfecture, Ministère,...

Demander à l'employeur de motiver sa réponse

A chaque fois que l'employeur annonce une modification ou une dérogation dans l'organisation du travail, des congés, ou en lien avec les conditions de travail des salariés, les syndicats doivent demander le fondement légal ou réglementaire de cette demande au regard d'un texte publié ou ayant été modifié récemment (référence dans Code du travail, dans une CCN, d'une loi, ordonnance, Décret du temps de travail dans la FPH,..).

Attention, car, sauf mention expressément prévue, les textes concernant les salariés du secteur privé ne s'applique pas aux agents de la fonction publique hospitalière.

Faire respecter le droit syndical et les missions des représentants du personnel

La crise sanitaire actuelle ne suffit pas pour déroger au respect du droit syndical dans chaque établissement. Cela concerne, entre autres, l'attribution des heures de délégation, l'accès au local syndical, la circulation des représentant du personnel, la réunion des IRP,...

De même, **les instances représentatives du personnel conservent leurs missions spécifiques et doivent être consultées sur les sujets de leurs compétences** (CSE, CTE, CHSCT,...).

Déposer des droits d'alerte Danger grave et imminent - Réunion CHSCT extraordinaire

Les représentants du personnel au CSE et/ou CHSCT dans la fonction publique hospitalière doivent déposer **des droits d'alerte DGI à chaque fois que les représentant du personnel constatent des situation de travail mettant en danger les salariés des établissement**. De même, il est possible de demander des réunions extraordinaires du CHSCT dans la FPH (Art L. 4614-10 du Code du travail).

Le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur est de droit pour les salariés qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un représentant du personnel au CSE ou CHSCT avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé.



Les démarches écrites de signalement de DGI et les procès verbaux des réunions des IRP pourront servir à l'appui d'actions juridiques à engager après avis d'un avocat.

Contactez la médecine du travail et l'inspection du travail

L'inspection du travail et la médecine du travail doivent être interpellées pour signalement à chaque fois qu'une situation de danger pour la santé physique des salariés est constatée dans l'établissement.

Demandez la protection fonctionnelle pour les agents publics

L'article 11 de la Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 **prévoit que la collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne**, les violences, dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. **Dans ce cadre, l'administration est tenue de réparer le préjudice qui en est résulté.**

La protection peut aussi être accordée, à leur demande, **au conjoint, au concubin ou au partenaire lié par un pacte civil de solidarité qui engage une instance civile ou pénale contre les auteurs d'atteintes volontaires à la vie du fonctionnaire** du fait des fonctions exercées par celui-ci. En l'absence d'action engagée par le conjoint, le concubin ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité, la protection peut être accordée aux enfants ou, à défaut, aux ascendants directs du fonctionnaire qui engagent une telle action.

L'absence de protection des agents face à l'exposition au risque Covid-19 peut justifier la demande de protection fonctionnelle des agents concernés.

Cette demande de protection fonctionnelle doit être adressée par courrier recommandé avec AR auprès de la direction de l'établissement. Les modalités de mise en oeuvre de la protection fonctionnelle peut faire l'objet d'un point à inscrire à l'ordre du jour d'une réunion du CTE et CHSCT.

Demandez la reconnaissance du Covid-19 en maladie professionnelle

A ce jour, malgré les annonces du Gouvernement sur la reconnaissance de la maladie Covid-19 en maladie professionnelle, aucun texte n'a été publié à ce sujet pour modifier le tableau des maladies professionnelles prévues dans le Code de la sécurité sociale pour les salariés du secteur privé ou les fonctionnaires ou prévoir cette reconnaissance systématique pour les agents de la fonction publique.

Dans la fonction publique, l'article 21 bis de la Loi 83-634 sur la présomption d'imputabilité au service d'une maladie professionnelle n'a pas été modifié pour y intégrer le Covid-19. Néanmoins, les salariés exposés et contaminés par le Covid-19 peuvent en demander la reconnaissance en maladie professionnelle. **Un Flash Info LDAJ abordera ce sujet dans un prochain numéro.**

Consultez un avocat en amont des actions juridiques

Il est important de préciser que le cadre législatif et réglementaire évoluant presque tous les jours, **le secteur LDAJ assure une veille juridique spécifique sur la situation sanitaire du Covid-19** et tous les textes publiés en vigueur sont disponibles sur le site fédéral.

Ainsi, avant d'engager une action juridique, il est impératif d'informer le secteur LDAJ pour nous permettre de donner un avis en amont et de prendre contact impérativement un avocat spécialisé.

Le secteur LDAJ de la Fédération CGT Santé Action Sociale