



# Les visios-syndicales du CEFI

## Fiche Formation Syndicale n° 7

### INSPECTION DU TRAVAIL, MÉDECINE DU TRAVAIL, CARSAT ...

#### QUELLES INITIATIVES ET CONTACTS POSSIBLES DES CSE DANS LE CONTEXTE DE L'ÉPIDÉMIE DE CORONAVIRUS ?

Les équipes syndicales et les élu-es en CSE sont parfois en difficulté quand l'employeur n'applique pas les dispositions du Code du travail ou quand les arguments sur les risques sur la santé se contentent d'imposer des « mesures barrières » bien souvent inapplicables aux salarié-es.

Dans ce contexte, que peut-on demander aux inspections du travail, aux médecins du travail et aux agents de la CARSAT ? Quelles sont les initiatives possibles de ces trois acteurs institutionnels ?

L'objectif de la formation est notamment :

- de rappeler le rôle et les moyens de l'Inspection du travail, de la médecine du travail, et de la CARSAT dans cette période de pandémie ;
- de faire un premier bilan de ce que les équipes syndicales ont obtenu avec eux ( courriels, mises en demeure, décisions de justice...) mais aussi des lourdeurs, difficultés et insuffisances dans certaines situations. ;
- de réfléchir aux pratiques à développer et aux initiatives pour faire bouger les employeurs.

#### INSPECTION DU TRAVAIL, MÉDECINE DU TRAVAIL et CARSAT

Les trois « institutions » ont des prérogatives particulières. Pour résumer :

- **l'inspection du travail** fait appliquer la législation du travail (Code du travail, conventions collectives, accords d'entreprise, etc.) ;
- le rôle du **médecin du travail** est exclusivement préventif qui consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.
- **la CARSAT** est dans une logique assurantielle qui a pour mission d'inciter les employeurs à améliorer les conditions de travail et de faire baisser les AT/MP ;

**C'est le plus souvent la combinaison d'interventions qui permet d'avancer.**

## **CONTACTER ET/OU SAISIR L'INSPECTION DU TRAVAIL**

Nous avons connaissance aujourd'hui d'initiatives d'inspectrices et d'inspecteurs du travail qui sont intervenus dans les entreprises dans cette période de risques de contamination du virus COVID 19. Cela est notamment le cas à la suite d'alertes pour situations de danger grave et imminent .

Mais depuis l'arrivée de la pandémie et le début des mesures de confinement, les inspectrices et inspecteurs du travail travaillent sous contrôle de leur propre Direction avec des injonctions de la Direction Générale du travail ( DGT) peu compatibles avec leur statut. Le message du Gouvernement fait passer la protection de la santé des salarié·es et le respect du Code du travail **après** la continuité de l'activité économique des entreprises.

Les pouvoirs de l'inspection du travail existent pourtant toujours même si leur mise en œuvre est plus difficile en ce moment pour plusieurs raisons :

- une Direction Générale du Travail (DGT) qui, par notes successives, n'a de cesse de contrôler l'activité des agents de contrôle en ayant un regard voire une main mise sur leurs pouvoirs (n'intervenir que sur les DGI en lien avec la hiérarchie, et pour certaines grosses boîtes c'est validé par le ministère, n'intervenir également qu'en cas d' AT graves et mortels, et en cas d' atteintes à la dignité, harcèlement... et très récemment la DGT « a autorisé » l'inspection du travail à intervenir pour contrôler les établissements alimentaires),
- une DGT qui fustige toute intervention de l'IT pour rappeler les obligations légales de l'employeur sur les principes généraux de prévention et les risques biologiques. La DGT a établi des fiches par secteur mais elle ne rappelle aucunement les obligations de l'employeur et sa responsabilité dans ses obligations de moyens renforcés (elle parle d'obligation de moyens seulement!),
- le télétravail de la majorité des agents de contrôle et l'absence de moyens matériels pour aller contrôler en toute sécurité. Si contrôle il doit y avoir, il doit être validé par la hiérarchie.

Dans ce contexte, l'inspection du travail n'a jamais été aussi muselée. Le gouvernement pousse à la reprise du travail alors que ce sont des contrôles et des moyens d'action renforcés qu'il faudrait. Un nouveau pouvoir serait nécessaire pour arrêter l'activité si les mesures prises par les employeurs ne sont pas suffisantes pour préserver la santé des travailleurs comme c'est possible pour l'amiante, les équipements de travail, chute de hauteur. Mais cela n'est pas d'actualité pour le ministère du travail.

**La France a pourtant ratifié, en 1950, la convention n° 81 sur l'inspection du travail adoptée par l'Organisation internationale du travail (OIT) en 1947. L'article 6 de la convention** indique notamment : « Le personnel de l'inspection sera composé de fonctionnaires publics dont le statut et les conditions de service leur assurent la stabilité dans leur emploi et les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure indue »

**Malgré ces difficultés, il ne faut pas s'interdire de saisir l'inspection du travail**

*Article L. 2312-5 [...] : « Les membres de la délégation du personnel du comité 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. »*

**L'agent de contrôle de l'inspection du travail** est invité aux réunions :

- CSSCT et aux réunions portant sur les attributions du CSE en matière de SSCT
- organisées suite à un accident ayant entraîné ou pu entraîner des conséquences graves
- du CSE consécutives à un accident de travail ayant entraîné un arrêt de travail d'au moins 8 huit jours ou à une maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

**Les moyens de l'inspection du travail :**

Les agent-es de contrôle ont un droit d'entrée dans les entreprises. Ils sont autorisés à pénétrer librement, sans avertissement préalable, sans qu'il soit fait obligation à l'employeur d'être présent lors de la visite. Ils ont la possibilité d'interroger soit seuls, soit en présence de témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise. La fonction de contrôle est assortie de pouvoirs et de prérogatives visant à la répression des infractions. L'inspection du travail dispose d'un pouvoir d'appréciation dans les suites qu'il donne à ses constats. Il peut interroger par courrier l'employeur à propos d'une situation dégradée dont il a connaissance, même préalablement à tout constat.

Quelques conseils aux équipes syndicales :

- envoyer systématiquement aux inspecteurs du travail copie des interventions faites en directions des employeurs ce qui nécessite d'intervenir par courriels, par des écrits sur le registre d'alerte DGI et des PV de CSE où nous développons des avis et interventions écrites
- appuyez vous sur des faits précis sur l'insuffisance d'évaluation des risques ( pas de DUERP mis à jour, pas de prise en compte du risque biologique, obligation de sécurité de résultat...)
- recenser les insuffisances de prévention (pas de gants, de masques, mesures non applicables etc.), des situations datées complétées par des documents de la Direction, par des photos etc.
- même si le Code du travail prévoit que c'est à l'employeur de prévenir l'IT notamment dans le cas d'une alerte DGI), prévenez l'inspection des initiatives que vous allez prendre.
- complétez les échanges mails par un appel à l'inspection, une demande d'échanges par téléphone (voir sur les sites de l'inspection les possibilités)

Il est important, quel que soit le mode d'action de l'Inspection du Travail, de laisser des traces écrites qui pourront toujours nous servir après la période de confinement devant la justice.

**L'inspection peut :**

**- Rédiger un article 40 du code de procédure pénale :**

*« Le procureur de la République reçoit les plaintes et les dénonciations et apprécie la suite à leur donner conformément aux dispositions de l'article 40-1. Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs. »* La mise en danger de la vie d'autrui peut par exemple être signalée au procureur.

**-Rédiger un PV sur l'absence de mesures d'hygiène sans passer par la mise en demeure préalable** car vu l'urgence celle-ci n'est pas appropriée (délai minimum de 8j : articles L.4721-4 + R.4721-5) lorsque les faits constatés présentent un danger grave ou imminent pour l'intégrité physique des travailleurs (article L.4721-5).

*Article L4721-5 « Par dérogation aux dispositions de l'article [L. 4721-4](#), les agents de contrôle de l'inspection du travail mentionnés à l'article [L. 8112-1](#) sont autorisés à dresser immédiatement procès-verbal, sans mise en demeure préalable, lorsque les faits qu'ils constatent présentent un danger grave ou imminent pour l'intégrité physique des travailleurs.*

*Le PV précise les circonstances de fait et les dispositions légales applicables à l'espèce. Ces dispositions ne font pas obstacle à la mise en œuvre de la procédure de référé prévue aux articles L. 4732-1 et L. 4732-2. »*

**- Rédiger un rapport sanction administrative à adresser au DIRECCTE** : (L.8115-1 et 3) avec une amende de 4000 euros max et appliqué autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés par le manquement (ça peut chiffrer !). Pas de possibilité pour l'IT d'arrêter l'activité mais il lui est possible de **sanctionner a posteriori l'employeur**. Mais là encore tout dépend de la volonté de la DIRECCTE de suivre l'agent de contrôle, et cela nécessite que les tribunaux fonctionnent normalement. **Ces mesures PV et sanctions administratives ne sont pas des mesures d'urgence.**

**Une mise en demeure du DIRECCTE** ( Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi ) est possible sur proposition de l'agent de contrôle pour absence d'évaluation des risques et mesures de prévention.

Cette action est possible sur la base de l'article L4721-1 du code du travail : « *Le DIRECCTE , sur le rapport de l'agent de contrôle de l'inspection du travail (...) constatant une situation dangereuse, peut mettre en demeure l'employeur de prendre toutes mesures utiles pour y remédier, si ce constat résulte : 1° D'un non-respect par l'employeur des principes généraux de prévention prévus par les articles L. 4121-1 à L. 4121-5 et [L. 4522-1](#) ; 2° D'une infraction à l'obligation générale de santé et de sécurité résultant des dispositions de l'article [L. 4221-1](#). »*

*L'article R 4721-1 du code du travail précise : « La mise en demeure du DIRECCTE,(...) , peut être adressée à l'employeur lorsque la situation dangereuse créant un risque professionnel trouve son origine, notamment : 1° Dans les conditions d'organisation du travail ou d'aménagement du poste de travail ; 2° Dans l'état des surfaces de circulation ; 3° Dans l'état de propreté et d'ordre des lieux de travail ; 4° Dans le stockage des matériaux et des produits de fabrication. »*

**Le référé judiciaire : une action efficace prise en urgence**

L'article L.4732-1 du code du travail donne le pouvoir aux inspecteurs du travail de saisir le juge: « *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. »*

Il s'agit d'un pouvoir propre à l'inspectrice ou à l'inspecteur du travail même si la hiérarchie veut avoir la main dessus. Il faut démontrer :

- une inobservation des dispositions du Code du travail listées dans l'article L4732-1
- que cette inobservation génère un «risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur»

L'assignation doit donc s'attacher à démontrer d'une part la violation de textes visés par l'article L4732-1 et l'existence du risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur en découlant. En l'occurrence il s'agira de démontrer que le non-respect de la partie relative à la prévention des risques biologiques (article L4421-1 et R4421-1 à R4426-13 du Code du travail) engendre un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur.

### **L'intérêt d'un référé par rapport à la mise en demeure du DIRECCTE**

Le référé reste le seul et unique pouvoir à la main de l'inspecteur du travail de A à Z : c'est lui le demandeur. L'administration n'a donc pas son mot à dire ni sur le fond ni sur la forme du référé. Il s'agit là d'un détail d'importance.

Contrairement à ce que tentera de faire croire le ministère du travail, il est possible dans de nombreux cas d'introduire un référé pour imposer les mesures de nature à prévenir le risque biologique dans une entreprise.

### **QUELQUES INTERVENTIONS DES INSPECTIONS DU TRAVAIL (QUESTIONNEMENTS, OBSERVATIONS ET DEMANDES AUX EMPLOYEURS) :**

#### **Rappel à l'employeur des obligations qui découlent du droit d'alerte (informatique):**

J'ai été informé qu'un danger grave et imminent avait été déposé le 16 mars 2020 par mél par les représentants du syndicat Solidaires au CSE. Selon les éléments en ma possession, il apparaîtrait qu'il concerne l'ensemble de l'entreprise et les mesures liées au COVID 19. La direction de l'entreprise n'aurait pas fait suite à cette alerte.

Je vous rappelle, qu'en application des articles L.4132-2 à 5 du Code du travail, dès qu'il a été avisé de l'existence d'une cause de danger grave et imminent, l'employeur ou son représentant a l'obligation de procéder à une enquête avec le membre du comité qui l'a ainsi avisé. Il doit prendre les dispositions propres à remédier à la situation de danger grave et imminent.

(...) Je vous saurais gré de me faire part de vos observations sur ces éléments et de régulariser, le cas échéant, la situation en application des dispositions ci-dessus rappelées



## Rappel à l'employeur des règles concernant les entreprises extérieures :

### II. **Entreprises extérieures et co-activité**

En premier lieu, je vous rappelle votre responsabilité en tant que donneur d'ordre en matière, notamment, de santé et sécurité. En tout état de cause, l'agent de contrôle de l'Inspection du travail qui aurait connaissance d'infractions sur ce sujet commises par l'entreprise extérieure, serait fondé à vous interpeller et à vous demander de mettre en demeure votre sous-traitant de mettre fin à l'infraction, et de justifier la démarche. (L8281-1 et R8281-1 et suivants du Code du travail).

En second lieu, je vous rappelle que vos agents sont en situation de co-activité avec les salariés des entreprises extérieures, ce qui implique l'analyse des risques pouvant résulter de l'interférence entre les activités, installations et matériels et matérialisée par le plan de prévention.

Il s'agit donc pour les employeurs de coopérer à la mise en œuvre des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail (R4511-5 et suivants du Code du travail).

Aussi, il vous appartient d'établir un plan de prévention avec chaque entreprise utilisatrice suite à une inspection commune à laquelle les CSE de l'entreprise utilisatrice et de l'entreprise extérieure sont invités.

Les instances représentatives du personnel ont accès aux plans de prévention et elles sont informées de leur mise à jour. Notez que la survenue d'un risque sanitaire majeur comme aujourd'hui, appelle **une mise à jour de ces documents**. Enfin, des inspections et réunions périodiques de coordination sont organisées à la demande motivée de deux représentants du personnel au CSE de l'entreprise utilisatrice ou bien de l'entreprise extérieure. Le CSE de l'entreprise utilisatrice procède, dans le cadre de ses missions, aux inspections et enquêtes sur les lieux de travail temporairement occupés par des travailleurs d'entreprises extérieures lorsqu'il peut y avoir des risques liés à l'interférence entre les activités, les installations et matériels des différentes entreprises (Article R 4514-1 à R 4514-10 du code du travail).

Par conséquent, **en coordination avec les employeurs des entreprises extérieures, vous réactualiserez les plans de prévention** au vu du risque épidémique actuelle, **vous associerez les représentants du personnel conformément aux dispositions susvisées** et, dans l'hypothèse où deux membres du CSE vous adresseraient une demande motivée conformément aux dispositions de l'article R4514-4 du Code du travail, je vous invite à organiser un réunion de coordination téléphonique avec les représentants du personnel de votre périmètre, des représentants de la direction et du personnel des entreprises extérieures, **afin de coordonner les mesures de prévention ayant pour objet de prévenir les risques liés à l'interférence** entre les activités, les installations et matériels des différentes entreprises présentes sur un même lieu de travail, notamment au vu de la crise sanitaire actuelle.

### Questions à l'employeur concernant la contestation de droits de retraits

Ainsi, dès lors qu'un salarié a eu un motif raisonnable de se croire menacé par un danger grave et imminent, il ne pourra pas lui être reproché de s'être retiré de cette situation. A défaut, la sanction sera annulée (pour exemple Cass. soc., 11 déc. 1986, n° 84-42.209).

**Ainsi vous voudrez bien me communiquer tout élément vous ayant permis de déterminer que les salariés ayant exercé leur droit de retrait n'étaient plus ou pas exposé à un danger grave et imminent vous permettant de leur demander la reprise du travail.**

## **Injonction à intervenir avec des masques FFP2 dans le secteur social :**

S'agissant spécifiquement du risque biologique les mesures suivantes énoncées à l'article R. 4424-3 du code du travail s'appliquent car, dans les circonstances pandémiques actuelles, votre activité implique actuellement l'utilisation non délibérée d'un agent biologique et l'évaluation des risques met en évidence un risque spécifique de contamination. Il faut donc respecter les dispositions suivantes de R 4424-3 :

« 1° Limitation au niveau le plus bas possible du nombre de travailleurs exposés ou susceptibles de l'être ;

2° Définition des processus de travail (...) visant à éviter ou à minimiser le risque de dissémination d'agents biologiques sur le lieu de travail ; »

;

Les mesures de prévention mises en œuvre intégreront dans les processus de travail à chaque fois que possible **les règles de distanciation, les gestes barrière et les mesures d'hygiène recommandées par les pouvoirs publics.**

**Compte tenu des caractéristiques de contamination aisée par le coronavirus le port de masques de type FFP2 est impératif pour vos personnels lorsqu'ils interviennent auprès des pensionnaires, ces masques étant fournis gratuitement en nombre suffisant (articles R 4323-91, 95).**

**Les travailleurs doivent recevoir une information claire sur les précautions et sur les mesures d'hygiène et de port d'EPI à mettre en œuvre afin de se protéger et d'éviter la propagation du virus, notamment par le contact avec des surfaces contaminées.**

Des mesures seront prises afin que les locaux et les équipements de travail soient désinfectés régulièrement. Des mesures d'aménagement du temps de travail (pauses régulières) doivent être mises en œuvre afin de permettre aux salariés de se laver les mains régulièrement. Du gel hydro-alcoolique et du savon est mis à disposition en tant que de besoin.

**L'ensemble des consignes doit être formalisé par écrit et vos représentants du personnel en CSE doivent être consultés sur ces consignes mentionnant la durée d'utilisation des EPI (R 4323-97). Vous voudrez bien consulter votre médecin du travail sur ces consignes (R 4624-1).**

## **Mise en demeure centre d'appel téléphonique :**

### **DÉCIDE**

**Article premier :** L'employeur, la société Téléperformance France et son directeur de centre à BLAGNAC sont mis en demeure sous 48 heures de mettre en œuvre toutes les actions résultant de l'évaluation des risques professionnels et ce dans le respect de l'article L4121-2 du code du travail et des mesures sanitaires prises par les autorités en procédant notamment :

- au nettoyage et à la désinfection totale du centre,
- au nettoyage et à la désinfection des postes de travail et sièges après chaque changement d'équipe,
- à la mise à disposition des salariés du gel hydro alcoolique à leur poste et dans les salles de pause ou à proximité immédiate
- à une organisation du travail sans rotation des équipes, pour celles dont le travail ne pourrait pas être organisé sous la forme du télétravail.
- à l'information des salariés souffrant des pathologies les exposant particulièrement virus afin d'assurer leur confinement en lien avec le médecin du travail

**Article second :** Au terme du délai prévu à l'article premier, l'employeur tiendra informé l'Inspecteur du Travail des mesures prises dûment justifiées.

Fait à Toulouse, le 23 mars 2020,

Le Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi de la région d'Occitanie,

## **Référé exécutoire sous 3 jours sous astreinte, ensuite de 500€ par jour**

JUDICIAIRE DE LILLE  
TRIBUNAL JUDICIAIRE DE LILLE  
-O-O-O-O-O-O-O-O-

Référés  
N° RG 20/00380 - N° Portalis DBZS-W-B7E-UNUU

ORDONNANCE DE RÉFÉRÉ  
DU 03 AVRIL 2020

**DEMANDEURS :**

M. L'INSPECTEUR DU TRAVAIL DE LA SECTION 03-09 de l'unité de contrôle 03 LILLE-EST de l'unité départementale Nord-Lille de la DIRECCTE Hauts de France, Mme

C

x

Comparante en personne

Disons que l'association ADAR devra :

- 1) Définir par écrit des critères de maintien ou d'aménagement des prestations, diffuser de manière systématique cette consigne selon sa hiérarchie interne, exiger qu'il lui soit rendu compte de la mise en oeuvre de la consigne et fixer un délai pour ce compte rendu et exiger que toute dérogation ou exception aux consignes soit préalablement justifiée et validée par une autorité hiérarchique clairement identifiée et joignable, le cas échéant en urgence ;
- 2) Etablir la liste des interventions supprimées et des interventions maintenues avec le motif de maintien ;
- 3) Définir par écrit les modalités de vérification, préalable à l'intervention à domicile, auprès des clients ou de leur famille, de l'existence de symptômes ou de l'existence d'un diagnostic de Covid-19 avéré ; puis diffuser de manière systématique cette consigne selon sa hiérarchie interne, exiger qu'il lui soit rendu compte de la mise en oeuvre de la consigne et exiger que toute dérogation ou exception aux consignes soit préalablement justifiée et validée par une autorité hiérarchique clairement identifiée et joignable, le cas échéant en urgence ;
- 4) Aviser les clients qu'il leur sera demandé de porter un masque simple lors de l'intervention de ses salariés dès lors que les clients présentent un symptôme ou qu'ils ont été diagnostiqués positifs et établir pour ses salariés une consigne afin qu'ils assurent l'effectivité de la mesure lorsqu'ils interviennent ; puis diffuser de manière systématique cette consigne selon sa hiérarchie interne et exiger que toute dérogation ou exception aux soit préalablement justifiée et validée par une autorité hiérarchique clairement identifiée et joignable, le cas échéant en urgence ;
- 5) Diffuser ses consignes relatives aux conditions d'intervention et à l'emploi des équipements de protection individuelle de manière uniforme et systématique, exiger des salariés qu'ils les respectent, vérifier la bonne exécution et exiger que toute dérogation ou exception aux soit préalablement justifiée et validée par une autorité hiérarchique clairement identifiée et joignable, le cas échéant en urgence ;
- 6) Identifier, par écrit, les types de risques encourus lors des différentes interventions dans la situation où le client peut être porteur du virus sans le savoir, dans celle où il présente des symptômes et dans celle où il est diagnostiqué positif ; puis donner des consignes précises aux salariés pour adapter les conditions d'intervention au domicile des clients et les équipements de protection individuelle adéquats à chaque situation ; fournir aux salariés tous les équipements de protection individuelle définis comme adéquats et si elle ne peut pas les procurer aux salariés, elle organiser différemment la prestation pour concilier l'éventuel besoin impérieux voire vital du client avec la protection de ses salariés ; puis elle devra en exiger le respect de ses consignes ;

L'extrait précédent est une partie d'un texte de 23 pages comportant beaucoup de précisions dans les 13 obligations imposées à l'employeur. Le jugement est disponible pour les équipes qui le souhaitent. Il concerne une association du social d'aide à la personne mais pourrait être utile pour d'autres secteurs. L'ordonnance de référé du tribunal judiciaire de Lille est un jugement très important. Il concerne un jugement qui intervient à la suite de la saisine du juge par l'inspectrice du travail à la suite d'un référé judiciaire sur la base de l'article L4732-1 du code du travail (voir la partie précédente sur le référé judiciaire).

## LA MÉDECINE DU TRAVAIL DANS LE CONTEXTE DU COVID19

Dans le contexte de l'épidémie de coronavirus, quelles sont les initiatives et prises de contact possibles avec les médecins du travail? Que peut-on leur demander dans le cadre du CSE ?

Une **Ordonnance du 1<sup>er</sup> avril** (si si !) 2020 prise en application de l'article 11 de la loi d'urgence sanitaire vient impacter les missions de la médecine du travail : « *Les services de santé au travail participent à la lutte contre la propagation du covid-19, notamment par : 1° La diffusion, à l'attention des employeurs et des salariés, de messages de prévention contre le risque de contagion ; 2° L'appui aux entreprises dans la définition et la mise en œuvre des mesures de prévention adéquates contre ce risque ; 3° L'accompagnement des entreprises amenées, par l'effet de la crise sanitaire, à accroître ou adapter leur activité* ».

**Arrêts de travail** La loi n'autorise pas le médecin du travail à signer des arrêts maladie, en temps normal. Par dérogation, l'ordonnance prévoit qu'il puisse prescrire ou renouveler les arrêts de travail liés au covid-19, que cela soit en cas d'infection, de suspicion d'infection, ou parce que le travailleur est considéré comme une personne présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie. « I. - *Par dérogation à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale, le médecin du travail peut prescrire et, le cas échéant, renouveler un arrêt de travail en cas d'infection ou de suspicion d'infection au covid-19 ou au titre des mesures de prévention prises en application de l'article L. 16-10-1 du même code.* II. - *Le médecin du travail peut procéder à des tests de dépistage du covid-19 selon un protocole défini par arrêté des ministres* ».

**Report des visites médicales** : toutes les visites médicales qui doivent avoir lieu sont reportées « *sauf lorsque le médecin du travail estime indispensable de maintenir la visite compte tenu notamment de l'état de santé du travailleur ou des caractéristiques de son poste de travail* ». Çà concerne :

- les visites d'information et de prévention du travailleur sans risque particulier,
- les visites pour les travailleurs en suivi individuel renforcé (SIR), y compris les visites visant à éventuellement enclencher une surveillance post-professionnelle pour les travailleurs en SIR qui partent à la retraite,
- les visites des intérimaires,
- les visites pour les travailleurs relevant du code rural et de la pêche maritime.

Pour les travailleurs en situation de handicap, les travailleurs de nuit et les travailleurs en suivi individuel renforcé, un décret précisera « *les exceptions ou conditions particulières* ».

**Report des actions en milieu de travail** : les services de santé au travail peuvent reporter ou aménager leurs interventions notamment les actions en milieu de travail, lorsqu'elles ne sont pas en rapport avec l'épidémie de covid-19, sauf si le médecin du travail estime que l'urgence ou la gravité des risques pour la santé des travailleurs justifie une intervention sans délai.

### Indépendance et déontologie du médecin du travail

Les médecins du travail ont un statut qui leur garantit une indépendance professionnelle. Ils doivent agir pour éviter les altérations de la santé à cause du travail. Légalement, ils sont notamment les conseillers des travailleuses et des travailleurs.

**Article R. 4127-5 Code de la santé publique** : « *Le médecin ne peut aliéner son indépendance professionnelle sous quelque forme que ce soit* ».

**Article R. 4127-95 Code de la santé publique** : « *En aucune circonstance, le médecin ne peut accepter de limitation à son indépendance dans son exercice médical [...] Il doit toujours agir, en priorité, dans l'intérêt des personnes et de leur sécurité au sein des entreprises[...]*».

### Rôle et missions du médecin du travail

**Article L. 4622-3 Code du travail** : « *Le rôle du médecin du travail est exclusivement préventif. Il 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, ainsi que tout risque manifeste d'atteinte à la sécurité des tiers [...]* ».

**Article L. 4622-2 Code du travail** : « *Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. À cette fin, ils :*

- 1° Conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé (...)* ;
- 2° Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, [...]* ;
- 3° Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, de la pénibilité au travail et de leur âge ;*
- 4° Participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire. »*

**Article R4623-1** : « *Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux. Dans le champ de ses missions :*

- 1° Il participe à la prévention des risques professionnels (...) notamment par : [...]*
- c) La protection des travailleurs contre l'ensemble des nuisances, notamment contre les risques d'accidents du travail ou d'exposition à des agents chimiques dangereux ;*
- d) L'amélioration de l'hygiène générale de l'établissement et l'hygiène dans les services de restauration ; » [...]* ;
- 4° Il contribue à la veille épidémiologique et à la traçabilité ».*

## Le devoir d’alerte du médecin du travail.

On peut rappeler au médecin du travail son devoir d’alerte quand il constate la présence d’un risque pour la santé des salarié.es. L’employeur doit prendre en compte les préconisations qu’il formule, et en cas de refus le justifier. Préconisations du médecin et réponse de l’employeur doivent être communiquées au CSE, à l’inspection du travail, au médecin inspecteur du travail et à la CARSAT.

**Article L. 4624-9** : « *Lorsque le médecin du travail constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs, il propose par un écrit motivé et circonstancié des mesures visant à la préserver. L'employeur prend en considération ces propositions et, en cas de refus, fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. [...] Les propositions et les préconisations du médecin du travail et la réponse de l'employeur sont transmises au comité social et économique, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail [...], au médecin inspecteur du travail ou aux agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale [...].* »

### **Lettre au médecin du travail pour suggérer une alerte sur des risques pour la santé**

(X) élu-e du CSE de l’entreprise ... Syndicat Solidaires ... (coordonnée de l’élue)

Objet : risques graves    Date :

Madame le médecin du travail,

Les représentants du personnel de l’entreprise X constatent et tiennent à vous faire part de la présence de risques pour la santé des salarié.es : (préciser la nature des risques, leur localisation dans l’entreprise, les faits précis dont le CSE a eu connaissance : un collègue infecté au contact du reste de l’équipe, l’absence de masques et de protection, pas de distanciation d’1 mètre possible entre les salarié.es du fait du nombre de personnes travaillant en même temps dans le même espace, manipulation de produit désinfectant dont on ne connaît pas la composition qui occasionne une gêne respiratoire chez 3 collègues, présence de 4 collègues âgé.es de 55 ans, atteints de diabète, etc. Dans le cadre de l’article L4624-9 du Code du travail, nous souhaitons votre intervention et une alerte de votre part en direction de l’employeur.

### **Questionner le médecin du travail par écrit**

Les élu.es peuvent questionner par écrit le médecin du travail pour obtenir des traces écrites dont on pourra avoir besoin par la suite. Concernant le Covid 19, on peut le solliciter en lui demandant **son avis** de professionnel, en fonction de l’organisation du travail et des mesures mises en place (ou pas) par l’employeur, sur les conditions d’hygiène, les risques de contagion, pour les salariés, (et également pour les tiers), l’exposition des salarié.es à des agents chimiques ou biologiques dangereux (par exemple dans le secteur du nettoyage), ses préconisations sur l’ensemble de ces points et plus généralement sur les mesures à prendre pour éviter l’exposition au virus.

On peut très concrètement lui demander de se positionner sur la nécessité d’équiper les salarié.es de masques, de gants, de gel hydroalcoolique et on le questionnera également sur le nombre, les catégories professionnelles de salarié.es exposé.es, infecté.es, dont la santé physique ou mentale est affectée par le virus, en lui rappelant qu’il doit contribuer à la veille épidémiologique et à la traçabilité des expositions professionnelles.

#### **Article R. 4624-46 :**

« Pour chaque entreprise ou établissement, le médecin du travail ou, dans les services de santé au travail interentreprises, l'équipe pluridisciplinaire **établit et met à jour une fiche d'entreprise ou d'établissement** sur laquelle figurent, notamment, les **risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés** ».

#### **Demander des examens médicaux**

#### **Article R4624-35 :**

« Le **médecin du travail peut réaliser ou prescrire les examens complémentaires nécessaires** :

1° A la détermination de la compatibilité entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur, notamment au **dépistage des affections** pouvant entraîner une contre-indication à ce poste de travail ;

2° Au **dépistage d'une maladie professionnelle** ou à caractère professionnel susceptible de résulter de l'activité professionnelle du travailleur ;

3° Au dépistage des **maladies dangereuses** pour l'entourage professionnel du travailleur. ».

Dans le contexte de l'épidémie, un médecin du travail dans le BTP témoigne : « J'ai pu prescrire à 4 salariés dont je suis le médecin du travail en motivant ma demande sur l'ordonnance (sinon le laboratoire ne donne pas suite) un test qui mesure la charge virale par la technique d'amplification de son ADN par PCR (polymerase chain reaction). Il y a un délai de 48h avant d'avoir un rendez-vous puis à nouveau un délai de minimum 48h pour avoir le résultat définitif. »

#### **Des médecins du travail réagissent face aux mesures gouvernementales.**

#### **Extrait du communiqué du SNPST (syndicat de professionnels de santé au travail)**

La pénurie de masques et l'impossibilité de recourir massivement aux tests diagnostiques a conduit à ce dispositif inédit de confinement d'une grande partie de la population et à des mesures exceptionnelles. Dans ce cadre, il est demandé aux SST de servir d'appui aux autorités exécutives et en quelque sorte de suspendre l'activité des SST telle qu'elle est prévue par le code du travail. Si nous ne pouvons que nous réjouir de voir cette ordonnance mettre en lumière le rôle des professionnels de santé au travail et leurs compétences de spécialistes en prévention, (...) nous tenons à réaffirmer que :

- la mission des SST est la **protection de la santé des travailleurs et non la sélection des travailleurs**, la caution à des conditions de travail dégradées ou l'**augmentation de la productivité**.
- les professionnels de santé au travail sont tenus par des règles déontologiques.
- les mesures exceptionnelles doivent le rester et être limitées dans le temps.(...)

La possibilité de prescrire des arrêts et de pratiquer des tests de dépistage est pertinente si elle donne un plus grand pouvoir d'agir aux médecins du travail dans un but de protection de la santé

*des salariés et de santé publique. En revanche, nous mettons en garde contre l'utilisation de ces arrêts et de ces tests dans une politique de sélection de la main d'œuvre et de caution à des conditions de travail à risque. **Les tests doivent être pratiqués avec le consentement des intéressés, dans le respect des droits de la personne et du secret médical.** Les professionnels des SST devront être formés et protégés pour la réalisation de ces tests (notamment par la fourniture de masques FFP2 en quantité suffisante).*

*Le risque est également de restreindre le droit à l'accès au service de santé au travail pour la grande majorité des salariés. Les professionnels de santé doivent pouvoir répondre aux demandes individuelles et collectives des salariés, encore plus dans le contexte actuel.*

### **Que faire si le médecin du travail ne répond pas ou formule des réponses pas acceptables ?**

Le Code du travail (même avec les évolutions actuelles dans le cadre des ordonnances) impose aux médecins du travail des obligations et notamment :

- de répondre aux demandes d'informations des élu-es
- d'alerte en cas de risques pour la santé des salarié-es
- de suivi individuel et collectif des salarié-es

Si le médecin du travail ne fait pas son travail, il faut en garder des traces. Il peut s'exposer à des poursuites et des initiatives sont possibles en particulier auprès du médecin inspecteur du travail. Si un médecin du travail se contente de relayer les discours gouvernementaux sur les masques, les tests, les mesures de distanciation sans alerter sur les connaissances scientifiques et la nécessité de mettre en œuvre des principes de précaution, si manifestement il agit avec une certaine « bienveillance » (on pourrait parler de collusion) vis à vis de l'employeur, il faut laisser des traces qui seront utiles ensuite pour agir. Les équipes syndicales s'efforceront donc d'obtenir :

- soit des réponses écrites du médecin aux courriels et sollicitations écrites des élu-es
- soit la transcription la plus précise possible des propos, réponses (ou absence de réponses), dans les instances (CSE notamment)

On peut interroger les médecins du travail sur l'évolution des connaissances scientifiques, et notamment sur l'article du **journal du médecin** d'un groupe pluridisciplinaire et international d'experts : [https://www.lejournaldumedecin.com/actualite/transmission-de-covid-19-par-aerosol-les-implications-pour-la-sante-publique/article-opinion-47087.html?cookie\\_check=1586761220](https://www.lejournaldumedecin.com/actualite/transmission-de-covid-19-par-aerosol-les-implications-pour-la-sante-publique/article-opinion-47087.html?cookie_check=1586761220)

*« La distanciation sociale de 1 m est largement insuffisante. Acceptons la réalité du risque de transmission par aérosol, limitons toutes activités non essentielles, utilisons tous les moyens de protection de nos voies respiratoires, du FFP2 à l'humble châle, en attendant de développer les outils pour retourner à la pleine activité, à savoir une capacité de dépistage nucléaire et sérologique massive de ce virus associé à un confinement des personnes infectées, et une capacité de production locale de masques de FFP2 pour toute la population »*

## CONTACTER LA CARSAT/CRAMIF

**Article L. 2315-27** : « *L'employeur informe annuellement [...] l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale du calendrier retenu pour les réunions consacrées aux sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail, et leur confirme par écrit au moins quinze jours à l'avance la tenue de ces réunions.* »

Les ingénieurs-conseils et contrôleurs sont invités aux mêmes réunions de CSE que les inspecteurs du travail. Les CARSAT (CRAMIF en région parisienne) ont en particulier pour mission de développer et de coordonner la prévention des AT/MP. La mission de prévention des risques comporte cinq volets : le contrôle, le conseil, l'aide technique, la formation et l'aide au reclassement des salarié-es victimes d'AT/MP.

Afin d'assurer leur mission de contrôle, les ingénieurs-conseils et contrôleurs de sécurité disposent d'un **droit de visite en entreprise**. Ils peuvent se faire présenter, au cours de ces visites, les attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôle mis à la charge de l'employeur au titre de la santé et de la sécurité au travail. Dans le cas où l'entreprise refuse de s'engager dans une démarche de prévention, la CARSAT a des **moyens de contrainte avec des injonctions** pour réduire la fréquence ou la gravité des AT. **Les ingénieurs-conseils et contrôleurs de sécurité ne disposent pas de la même indépendance que les inspectrices et inspecteurs du travail et que les médecins du travail.** C'est la Direction des Risques Professionnels de l'Assurance Maladie qui donne, dans la période, des consignes strictes qui ont essentiellement pour but de relayer les mesures et le discours gouvernemental.

### Les consignes internes au réseau prévention des CARSAT (avril 2020)

La consigne générale est résumée dans la note par cette phrase : « *Dans ce contexte, la branche agit avec les pouvoirs publics, dans un cadre coopératif avec le ministère du travail et le ministère des solidarités et de la santé, en adaptant ses **démarches d'accompagnement des entreprises.*** »

Les **visites en entreprises** des ingénieurs-conseils et contrôleurs de sécurité **sont suspendues, malgré** (ce qu'indique la note interne) « *les sollicitations des entreprises, employeurs et salariés, auprès des préventeurs des Carsat et de l'INRS très nombreuses* ».

Les consignes données restent extrêmement floues : « *Le fil rouge des réponses et conseils à apporter par les préventeurs doit demeurer celui de l'évaluation des risques, qui est à reconsidérer dans le contexte de cette crise sanitaire. L'enjeu de cette réévaluation des risques est déterminant car le plan de prévention qui en découle ne porte en général pas sur le seul risque Covid19* ». La note précise le cadre coopératif avec une « **contribution active aux travaux pilotés par le ministère du travail** » et une série d'actions essentiellement dirigées vers le « *conseil aux entreprises* », la rédaction avec l'INRS de « *consignes de prévention avancées* » sur « *des métiers identifiés comme prioritaires par les ministères* ». Les métiers ciblés vont reprendre ceux qui sont indispensables aux besoins vitaux de la population mais aussi « *les salariés du BTP, les ouvriers de l'industrie, les employés d'entrepôts logistiques etc.* » ( voir page suivante ).

On retrouve les fiches sur le site du ministère du travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-covid-19-fiches-conseils-metiers-pour-les-salaries-et-les>

## Fiches conseil métiers face au covid 19

Le ministère du Travail, avec le concours de l'Anses, du réseau Assurance maladie risques professionnels, de l'INRS, de l'Anact et des médecins du travail coordonnés par Présance, a rédigé des [fiches conseils destinées aux employeurs](#), qui est responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés, mais qui seront utiles aussi à tous les travailleurs, pour se protéger des risques de contamination au COVID-19.

### Agriculture, élevage et agroalimentaire

- ▶ Fiche "Activités agricoles" | [Télécharger la fiche](#)
- ▶ Fiche "Travail saisonnier" | [Télécharger la fiche](#)
- ▶ Fiche "Travail filière cheval" | [Télécharger la fiche](#)
- ▶ Fiche "Travail dans l'élevage" | [Télécharger la fiche](#)
- ▶ Fiche "Travail en abattoir" | [Télécharger la fiche](#)

### Commerce de détail, restauration, hôtellerie

- ▶ Fiche "Travail en caisse" | [Télécharger la fiche](#)
- ▶ Fiche "Travail dans un commerce de détail" | [Télécharger la fiche](#)
- ▶ Fiche "Travail en boulangerie" | [Télécharger la fiche](#)
- ▶ Fiche "Travail dans la restauration collective ou la vente à emporter" | [Télécharger la fiche](#)
- ▶ Fiche "Travail dans l'hôtellerie - femme et valet de chambre " | [Télécharger la fiche](#)

### Autres services

- ▶ Fiche "Chauffeur Livreur" | [Télécharger la fiche](#)
- ▶ Fiche "Agent de sécurité" | [Télécharger la fiche](#)
- ▶ Fiche "Travail dans le dépannage - Intervention à domicile" | [Télécharger la fiche](#)
- ▶ Fiche "Plombier - Installateur sanitaire" | [Télécharger la fiche](#)
- ▶ Fiche "Travail dans la blanchisserie industrielle" | [Télécharger la fiche](#)
- ▶ Fiche "Travail dans un garage" | [Télécharger la fiche](#)
- ▶ Fiche "Travail dans la collecte des ordures ménagères (OM) " | [Télécharger la fiche](#)
- ▶ Fiche "Travail sur un chantier de jardins espaces verts" | [Télécharger la fiche](#)

## Guide de préconisations de sécurité sanitaire pour la continuité des activités de la construction en période d'épidémie de coronavirus COVID-19

En cette période d'épidémie du coronavirus responsable d'une maladie nommée COVID-19, la priorité des entreprises du BTP est d'adopter des mesures de prévention protégeant la santé de leurs collaborateurs, conformément aux responsabilités des employeurs et de les inciter à veiller sur leur santé, leur sécurité et celle de leur entourage.

### Quelques conseils aux équipes syndicales dans la période

- Les équipes qui ont habituellement des contacts, notamment dans le cadre des CSE, avec les ingénieurs-conseils et contrôleurs CARSAT peuvent évidemment les solliciter en tenant compte des contraintes qu'ils subissent.
- Il faut malgré tout **veiller à ce que les employeurs convoquent bien les agents des services de prévention aux réunions de CSE** notamment dans le cadre de l'alerte CSE. Cela contribue à laisser des traces.
- Tous les éléments qui peuvent être recueillis notamment sur les évaluations des risques (par exemple **pas de complément du DUERP**, *refus* de prendre en compte certains risques...) et sur toute mesure de prévention, doivent être **actés et transmis aux agents de la CARSAT**.