

Manuel CGT de RÉSISTANCE ordinaire



N° 1

La directive européenne 89/391/CEE fixe des obligations aux employeurs et chef-fes d'établissements. Elle a été transcrite dans notre droit national, notamment par les articles L4121-2 et suivants du Code du Travail et dans la Fonction publique par le décret n° 82-453 du 28 mai 1982. Pour mémoire, la partie 4 du Code du Travail, Santé et sécurité au travail s'applique également à la Fonction publique.

Cette directive est d'une portée extrêmement forte :

Tout employeur doit adapter le travail à l'humain et pas le contraire.

Pour ce faire, il doit assurer des lieux de travail sains et sécurisés, former au poste de travail et à ses risques professionnels.

Pour y arriver, il a l'obligation d'évaluer les risques professionnels puis de mettre en œuvre toutes les dispositions permettant d'éliminer les risques identifiés, notamment dans le cadre de plans de prévention.

► **On n'aménage donc pas un risque.**

Employeurs et chef-fes d'établissement ont obligation de l'éliminer.

L'identification des risques doit se retrouver dans le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUERP), lequel doit être régulièrement mis à jour.

L'évaluation et la prévention des risques réunies fondent l'obligation de moyens et de résultat.

Ces obligations font que la santé des travailleur·ses est exclue du champ de la négociation.

Nul ne peut se soustraire à ces obligations et tout manquement engage la responsabilité civile et pénale personnelle des employeurs et chef-fes d'établissements.

Employeurs et chef-fes d'établissements vont donc avoir un seul objectif : couvrir leur risque juridique. Alors que, de leur côté, les travailleur·ses vont avoir à gérer les risques professionnels auxquels ils sont confronté·es quotidiennement.

► **Les obligations faites aux employeurs et chefs d'établissements sont non dérogoires et supérieures à tout pouvoir hiérarchique.**

Tout manquement, surtout s'ils en ont connaissance, place nos employeurs et chef-fes d'établissements en situation de faute inexcusable.

Employeurs et chef-fes d'établissements doivent aux travailleur·ses des lieux de travail sûrs et sains. Les atteintes à la santé sur les lieux de travail sont interdites.

En savoir plus ► www.obligations-chef-etablissement.cgt-utm.net

Directive
89/391/CEE
Code du Travail
Art. L4121-1

OBLIGATION de moyens et de résultats

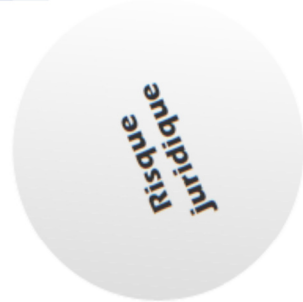
OBLIGATION de garantir la **sécurité** et la **santé physique** et **mentale** des travailleur·ses sur leur lieu de travail.

Employeur
Chef d'établissement



OBLIGATIONS
NON dérogoatoires
et SUPÉRIEURES à tout
pouvoir hiérarchique

Responsabilité
civile et pénale
personnelle engagée

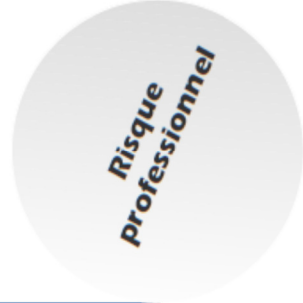


Évaluation des Risques Professionnels ET Prévention

TRAVAILLEUR·SES

Lieux
de Travail
sûrs et sains

Atteintes à la santé
Défaillance des systèmes
de protection



MANQUEMENT aux obligations

S'il savait, aurait dû faire et n'a pas fait :
FAUTE INEXCUSABLE DE L'EMPLOYEUR

Code de la sécurité sociale • Articles L452-1 à L452-5



Le président de la République a décidé arbitrairement que le processus de déconfinement devait débuter le **lundi 11 mai 2020**. À partir de cette date, la direction de l'établissement est donc susceptible de demander à chacun·e des membres du personnel de l'UT2J de **rompre le confinement pour retourner travailler sur site**.

La direction s'abritera derrière le **Plan de reprise des activités (PRA)** qu'elle aura élaboré d'ici là pour affirmer que cette reprise se fera en toute sécurité et totale **conformité** avec les directives gouvernementales.

Or, les obligations qui pèsent sur les chef·fes d'établissements, non dérogatoires et supérieures à tout pouvoir hiérarchique demeurent quelles que soient les injonctions gouvernementales.

Ils ne peuvent s'y soustraire.

Le chef ou la cheffe d'établissement **doit avoir évalué les risques professionnels et actualisé le DUERP** (obligatoire dans chaque établissement) en conséquence pour chaque service et poste de travail.

► **Attention : l'employeur doit AUSSI donner les moyens aux travailleur·ses de remplir leurs obligations**

Tout·e travailleur·se qui accepterait de travailler tout en connaissant l'existence d'un risque qui ne serait pas maîtrisé ou éliminé se mettrait en situation délicate. En effet, **l'article L4122-1 du Code du Travail fait obligation à tout·e travailleur·se de ne rien faire qui puisse porter atteinte à la santé et à la sécurité des autres personnes concernées par ses actes ou omissions au travail.**

Un juge pourrait être ainsi fondé à faire appel à la responsabilité du travailleur ou de la travailleuse ayant accepté de travailler dans des conditions la·le mettant en situation de continuer à propager l'épidémie et d'infecter des collègues, des proches ou toute autre personne ayant été à son contact. Face à un risque de contagion et de contamination par un virus particulièrement virulent comme le Coronavirus, il ne faut donc pas négliger cet autre aspect des obligations des employeurs ou chef·fes d'établissements : **elles·ils doivent donner aux travailleur·ses les moyens d'être en conformité avec l'obligation qui découle de l'article L4122-1 du Code du Travail.**

Avant d'accepter de reprendre le travail sur site, il convient donc de **rappeler au chef ou à la cheffe d'établissement ses obligations** et lui demander de nous **garantir par écrit** que toutes ses obligations sont intégralement remplies pour assurer des lieux de travail sûrs et sains.

► **Si ce n'est pas le cas, tout travailleur·se qui n'obtiendrait pas cette assurance écrite sera fondé·e à faire valoir son droit de retrait.**

La CGT vous propose donc une démarche vous permettant de vous assurer que vous pouvez reprendre votre travail sur site dans de bonnes conditions de sécurité sanitaire, sans déroger à vos propres obligations.

Lorsque mon chef ou ma cheffe d'établissement me demande de reprendre mes activités sur site, je lui adresse un courrier lui demandant de m'assurer par écrit qu'il respecte les obligations qui lui sont faites pour protéger ma sécurité et ma santé physique et mentale et que toutes les mesures de prévention contre le risque professionnel lié au COVID-19 ont été prises pour me garantir des lieux de travail sûrs et sains : mesures de protection collectives et individuelles incluant les équipements de protection individuelle.

Avant la reprise du travail sur site le lundi 11 mai 2020,
je m'assure que mon lieu de travail sera sûr et sain

Si à partir du 11 mai 2020, mon chef ou ma cheffe d'établissement n'a pas répondu de manière satisfaisante à mes questions, je disposerai d'un motif raisonnable de penser que j'encours un risque professionnel grave et imminent pour ma vie et ma santé sur mon lieu de travail.

Je serai fondé à exercer mon droit de retrait.

MES REPERES JURIDIQUES

- Directive UE juin 1989
- Code du travail : L4121-1; L 4121-2; L4131-1
- Code de la santé publique : Art L1110-1
- Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels : Art 12
- Déclaration universelle des droits de l'homme : Article 23
- Charte des Droits Fondamentaux de l'union européenne : Article 31
- Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 : Art 11

J'exerce, d'ores et déjà, mes droits :

► **Droit à l'information sur ma situation de travail** : j'interpelle par courrier ou courriel le chef ou la cheffe d'établissement avec copie à mon chef ou ma cheffe de service pour lui demander de **me garantir par écrit** que ses obligations sont remplies.

► **Droit à la traçabilité et à l'évaluation de mon risque professionnel** :

◆ Je lui demande de me faire parvenir **copie du DUERP me concernant, mis à jour.**

◆ Je demande que mon courrier soit **inscrit dans le RSST** (Registre Santé Sécurité au Travail)

- ◆ Je transmets une **copie du courriel**
 - au **secrétaire du CHSCT**
 - à **mon syndicat et à ses mandaté-es au CHSCT**

● *Modèle de courrier ou courriel en annexe de ce document.*

► Dans un tout prochain numéro, la CGT vous indiquera quelle suite donner à ces échanges au moment de la reprise du travail sur site. ◄

**Les atteintes à la santé sont interdites sur le lieu de travail.
N'acceptons pas de travailler sans garanties !!**

Le mandat CGT au CHSCT - UT2J

www.chsct.cgt-utm.net

L'actualité COVID-19

www.covid19.cgt-utm.net

www.cgt-utm.net • www.facebook.cgt-utm.net • Twitter : @CgtUt2j
secretariat@cgt-utm.net • Mandatés CGT au CHSCT : chsct@cgt-utm.net