

CORONAVIRUS AU TRAVAIL

La menace de pandémie du Covid-19 est désormais bien réelle.

En réponse à cette menace, les messages envoyés tant par le gouvernement que par la Matmut se basent sous l'angle du Code de la Santé publique, en insistant très largement sur le comportement individuel de chacun-e (se laver les mains plus fréquemment principalement).

Pour **Sud-Solidaires**, sans nier la nécessité, en termes de santé publique, de l'intérêt de ces mesures, il manque une approche essentielle : celle qui se fonde sur le Code du travail et les responsabilités de l'employeur qui en découlent.

OBLIGATION DE SECURITE DE L'EMPLOYEUR



La nature même du contrat de travail prive toute personne d'une de ses libertés fondamentales : celle de sa volonté.

Il est en effet, impossible de décider seul-e de ce que l'on peut faire ou ne pas faire au travail. En contrepartie de ce lien de subordination qui lie tout.e salarié.e à son employeur, ce dernier a une obligation générale de sécurité en matière de protection de la santé de ses subordonné-es. (art. L. 4121-1 du Code du travail).

Cette obligation générale de sécurité s'est même étendue avec la jurisprudence à une obligation de résultats.

L'employeur a donc une responsabilité absolue en matière de santé physique et mentale de ses salarié-es qui est incontestable. Il doit tout faire pour y parvenir !

LA MATMUT DOIT MENER DES ACTIONS RAPIDEMENT

Sud Matmut demande :

- La fourniture de gel antibactérien à l'ensemble des salarié.es du groupe
- La fourniture de masques et de gants jetables aux salarié.es en contact direct avec le public, notamment les Inspecteurs pour les expertises et les CEA.
- La suspension de toutes les formations en présentiel
- L'interdiction de tout déplacement professionnel non indispensable
- La restriction des voyages vers les zones à risques (définies et actualisées sur le site santé publique)
- Le recensement et le suivi attentif des salarié.es à risque élevé (RQTH)
- Le travail à domicile

LE CORONAVIRUS EST-IL UN RISQUE PROFESSIONNEL ?

A priori, la contamination par le virus du coronavirus semble relever d'un risque environnemental. Cependant, les analyses de l'INRS, de la DGT tendent à dire qu'il est judicieux d'actualiser rapidement le DUERP (document

unique d'évaluation des risques professionnels) et ce afin d'analyser l'exposition précise, en fonction du métier exercé, et donc des risques liés à l'activité professionnelle précisément encourus.

Par exemple, les personnels de santé, mais également toute personne en lien étroit avec du public (CEA, Inspecteurs, restauration, etc.) ont un risque accru de contamination du fait même de leur proximité avec les gens.

Pour réaliser cette analyse, l'utilisation de l'article L. 4121-2 du Code du travail constitue un véritable mode d'emploi sur les méthodes pour prendre des mesures efficaces, qu'elles soient organisationnelles, collectives (changer l'organisation du travail, nettoyage accru des locaux, pose de vitres de séparation entre salarié-es...), et individuelles (port des équipements de protection individuelle tels les masques).

Parmi les réflexions à mener, la question de la poursuite impérative de l'activité est primordiale : est-il vraiment indispensable de faire prendre un risque pour la santé des salarié.es en poursuivant certaines activités de l'entreprise ?

L'analyse des risques professionnels avec la participation active de celle et ceux qui effectuent le travail est une étape incontournable pour Sud Matmut. Vous pouvez en tant que salarié.es collectivement, individuellement, interpeller, questionner, vos employeurs sur vos interrogations et les mesures prises.

CORONAVIRUS : DANGER GRAVE ET IMMINENT ?

Dans le cadre de son travail, toute personne qui pense être face à une situation de danger grave et imminent pour sa santé peut se retirer de celle-ci, après en avoir averti son employeur. À la suite de l'exercice de ce droit, Sud conseille d'avertir les représentant-es des personnels, qui peuvent mener un droit d'alerte du CSE/CSSCT et laisser des traces de cette situation dangereuse.

Elle n'a pas à prouver l'existence de ce danger puisqu'elle doit seulement avoir un motif raisonnable de penser que ce danger existe, en fonction de ses connaissances et de son jugement. Dans ce cadre, l'information communiquée par l'employeur est primordiale.

Par exemple, un CEA qui exercerait son droit de retrait, pourrait tout à fait demander à son employeur de continuer à travailler mais sans contact avec le public. Être en droit de retrait ne permet donc pas de rentrer chez soi mais bien de ne plus être au contact du danger identifié.

À noter que si l'employeur conteste la réalité du danger, seul un juge pourra trancher le litige.

EN CONCLUSION

Quoi qu'il en soit, il faut garder raison sur cette épidémie en cours, sa réelle dangerosité et ses effets (rien que sur la dernière semaine de février au moins 5 mort-es au travail), sans tomber ni dans le catastrophisme, ni dans la théorie du complot. La nécessaire protection des populations ne doit pas devenir le prétexte, comme c'est le cas par exemple en Chine, à un contrôle et une surveillance généralisée des populations, ni celui d'une interdiction ou d'une restriction des libertés d'expression et de manifestation.

Vos droits, vos luttes, votre syndicat...

<http://solidairesmatmut.wifeo.com/>

solidairesmatmut@gmail.com,

Téléphone 06 66 75 97 84

