

Pour votre bien-être au travail Faites aussi valoir vos droits

Vélizy, le 16 juin 2014



Par l'action syndicale, la CGT propose de transformer le travail pour émanciper les travailleurs, et faire en sorte que le travail soit reconnu pour ce qu'il devrait être réellement : l'activité qui nous permet de vivre et de nous épanouir ensemble.

Si l'action syndicale ne peut se réduire à obtenir le respect des droits acquis par les travailleurs pour améliorer la Qualité de Vie au Travail (QVT), la QVT ne peut avoir de sens que si les droits sont d'abord respectés.

Par ce livret, la CGT du Groupe Thales souhaite donc vous informer de vos droits à la santé au travail.

Le collectif Santé et Travail de la CGT du Groupe Thales



Notre santé, un enjeu dans les organisations du travail

Les organisations du travail actuelles, le « mal travail » ont un prix : notre santé.

Il existe un lien entre les organisations du travail et la conception qu'ont les actionnaires du rôle de l'entreprise, c'est-à-dire la course sans fin à la compétitivité, à la performance, qu'ils imposent aux travailleurs et les atteintes à leur santé physique et morale. Le stress, les angoisses, les dépressions et parfois les suicides se multiplient sur les lieux de travail.

Nous demandons des droits traduisant une autre conception du management, fondée sur le plein exercice des qualifications, leur reconnaissance, le respect des responsabilités.

La CGT fait sienne la définition de la santé de Georges Canguilhem :

« Je me porte bien dans la mesure où je suis capable de porter la responsabilité de mes actes, de porter des choses de l'existence et de créer entre les choses des rapports qui ne viendraient pas sans moi »

Pour un autre management : droits, écoute, respect

Par exemple : l'entretien professionnel (EAA) doit être préparé au sein du collectif de travail (comme prévu dans l'accord TALK) et les moyens mis à disposition par l'employeur devraient être discutés. L'évaluation des salariés devrait se faire sur la base de critères objectifs et transparents.

Un autre mode de management est possible. Il doit respecter les droits individuels et collectifs, permettre aux salariés et encadrants de rester maîtres de leurs objectifs et de peser sur les moyens qui leur sont alloués pour les atteindre : une démarche plus juste.

Définition RPS :

Les risques psychosociaux au travail sont les risques pour la **santé mentale, physique et sociale**, engendrés par les **conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels** susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.

NB : Ce sont les facteurs (organisationnels, relationnels et individuels) qui sont psychosociaux. Les troubles de santé occasionnés peuvent être mentaux, sociaux, mais aussi physiques.

Obligations de l'employeur

Le lien de subordination (contrat de travail) qui lie le salarié à son employeur confère à ce dernier une responsabilité en matière de santé physique et mentale.

Cette responsabilité a été précisée par les lois et jurisprudences successives. Inspirée des directives européennes, la cour de cassation, depuis 2002, souligne que cette responsabilité va jusqu'à **une obligation de résultat**.

Constante de la cour de cassation sur une obligation de résultat : Extraits Arrêt n°835 du 28 février 2002

« Attendu qu'en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat, »... « Que le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable »

« La société avait ou aurait dû avoir conscience du danger »...

Ainsi, L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. (Article L4121-1 du code du travail).

L'employeur doit veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Il doit aussi mettre en œuvre ces mesures sur le fondement des principes généraux de prévention qui ne sont ni dérogeables, ni amendables.

Article L4121-1

L'employeur prend les mesures nécessaires pour **assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale** des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Article L4121-2

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'Article L4121-1 sur le fondement **des principes généraux de prévention** suivants :

- 1° Eviter les risques ;
- 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'Article L1152-1 ;
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

L'ordre établi par le législateur est à respecter.

C'est seulement si on ne peut pas éviter le risque qu'on évalue. Et ainsi de suite pour les neuf priorités.

Les droits d'alerte CHSCT et DP peuvent être mis en œuvre en cas de dangers graves et imminents ou de risques d'atteinte à la santé.

Droit du salarié

Chaque salarié qui considère être en danger a le droit de quitter son poste de travail en informant l'employeur ou son représentant. Ce retrait n'est pas une grève, il est payé comme temps de travail effectif.

Article L4131-1

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.

Article L4131-3

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux.

Perception du danger :

Peu importe que le danger perçu par le salarié se révèle, après examen approfondi, inexistant, improbable ou minime, dès lors que celui-ci a pu raisonnablement craindre son existence ou sa gravité. Cette jurisprudence constante découle directement du L4131-3 - «...un motif raisonnable de penser... »

Document unique d'évaluation des risques

Ce document comporte l'inventaire et l'évaluation des risques professionnels de chaque unité de travail de l'entreprise et doit être tenu à la disposition du personnel et du CHSCT.

Il est utilisé pour l'établissement du rapport et du programme de prévention des risques professionnels.

Article R4412-10

Les résultats de l'évaluation des risques sont consignés dans le document unique d'évaluation des risques prévu à l'article R 4121-1.

Article R4121-4 (extrait)

Le document unique d'évaluation des risques est tenu à la disposition :

- 1° Des travailleurs ;
- 2° Des membres du comité d'hygiène,etc

Article R4121-1

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 à laquelle il procède en application de l'article L4121-3.

Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques.

Article R4121-2

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 L4612-8 ;
- 3° Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

Article R4121-3

Dans les établissements dotés d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le document unique d'évaluation des risques est utilisé pour l'établissement du rapport et du programme de prévention des risques professionnels annuels prévus à l'article L4612-16.

En cas d'accident du travail

Qu'appelle-t-on accident du travail ?

Selon le code de la Sécurité Sociale, « est considéré comme accident du travail **toute lésion physique ou psychique, 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 ». (CSS, art. L. 411-1).

Pour qu'il y ait accident, il faut un évènement ou une série d'évènements datés, entraînant une lésion en lien avec le travail (par exemple, un accident sur le parking ou dans la cantine de l'entreprise est un accident de travail).

Il y a trois sortes d'accident du travail (AT) :

- L'AT bénin : n'entraînant ni arrêt de travail ni soins médicaux, cet AT ne conduit à aucune indemnisation. Dans les grandes entreprises, il peut être consigné sur le registre des AT bénins (CSS, art. L.441-4).

- L'AT avec soins médicaux, mais sans arrêt de travail:

Plus grave que l'AT bénin, ce type d'AT a nécessité des soins médicaux, sous forme uniquement de versement de prestations en nature (prise en charge, sans avance de frais, des frais médicaux et des dépenses de pharmacie), mais n'a conduit à aucun arrêt de travail ni versement de prestations en espèces.

- « L'AT avec arrêt » : il correspond à un AT ayant été indemnisé par le versement d'une prestation en espèces (indemnité journalière, indemnité en capital, rente pour la victime ou les éventuels ayants droit).

La déclaration de l'accident de travail

Quelles sont les actions à mener par le salarié suite à un accident du travail ?

- Prévenir son employeur dans les 24 heures de l'accident.

- Consulter un médecin de son choix muni d'une feuille d'accident que lui aura remis son employeur (imprimé Cerfa), ainsi, il n'aura pas à faire d'avance sur les frais médicaux.

- Le médecin lui remet un **Certificat Médical Initial** (CMI) qui décrit les blessures et leurs conséquences (lésions, symptômes, séquelles éventuelles et la durée des soins, la durée de l'arrêt de travail). Le médecin envoie la partie à la CPAM et le salarié l'autre partie à son employeur (pour justifier de son absence).

- Un certificat final doit être remis par le médecin au salarié dans lequel est fixée une date de guérison ou de consolidation.

Quelles sont les obligations de l'employeur face à un accident du travail ?

• Au moment de l'accident - Il doit recueillir les témoignages des personnes ayant assisté à l'accident, de préférence par écrit - Prendre des photographies du lieu de l'accident et du matériel concerné.

- Faire inscrire dans le registre des accidents, les circonstances et le lieu, les témoignages, même en cas de non-gravité.

- Informer le CHSCT dans les plus brefs délais et le réunir à la suite d'un accident ayant ou pouvant entraîner de graves conséquences. (L 4614-9 du code du travail et arrêté ministériel 53621 publié au JO du 19 novembre 1984.)

- Mener avec les membres du CHSCT une enquête.

- Eventuellement, faire appel à une expertise.

- Il est conseillé aussi à l'employeur d'avertir, le médecin du travail, l'inspection du travail, la Carsat, la CPAM.

- En cas d'accident mortel, prévenir la police ou la gendarmerie.

Pour la déclaration d'accident du travail - Il doit déclarer dans les 48 heures l'accident du travail à la CPAM par lettre recommandée (hors jours non ouvrés de l'entreprise) à compter du moment où il a eu l'information (VRP, salarié en mission, personnel détaché) en annexe Cerfa n014463*01.

- Il doit remettre au salarié une feuille d'accident du travail qui lui permettra de ne pas payer l'avance des soins.

Les Cerfa sont disponibles sur <http://www.ameli.fr/>

Pour sortir de l'isolement, donner corps à vos aspirations et de la force à vos revendications, prenez contact avec la CGT de votre site - voir : www.cgthales.fr