



COVID-19 :

L'IMPORTANCE DE LA DECLARATION D'ACCIDENT DE TRAVAIL

Ni soldats, ni en guerre, ni Héros

Ces personnels qualifiés de « héros ». Ils ne sont ni des héros ni des soldats et n'aspirent pas à devenir des martyrs. Ils ne veulent et nous ne voulons pas être sacrifiés au champ d'honneur de la Santé.

Pour mieux protéger les autres, il est nécessaire de se protéger !

DEFINITION D'UN ACCIDENT DE TRAVAIL.

« Un accident survenu par le fait ou à l'occasion de votre travail, quelle qu'en soit la cause, est considéré comme un accident du travail... » (article L411-11 code de sécurité sociale).

Par le fait du travail signifie que vous ne devez pas être systématiquement dans vos locaux de travail.

La lésion peut être corporelle ou psychologique, comme par exemple :

exposition accidentelle à gouttelettes de particules virales sans protection respiratoire efficace, exemple un masque FFP2 pour une vacation de 12h (un masque FFP2 a une durée limite de saturation du filtre qui doit être mentionnée par le fabricant soit sur la boîte des masques soit dans un document écrit accessible à l'utilisateur)

un choc émotionnel consécutif à l'absence de moyens de prévention collectifs (organisation de travail en plus de 10h consécutives, risque d'accident vasculaire cérébral augmenté, bibliographie sur demande) ou individuel vis à vis des risques liés au coronavirus (pas de masques FFP2, pas de surblouses, pas de surchaussures, etc.)

PRESOMPTION D'IMPUTABILITE

Dans la fonction publique hospitalière, la présomption d'imputabilité signifie qu'il existe une présomption selon laquelle tout accident survenu aux lieux et au temps de travail habituels du salarié est un accident du travail. (Ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique- voir Article 10 en annexe)

La victime n'a donc pas à apporter la preuve du lien de causalité entre le travail et la lésion. Il lui suffit d'établir la réalité de l'accident et sa survenue aux lieux et au temps de travail.

LA DECLARATION AUPRES DE L'EMPLOYEUR PUBLIC

L'agent devra informer l'employeur dans la journée de l'accident ou au plus tard dans les 24h.

Pour les agents titulaires et stagiaires, Il n'existe aucun délai statutaire pour effectuer la déclaration de l'accident ou de la maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions.

Cependant, nous vous conseillons de le faire le plus tôt possible. Si la déclaration est envoyée trop tardivement, l'agent devra démontrer les liens de causalité.

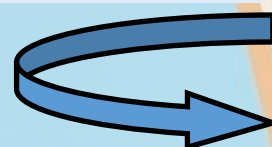
Toutefois, les agents contractuels doivent déclarer l'accident de travail sous 48h et fournir un certificat médical initial d'un médecin.

POURQUOI PREFERER LA DECLARATION AT A CELLE DE LA MALADIE PROFESSIONNELLE?

A ce jour, aucun décret n'est paru au Journal Officiel créant dans le code de sécurité sociale un nouveau tableau de maladie professionnelle intitulé « Maladies dues au coronavirus SARS-Cov-2 »

La création du tableau ou la modification d'un tableau par décret nécessite l'avis du Comité d'Orientation des Conditions de Travail, composé des syndicats patronaux, des syndicats de salariés et de la Direction Générale du Travail.

En l'absence de tableau de maladie professionnelle, la présomption d'imputabilité disparaît et c'est donc à la victime de démontrer le lien de causalité entre son travail et sa maladie qui doit être suffisamment grave (incapacité partielle de plus de 25%). Ce sont des mois d'un marathon médico-administratif pour reconnaître ou non que la maladie est professionnelle.



La loi n'autorise pas le médecin du travail à signer des arrêts maladie, en temps normal. Mais là, par dérogation, l'ordonnance n°2020-386 du 01 avril 2020 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.**

Il y a aussi les arrêts maladie dit "de quatorzaine" pour les "cas contact", qui ne sont plus appliqués en période d'épidémie, mais qui pourraient s'avérer à nouveau nécessaires dans quelques semaines.

En théorie, les parents d'enfants de moins de 16 ans dont l'établissement scolaire est fermé ou sans mode de garde et **les personnes à risque.** S'agissant du problème de garde d'enfant, vu les propos récents du médecin du travail au CHSCT, cela ne devrait pas être d'actualité au GHBS .

En l'attente de parution du décret, suite à la déclaration d'accident du travail, il est indispensable de voir un médecin de soins qui prescrive un arrêt de travail au titre de l'accident du travail, en plus du certificat médical initial. L'arrêt de travail est une décision médicale de soins.

Si le test de dépistage du covid-19 est effectué dans l'hôpital de l'accidenté, il est nécessaire de s'assurer que le secret médical soit garanti : l'administration de l'hôpital ne doit pas avoir accès au résultat du test de dépistage.

L'article L.1110-4 du code de santé publique puni d'1 an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende toute tentative ou transgression du secret.

Normalement, toute déclaration d'accident du travail est obligatoirement transmise au CHSCT, par tout moyen (courrier électronique, par exemple). Malgré nos sollicitations régulières, la direction ne respecte pas cette disposition.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail réalise **des enquêtes en matière d'accidents du travail** ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel (*article L.4612-5 du code du travail*).

Un membre du CHSCT peut déclarer, dès la réception d'un accident du travail en lien avec le COVID-19, un **danger grave imminent** (*DGI, article L4132-2 du code du travail*) sur le registre spécial des dangers graves et imminents. Une déclaration sur ce registre est possible dès qu'un signalement est fait par un collègue.

La direction doit sur le champ procéder à une enquête à laquelle est associée obligatoirement le CHSCT si le signalement du DGI a été fait par le CHSCT.

Si il y a un désaccord sur la réalité du DGI ou sur les mesures à prendre, le CHSCT doit se réunir dans les 24 heures.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut **faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'établissement qui lui paraîtrait qualifiée** (*Article L4612-8-1 du code du travail*).

A l'issue de la réunion du CHSCT, s'il y a une divergence sur les mesures proposées par la direction, **cette dernière doit saisir l'inspection du travail.** (*Très probablement pas respecter par la direction*)

Dès qu'un membre de CHSCT a connaissance d'un collègue qui exerce son **droit de retrait**, le CHSCT fait simultanément un **droit d'alerte simultanée danger grave et imminent** pour mieux protéger le collègue.

IMPORTANT: Le droit de retrait d'un collègue doit s'exercer de telle manière **qu'il ne crée pas pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.** En l'occurrence, il est quasi impossible aux personnels soignants d'exercer un droit de retrait.

Si on est testé positif au covid-19, on est en maladie ordinaire. La prime de service et avancement est impactée... On a beaucoup moins de garanties qu'en maladie contractée dans le service, y compris pour les ayants droits en cas de décès.

LA CGT REVENDIQUE :

→ Réclamer des dépistages larges, en particuliers dans les établissements et services accueillant des patients covid-19.

→ En cas de test positif ou même une mise en confinement sans être testé : faire une déclaration de reconnaissance de maladie contractée dans le service en apportant des arguments sur le lien maladie et poste de travail. Le document de demande doit être fourni par le cadre mais cela peut se faire sur papier libre et sans délais à partir de la date du 1er certificat médical.

→ Que l'ensemble des personnels et stagiaires vulnérable et/ou en Affection de Longue Durée (ALD) à risques au COVID-19 doivent être placés à titre préventif, en autorisation spéciale d'absence (ASA).

LA CGT VOUS CONSEILLE :

→ de joindre à la demande, outre le certificat médical qui stipule le lien avec le travail (ce n'est pas le même que pour la maladie ordinaire), une lettre du médecin traitant.

→ A l'issue de toutes les visites même téléphonique réalisées par un professionnel de santé du service de santé au travail, (à l'exception de la visite de pré-reprise), demander de vous remettre une attestation de suivi qui d'ailleurs remise également à l'employeur. (*Arrêté du 16 octobre 2017 fixant le modèle d'avis d'aptitude, d'avis d'inaptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de proposition de mesures d'aménagement de poste*)

Plus d'informations : Tel : 06.45.52.60.30 / Tel : 07.87.55.09.78 / Tel : 06.85.27.45.80