

COMMENT DÉFENDRE NOS DROITS À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ ?

Depuis l'annonce d'un début de déconfinement à partir du 11 mai, les entreprises ré-ouvrent les unes après les autres : il est donc impératif de faire valoir ses droits à la santé et sécurité face à un gouvernement prêt à tout pour sauver le système capitaliste !

Rappelons que les patrons sont responsables de notre santé et de notre sécurité et qu'ils ont une obligation de résultats en la matière.

une réponse individuelle : le droit de retrait

Dès le début du confinement, et face au danger de contamination sur les lieux de travail, des salarié·es ont spontanément usé de leur droit de retrait pour se retirer de situations qu'ils et elles estimaient dangereuses.

Tout·e salarié·e, qui a des raisons légitimes de penser qu'il ou elle est face à un danger grave et imminent, [peut faire valoir ce droit](#) en informant son employeur. Soit l'employeur reconnaît le DGI et met en œuvre des mesures de protection, soit il le conteste et contraint la/le salarié·e à reprendre son poste, sous peine d'être considéré·e en absence injustifiée.



une réponse collective : le droit d'alerte du CSE

Un·e membre du Comité Social et Économique a le droit de déposer une alerte pour danger grave et imminent. Pour cela, il/elle rédige un signalement dans le registre prévu à cet effet (date, lieu, nombre de personnes concernées, situation, identification des problèmes et insuffisances, impossibilité de mettre en œuvre les consignes...).

Une enquête est alors déclenchée immédiatement et conjointement entre le/la membre du CSE et l'employeur. La DIRECCTE, la médecine du travail, la CARSAT doivent être informées de l'alerte. Une réunion du CSE doit se tenir dans les 24h.

S'il y a divergence sur la réalité du danger ou sur les moyens d'y mettre fin, l'Inspection du Travail est saisie. Elle pourra alors rédiger une mise en demeure à l'employeur ou saisir le juge des référés.



Quels obstacles ?

Pour contrer ces droits, le ministère du travail édite des [fiches pratiques](#) avec des préconisations, censées aider les patrons à les considérer « illégitimes ».

Il est donc de plus en plus difficile de faire valoir ces droits sans risquer de se retrouver avec une amputation du salaire pour le droit de retrait par exemple.

Dans le cas du droit d'alerte, si l'employeur refuse de faire l'enquête, il faut la commencer seul·e et réunir un maximum d'éléments. Il faut informer au plus vite la DIRECCTE, ne pas hésiter à prendre contact avec un·e avocat·e. Un communiqué de presse est un élément de pression supplémentaire.

Dans tous les cas, il faut impérativement laisser des traces écrites et les conserver pour faire valoir « la faute inexcusable de l'employeur », en cas de contamination par exemple.



un réflexe : saisir l'inspection du Travail

Tout·e salarié·e peut saisir l'Inspection du Travail et lui signaler tout manquement sans risque puisque les plaintes sont confidentielles. Actuellement, les locaux ne sont pas ouverts au public et il n'est pas possible de la joindre par téléphone. Mais elle reste joignable par mail.

Pour joindre l'agent·e de contrôle responsable de votre secteur, utilisez la [carte interactive](#) de la DIRECCTE. Précisez votre identité et le nom de l'entreprise et détailler au maximum les raisons de votre saisine.

NE RISQUONS PAS NOTRE VIE POUR LEURS PROFITS ET FAISONS VALOIR NOS DROITS !

N'hésitez pas à contacter notre numéro vert pour vous renseigner sur vos démarches et vos droits. C'est gratuit et fonctionne 7j/7j de 9h à 19h. Ce sont des syndicalistes au bout du fil.



UNION SYNDICALE SOLIDAIRES
12 rue du colonel Remy - 14 000 Caen
02 31 24 23 36 - 06 37 07 13 57

solidaires.calvados@solidaires14.org - @solidairescalvados

Union
syndicale
Solidaires
CALVADOS