

# CCB

Centrale Culturelle Bruxelloise - asbl

CEPAG

# NOTRE SANTÉ AVANT LEURS PROFITS



**BROCHURE DIDACTIQUE | MAI 2020**



FÉDÉRATION  
WALLONIE-BRUXELLES

**CEPAG**  
CCB / Centrale  
Bruxelles / Culturelle  
Bruxelloise

# SOMMAIRE

INTRODUCTION	1
COVID-19, UN AGENT BIOLOGIQUE DANGEREUX... DE NIVEAU 3 OU 4 ?	2
LES RISQUES LIÉS AU COVID-19 SONT-ILS UNIQUEMENT D'ORDRE BIOLOGIQUE ?	3
COMMENT IMPLIQUER LES COLLECTIFS DE TRAVAIL DANS LA PRÉVENTION DES RISQUES ?	4
SANTÉ ET SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS, QUI PORTE LA RESPONSABILITÉ ?	5
QUEL EST LE CADRE LEGAL À RESPECTER ?	6
QUELLES SONT LES OBLIGATIONS GÉNÉRALES DE L'EMPLOYEUR ?	8
Éviter les risques est la règle première	8
Quid si les risques ne peuvent être évités ?	8
Analyser les risques... en se basant sur l'activité réelle des travailleurs	9
Donner priorité aux mesures collectives ou individuelles ?	10
Prendre des mesures organisationnelles et matérielles	10
Réduire le nombre de personnes exposées ou susceptibles d'être exposées	11
QU'EN EST-IL POUR LES « PERSONNES À RISQUE » ?	13
TÉLÉTRAVAIL : QUELLE VIGILANCE FACE À UN CHANGEMENT PROFOND DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL ?	14
LA QUESTION DE LA GARDE DES ENFANTS EN PÉRIODE DE CRISE SANITAIRE	16
QUEL EST LE RÔLE DES SERVICES DE PRÉVENTION ET DE LA MÉDECINE DU TRAVAIL ?	17
Le Service Interne de Prévention et de Protection au Travail (SIPPT)	17
Le Service Externe de Prévention et de Protection au Travail (SEPPT).	17
Le médecin du travail	17
COVID-19, RECONNU COMME MALADIE PROFESSIONNELLE ?	19
SOUS-TRAITANTS, INTÉRIMAIRES, ÉTUDIANTS... TOUS DOIVENT ÊTRE PROTÉGÉS !	20
Quelles responsabilité et obligations à l'égard des salariés d'entreprises sous-traitantes ?	20
Quelles obligations à l'égard des travailleurs intérimaires ?	21
Cas des étudiants	21
LE CODE DU BIEN-ÊTRE PRÉVOIT-IL UNE DISTINCTION ENTRE ACTIVITÉS ESSENTIELLES ET NON ESSENTIELLES ?	22
FACE À UNE MISE EN DANGER DE NOTRE SANTÉ, QUELS SONT NOS MOYENS D'AGIR ?	24
Faire appel à la médecine du travail/Service externe de prévention	24
Créer le rapport de force collectif	24
Droit de retrait	24
Le recours à l'inspection des lois sociales	26
LISTE EXHAUSTIVE DES HYPERLIENS	27

**CCB**  
Centrale Culturelle Bruxelloise - asbl  
**CEPAG**

 **FÉDÉRATION**  
WALLONIE-BRUXELLES

**CEPAG**  
**CCB** / Centrale  
Culturelle  
Bruxelloise

# INTRODUCTION

La pandémie de COVID-19 a mené au confinement de plus de la moitié de l'humanité pendant plus de deux mois.

Des milliards de personnes partout dans le monde ont dû stopper toute activité sociale et professionnelle.

Cette situation exceptionnelle a jeté une lumière particulièrement crue sur les inégalités et les nombreuses contradictions du système économique et politique dominant dont nous devons urgemment et collectivement en tirer les conclusions.

En premier lieu, l'incapacité d'un système fondé sur la recherche du profit à protéger sa population et à procurer les moyens indispensables à cet objectif (moyens de protection, tests, lits hospitaliers en suffisance, recherche scientifique indépendante, etc.).

Son incapacité également à assurer pour toutes et tous l'égalité face à un droit fondamental et existentiel (le droit d'être soigné) : la situation nous a montré comment les politiques de marchandisation et d'austérité budgétaire dans le secteur des soins peuvent nous conduire dangereusement à des politiques de sélection de type eugéniste entre les «bonnes» et les «mauvaises» vies à sauver.

Un troisième aspect qui apparaît marquant de cette période est l'invisibilisation et la dévalorisation majeures dans nos sociétés de certains métiers pourtant essentiels à son fonctionnement mais également de certaines catégories de travailleurs sans statut. Malgré les communications alarmantes, malgré le décompte macabre et quotidien des morts et des hospitalisations, certaines ont dû continuer à travailler pour assurer des besoins collectifs essentiels. D'autres, pour assurer tout simplement leur survie.

Enfin, il apparaît également, tant dans le processus de confinement «partiel» que de «déconfinement» «accélééré», que la logique fondée sur la 'sauvegarde de la production» prédomine sur les impératifs de santé (et en particulier celui de la santé au travail), au risque de provoquer des situations incompréhensibles et absurdes pour la population.

De nombreuses entreprises non essentielles ont en effet continué leur production, sacrifiant des salarié.e.s, peu ou (très) mal protégés alors même qu'il était interdit de s'asseoir dans un parc ou de voir un ami.

Dès le fléchissement de la courbe de l'épidémie, les pressions patronales pour la reprise des activités économiques a mené à un «déconfinement» progressif mais néanmoins très rapide, mal et peu préparé (manque de tests et de masques, système de suivi des contaminations pas au point, etc.).

Cette logique patronale de «déconfinement» espérait un «retour à la normale» au plus vite dans les entreprises moyennant quelques mesures d'hygiène (mise à disposition de gel désinfectant, lavage des mains, etc.).

## **Comment sortir de cette logique qui nous place devant ce faux dilemme de devoir choisir entre défendre son emploi (et revenus) ou protéger sa santé ?**

Cette brochure vise à apporter des pistes de réflexion et des éléments d'information utiles à l'analyse critique mais également à partager des idées pratiques par le biais d'exemples vécus.

Nous devons peut-être encore faire face dans les prochains mois/années à de nouvelles vagues d'épidémies et craindre, avec celles-ci, une certaine «normalisation»/banalisation du risque pour notre santé au nom de la «défense de l'emploi»: exigeons donc dès maintenant, dans nos lieux de travail, des politiques collectives de prévention et de protection qui fassent de notre santé la priorité et ce, sur base de réelles adaptations organisationnelles et non par le biais de «mesurettes de façade».

L'épidémie de Covid-19 peut être l'opportunité de renverser collectivement cette logique qui «normalise» le fait de souffrir au travail, d'y perdre sa santé ou sa vie.

Nous ne vivons pas pour travailler, nous ne travaillons pas pour souffrir ni pour mourir.

# COVID-19, UN AGENT BIOLOGIQUE DANGEREUX... DE NIVEAU 3 OU 4 ?

Il existe actuellement une polémique au niveau belge et européen concernant le niveau de gravité du SARS-CoV-2 (COVID-19). Dans les législations sociales, les agents biologiques (bactéries, virus, parasites) sont en effet classés selon une échelle de gravité de 1 à 4. Le classement est un enjeu important car de celui-ci dépend le niveau de protection qui doit être mis en œuvre dans les entreprises et donc les obligations des employeurs qui s'y réfèrent.

Dans le cas des virus, leur classement dépend de plusieurs facteurs notamment sa facilité de transmission, la gravité des affections qu'il provoque, l'existence d'un vaccin et de traitements efficaces, etc. Si la commission européenne a classé le COVID-19 dans les agents biologiques de niveau 3, si la ministre fédérale de l'emploi a déjà affirmé également qu'il ne devait pas être placé dans la catégorie des virus les plus dangereux, de nombreux experts considèrent à l'inverse qu'il s'agit bien d'un agent pathogène de niveau 4 vu son caractère très contagieux et l'absence de traitement efficace à ce jour.

En toute logique, le SARS-COV-2 devrait donc être classé au plus vite par le gouvernement belge dans le groupe de risques 4 (le plus haut niveau de risque) ceci, après avis du Conseil d'État. La classification dans le groupe 4 est la seule possible en termes de cohérence interne des mesures prises au niveau national (santé publique mais aussi soutien économique et social).

Et, les mesures de prévention à mettre en œuvre dans le cadre du travail doivent de toute façon se référer au livre VII du Code du Bien-Être qui concerne les mesures spécifiques liées aux agents biologiques.

Cette législation prévoit notamment pour les employeurs :

- La nécessité de mener une analyse des risques spécifique en collaboration avec la médecine du travail et les conseillers en prévention compétents.
- L'analyse des risques doit être renouvelée régulièrement (notamment s'il s'avère qu'un travailleur est atteint d'une infection ou d'une maladie qui résulterait d'une exposition à l'agent biologique)
- Le résultat de l'analyse des risques et les mesures de prévention doivent être reprises dans un document écrit, soumis à l'avis du Comité de Prévention et de Protection au Travail (CPPT).
- L'obligation de suivre au minimum les recommandations des autorités publiques concernant les mesures de prévention et de protection (prévues dans l'AR du 30 avril 2020).

Lorsqu'il n'est pas possible pour l'employeur d'éviter l'exposition au risque, l'employeur doit réduire les risques à un niveau suffisamment bas notamment:

- en prenant des mesures visant à éviter ou minimiser la dissémination d'agents biologiques sur le lieu de travail;
- en limitant, au niveau le plus bas possible, le nombre de travailleurs exposés ou susceptibles d'être exposés.
- en prévoyant des mesures de protection collectives ou, lorsque l'exposition ne peut être évitée par ces mesures, des mesures de protection individuelles.
- en identifiant les travailleurs pour lesquels des mesures spéciales de protection et de surveillance de la santé peuvent être nécessaires.

# LES RISQUES LIÉS AU COVID-19 SONT-ILS UNIQUEMENT D'ORDRE BIOLOGIQUE ?

Les mesures sanitaires prises face à la pandémie font déjà entrevoir de lourdes conséquences sur les populations: augmentation du mal-être psychique lié au confinement, à l'isolement et au climat anxigène général, baisse des revenus et explosion de la pauvreté et des demandes de colis alimentaires, perte d'emplois, épuisement physique et émotionnel du personnel de première ligne face à une sursollicitation des services, réorganisation du travail entraînant nouvelles règles, injonctions contradictoires, remise en cause de l'intérêt des tâches, présence d'un ou de plusieurs enfants, etc.

**Les mesures prises pour protéger notre santé ont donc entraîné des risques à d'autres niveaux :**

il s'agit d'évaluer et de réfléchir aux effets sociaux, psychologiques, économiques, etc. et aux réponses politiques à apporter.

Cette même réflexion peut être menée au niveau des entreprises.

La politique de prévention et la protection de la santé a été conçue pour être réfléchi de manière globale en anticipant et en évaluant les conséquences des mesures prises à tous les niveaux.

## POINT D'ATTENTION

Quelles peuvent être les conséquences du télétravail sur les travailleurs.euses en terme d'isolement, d'augmentation des coûts (électricité, achat de matériel manquant sur fonds propres), de risques de douleurs physiques liés à l'absence de matériel de travail adapté (chaises ergonomiques, etc), de conciliation avec la vie privée et familiale? Quelles sont les mesures à prendre pour les prévenir?

De quelle manière les réorganisations mises en place pour limiter la propagation du virus peuvent-elles entraîner une augmentation des accidents de travail, du stress ou d'autres risques au niveau psychosocial (par exemple limitation du nombre de travailleurs en entreprises et risque de surcharge, impact d'une plus grande flexibilité des horaires sur le stress et la vie privée, manque de visibilité lié au port du masque, ...)?

Tous les aspects relatifs aux situations de travail doivent être pris en compte dans la politique de prévention. C'est une obligation prévue d'ailleurs dans le Code du Bien-Être : l'employeur doit mettre en place un **système dynamique de gestion des risques**. «Système» parce qu'il s'agit de prendre en compte l'ensemble des domaines du bien-être: santé, sécurité, risques psychosocial, hygiène, etc. «Dynamique» car les mesures mises en œuvre doivent faire l'objet d'une évaluation régulière du point de vue de leur efficacité mais également de leur impact possible à d'autres niveaux.

Cette vision globale ne peut se construire qu'avec l'ensemble des travailleurs.euses qui sont les premiers expert.e.s de leurs situations de travail, qui connaissent les difficultés, mais donc aussi les solutions envisageables et concrètes sur le terrain.

Or, l'implication des travailleurs dans ce processus réflexif et évolutif est bien souvent négligée. L'absence d'analyse approfondie et globale des réalités concrètes et matérielles peut provoquer des réactions en chaîne imprévisibles et des dommages à d'autres niveaux.

# COMMENT IMPLIQUER LES COLLECTIFS DE TRAVAIL DANS LA PRÉVENTION DES RISQUES ?

L'employeur a l'obligation d'établir la politique de prévention en y associant étroitement le collectif de travail. Il doit dans ce sens l'organiser en concertation avec le CPPT (Comité de Prévention et de Protection au travail) où siègent les représentants élus des travailleurs (obligatoire dans toute entreprise de plus de 50 travailleurs).

En l'absence de CPPT, c'est la délégation syndicale (DS) qui doit pouvoir donner son avis et proposer des mesures pour protéger la santé et la sécurité du personnel.

Quand il n'y a ni CPPT, ni DS, l'employeur doit se concerter avec les travailleurs avant d'établir un plan de prévention.

La crise du coronavirus, par son aspect unique et touchant l'ensemble de la population, a largement bousculé les politiques de prévention : les acteurs habituels de la prévention n'étaient pas habitués à une telle menace et pour de larges pans de travailleurs qui ne s'étaient jamais intéressés d'aussi près aux questions de santé au travail, cette inquiétude est passée au premier plan.

L'implication des collectifs de travail ne peut être donc réduite à une formalité légale : les travailleur.euse.s sont les premiers concerné.e.s, connaissent les réalités de leur travail et les risques qui y sont associés. Mais c'est aussi une voie indispensable pour que la politique de prévention ne soit pas réduite à une politique «hygiéniste» qui responsabilise les individus au détriment des questions organisationnelles, matérielles et des responsabilités de l'employeur.

Un travail profond est à mener au sein du collectif de travail, avec ou sans délégation, pour définir les mesures à mettre en place mais aussi pour les évaluer. Les mesures sanitaires (et de distanciation physique) ne facilitent pas les réunions et les assemblées de personnel. Mais il y a des moyens de faire remonter les réalités de terrain et l'avis des travailleurs, que cela soit par des «assemblées virtuelles» (en Italie, une assemblée virtuelle a réuni plus de 200 représentants des travailleurs de différentes régions et de différentes entreprises pour partager leurs expériences et établir des revendications communes dans le contexte de la crise liée au COVID-19), par des enquêtes syndicales menées auprès des travailleurs (sur leurs vécus, leurs besoins, leurs propositions, etc.), par des réunions en sous-groupe avec porte-parole respectif en respectant la distance physique requise, etc

Une politique de prévention menée sans impliquer les salarié.e.s sera souvent peu efficace, voire contre-productive, et entraînera souvent des incompréhensions et résistances de la part de ceux-ci. A fortiori dans une période aussi spécifique qu'une épidémie où les informations circulent très rapidement et parfois de manière très contradictoire.

# SANTÉ ET SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS, QUI PORTE LA RESPONSABILITÉ ?

L'implication du collectif de travail et la concertation dans les organes de représentation ne diminuent en rien la responsabilité finale de l'employeur par rapport à la politique de prévention et de la ligne hiérarchique mandatée par l'employeur pour la faire respecter (voir l'organigramme de l'entreprise).

## Responsabilité civile et pénale

L'employeur peut être poursuivi au pénal pour non-respect de la législation sociale et du code du bien-être. Le Code pénal prévoit des sanctions (amendes et peines de prison) qui varient selon la gravité des manques et les conséquences sur la santé des travailleurs.euses. Il a une obligation générale de mettre tout en œuvre pour éliminer les dangers et les risques ou les réduire lorsque cela n'est pas possible.

Un employeur qui refuserait donc de prendre des mesures, techniquement possibles, visant à réduire au maximum l'exposition au risque de contracter le COVID-19 se rendrait passible de poursuites pénales et civiles.

La responsabilité civile de l'employeur (et donc les poursuites devant les tribunaux civils pour les dommages (matériels, corporels mais aussi psychiques)) que son défaut de prévention aurait pu entraîner chez un ou plusieurs travailleurs ne peut être invoquée que si cela a été constaté préalablement par l'inspection sur le terrain et que l'employeur a été informé par celle-ci des risques auxquels il expose les salariés et des mesures à prendre pour y remédier.

Lorsqu'un employeur ne prend pas ses responsabilités pour protéger la santé des travailleurs et refuse la concertation, l'action collective, le droit de retrait ou le recours à l'inspection peuvent s'avérer des moyens indispensables pour faire respecter nos vies et notre santé.

Pour que chacun.e puisse agir individuellement et collectivement en temps de crise (quelle qu'en soit la nature), il semble absolument nécessaire de s'approprier la question de la santé au travail et de connaître le système qui régit le cadre de travail de manière à pouvoir identifier rapidement les différents acteurs, comprendre leur(s) rôle(s), et les saisir de manière appropriée et efficace dans leur domaine respectif d'intervention.

# QUEL EST LE CADRE LEGAL À RESPECTER ?

La politique de prévention ne peut se faire sans concertation avec les travailleurs.euses et leurs représentant.e.s, ni sans y associer la médecine du travail et les conseillers en prévention compétents.

Pour définir les mesures à prendre, il est nécessaire toutefois de respecter les dispositions prévues par les dispositifs législatifs généraux sur le bien-être (Loi sur le bien-être, Code du bien-être ainsi que les conventions sectorielles) mais également les arrêtés royaux pris par le gouvernement.

Concernant spécifiquement le COVID-19, l'employeur doit respecter, au minimum, les dispositions prévues dans l'arrêté royal du 30 avril 2020, soit:

- Travail à domicile «recommandé» pour toutes les fonctions qui le rendent possible
- Lorsque le télétravail n'est pas possible, respect maximal de la «distanciation sociale» (1,5m entre les personnes).
- Mise en place d'un plan de prévention permettant de mettre en œuvre ces mesures ou des mesures appropriées qui offrent un niveau de protection au moins équivalent (prescriptions de sécurité et de santé de nature matérielle, technique et/ou organisationnelle telles que définie dans le guide générique en vue de lutter contre la propagation du COVID-19 au travail, complété par des directives au niveau sectoriel et/ou de l'entreprise. Une check-list établie sur base de ce guide sectoriel a été réalisée par le SPF emploi (en annexe).

## TÉLÉTRAVAIL: RECOMMANDÉ OU OBLIGATOIRE ?

Dans l'arrêté royal du 30 avril 2020, le télétravail qui était jusqu'au 4 mai obligatoire dans toutes les entreprises (non essentielles) et pour toutes les fonctions qui le rendent possibles, devient une recommandation. Pourtant, si on se base sur le principe général et fondamental de la loi sur le bien-être, l'employeur doit en premier lieu mettre en œuvre les mesures qui permettent d'éviter les risques et non simplement de les diminuer. Dès lors, ne pas appliquer le télétravail alors qu'il est techniquement possible, peut être considéré comme une atteinte à ce principe (éviter au maximum l'exposition de travailleurs au COVID-19). L'AR entre donc en contradiction avec la loi et les principes généraux de prévention qu'il s'agit de faire respecter en entreprise!

Certains secteurs ont défini des guides ou des recommandations spécifiques pour la mise en place de mesures de prévention adaptées aux réalités sectorielles. Vous retrouverez tous les secteurs concernés sur cette page du site du SPF emploi.

Par ailleurs deux outils peuvent également être intéressants pour définir la politique de prévention liée au COVID-19:

- la check-list des mesures à prendre (Organisation Internationale du Travail):
- l'avis de l'OMS



# QUELLES SONT LES OBLIGATIONS GÉNÉRALES DE L'EMPLOYEUR ?

L'employeur doit respecter les principes généraux de prévention.

## ÉVITER LES RISQUES EST LA RÈGLE PREMIÈRE

L'employeur doit tout mettre en œuvre pour éliminer les dangers et les risques à la source (prévention dite «primaire»).

### EXEMPLES

Le télétravail en contexte de pandémie, le recrutement de personnel supplémentaire face à une surcharge de travail, la suppression et le remplacement d'un outil de travail non pourvu de protection, etc.

### Comment éviter les risques, en pratique ?

Tout d'abord, il s'agit d'identifier les risques par l'analyse des risques

- Risques (direct) de transmission (COVID-19)
- Risques (direct) d'affection (COVID-19)
- Risques (indirect) induit par les mesures de protection qui impliquent les risques chimiques et biologiques (Nettoyage, désinfection...)
- Risques psychosociaux liés à la modification de l'organisation du travail, de la charge de travail, ...
- Risques musculo-squelettiques (dos, bras, ...) liés à du matériel inapproprié

### Comment éviter ces risques ? (« prévention primaire »)

- Mise en place du télétravail généralisé lorsque le matériel de travail adapté avec charge adaptée de travail avec des consignes claires.
- Mise au chômage temporaire sans perte de salaire
- Mise à l'écart des personnes à risque sans perte de salaire

En Belgique, une entreprise a écarté tous les travailleurs de plus de 60 ans avec maintien de salaire.

## QUID SI LES RISQUES NE PEUVENT ÊTRE ÉVITÉS ?

« Évaluer les risques » (ou réaliser une «analyse des risques») suppose d'identifier les risques et d'analyser les facteurs qui augmentent ou diminuent la probabilité que le risque se réalise.

### EXEMPLE

La présence de nombreux sous-traitants sur le site ou le travail en Open Space (espace ouvert sans séparation murale entre les bureaux et souvent sans poste de travail «personnel») augmentent le risque de contagion.

L'analyse de risques du site dans son ensemble et ses parties et ce, pour chaque poste de travail) doit se faire en présence du conseiller en prévention, du médecin du travail/hygiéniste, du CPPT et des membres de la ligne hiérarchique.

## ANALYSER LES RISQUES... EN SE BASANT SUR L'ACTIVITÉ RÉELLE DES TRAVAILLEURS

Aucune politique de prévention ne peut être efficace si une analyse des risques en entreprise n'a pas été menée au préalable, en se basant sur l'activité réelle des travailleurs.euses. Celle-ci doit toujours être distinguée de l'activité telle qu'elle est prescrite.

En effet, les travailleurs s'écartent souvent du travail prescrit pour tenter de concilier les différents objectifs de l'activité: rendre le travail possible, faire un travail de qualité, atteindre les objectifs quantitatifs imposés ou protéger leur santé. En santé au travail, on parle des «stratégies de régulation» par lesquelles les travailleurs.euses tentent d'adapter le travail prescrit aux conditions réelles de l'activité.

Une analyse des risques qui ne se baserait que sur l'organisation formelle du travail passerait donc à côté de son objectif. Par exemple, on peut imaginer que la surcharge de travail, le manque de temps dont les salarié.e.s disposent peuvent rendre très difficile le respect des «mesures d'hygiène» ou des «distances physiques». La nécessité d'une réduction des cadences peut donc être les conclusions d'une analyse du travail, et des risques, en conditions réelles.

Par ailleurs, l'employeur n'a pas nécessairement les compétences ni d'ailleurs l'indépendance nécessaire, pour identifier et évaluer seuls les risques. Il doit réaliser cette analyse avec le conseiller en prévention interne et le Comité de Prévention et de Protection au travail. Etant donné le caractère particulier du risque (agent biologique dangereux), il doit également faire appel à des experts (médecine du travail et conseillers en prévention externes compétents).

L'existence d'un foyer de malades dans l'entreprise ne peut être ignorée : le service concerné, voire l'entreprise entière, doivent pouvoir être fermés préventivement et des tests de dépistage effectués avant toute reprise. Une certaine difficulté derrière une telle mesure est la dépendance aux moyens de tests disponibles, cruellement déficient. Ces tests permettent ainsi de mettre en quarantaine toute personne porteuse et éviter toute contamination invisible, et donc, prolongée, évitant ainsi la prolongation de l'épidémie. Ces tests peuvent être effectués par la médecine du travail (voir chapitre ci-dessous).

Malgré l'absence de coordination gouvernementale à ce sujet, l'établissement de certaines statistiques permet d'envisager une prévention à long terme : nombre de malade, postes de travail touchés, sources présumées d'infection, réponse de l'employeur...

## SANTÉ ET PRÉVENTION

Suite à l'analyse des risques, toute entreprise doit mettre en place un processus de prévention, qu'elle ait été fermée complètement, partiellement ou qu'elle ait continué à tourner durant le confinement.

- De nouvelles procédures doivent être mises en place dans le cadre du travail du CPPT avec le conseiller en prévention (SIPP) et le médecin du travail en concertation avec les travailleurs et la ligne hiérarchique.
- Pour les entreprises sans représentation syndicale, le processus de prévention devra se faire en concertation avec les travailleurs. Les travailleurs connaissent les risques liés à leur métier et peuvent donc se concerter pour travailler à l'élaboration d'un plan de reprise.
- Visite des lieux : la visite des bâtiments doit se faire avec la présence du conseiller en prévention, du médecin du travail, d'au moins un.e délégué.e syndicale et d'un membre de la ligne hiérarchique. Certains médecins du travail font actuellement les visites par téléphone. Le médecin du travail engage sa responsabilité dans la santé des travailleurs. Il faudra rappeler cette responsabilité au médecin du travail s'il refuse de participer à la visite des lieux.
- Les décisions prises en concertation devront être notés dans le PV de réunion (toutes les décisions), les accords ainsi que les points de désaccords qui engageraient la responsabilité de la direction, du SIPP ou du médecin du travail.
- De ces décisions, le conseiller en prévention devra élaborer un document ou une brochure simple (incluant le plus d'illustrations possible) expliquant les nouvelles procédures mises en place dans le cadre de la reprise des activités ou des procédures mises en place afin de se conformer aux nouvelles mesures prises dans le cadre de la crise sanitaire.
- La reprise doit se faire de manière adaptée c.-à-d. qu'il faut adapter le travail à la capacité des travailleurs en réduisant les cadences de travail, en augmentant le nombre de pause...
- Dans les entreprises où le chômage temporaire est en place, il s'agit de mettre en place une tournante entre collègues sauf si certains travailleurs sont à risque.
- Il est important d'évaluer les mesures prises pour éviter qu'elles ne provoquent d'autres risques.

## POINTS D'ATTENTION

Il est important **d'éviter**, notamment dans les entreprises sans représentation syndicale où les directions pourraient vouloir décider seules, les situations suivantes :

- La définition des modalités de reprise sans concertation.
- Une analyse des risques réalisée uniquement par le conseiller en prévention interne.
- La reprise du travail selon les modalités qui prévalaient avant la crise.
- Un CPPT qui prend la décision de ce qui est à faire ou ne pas faire sans impliquer le conseiller en prévention et le médecin du travail.

## DONNER PRIORITÉ AUX MESURES COLLECTIVES OU INDIVIDUELLES ?

L'employeur ne peut se limiter à mettre en œuvre des équipements de protection individuels. Ceux-ci sont importants mais constituent une protection «résiduaire». La priorité doit être donnée à des protections collectives (installation de plexiglas à l'accueil plutôt que (ou avec) le port de masques; suppression/ouverture des portes non essentielles pour la sécurité pour éviter la contagion par les contacts répétés avec les poignées et autres surfaces, évaluer la qualité de l'aération de chaque local, les modes dans et hors entreprise, etc.)

## PRENDRE DES MESURES ORGANISATIONNELLES ET MATÉRIELLES

Les campagnes d'information (sur les risques et les mesures d'hygiène à suivre), la sensibilisation et la formation des travailleurs sont certes importants mais largement insuffisants! Une telle approche limitée de la prévention est non seulement trompeuse mais elle vise surtout à responsabiliser les travailleurs en éludant les responsabilités de l'employeur du point de vue des changements organisationnels et matériels nécessaires pour éviter ou limiter les risques.

### POINT D'ATTENTION

La présence de nombreux sous-traitants sur le site ou le travail en Open Space (espace ouvert sans séparation murale entre les bureaux et souvent sans poste de travail «personnalisé») augmentent le risque de contagion.

### L'après COVID-19, quelques pistes pour préparer le retour à la « normale » ?

Voici quelques exemples qui pourraient aider à réfléchir puis à travailler et imaginer une reprise acceptable et concertée :

- La gestion de reprise du travail graduelle : elle doit être organisée de manière concertée avec par exemple la mise en place d'une rotation des travailleurs.euses sans exception ou distinction ;
- Pour les travailleurs à temps partiel dont le temps de travail a été augmenté durant le confinement pour pallier au manque de travailleurs, ces travailleurs doivent pouvoir maintenir le nouvel horaire de manière définitive s'il le souhaite. Les travailleurs ne peuvent servir de variable d'ajustement!
- Interdire les heures supplémentaires.
- Augmenter le nombre de pauses obligatoires avec maintien du salaire.
- Mettre en place un horaire flottant pour permettre des arrivées échelonnées (afin que le personnel ne soit pas obligé d'utiliser les transports en commun durant les heures de pointes par exemple et ainsi augmenter le risque de contamination). Les travailleurs pourraient débiter le travail entre 07h et 10h du matin, par exemple.

#### **Cette mesure ne peut être imposée de façon arbitraire ou unilatérale aux travailleurs.euses**

- Les arrivées échelonnées permettraient également de décaler les pauses et l'utilisation des réfectoires, vestiaires et douches.
- **Lorsque le temps de vestiaire existe (vêtement obligatoire, équipement de protection individuelle), il doit faire partie du temps de travail. L'équipement de travail doit être enlevé et changer sur le lieu de travail.**

## POINTS D'ATTENTION

- Les travailleurs à temps partiel qui ont vu leur temps de travail augmenter pendant la période de Corona risquent de retrouver leur contrat initial à la fin de la crise sans concertation.
- Certaines entreprises ont suspendu le pointage dès le début du confinement sous le prétexte de flexibilité ou souplesse des horaires de travail.

## ATTENTION AUX ABUS

Certains employeurs modifient les horaires de travail sous le prétexte du « corona » en élargissant les plages horaires.

## RÉDUIRE LE NOMBRE DE PERSONNES EXPOSÉES OU SUSCEPTIBLES D'ÊTRE EXPOSÉES

Si un risque ne peut être supprimé totalement (comme l'est par exemple le risque de contagion dans les lieux de travail par le COVID-19), l'employeur doit néanmoins mettre en œuvre les mesures pour réduire au maximum le nombre de travailleurs exposés.

### EXEMPLES

Diminuer les objectifs de production et prévoir une rotation du personnel, mise en télétravail de tous les postes qui le permettent; écartement temporaire des personnes identifiées comme «à risque spécifique» (voir ci-dessous sur les droits/protections à prévoir pour ces travailleurs.euses).

Pour limiter le nombre de travailleurs exposés ou susceptibles d'être exposés

- Un poste de travail par personne
- Pose d'un plexiglass sur certains postes de travail.
- Réorganisation des postes de travail afin d'assurer la distance sociale recommandée.
- Réorganiser le travail afin d'éviter, si possible, les contacts avec un public (clients ou fournisseurs). Si cela n'est pas possible, organiser le travail afin de pouvoir respecter la distanciation sociale et réduire au maximum les temps de contact.
- Réduire le nombre de travailleurs sur un site par la réorganisation des équipes et/ou le télétravail.

### Mesure d'urgence et arrêt de l'activité avec mise en chômage « corona »

Dans une grande majorité des entreprises, les travailleurs.euses ont été mis.es au chômage temporaire sans complément d'entreprise et avec une disparité entre employé.e.s et ouvriers.ères.

Dans le cadre de l'arrêt des activités, complet ou partiel, il faut éviter que des travailleurs soient mis en chômage temporaire ou restent au chômage temporaire après les phases de « déconfinement ».

Si le chômage temporaire est «inévitable», limiter au maximum qu'ils/elles soient mises en chômage temporaire complet. Limiter si possible à un chômage temporaire partiel (1 jour/semaine par exemple, pour l'ensemble des travailleurs) ou en alternance avec des roulements basés sur des critères clairs pour éviter le sentiment de punition/privilège que cela peut susciter.

La perte de revenu est un facteur important de stress. Il y a lieu aussi de réfléchir aux possibilités d'éviter ou de limiter le recours au chômage temporaire pour les bas salaires et surtout ceux dont le brut est égal ou inférieur au plafond du brut du chômage temporaire (≤ 2 754,76 euros).

## ATTENTION AUX ABUS

Les travailleurs.euses d'une entreprise dont le salaire brut était ≤ 2 754,76 euros (salaire brut plafonné) n'ont pas été mis en chômage, tandis que le reste de l'entreprise a été mis en chômage temporaire 1 jour semaine.



## ABUS: CHÔMAGE TEMPORAIRE, L'ANTICHAMBRE DU LICENCIEMENT ?

Dans une entreprise, la direction, sans concertation, a mis d'office au chômage temporaire une partie des travailleurs. Une autre partie s'est retrouvée en télétravail. Les différents sites étant éparpillés, les travailleurs en télétravail n'étaient pas informés de cette disparité dans le traitement des travailleurs.

Assez vite, le licenciement de travailleurs.euses mis.es chômage temporaire a suivi: les employeurs profitent de la mise en place du chômage temporaire pour licencier des travailleurs.euses, les préavis étant prestés durant la période de chômage temporaire et donc payés par la sécurité sociale. Ce sont des licenciements qui au final ne coûtent rien aux employeurs.

## AUTRE POINT D'ATTENTION

Cas des travailleurs.euses doublement précarisés : intérimaires, étudiants, ...

Les intérimaires qui ne travaillent plus suite à la crise.

COVID-19 n'ont pas droit au chômage temporaire-corona s'ils ne peuvent prouver la continuité future de leur contrat dans la société utilisatrice.

Les personnes sous contrat de travail étudiant n'ont pas droit au chômage corona.

### A propos du service public

Dans le service public, le chômage temporaire n'existe pas pour les statutaires. Le personnel statutaire est mis en dispense de service avec maintien du salaire. Le problème étant que dans plus en plus d'administration la majorité des travailleurs.euses sont contractuels.elles. Ce qui signifie que dans les adminis-

trations, les travailleurs.euses d'un même bureau ne seront pas égaux face à cette crise. Une personne statutaire forcée d'arrêter de travailler dans le cadre de la crise sanitaire percevra son salaire tandis que la personne avec un statut de contractuel se retrouvera au chômage temporaire.

## IDÉE

Dans certaines administrations communales, aucun.e travailleur.euse n'a été mis en chômage temporaire. Cela a permis, dans le cadre de cette crise, de maintenir un traitement équivalent entre les différents statuts.

# QU'EN EST-IL POUR LES "PERSONNES À RISQUE" ?

Nous savons que certaines personnes sont particulièrement à risques en ce qui concerne les conséquences sur leur santé d'une contamination au Covid-19. Selon le site d'information fédéral les personnes à risques sont définies comme: «les personnes âgées de plus de 65 ans, les personnes diabétiques, celles présentant des maladies cardiaques, pulmonaires ou rénales et des personnes dont le système immunitaire est affaibli». Il est important d'aller voir son médecin traitant si un travailleur.euse pense faire partie des catégories particulièrement à risque.

### Ce n'est pas au médecin du travail de faire ce diagnostic.

Par contre, il est important de transmettre cette information au médecin du travail pour qu'il établisse des recommandations à l'employeur pour éviter l'exposition de ces personnes au risque.

### Plus concrètement et par étapes:

- Rencontrer son médecin traitant: celui-ci peut lui remettre un document dans lequel il fait des constats sur son état

de santé et les risques que peut constituer pour lui une contamination au COVID-19 et éventuellement des recommandations pour le médecin du travail.

- Le travailleur demande un RDV avec le médecin du travail («demande de consultation spontanée») et lui transmet le document de son médecin traitant (ils sont tous les deux liés au respect du secret médical). Le médecin du travail DOIT proposer des mesures à l'employeur pour éviter l'exposition de ces travailleurs au risque de contamination (par exemple, recommander le maintien à domicile du travailleur). Ces recommandations sont consignées dans un formulaire d'évaluation de la santé remis au travailleur et à l'employeur qui préserve le secret médical et ne reprend que les mesures de prévention ou recommandations du médecin du travail).

Si le télétravail n'est pas possible pour les personnes à risque, l'employeur peut très bien décider de dispenser/écarter certains.es travailleurs.euses tout en maintenant les salaires (on peut parler des personnes présentant des facteurs à risques – peu importe l'âge de la personne – ou les travailleurs de plus de 55 ans par exemple).

## DÉFINIR LES PERSONNES À RISQUE

Il est essentiel de faire un travail avec le conseiller en prévention et le médecin du travail pour définir les personnes à risque dans l'entreprise.

### Mise en quarantaine :

- Toute personne ayant été en contact avec un.e collègue qui aurait contracté la maladie devra être envoyée en quarantaine avec salaire garanti.
- Le médecin du travail vous écarte pour symptômes, l'employeur doit garantir le salaire
- Si un.e travailleur.euse ne se sent pas en sécurité dans l'entreprise du fait qu'il/elle soit à risque, l'entreprise doit pouvoir adapter son poste de travail. Si cela n'est pas possible, le salaire doit être garanti. L'entreprise peut également mettre un.e travailleur.euse en incapacité de travail.

## POINTS D'ATTENTION

- Dans beaucoup d'entreprises, les travailleurs.euses malades ont été mis.es en chômage temporaire Corona sans salaire garanti.
- Les personnes en incapacité de travail doivent être payées par la mutuelle !

# TÉLÉTRAVAIL: QUELLE VIGILANCE FACE À UN CHANGE- MENT PROFOND DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL?

En ces temps d'épidémie, le télétravail est actuellement la solution de prévention la plus efficace, car il permet de supprimer le risque de contamination que représente le lieu de travail collectif. C'est pourquoi le télétravail a constitué une des recommandations gouvernementales primordiales.

S'il a bénéficié de l'engouement initial de nombreux travailleurs, le télétravail a pourtant des faces bien sombres qui ont été révélées notamment dans des enquêtes récentes<sup>1</sup> : Intensification du travail, difficile séparation vie privée-vie professionnelle, isolement, difficile application du droit du travail, transfert des coûts de l'employeur vers le travailleur, augmentation des troubles musculo-squelettiques liés à l'absence de matériel ergonomique et bien sûr, destruction du collectif de travail.

Face aux nouveaux risques qu'il entraîne et à une modification profonde de l'organisation du travail, une concertation sérieuse doit avoir lieu en CE et en CPPT. Si la crise a donné lieu à la mise en œuvre de mesures très rapides, il est indispensable d'ouvrir un débat collectif sur le télétravail et les mesures qui doivent l'accompagner en terme de protection des droits et de la santé, notamment dans le cas d'un éventuel usage prolongé ou à répétition (en cas de vagues multiples).

1. Voir notamment les résultats d'une enquête menée en France par le CGT: «Le monde du travail en confinement: une enquête inédite» (<http://www.ugict.cgt.fr/ugict/presse/rapport-enquete-trepid>)

Plusieurs points doivent retenir notre attention pour éviter tout abus qui mettrait en danger la santé des travailleurs.euses:

- En mettant en place une CCT encadrant le télétravail, qui fixera notamment les obligations de l'employeur et évitera les situations d'accords individuels, potentiellement arbitraires ;
- Fixer des limites temporelles à l'usage du télétravail pour raison d'épidémie. (Ces critères peuvent être fixés : par un CPPT extraordinaire de contrôle d'épidémie, une liste de critères écrits fixés à l'avance - état statistique de l'épidémie, directive gouvernementale, recommandation syndicale fédérale...);
- Évaluer régulièrement syndicalement et au sein des organes ad hoc, les difficultés, matérielles ou sociales, des télétravailleurs et de ceux avec qui ils collaborent (cela peut impliquer d'intégrer des jours de présences pour certaines tâches difficilement faisable à distance, par exemple) ;
- Définir la charge en télétravail pour éviter toute distorsion entre télétravailleurs et travailleurs présents et en prenant en compte les contraintes réelles (si présence d'enfants, etc.).

Dans certaines entreprises par exemple, la charge de travail a été diminuée pour les travailleurs.euses en télétravail qui devaient garder leurs enfants de moins de 16 ans.

## TÉLÉTRAVAIL ET CORONA, EN PRATIQUE

### Personnes à risques

Dans la mesure du possible, les entreprises doivent donner la possibilité pour les personnes à risque de faire du télétravail. Si le télétravail n'est pas possible, ces personnes doivent être écartées, sans perte de salaire.

### Le télétravail n'est pas un privilège

Si le télétravail est mis en place, cette mesure doit être accessible à tous. Si un travail sur site (au bureau) doit se maintenir, une négociation doit avoir lieu afin que le télétravail puisse être fait en alternance entre travailleurs et ainsi limiter le nombre de travailleur par bureau. Le télétravail ne doit pas être un privilège accordé à certains mais un droit pour tous les travailleurs de pouvoir se protéger.

### Encadrer le télétravail

Le télétravail doit être encadré, la charge de travail doit être limitée (et non pas augmentée) avec obligation de déconnexion après une certaine heure et le week-end. Ces points sont importants car l'employeur risque d'intégrer le télétravail de façon structurelle à l'ensemble des travailleurs avec une augmentation de la charge de travail.

Si certains patrons ont été capables de trouver des applications de surveillance des salarié.e.s (et de les payer), ils doivent être capable de trouver des programmes forçant la déconnexion le soir et le week-end.

La mise en place du télétravail généralisé doit être faite avec une intervention patronale (matériel informatique, siège ergonomique, connexion internet, prise en charge d'autres frais...) et l'obligation à la déconnexion.

Il faut être attentif à la protection de la vie privée et s'assurer qu'aucune intrusion ne soit possible. Toute surveillance (par exemple: la vérification d'un ordinateur à distance par le service informatique) doit se faire dans un cadre très strict, de façon temporaire et uniquement avec l'accord des travailleurs.euses. Tout abus doit pouvoir être dénoncé.

Quand une présence sur le site est nécessaire, une proposition serait de mettre en place une tournante entre les collègues en télétravail et sur site. Cela impose une équité sur le droit au télétravail et de limiter le nombre de personnes présentes sur le lieu de travail.

Le télétravail ne peut être un avantage accessible seulement à certains privilégiés sans définition de règles: un cadre clair pour sa mise en œuvre/son maintien doit être mis en place.

## LES ABUS

Dans une entreprise, la direction décide que le télétravail n'est accessible qu'à certaines personnes, obligeant d'autres soit à revenir au bureau sans protection, soit les forçant au chômage temporaire.

Beaucoup de salarié.e.s ont été envoyé.e.s en télétravail sans qu'on ne leur ait donné les moyens de travailler dans de bonnes conditions (matériel informatique, réseau internet, siège ergonomique...)

Des travailleurs.euses sont passés en télétravail, à temps plein, tout en devant gérer leurs enfants. Il est difficile, voire impossible (selon l'âge des enfants) de pouvoir travailler à temps plein à la maison. Il est impératif d'établir une charge de travail adaptée à ces situations!

Avec le coronavirus, des applications ont été installées sur les ordinateurs des personnes en télétravail afin de les surveiller chez eux, permettant de vérifier l'heure de connexion, la présence devant l'écran, permettant de surveiller leur "productivité". Ce type d'application doit être refusé à tout prix. Il s'agit d'une grave atteinte à la vie privée et d'une pression supplémentaire dans une période générale particulièrement anxiogène et stressante pour un grand nombre de personnes.

# LA QUESTION DE LA GARDE DES ENFANTS EN PÉRIODE DE CRISE SANITAIRE

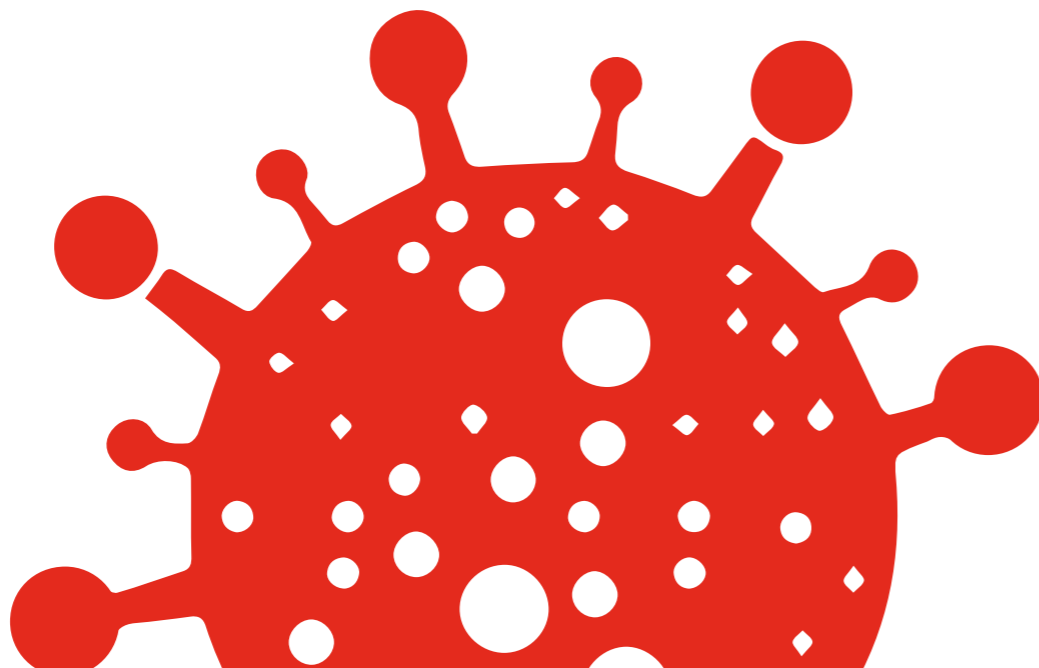
Afin d'aider les travailleurs avec enfant, plusieurs pistes existent:

- Il est possible de négocier l'augmentation du nombre de jours de congés pour raisons impérieuses pour garde d'enfants sans perte de salaire.
- Dans certaines entreprises les personnes qui ont des enfants ont droit à rester à la maison pour garder les enfants avec salaire garanti.
- Des congés garde d'enfant pour la période coronavirus peuvent être négociés (avec indemnités).

**Attention : cette possibilité est intéressante mais reste difficilement tenable pour les familles monoparentales. L'indemnité étant insuffisante pour la majorité de ces familles.**

## LES ABUS

Beaucoup de personnes se sont retrouvées en télétravail alors qu'il est pratiquement impossible de s'occuper d'enfants (surtout les enfants en bas âge) et de travailler en même temps. Ces mesures risquent de ne faire qu'augmenter la charge mentale sur les travailleurs.euses entre la pression à la productivité imposée par l'employeur d'une part et la pression de la société qui transforme ces mêmes parents en enseignants d'autre part. Sans compter le stress et la difficulté que ces enfants peuvent vivre dans une période telle que le confinement.



# QUEL EST LE RÔLE DES SERVICES DE PRÉVENTION ET DE LA MÉDECINE DU TRAVAIL ?

## LE SERVICE INTERNE DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION AU TRAVAIL (SIPPT)

Dans toute entreprise il doit y avoir un conseiller de prévention interne (dans les entreprises de moins de 20 travailleurs, l'employeur peut lui-même exercer cette fonction). Ce conseiller en prévention doit être indépendant, participer à l'analyse des risques, conseiller l'employeur sur la politique de prévention. Il doit informer tant l'employeur que les travailleurs sur la législation relative au bien-être en entreprise.

Avec les risques liés au Covid-19, son rôle est particulièrement important: informer et faire le suivi des mesures gouvernementales, et sectorielles à appliquer en entreprise, coordonner la mise en œuvre sur le terrain du plan de prévention, faire le lien avec le service externe de prévention et la médecine du travail.

## LE SERVICE EXTERNE DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION AU TRAVAIL (SEPPT).

Tout employeur doit être affilié à un Service Externe de Prévention (Mensura, Securex, Cesi, Attentia, Idewe, Liantis, etc).

Chaque SEPPT dispose d'un département «Surveillance de la santé» (médecins du travail et infirmiers.ères) et d'un département «Analyse des risques» (différents conseillers en prévention «spécialisés» sur les différents types de risques (risques psychosociaux, risques chimiques, physiques, biologiques etc).

## LE MÉDECIN DU TRAVAIL

C'est celui ou celle qui coordonne ces activités d'analyse des risques et de surveillance médicale des lieux de travail. Il est important que cela soit la même personne pour avoir une meilleure connaissance de l'entreprise et des réalités de terrain.

Concernant la situation liée au COVID-19, le rôle du médecin du travail est essentiel, notamment:

- Participer à l'analyse des risques et conseiller l'employeur et les travailleurs (via le CPPT/DS) sur les mesures de prévention à prendre.
- Eviter l'occupation de travailleurs à des tâches dont ils seraient incapables, en raison de leur état de santé, de supporter normalement les risques.
- «Dépister aussi précocement que possible les maladies professionnelles et les affections liées au travail ». Un des rôles importants de la médecine du travail est le dépistage des maladies professionnelles et de toutes affections qui pourraient être contractées sur le lieu de travail. Si un travailleur qui nécessite se faire tester doit se rendre chez son médecin traitant ou dans un hôpital, les médecins du

travail peuvent avoir, dans certains secteurs en raison des risques spécifiques liés à leur activité (hôpitaux, maisons de repos, aides à domicile, etc) un rôle dans ce dépistage. C'est à eux qu'a été confiée par exemple la mission de procéder aux tests du personnel des maisons de repos par exemple. A titre individuel, face à un travailleur qui présente des symptômes, l'employeur ne peut pas l'envoyer chez le médecin du travail, il doit lui demander de rentrer chez lui et de prendre contact avec son médecin traitant. Toute journée entamée doit donner lieu à la rémunération pour la journée complète !

- Éviter l'admission au travail de personnes atteintes d'affections graves qui soient transmissibles, ou qui représentent un danger pour la sécurité des autres travailleurs». Le médecin du travail qui est informé du fait que des travailleurs sont (ou dont on suspecte) une contamination au COVID-19 doit procéder à l'écartement de ces travailleurs des lieux de travail. Etant donné l'absence de connaissances suffisantes sur la transmission du virus, cette mesure doit être respectée même en l'absence de symptômes dès lors qu'un travailleur a été testé positif au COVID-19. Les médecins du travail qui prendraient des décisions contraires à ce principe mettent en jeu leur responsabilité médicale et leur éthique professionnelle.

# COVID-19, RECONNU COMME MALADIE PROFESSIONNELLE ?

Un rôle essentiel de la médecine du travail est également de dépister les maladies professionnelles ou en lien avec le travail. Dès lors que le médecin du travail a des raisons de penser qu'une maladie/affection a un lien avec l'activité du salarié, il introduit une demande de reconnaissance de maladie professionnelle auprès de Fedris (agence fédérale des risques professionnelles). Cette reconnaissance se base sur deux systèmes différents: le système liste (liste qui reprend les maladies professionnelles reconnues en Belgique en lien avec les secteurs d'activité) et le système ouvert (le travailleur va devoir prouver le lien entre son activité et la maladie à la différence du système liste ou ce lien est présumé).

Le Covid-19 a été reconnu dans le système liste pour le secteur des soins de santé.

Cela signifie qu'une personne travaillant dans le secteur des soins de santé (personnel hospitalier en ce compris les étudiants et stagiaires) qui «courent un risque nettement accru de contracter le COVID-19» ou occupée dans une institution de soin où un foyer de COVID-19 s'est déclaré (maisons de repos et de soin, hébergement collectif pour personne malades et handicapées) peut introduire une demande de reconnais-

sance dès lors que l'infection est démontrée par un test de laboratoire «fiable».

Les personnes ne travaillant pas dans le secteur des soins de santé peuvent éventuellement être reconnues par le biais du « système ouvert ». Ces personnes ne doivent pas uniquement avoir été exposées au risque professionnel de la maladie, mais doivent par ailleurs prouver qu'elles ont effectivement contracté la maladie en raison de leur travail. Plus d'information sur les critères et la procédure de reconnaissance sont disponibles sur le site de FEDRIS.

Des discussions sont menées au sein de FEDRIS, sous la pression notamment des syndicats, pour étendre la reconnaissance du COVID-19 comme maladie professionnelle dans le système liste aux travailleurs.euses qui ont exercé des activités professionnelles dans les entreprises des secteurs cruciaux et des services essentiels pendant la période s'étendant du 18 mars 2020 au 17 mai 2020, pour autant que l'existence de la maladie soit constatée entre le 20 mars 2020 et le 31 mai 2020».

A suivre donc !



# SOUS-TRAITANTS, INTÉRIMAIRES, ÉTUDIANTS... TOUS DOIVENT ÊTRE PROTÉGÉS !

Le recours à la sous-traitance ou à des travailleurs intérimaires est souvent un moyen utilisé par les employeurs pour non seulement baisser les coûts, accroître la flexibilité mais également pour limiter leur responsabilité quant aux risques professionnels auxquels ils exposent les salarié.e.s.

**Les travailleurs intérimaires ou des petites et moyennes entreprises sont d'ailleurs largement surreprésentés dans les statistiques liés aux accidents de travail.**

Il devient urgent et nécessaire de refuser cette logique qui instrumentalise la position fragile et précaire de certains travailleurs.euses en leur imposant des conditions de travail particulièrement à risque pour leur santé et leur sécurité!

Et il existe une législation sociale qui prévoit des obligations pour les entreprises commanditaires/donneuses d'ordre à l'égard des salarié.e.s d'entreprises tiers ou intérimaires en matière de protection de la santé.

## QUELLES RESPONSABILITÉ ET OBLIGATIONS À L'ÉGARD DES SALARIÉ.ES D'ENTREPRISES SOUS-TRAITANTES ?

Les commanditaires doivent passer des accords clairs à l'avance avec les entrepreneurs et les sous-traitants et échangent des in-

formations en temps utile sur les mesures qui s'appliquent dans l'entreprise où ces entrepreneurs et sous-traitants viennent travailler ; les entrepreneurs fournissent à leurs propres travailleurs les informations et instructions nécessaires en temps utile.

De même, les indépendants et les freelances qui vont travailler dans une entreprise sont informés préalablement des mesures qui s'appliquent dans l'entreprise où ils vont travailler (p.ex. via une check-list).

Si la responsabilité première repose donc sur l'employeur sous-traitant, le commanditaire doit s'assurer que les travailleurs des entrepreneurs et des sous-traitants ont reçu la formation et les instructions adéquates inhérentes à leurs activités professionnelles (= les activités de l'employeur de l'établissement).

L'employeur de l'établissement doit coordonner l'intervention des entrepreneurs et des sous-traitants et assurer la collaboration entre ces entrepreneurs et sous-traitants et son établissement lors de la mise en œuvre des mesures concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

L'employeur de l'établissement doit aussi veiller au respect par les sous-traitants de leurs obligations en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail qui sont propres à son établissement.

Si l'employeur de l'entreprise sous-traitante ne respecte pas les obligations liées à la prévention et à protection de la santé des travailleurs.euses, l'employeur commanditaire:

- peut écarter cet entreprise.
- prendre lui-même les mesures qui s'imposent, après mise en demeure de l'entreprise.

## QUELLES OBLIGATIONS À L'ÉGARD DES TRAVAILLEURS INTÉRIMAIRES ?

En ce qui concerne le travail intérimaire, la responsabilité de l'entreprise utilisatrice est beaucoup plus large étant donné que par cette mise à disposition, elle constitue l'employeur de fait.

Dès lors, l'utilisateur est responsable du respect de la réglementation sociale (travail de nuit, temps de travail, etc.) mais également du respect de la réglementation du bien-être, de la santé et de la sécurité du travailleur intérimaire: il doit mettre à disposition de l'intérimaire les équipements de protection individuels et veiller à ce qu'il les porte effectivement; les mêmes méthodes de travail et les mêmes instructions que les propres travailleurs de l'entreprise doivent être fournies aux travailleurs intérimaires. De manière générale, ils doivent donc être traités de manière égale que les travailleurs fixes!

### ATTENTION

Un employeur ne peut pas faire appel à des sous-traitants ou à des travailleurs intérimaires alors même que les travailleurs fixes de l'entreprise ont été mis au chômage temporaire pour force majeure (coronavirus) ou au chômage économique !

## CAS DES ÉTUDIANTS

De nombreux travailleur.euse.s sous contrat étudiant ont été embauchés pendant la période de confinement pour remplacer les travailleurs en chômage temporaire. Le gouvernement a favorisé cette situation en l'autorisant et en augmentant le nombre d'heures de travail exempt de cotisations sociales pour les employeurs que peut effectuer annuellement un.e étudiant.e.

Or, les étudiants de par leur situation (absence de droit aux allocations chômage) sont dans des situations de précarité telles, a fortiori dans cette période, qu'ils sont sujets à des abus consécutifs de l'employeur en matière de prévention et de sécurité. Nous ne pouvons pas accepter cette logique qui fait peser des risques accrus en terme de santé et de sécurité sur les franges les plus précaires du salariat.

Les mesures de prévention doivent s'appliquer à tous et toutes quels que soient leur statut !

Le travailleur intérimaire peut également demander une consultation spontanée auprès de la médecine du travail de l'utilisateur (une coordination doit exister entre le service externe du bureau d'intérim auquel est lié ce travailleur et celui de l'entreprise utilisatrice quant au suivi et à la surveillance de la santé).

Concrètement concernant les mesures organisationnelles et sanitaires liées aux risques que constitue le Covid-19, c'est donc l'entreprise utilisatrice qui est responsable de:

- Fournir les moyens de protection (masques,..)
- Garantir le respect de la distanciation physique
- Mettre en place tous les moyens pour éviter ou réduire le risque de contracter/transmettre le virus.

Certains utilisateurs ont garanti la reprise de travail aux intérimaires ce qui leur a permis de garantir leurs droits au chômage corona. D'autres ont mis en place une tournante obligatoire dans les intérim, en cas de réduction de l'activité de l'entreprise, afin de garantir un salaire à l'ensemble avec le paiement d'une intervention pour combler le manque à gagner.

Si un accord existe dans une entreprise sur une durée maximale pour les intérimaires, dès que ceux-ci ont atteint l'ancienneté, il faut obliger l'employeur à engager l'intérimaire en CDI (se référer à la CCT d'entreprise si elle existe).

## LES ABUS: INTERIM ET TRAVAIL ÉTUDIANT

Dans beaucoup d'entreprises, les intérimaires ont été appelés pour remplacer les travailleurs malades, ou à risque, travaillant avec des contrats à la journée pour un grand nombre et une insécurité toujours la même.

Les étudiants se retrouvent au chômage sans indemnité étant donné que les contrats étudiants n'ouvrent pas leur droit au chômage.

Il est important de ne pas laisser les étudiants sans ressources.

La crise du COVID-19 a également été l'occasion pour certaines directions de se débarrasser de certains intérimaires.

# LE CODE DU BIEN-ÊTRE PRÉVOIT-IL UNE DISTINCTION ENTRE ACTIVITÉS ESSENTIELLES ET NON ESSENTIELLES ?

La loi et le Code du Bien-être (et donc les obligations de prévention qui incombent aux employeurs) s'appliquent à l'ensemble des travailleurs.euses, qu'ils ou elles soient employé.e.s dans une entreprise privée d'informatique, un hôpital public, un supermarché ou dans une école. Il n'y a dans la loi sur le Bien-être ni distinction de statut (ouvrier, employé, intérimaire, etc.)<sup>1</sup> ni de secteur (privé, public, marchand ou non marchand): l'obligation d'éviter ou, si cela ne s'avère pas possible, au moins de limiter les risques au maximum par des mesures collectives, organisationnelles et matérielles (en priorité par rapport aux mesures de protections individuelles) est la même partout. L'employeur qui ne respecte pas cette obligation est passible de poursuites pénales et/ou civiles.

Pourtant l'arrêté ministériel du 23 mars 2020 a établi une distinction entre les secteurs «essentiels» et les secteurs «non essentiels» du point de vue des mesures de prévention et de protection à appliquer tant dans sa politique de confinement que de «déconfinement».

Du 18 mars au 3 mai, toute entreprise qui était dans l'incapacité de mettre les salarié.e.s en télétravail ou de garantir une

distanciation physique d'1,5 mètre entre chaque personne devait fermer. Les secteurs cruciaux et les secteurs essentiels (repris dans une annexe à l'arrêté ministériel), en ce compris tous leurs sous-traitants et fournisseurs, pouvaient, par contre, poursuivre leur activité sans respecter ces obligations. Ces secteurs cruciaux (dont une définition assez large a été donnée par le gouvernement) devaient «dans la mesure du possible» mettre en œuvre ces règles mais sans obligation de résultats.

L'arrêté ministériel ne prévoyait pas non plus pour ces secteurs d'obligation de port d'équipement de protection individuels à défaut de respecter ces obligations. Les conséquences sont aujourd'hui connues: dans le secteur des soins, des maisons de repos, du nettoyage, des aides à domicile, du transport ou encore du commerce, des travailleurs.euses ont été surexposés au risque sans les moyens de protection adéquats. Certain.e.s ont perdu la vie ou paient encore leurs conséquences au niveau de leur santé des semaines voire des mois après avoir été contaminé.

L'arrêté du 30 mars 2020 organisant le «déconfinement» progressif à partir du 4 mai a également maintenu une distinction entre les secteurs essentiels et non essentiels quant aux mesures de prévention obligatoires soit:

- télétravail recommandé (quand la fonction s'y prête)
- à défaut, mesures permettant de respecter la distanciation d'1,5m
- lorsque aucune de ces deux règles n'est applicable, l'entreprise ne doit pas fermer mais mettre en place des mesures offrant un niveau de protection au moins équivalent.

A nouveau, les secteurs essentiels sont écartés de ces règles. L'arrêté précise juste que les entreprises essentielles doivent «s'inspirer du guide générique».

Il est évidemment indispensable de maintenir des activités qui répondent à des besoins sociaux essentiels en pleine crise sanitaire (soins de santé, aides à domicile, transport publics, hébergements collectifs des personnes malades ou souffrant d'un handicap, commerces alimentaires, pharmacies, etc.) et qu'une distance physique ou le télétravail ne peut pas s'appliquer partout. Mais certains employeurs ont pris cette distinction comme une dérogation à leur obligation générale d'éviter et de limiter les risques en s'abstenant donc de mettre en place les moyens nécessaires pour protéger au maximum le personnel.

Cette logique est contraire au principe de la législation qui considère que l'ensemble des travailleurs et travailleuses ont un droit égal à la protection de leur santé, et de leur vie, au travail. L'inspection Bien-être peut donc sanctionner des employeurs, même dans des secteurs essentiels, pour faire respecter cette obligation de prévention.

Cela signifie aussi qu'il faut se donner les moyens en terme d'équipements, d'infrastructures, de personnel et de conditions de travail: les soignantes, les chauffeurs, les employés du commerce, les aides à domicile, etc... ne sont pas des héros ou héroïnes que l'on peut sacrifier mais des personnes qui ont des droits, qui ont une vie, une famille, et des besoins concrets et matériels pour pouvoir bien faire leur travail.

Cela nécessite un changement radical par rapport aux politiques d'austérité et de marchandisation menées depuis des années contre les services publics, le secteur des soins de santé et de l'aide aux personnes, politiques directement responsables du manque de moyens et de la situation dramatique que nous avons connue, notamment dans le secteur des maisons de repos.



<sup>1</sup> La législation Bien-être prévoit cependant des obligations spécifiques pour l'employeur en terme de prévention et protection pour certains travailleurs «à risque»: femmes enceintes et allaitantes, jeunes, intérimaires, travailleurs handicapés.

# FACE À UNE MISE EN DANGER DE NOTRE SANTÉ, QUELS SONT NOS MOYENS D'AGIR ?

Mais que faire lorsque l'employeur ne respecte pas la législation, ne réalise pas d'analyse de risques, ne met pas en place des mesures de protection suffisantes? Que faire lorsque les travailleurs et travailleuses se sentent en danger sur leurs lieux de travail?

## FAIRE APPEL À LA MÉDECINE DU TRAVAIL/SERVICE EXTERNE DE PRÉVENTION

Les services de prévention, dont le médecin du travail, doivent participer à la détection des risques et proposer des mesures pour éviter ou diminuer l'exposition des travailleurs et travailleuses à ces risques. Les représentants du personnel (CPPT ou DS) peuvent donc faire appel au médecin du travail pour constater une situation dangereuse et proposer des mesures à l'employeur. Tout.e salarié.e peut également faire une demande individuelle de «consultation spontanée» auprès du médecin du travail afin de partager les risques auxquels il ou elle estime être exposé.e et pour lesquels le médecin du travail peut également faire des recommandations. Un employeur qui ne suit pas les mesures préconisées par le médecin du travail et qui ne prend pas de mesures de protection équivalente expose de fait les travailleurs au risque. Il ne restera souvent pas d'autres recours possible dans ce cas que l'action collective, le droit de retrait et/ou le recours à l'inspection.

## CRÉER LE RAPPORT DE FORCE COLLECTIF

Un.e travailleur.euse pris individuellement pourra difficilement se faire entendre face à l'employeur. La première étape est donc de se parler entre collègues des conditions de travail pour construire des constats communs, des pistes de solutions et des revendications. Lorsqu'une délégation syndicale et/ou un Comité de prévention et de protection au travail existe, les représentant.e.s des travailleurs.euses pourront porter ces constats et ces revendications au CPPT ou en DS. L'action collective, comme la grève, est souvent l'ultime moyen efficace de se faire entendre et de construire un rapport de force si l'employeur refuse de changer de politique et de respecter la concertation sociale.

## DROIT DE RETRAIT

En France, les salarié.e.s exercent leur droit de retrait depuis déjà de nombreuses années. Mais avec la pandémie liée au COVID-19, le recours à ce droit pour se protéger et forcer l'employeur à mettre en place des mesures contre le risque de contagion et de transmission s'est répandu plus largement (chez Amazon France notamment).

En Belgique, le droit de retrait existe aussi. Peu connu par les salarié.e.s, il n'avait quasi jamais été utilisé. La crise liée au **CO-VID-19** a permis d'en faire une arme légitime pour la défense de leur santé: les travailleurs de plusieurs entreprises ont exercé collectivement ce droit pour exiger davantage de protection à l'égard du personnel mais également des clients ou des usagers.

Plus concrètement, le droit de retrait consiste en la possibilité, légalement prévue, pour un ou plusieurs travailleurs.euses de se soustraire à une situation de travail qui constitue un danger grave et immédiat.

Le droit de retrait se retrouve en Belgique à travers l'article I.2-26 du Code du Bien-Etre: «Un travailleur qui, en cas de danger grave et immédiat et qui ne peut être évité, s'éloigne de son poste de travail ou d'une zone dangereuse ne peut en subir aucun préjudice et doit être protégé contre toutes les conséquences dommageables et injustifiées. Il en informe immédiatement le membre compétent de la ligne hiérarchique et le service interne (de prévention)».

Les éléments importants à dégager de cet article sont les suivants:

- Par «danger» il faut entendre: un objet, une situation de travail, une substance ou un processus qui peut causer un dommage et menacer le bien-être des travailleurs.
- Concernant le caractère «grave» du danger: cette notion n'est pas définie dans la législation, ni dans la jurisprudence belge. Si on s'appuie sur la législation en France, est considéré comme danger grave et immédiat ce qui peut produire une maladie entraînant une incapacité permanente ou temporaire prolongée voire la mort.

Les connaissances actuelles sur le COVID-19, son caractère transmissible par contacts interpersonnels directs ou indirects, l'absence de traitements efficaces et de vaccins, les conséquences sévères sur la santé voire morbides d'une contagion, permet donc de considérer que les situations de travail impliquant des contacts interpersonnels directs ou indirects dans un contexte de pandémie de COVID-19 constituent un danger grave (en l'absence de mesures de prévention/précaution pour limiter le risque, ou encore au regard des groupes à risques vulnérables).

- Sur le caractère «immédiat» du danger: c'est le fait que le danger puisse se réaliser dans un délai rapproché. Le dommage par contre (par exemple l'apparition des symptômes) ne doit par contre pas se réaliser immédiatement (ni à court terme).
- Sur les conséquences pour le travailleur qui exerce son droit de retrait: il ne peut subir aucun préjudice et doit être protégé de toutes conséquences dommageables et injustifiées (licenciement, sanctions de nature disciplinaire,...). Concernant le paiement du salaire, l'article 27 de la loi du 3 juillet 1978 prévoit que «le travailleur conserve son droit à la rémunération s'il était apte au moment de se rendre au travail et qu'il n'a pas pu l'entamer ou le poursuivre pour une raison indépendante de sa volonté». L'existence d'un danger grave et immédiat est bien indépendante de la volonté du travailleur et repose sur la responsabilité de

l'employeur qui n'a pas respecté les obligations légales de prévention/protection.

Attention: le moyen le plus efficace de se prémunir réellement de toutes représailles est d'exercer au maximum collectivement ce droit de retrait, avec des preuves à l'appui, comme ultime moyen de pression (après avoir mis en demeure l'employeur via les organes de concertation, la médecine du travail ou via le recours à l'inspection).

## Comment procéder ?

Le travailleur ne peut pas arrêter ses activités immédiatement s'il estime qu'il fait face à une situation de travail dangereuse. S'il venait à le faire, il s'exposerait à des représailles, ce que nous devons éviter.

Il est préférable de constituer un dossier solide et de laisser la concertation locale faire son travail. Nous proposons donc le plan phasé suivant :

- Le travailleur doit rester sur place tant que la situation n'est pas clarifiée. Il se met toutefois en sécurité et informe son supérieur hiérarchique et le service interne pour la prévention et la protection au travail (art. I.2-26 du Code du bien-être au travail)
- Le travailleur rassemble les preuves de la situation qu'il estime dangereuse (par ex. prendre une photo en respectant le droit à l'image)
- Le travailleur fait appel à une personne de contact :
  - En premier lieu : son représentant du personnel siégeant au CPPT ou, à défaut, son délégué. Si possible, le représentant du personnel se rend sur place pour prendre connaissance de la situation.
  - Dans les entreprises où il n'y pas de représentants du personnel, il est possible de faire appel au conseiller interne en prévention (à partir de 20 travailleurs) qui est légalement tenu d'agir en toute d'indépendance et qui connaît également bien la politique de prévention. En outre, sa tâche consiste à soutenir l'employeur au niveau de la politique de prévention.
  - Si l'entreprise compte moins de 20 travailleurs, nous conseillons de prendre contact avec le service de prévention externe.
- Au besoin, la personne de contact exposera la situation dangereuse à l'employeur et demandera une solution d'urgence. Si aucune suite ne peut être donnée dans

l'urgence, il convient de chercher une solution pour le reste de la journée.

- Si l'employeur ne donne aucune suite à la demande et déclare ne pas vouloir coopérer, faites appel à l'inspection du bien-être au travail. Demandez-leur de contacter immédiatement l'employeur.
- Si, après ce contact, l'employeur refuse toujours d'apporter une solution, le travailleur peut alors abandonner son poste de travail sur la base de son droit de retrait. Dans ce cas, il est conseillé d'établir, avec le syndicat, un courrier décrivant, en détail, la situation et le danger grave et imminent et stipulant qu'il sera fait usage du droit de retrait repris à l'art. 1,2-26 du Code du bien-être au travail.

## LE RECOURS À L'INSPECTION DES LOIS SOCIALES

L'Etat doit organiser le contrôle du respect de la législation sociale dans les entreprises. Si aucun moyen de contrôle collectif et de sanction n'existe, la loi n'a souvent aucune effectivité sur le terrain.

Ce rôle est exercé par des fonctionnaires délégués de l'Etat: les inspecteurs sociaux doivent donc, dans leurs missions, contrôler que l'employeur respecte ses obligations en matière de bien-être au travail.

Leurs compétences, en matière de protection de la santé des travailleurs.euses sont les suivantes:

- Informer l'employeur de ses obligations en matière de protection de la santé des travailleurs
- Préconiser les mesures à prendre pour prévenir les risques pour les travailleurs.euses
- Constater les manquements et éventuellement donner un avertissement et/ou un délai pour régulariser la situation
- Dresser un procès-verbal constatant les infractions au droit social (prévues dans le Code Pénal Social).
- Ordonner la cessation immédiate du travail voire fermer tout ou partie d'une entreprise.

Concernant la situation spécifique liée au COVID-19, les inspecteurs sociaux chargés du Contrôle du Bien-Être au travail peuvent contrôler les mesures prises pour limiter le risque de contagion ou de transmission dans une entreprise de manière proactive ou en faisant suite à une plainte. La personne qui fait le dépôt de plainte peut demander de garder l'anonymat.

## COMMENT CONTACTER LES INSPECTEURS SOCIAUX ?

### Demandes d'information

Par téléphone du lundi au vendredi de 9h à 12h et de 14h à 16h30 au **02/233 45 46**  
ou par mail à [cbe.bruxelles@emploi.belgique.be](mailto:cbe.bruxelles@emploi.belgique.be)

Entretiens et dépôts de plainte: Chaque mercredi de 9h à 16h30 sans interruption.  
Les autres jours: prendre rendez-vous par téléphone du lundi au vendredi de 9h à 12h ou de 14h à 16h30 au **02/ 233 45 46**  
ou par mail à [cbe.bruxelles@emploi.belgique.be](mailto:cbe.bruxelles@emploi.belgique.be)

### Renseignements pratiques

Tél. : **02/ 233 45 46**  
E-mail : [cbe.bruxelles@emploi.belgique.be](mailto:cbe.bruxelles@emploi.belgique.be) - [twv.brussel@werk.belgie.be](mailto:twv.brussel@werk.belgie.be)

# LISTE EXHAUSTIVE DES HYPERLIENS

## Guides génériques

[https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/news/Guidegenerique\\_light.pdf](https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/news/Guidegenerique_light.pdf)

<https://emploi.belgique.be/fr/themes/coronavirus/au-travail-en-toute-securite-pendant-la-crise-du-coronavirus-guide-generique>

## OIT et OMS

[https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS\\_741815/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_741815/lang--fr/index.htm)

[https://d34j62pqlfm3rr.cloudfront.net/downloads/OMS\\_GETTING\\_WORKPLACE\\_READY\\_FOR\\_COVID\\_FR.pdf](https://d34j62pqlfm3rr.cloudfront.net/downloads/OMS_GETTING_WORKPLACE_READY_FOR_COVID_FR.pdf)

## SPF emploi

<https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/principes-generaux>

<https://www.beswic.be/fr/themes/information-pour-les-medecins-traitants/contact-avec-le-medecin-du-travail/consultation-spontanee-du-medecin-du-travail>

## Info Coronavirus

<https://www.info-coronavirus.be/>

## Loi inspection sociale

[https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2010060607&table\\_name=loi](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2010060607&table_name=loi)

