

La déclaration d'une maladie professionnelle, faite par un salarié, s'appuie en plus du formulaire de déclaration sur « un certificat médical initial ». Ce document médical détermine la date à laquelle le lien est établi entre l'affection et la maladie professionnelle.

Cette date sert pour les caisses d'assurances maladies comme date de départ de l'indemnisation.

Or, une maladie met du temps à se développer et un délai important peut exister entre les premiers symptômes et la mise en évidence de la maladie.

La cour de cassation a été saisie d'une affaire, où une salariée avait eu une constatation médicale de sa maladie en 2004 mais le lien officiel avec le travail n'avait été établi qu'en 2005.

La cour de cassation vient d'affirmer le principe que la prise en charge de la maladie devait remonter à la date de la première constatation.

En effet, pour les magistrats : « le droit aux prescriptions naît, au besoin, rétroactivement, à la date à laquelle l'affection est identifiée, indépendamment de toute appréciation de ses origines professionnelles. » (Cass 16 juin 2011 N° 1017786)

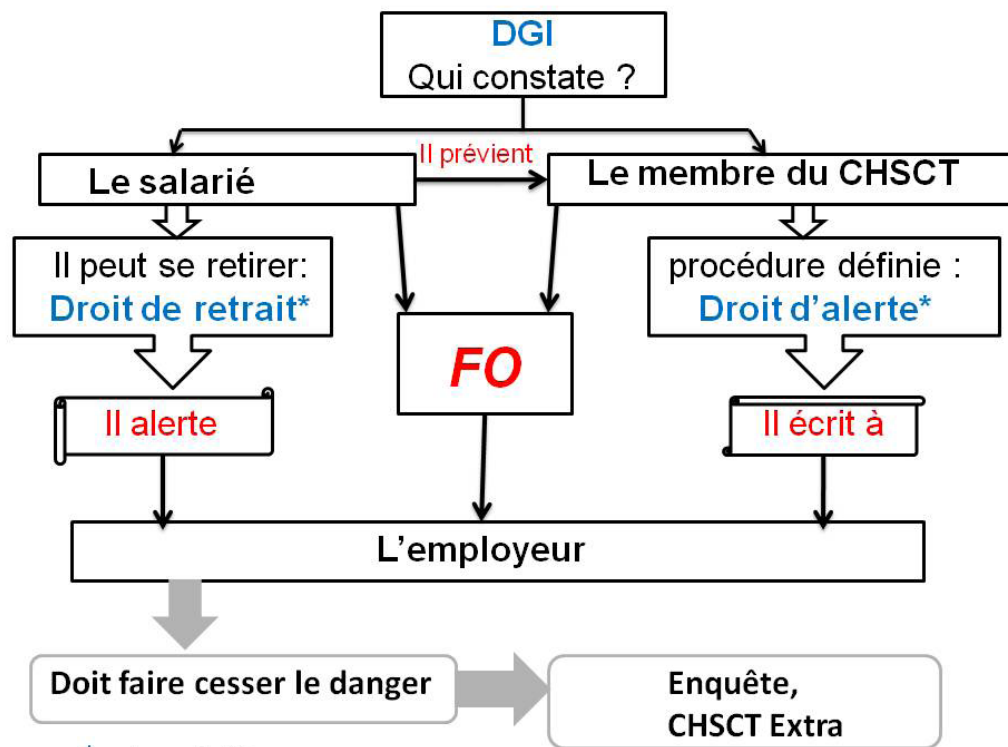
Pour rappel de l'importance de cette décision, l'indemnisation accordée à la victime est versée rétroactivement.

A la Une

Le Danger Grave et Imminent (D.G.I.)

Le DGI est défini dans le code du travail (L4121-1) comme « une situation de travail dont il (le travailleur) a un motif raisonnable de penser qu'elle représente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute déféctuosité qu'il constate dans les systèmes de protection ».

Le danger imminent peut être défini comme un danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché, ce qui exclut les cas où le risque se manifeste selon un processus à évolution lente.



* voir modalités au verso

La vigilance de **FO**, envers l'employeur pour la reconnaissance d'un DGI, est de mettre le « motif raisonnable » au même niveau d'importance que la gravité et l'imminence du danger. Cette vigilance participe à la prise en compte par l'employeur des mesures de sécurité à prendre.

Qui plus est si le DGI signalé à l'employeur se matérialise en produisant un accident, **FO** fera alors reconnaître la Faute Inexcusable de l'Employeur en s'appuyant sur la jurisprudence constante dans ce domaine (ex : Cassation Sociale du 17/07/1998).

Le droit de retrait et le droit d'alerte sont l'un comme l'autre la conséquence d'un Danger Grave et Imminent ou DGI.

En BREF

Visite de reprise et responsabilité de l'employeur



Ce n'est pas au médecin du travail d'en prendre l'initiative et la haute cour vient de refuser toute validité à une visite de reprise organisée par le seul médecin du travail (cass soc 28 avril 2011).

C'est ainsi que la cour de cassation rappelle les devoirs de l'Employeur pour les cas rendus obligatoires par l'article R 4624-21 (lire lettre CHSCT N° 11).

À l'issue de l'arrêt de travail du salarié, il incombe l'employeur de prendre contact avec la médecine du travail, qui convoquera l'intéressé pour un examen médical.

Par contre l'initiative peut provenir du salarié si l'employeur a été dûment informé par lettre recommandée. (ex : cass 26 janvier 2011).

En BREF

Week-end FO JEUNES 5-6 Novembre 2011 Vieux BOUCAU (40)

Le secteur Prévention Santé Sécurité participera à l'événement FO Jeunes.

Vous pourrez nous retrouver au stand dédié pour répondre à vos interrogations et dialoguer avec vous.

Construisons
notre avenir

www.fnem-fo.org

Fiche Pratique

Sans DGI pas de droit de retrait et d'alerte

Le droit de retrait :

En cas de DGI, le code du travail (article L 4131-1 al2) dit que le travailleur « peut se retirer d'une telle situation ». La seule restriction à l'expression de ce droit de retrait est définie dans l'article L4132-1 : « Le droit de retrait est exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de DGI ».

Son exercice engage le travailleur à en informer immédiatement l'employeur. Celui-ci ne pourra exiger du salarié de reprendre son travail, tant que persiste la situation de DGI, par exemple en cas d'une défectuosité d'un système de protection.

Pour protéger ses intérêts, le salarié doit avertir également son représentant syndical FO et un représentant du personnel du CHSCT, ce dernier disposant du droit d'alerte (voir ci-après).

De même, **FO** préconise aux salariés de consigner par écrit sur leurs documents et bons de travail le dépôt de leur DGI à l'employeur.

Si un travailleur à un motif raisonnable de penser que sa situation présente un DGI, il peut avancer son droit de retrait. **FO** s'assurera qu'aucune sanction ne puisse être prise à son encontre, y compris dans la durée conformément à l'article L 4131-3 du code du travail.

Attention : si la cause réelle et sérieuse est non fondée, cela peut conduire à des sanctions disciplinaires.

Le droit d'alerte :

Cette procédure ne se substitue pas au droit de retrait qui reste un droit propre à tout travailleur.

Le droit d'alerte défini par l'article L 4131-2 du code du travail ne concerne que le Représentant du Personnel en CHSCT.

Si un membre du CHSCT constate (lui-même ou par l'intermédiaire d'un salarié) l'existence d'un Danger Grave et Imminent, il doit en aviser immédiatement l'employeur. Un seul membre du CHSCT suffit à déclencher la procédure d'alerte.

Une procédure spécifique, imposant de consigner par écrit sur un registre spécial le droit d'alerte, se met alors en place (L 4132-2 et D 4132-1 et 2).

Le dépôt d'un droit d'alerte impose à l'employeur de réaliser, sur le champ, une enquête avec le membre du CHSCT qui lui a signalé le danger.

FO réclamera systématiquement la tenue du CHSCT extraordinaire dans les 24 heures afin de s'assurer de la disparition du DGI et qu'aucune divergence ne subsiste entre l'employeur et le CHSCT (mesures d'actions adoptables à la majorité des membres).

En cas d'accord, la procédure d'alerte prend fin et les mesures correctives ou compensatoires sont mises en place.

Si un désaccord persiste, la saisie de l'inspecteur du travail est immédiate.

Nota : un membre du CHSCT ne dispose pas de l'autorité pour arrêter un chantier. Seul l'employeur ou son représentant en a le pouvoir.



Pour aller plus loin :

Le code du Travail;

Le Livre « CHSCT » de la Confédération FO.