



« OPERATION OXYJOB »
ORGANISEE PAR L'ASSOCIATION REACTION 19
www.reaction19.fr

FICHE 4 : L'ATTESTATION

ATTESTATION SUR L'HONNEUR DU TAUX DE SATURATION EN OXYGENE
DANS LE CADRE D'UNE JOURNEE DE TRAVAIL

Je soussigné(e) (*nom, prénom*)
né(e) le à
demeurant.....
exerçant la profession de
en tant que salarié(e) de la société (*nom de l'employeur, adresse*).....
.....

ATTESTE :

- qu'à mon arrivée au travail, ce jour (*date*) à (*heure*)..... mon taux de saturation en oxygène était de % ⁽¹⁾
- que ce même jour à (*heure*) après avoir porté un masque, durant toute la durée mes fonctions, soit pendant heures, conformément aux mesures sanitaires liés au CORONAVIRUS, mon taux de saturation en oxygène était de % (1)

Cette attestation est établie en vue de sa production en justice.

Mention à reproduire intégralement et de manière manuscrite : « *est puni d'un an d'emprisonnement et de 1.500 euros d'amende le fait d'établir une attestation ou un certificat faisant état de faits matériellement inexact.* »

.....
.....
.....

Fait à, le

Signature

PS : joindre la copie d'un document d'identité (recto-verso)

¹ Valeurs obtenues grâce à un oxymètre.

PS : Il est conseillé de prendre la photo de l'oxymètre affichés par l'oxymètre et la joindre à l'attestation.





**« OPERATION OXYJOB »
ORGANISEE PAR L'ASSOCIATION REACTION 19**

www.reaction19.fr

FICHE 5 : NOTE D'AVERTISSEMENT SUR L'ATTESTATION

Il est précisé que les résultats obtenus ne permettent ni salarié, ni à l'employeur de déclarer l'inaptitude physique du salarié.

Sur la base des taux de saturation en oxygène relevés, il est possible :

- Tout d'abord, pour le salarié ou l'employeur de mettre en œuvre, d'un commun accord, des mesures d'aménagement des conditions de travailler (changement de bureau, télétravail, etc...) pour permettre au salarié de travailler sans masque mais dans les respects des gestes barrières ;
- En cas de désaccord, pour le salarié, l'employeur ou le médecin du travail de saisir la médecine du travail pour anticiper un risque d'inaptitude physique, afin d'engager une démarche de maintien dans l'emploi et de bénéficier d'un accompagnement.

Cette demande ne peut motiver aucune sanction disciplinaire.

En cas de désaccord sur l'avis rendu par la médecine du travail, le salarié ou l'employeur ont la possibilité de saisir le Conseil de prud'hommes, en référé (procédure urgente) pour solliciter la désignation d'un médecin expert (article L 4624-7 du Code du travail).

L'Association REACTION 19 reste à la disposition des salariés et des employeurs pour toute information complémentaire.

* *
*

