

Durant cette crise sanitaire, être vigilant sur les règles de santé sécurité et conditions de travail dans l'entreprise

1. Quelles sont les obligations et les recommandations que doit respecter l'employeur ?

Il existe un principe général, à savoir que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour **assurer la sécurité et la protection de la santé de son personnel**.

Il se doit donc de procéder à une évaluation du risque professionnel pour protéger les salariés contre les risques de contamination d'où la nécessité de **mettre à jour le document unique d'évaluation des risques**.

Cette évaluation doit permettre de réduire les risques de contagion par des actions de prévention, des actions d'information et de formation auprès des salariés ainsi que la mise en œuvre d'une organisation et de moyens adaptés.

Dès lors, d'après l'administration, **l'employeur se doit de :**

- **Procéder à l'évaluation des risques encourus sur les lieux de travail** qui ne peuvent être évités en fonction de la nature du travail à effectuer (analyser l'activité des salariés notamment au regard des interactions qu'elle comporte avec les différents acteurs que sont les collègues, les fournisseurs, les prestataires, les clients...).
- **Déterminer**, en fonction de cette évaluation, **les mesures de prévention** les plus pertinentes ;
- **Associer à ce travail les représentants du personnel** ;
- **Solliciter lorsque cela est possible le service de médecine du travail** qui a pour mission de conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants et, à ce titre, de préconiser toute information utile sur les mesures de protection efficaces, la mise en œuvre des « gestes barrière ».
- **Respecter et faire respecter les gestes barrière recommandés par les autorités sanitaires**.

Les mesures de prévention doivent être portées à la connaissance des salariés, des instances représentatives du personnel et du service de santé au travail afin que les mesures soient pleinement appliquées.

Attention, toutefois, selon le ministère du Travail, il n'incombe pas à l'employeur de garantir l'absence de toute exposition des salariés à des risques de contamination, **l'employeur doit, s'ils ne peuvent être évités, évaluer régulièrement les risques en fonction notamment des recommandations du gouvernement et prendre ensuite toutes les mesures utiles pour protéger les travailleurs exposés**.

Si l'activité ne permet pas le télétravail, l'employeur doit alors garantir la sécurité des salariés sur leur lieu de travail en faisant appliquer et respecter notamment les mesures suivantes :

- **Respect des règles de distanciation** (1 mètre minimum) et des gestes barrières (se laver les mains régulièrement, tousser ou éternuer dans son coude ou dans un mouchoir, utiliser un mouchoir à usage unique, éviter de serrer la main).
- **Mise à disposition de savons et/ou de gel** en quantité suffisante ou de **mouchoirs** et de **sacs poubelles**.
- **Limitation au strict nécessaire des réunions physiques** (conférence, meeting) en privilégiant les réunions à distance par visioconférence.
- **Limitation des regroupements de salariés** dans des espaces réduits afin de réduire les contacts proches (cantine, ascenseurs...).
- **Annulation des déplacements non indispensables**.

- **Adaptation de l'organisation du travail** (mise en place de rotation des équipes, espacement des postes de travail, installation de barrière physique ou de marquage au sol...).

Le CSE doit être consulté si l'employeur décide de modifier de manière importante l'organisation du travail. Cela peut être le cas dans le cadre du fonctionnement actuel de l'entreprise mais également en vue d'une reprise partielle d'activité.

Lorsque les déplacements sont indispensables, l'employeur devra fournir une attestation de déplacement professionnel aux salariés concernés. Il pourra également, à titre d'exemple, modifier l'organisation des déplacements (fréquence de ces déplacements, horaires des trajets, en organisant les horaires de travail et privilégiant les heures où l'affluence, dans les transports collectifs, est faible...).

En outre, **l'employeur doit également prendre en compte la situation des salariés dits à risque** (les salariés ayant des antécédents cardiovasculaires, les personnes présentant une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale, les femmes enceintes à partir du troisième trimestre de la grossesse...).

En cas **de suspicion de contamination ou de contamination, selon l'administration, l'employeur se doit de prendre des mesures telles que :**

- Renvoyer le salarié à son domicile pour qu'il contacte son médecin traitant,
- Appeler le 15 si les symptômes sont graves,
- Informer les salariés qui ont été en contact étroit avec le salarié,
- Prendre toute mesure d'organisation adaptée,
- Nettoyer immédiatement les espaces de travail du salarié concerné.

Dès lors que l'employeur, qui a de l'activité, peut mettre en place des mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés pour l'ensemble de ses salariés, il n'a pas à fermer l'entreprise et demander le recours au chômage partiel.

2. Quels sont les moyens d'actions du CSE ?

Le CSE a pour **mission de promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise**. Le dialogue entre le CSE et l'employeur apparaît, dans cette situation, primordial.

Le CSE peut prévoir d'organiser avec l'employeur des moyens d'analyse, d'alerte et de remontées d'informations. Il peut s'agir par exemple :

- **De participer à la mise à jour du document d'évaluation des risques** : le CSE peut ainsi être force de proposition afin d'aider à l'identification des situations à risque sur le terrain et la mise en place des actions proposées.
- **De renforcer les échanges avec la Direction** (des réunions du CSE plus rapprochées pour favoriser la réactivité, une fois par semaine par exemple, e-mails d'information réguliers, souplesse dans l'utilisation des heures de délégation...).
- **D'adapter les modalités de réunions** (conférences téléphoniques, développement de la visioconférence...).
- **De maintenir un contact avec les salariés et prendre en compte leurs remontées** concernant ces réorganisations. (L'employeur pourra faciliter les échanges en permettant par exemple au CSE de contacter les salariés par le biais de leur e-mail professionnel, de la mise à disposition des coordonnées des salariés ayant donné leur accord, mise en place d'un questionnaire...). **Ces liens permettront de faire remonter les situations d'alerte et de définir les actions les plus adéquates pour les traiter ainsi que de faciliter le suivi, dans la durée, des effets de ces nouvelles organisations.**
- **De garder un lien avec les salariés en télétravail et en activité partielle** pour lesquels des questions liées à l'isolement, à la charge de travail, à la conciliation des temps entre vie privée et vie professionnelle ou encore à l'usage des outils de communication peuvent se poser.
- **D'ajuster l'organisation du travail** (aménagement des horaires...) **et de définir des modes**

d'organisation adaptés à la situation et protecteurs pour les salariés (la nécessité pour les salariés exposés de pouvoir bénéficier effectivement des temps de pause indispensables au respect de certaines consignes comme se laver les mains ou de disposer des informations leur permettant de prioriser leur travail dans de bonnes conditions).

- **De veiller au respect des mesures prises par l'entreprise et des préconisations apportées par les pouvoirs publics** et à leur bonne compréhension par les salariés, de faire preuve de vigilance concernant le respect de la vie privée des salariés.

Dans les cas où le CSE estime que la protection des salariés n'est pas assurée par l'employeur, il peut :

- **Demander l'organisation d'une réunion extraordinaire** : le CSE peut être réuni à la demande de deux de ses membres sur des sujets relevant de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.
- **Prendre contact avec l'Inspection du travail et le médecin du travail.**
- **Actionner son droit d'alerte en cas de danger grave et imminent.** Si un représentant du personnel au CSE constate l'existence d'une cause de danger grave et imminent (ex. : un salarié s'est retiré d'une situation de travail dangereuse), il en avise immédiatement l'employeur et consigne cet avis par écrit dans le registre dédié. L'employeur informé est alors tenu de procéder sur-le-champ à une enquête avec le représentant du personnel au CSE qui lui a signalé le danger et de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier. En cas de divergence sur la réalité du danger et la façon de le faire cesser, le CSE doit être réuni. L'employeur est tenu d'informer immédiatement l'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la CARSAT qu'ils peuvent assister à la réunion du CSE. À défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du CSE sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'employeur doit saisir immédiatement l'inspecteur du travail.

Par ailleurs, le CSE pourra aborder **le volet économique de cette situation et les impacts à plus ou moins long terme sur l'activité de l'entreprise.** Le CSE peut aborder ce sujet au cours d'une réunion afin d'échanger avec la Direction sur la stratégie adoptée et sur les éventuelles modalités de reprise d'activité envisagées.

Le CSE peut évoquer avec l'employeur le plan de continuité d'activité (PCA) dans le cas où un tel plan a été mis en place. Ce plan permet, en effet, d'anticiper des perturbations et les ajustements qui s'imposent en matière d'organisation de l'activité et de protection des salariés et de définir la stratégie à adopter (identification des perturbations possibles, identification des postes ou des services nécessaires au maintien de l'activité...). Les risques identifiés et les mesures d'adaptation qui seront prises dans le cadre de ce plan devront être insérées dans le document unique d'évaluation des risques après leur évaluation.

Enfin, il pourrait être utile le moment venu **de s'intéresser avec l'employeur aux conditions de reprise du travail des salariés après cette période de confinement** (notamment pour les salariés en télétravail ou mis en activité partielle) afin de s'assurer que celles-ci s'opèrent dans de bonnes conditions.

Un dialogue social constructif peut être proposé pour la suite de la reprise afin d'échanger sur l'adéquation entre les contraintes économiques et la préservation de bonnes conditions de travail, ceci afin de minimiser le risque d'une recrudescence d'arrêts de travail (qui peut être consécutif aux semaines de confinement, à une surcharge de travail à la reprise et à la suppression éventuelle de congés) préjudiciable pour les salariés et l'entreprise.

(Ces informations au 3 avril 2020 sont susceptibles d'être modifiées en fonction de l'évolution de la situation et de la législation)

Sources : Dispositions légales, INRS, ANACT, ministère du travail



Des Experts au service des CSE

Expetise Comptable - Conseil & Assistance - Formation

Paris : 01 42 25 30 30 - Lyon : 04 37 69 74 55- Bordeaux : 05 56 56 42 70

info@groupe-legrand.com - www.groupe-legrand.com