



Moyens d'action du CSE et des délégués syndicaux sur les risques PRO



MISE A JOUR LE 6 AVRIL 2020

ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIES

L'employeur prend toutes les mesures nécessaires pour préserver la santé physique et mentale des salariés. Il évalue les risques et met en œuvre une organisation du travail et des moyens adaptés. Ces mesures comprennent également des actions d'information et de formation des salariés¹.

PARTIE I – LEGISLATION DU TRAVAIL

Le CSE est informé et consulté sur les conditions de mise à disposition et d'utilisation des équipements de travail et des moyens de protection, sur l'aménagement des locaux. Il est aussi consulté en matière de temps de travail.

Le recours massif au télétravail constitue une modification importante de l'organisation du travail donnant lieu à consultations. Il en est de même lors de l'adoption d'un plan de continuité d'activité.

1. Les réclamations individuelles et collectives des salariés²

Les membres du CSE doivent porter à la connaissance de l'employeur toutes les réclamations individuelles et collectives des salariés. Cependant, les membres du CSE n'ont aucune obligation d'attendre la prochaine réunion pour porter les réclamations des salariés relatives au COVID-19 du fait des risques importants de contamination. Ils peuvent en informer immédiatement l'employeur.

2. Les réunions d'urgence du CSE

Il est possible pour le CSE de provoquer une réunion extraordinaire à la demande motivée de 2 de ses membres sur des sujets relevant de la santé, sécurité ou conditions de travail dont le COVID-19 fait partie.

Pour respecter les règles de sécurité sanitaires, le recours à la visioconférence ou à la conférence téléphonique est à privilégier pour les réunions de façon illimitée pendant toute la période de l'état d'urgence sanitaire après que l'employeur en a informé les membres du CSE. Ces dispositions s'appliquent pour le CSE Central³.

¹ Article L. 4121-1 du Code du travail

² Articles L. 2312-5 à L. 2312-7 du Code du travail

³ Ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel

3. Rôle des membres du CSE

Le CSE peut déléguer tout ou partie de ses attributions à la Commission de santé, sécurité et des conditions de travail (CSSCT). La commission est obligatoire dans les entreprises et établissements distincts d'au moins 300 salariés et dans les établissements présentant certains risques particuliers sans condition d'effectif.

Les membres du CSE, à partir des travaux de la CSSCT lorsqu'elle existe et lorsque cette mission lui est déléguée, doivent négocier les mesures de prévention et les aménagements de poste de travail pour protéger les salariés du Covid-19. Ils doivent également s'assurer de la mise en œuvre concrète de ces mesures et assurer le suivi des situations. Toute modification substantielle de l'organisation du travail doit leur être soumise⁴.

Le CSE, à partir des travaux de la CSSCT lorsqu'elle existe et lorsque ces missions lui sont déléguées, peut notamment formuler des propositions d'amélioration des conditions de travail ou de vie des salariés. Il peut, sauf si cette mission a été confiée à la CSSCT lorsqu'elle existe, réaliser des inspections dans le respect des règles de sécurité sanitaires et à condition de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés. Il est par ailleurs informé et consulté sur les questions relatives à l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise⁵.

4. COVID-19, femmes enceintes et handicap

Depuis le 18 mars 2020, les femmes enceintes sont considérées comme des personnes à risque. Elles peuvent bénéficier d'un arrêt de travail directement établi par l'assurance maladie sur leur demande sur le site « declare.ameli.fr » à partir du 3^{ème} trimestre de grossesse. Le CSE, sur proposition de la CSSCT lorsqu'elle existe et lorsque cette mission lui est déléguée, doit être force de propositions auprès de l'employeur.

Le CSE a également pour rôle de faciliter l'accès et le maintien des personnes présentant un handicap aux postes de travail y compris pendant la période de pandémie.

5. Discrimination et COVID-19

La discrimination à l'encontre des personnes affectées est interdite. Cependant, l'employeur prend toutes les mesures pour préserver la santé physique et mentale des autres salariés de l'entreprise y compris en demandant au salarié présentant des signes du COVID-19 de regagner son domicile ou lorsque les symptômes semblent graves d'appeler le 15. L'employeur informe les autres salariés du risque encouru lorsqu'ils ont été en contact avec le salarié présentant des signes du COVID-19. Il procède à la désinfection des locaux. Les salariés font le nécessaire pour protéger leur santé et celles des autres.

6. Le document unique d'évaluation des risques

L'employeur consigne dans le document unique d'évaluation des risques (DUER) les risques identifiés et les mesures prises pour y remédier y compris les actions de formation et d'information. L'évaluation tient compte de l'impact des risques en fonction des deux sexes.

7. Les modalités d'accès pour consulter le DUER

L'employeur doit informer les salariés des modalités d'accès au DUER par voie d'affichage et au même emplacement que le règlement intérieur.

⁴ Article L. 2312-9 du Code du travail

⁵ Articles L. 2312-12 à L. 2312-13 et L. 2312-15 du Code du travail

8. Tous les salariés peuvent avoir accès au DUER

Tous les salariés peuvent y avoir accès ainsi que les membres du CSE, les membres de la CSSCT, les agents de l'Inspection du travail, le Médecin du travail, les agents de prévention des organismes de Sécurité sociale, les agents des organismes professionnelles de santé, de sécurité et des conditions de travail et des inspecteurs de la radioprotection en ce qui concerne les résultats des évaluations liées à l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants, pour les installations et activités dont ils ont respectivement la charge⁶.

9. Le droit d'alerte

Un droit d'alerte est reconnu à tout membre de la délégation du personnel au CSE :

- en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale, dans les conditions prévues par l'article L. 2312-59
- en cas de danger grave et imminent, dans les conditions prévues par les articles L. 41321 à L. 4132-5

L'inspecteur du travail pourra être saisi dans le cadre d'un désaccord entre l'employeur et le CSE sur les mesures à prendre à la suite de ce droit d'alerte. Il pourra mener une enquête qui lui permettra d'agir en fonction de ses constats.

10. Les délégués syndicaux

Les délégués syndicaux doivent aussi diffuser de l'information auprès des militants, des adhérents et accompagner les salariés dans un contexte où les règles du droit du travail sont bousculées. UNSA PLEASE est à leur disposition.

PARTIE II – LES RISQUES LIÉS AU COVID-19

Le document unique d'évaluation des risques professionnels est mis à jour une fois par an. Cependant, du fait de la pandémie, il doit être réactualiser.

1. Des mesures strictes imposées par le gouvernement

La phase 3 de l'épidémie impose des mesures strictes pour toutes les entreprises :

- Le télétravail s'impose au salarié. L'employeur n'a donc pas à recueillir l'accord du salarié⁷.
- Organiser le maintien de l'activité en limitant le nombre de personnes dans un même local (Horaires décalés, par exemple)
- Eviter les réunions ou rassemblements dans des espaces réduits et privilégier les visioconférences ou les conférences audio
- Privilégier la transmission de documents de façon électronique ou « sans contact entre personne »
- Afficher les gestes barrières et de la distanciation⁸

⁶ Article R. 4121-4 du Code du travail

⁷ L. 1222-11 du Code du travail

- Le nettoyage des locaux s'impose notamment lorsqu'un salarié est suspecté de contamination
- Permettre aux salariés de se laver les mains avec de l'eau et du savon, à défaut du gel hydroalcoolique, de façon fréquente et notamment dès l'arrivée du salarié dans l'entreprise

L'employeur doit afficher les informations suivantes de façon aisément visible pour les salariés.

| | |
|-------------------------------------|---|
| Symptômes du COVID-19 | https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-jointe/2020/03/coronavirus_ce_quil_faut_savoir.pdf |
| Gestes barrières | https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-jointe/2020/03/affiche_gestes_barrieres_fr.pdf |
| Protection de la santé des salariés | https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-covid19-quelles-mesures-l-employeur-doit-il-prendre-pour-protger |

2. Les mesures strictes négociées entre les partenaires sociaux et le gouvernement

Les fédérations de l'UNSA ont participé à la négociation avec le gouvernement et les partenaires sociaux. Ces règles sont définies par décret⁹.

Transport de marchandises

La livraison est effectuée au lieu désigné par le donneur d'ordre et figurant sur le document de transport.

Les gestes barrières s'appliquent également sur les lieux de chargement et de déchargement.

Les lieux de chargement ou de déchargement sont munis d'un point d'eau. A défaut, des solutions hydroalcooliques sont mis à la disposition des chauffeurs.

Il ne peut être interdit l'accès des chauffeurs sur les lieux de chargement ou de déchargement à un point d'eau lorsque les lieux en sont pourvus.

Les véhicules sont munis d'une réserve d'eau et de savon, de serviettes à usage unique ou de gel hydroalcoolique.

La remise et la signature des documents de transport sont réalisées sans contact entre les salariés.

Les taxis, VTC et transport adapté aux personnes handicapées ou à mobilité réduite

Aucun passager ne peut s'asseoir à côté du conducteur.

La présence de plusieurs passagers est admise aux places arrière du véhicule.

⁹ Arrêté du 19 mars 2020 complétant l'arrêté du 14 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19

Le véhicule est en permanence aéré.

Il est interdit aux passagers de laisser un déchet ou un effet personnel dans le taxi.

Le conducteur procède au moins une fois par jour à la désinfection du véhicule.

Le conducteur peut refuser l'accès du véhicule à une personne présentant les signes du COVID.

Transport par bus

L'entreprise interdit aux voyageurs d'emprunter la porte avant sauf lorsque la distanciation d'au moins un mètre est possible entre eux et le conducteur. Ils peuvent monter et descendre du bus par les portes arrière.

L'employeur doit veiller à mettre des affiches rappelant aux voyageurs le respect des gestes barrières et le respect de la règle de distanciation d'au moins un mètre entre chaque passager.

La vente de titre de transport par le conducteur est suspendue. L'entreprise informe les voyageurs des moyens mis à leur disposition pour se procurer les titres de transport.

En cas d'inobservation de ces dispositions, une interdiction de service de transport sur toutes les lignes concernées peut être prononcée. Lorsque le service est conventionné avec une région ou Ile-de-France Mobilités ou avec une autorité organisatrice de la mobilité, l'interdiction est décidée par le préfet de région dans laquelle le service est organisé. Dans les autres cas, l'interdiction est prononcée par un arrêté conjoint du ministre chargé de la santé et des transports. La décision précise le service concerné, les motifs justifiant l'interdiction, sa durée et les conditions et mesures nécessaires pour le rétablissement du service.

Transport public collectif routier, guidé ou ferroviaire de voyageurs

L'entreprise procède au nettoyage désinfectant de chaque véhicule ou matériel roulant de transport public au moins une fois par jour.

Une distanciation d'un mètre doit être établie entre le conducteur et les voyageurs sauf impossibilité technique avérée. Cette information doit être portée à la connaissance des voyageurs.

Les livraisons à domicile

Les chauffeurs laissent les colis devant la porte après être entrés en communication avec le destinataire.

Les chauffeurs ne récupèrent pas la signature du destinataire. Ils mettent en place des solutions alternatives afin d'affirmer que le colis est arrivé chez le bon destinataire. Il est interdit, pour les destinataires, de contraindre les chauffeurs à la signature d'un quelconque document.

Sauf réclamation formée par tout moyen y compris par voie électronique, au plus tard à l'expiration du délai prévu contractuellement ou à défaut de stipulation contractuelle à midi du premier jour ouvrable suivant la remise de la marchandise, la livraison est réputée conforme au contrat.

3. Les fiches établies par le Ministère du travail

Elles permettent aux membres du CSE d'être force de propositions.

| | |
|---|---|
| Les chauffeurs-livreurs | https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid-19conseils-chauffeur-livreur.pdf |
| Le travail en caisse | https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid-19conseils-caissier-iere.pdf |
| Le travail en boulangerie | https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid-19conseils-boulangerie.pdf |
| Le travail dans un garage | https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid-19conseils-garagiste.pdf |
| Le travail dans un commerce de détail | https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid-19conseils-commercedetail.pdf |
| Le travail agricole | https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid-19conseils-agriculture.pdf |
| Les activités agricoles | https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid-19conseils-agriculture.pdf |
| Le travail saisonnier | https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid-19conseils_saisonnier.pdf |
| Travail en abattoir | https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid-19conseils_abattoir.pdf |
| Travail « filière cheval » | https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid-19conseils-filiere_cheval.pdf |
| Travail dans l'élevage | https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid-19conseils-elevage.pdf |
| Travail sur un chantier de jardins Espaces verts | https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid-19conseils-espaces_verts.pdf |
| Activité de construction – BTP | https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-conseilsbtp.pdf |
| Entreprise et industrie du bois | https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide_plan_de_continuite_activite_filiere_bois_covid19.pdf |

| |
|--|
| |
|--|

Sources de droit

- Articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail
- Articles L. 2312-12 et L. 2312-13 du Code du travail
- Articles L. 2312-15 du Code du travail
- Articles L. 2312-5 à L.2312-7 du Code du travail
- Article L. 2312-9 du Code du travail
- Décret du 14 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19, les décrets des 15, 16 et 17 mars 2020 complétant le décret du 14 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19
- Arrêté du 19 mars 2020 complétant l'arrêté du 14 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19
- Ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel