

# Crise sanitaire, brèves d'AEPACT

Actualisation au 2 avril 2020

*Le point sur les 5 ordonnances publiées au JO le 2 avril 2020 en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail*

## **Le point sur la protection des salariés au travail dans ce contexte à hauts risques**

Le conseil des ministres a adopté le 1<sup>er</sup> avril 2020 5 nouvelles ordonnances publiées au JO le 2 avril et qui devraient conduire à la mise à jour des « questions réponses » accessibles sur le site du gouvernement (site <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>). Parmi celles-ci :

### **1- L'ordonnance n°2020-386 porte sur l'adaptation des missions des services de santé au travail (SST)**

- Les visites médicales de suivi sont reportées au profit d'actions de lutte contre la propagation du Covi-19 dans les entreprises. Les visites reportées concernent les visites d'information et de prévention d'embauche, les examens d'aptitude des salariés affectés à des postes à risques, les visites périodiques prévues tous les 5 ans au minimum, les visites de suivi des salariés en CDD ou employés par un ETT, les visites de pré-départ à la retraite pour les salariés en suivi renforcé. Ces reports n'ont pas d'impacts sur l'embauche ou la reprise du travail d'un salarié ; le médecin pourra maintenir les visites qu'il juge indispensable ; un décret va encadrer ces reports.
- Les SST pourront reporter ou aménager leurs interventions et actions en milieu de travail notamment en ce qui concerne les études de poste, les procédures d'inaptitudes et la réalisation de fiches d'entreprise.
- Les SST pourront diffuser des messages de prévention et aider les entreprises à définir et mettre en œuvre les mesures de prévention contre le risque de contamination et ce en s'appuyant sur les fiches métiers publiées et en cours de publication par le ministère du travail.
- Elle autorise les médecins du travail à prescrire et renouveler des arrêts de travail aux salariés contaminés ou suspectés d'infection et à organiser des dépistages selon un protocole qui sera défini par arrêté ; un décret viendra préciser les nouvelles missions des médecins du travail.
- La date de fin d'application de ces mesures sera déterminée par décret.

### **2-L'ordonnances n°2020-389 porte sur le fonctionnement des IRP**

- Après information des membres des instances, toutes les réunions pourront se tenir par visioconférence et conférence téléphonique ; à défaut, elles pourront se tenir par messagerie instantanée ; les conditions du déroulement de ces réunions doivent être précisées par décret. Cela concerne toutes les réunions des autres IRP, soit les réunions des commissions et des CHSCT lorsqu'ils existent ; les réunions de négociation avec les organisations syndicales représentatives (OSR) ne sont pas concernées car les OSR, traditionnellement, ne sont pas considérées comme des IRP (des préconisations sont présentées pour la négociation et la conclusion d'un accord sur le site dédié aux questions-réponses).
- Cette ordonnance concerne également la suspension des processus électoraux pendant la période.
- L'article 7 modifie l'ordonnance 2020-323 de la semaine dernière concernant la dérogation aux règles sur les congés, les RTT et la durée du travail ; cet article conduit à rompre avec l'information et la consultation préalable du CSE ; ce dernier pourra être informé au moment de la mise en œuvre des mesures prises par l'employeur ; certains secteurs pourront, par décret, relever leur durée du travail et imposer le travail dominical jusqu'au 31 décembre 2020 sans consultation préalable (seule une information devra être effectuée au CSE « sans délai et par tout moyen »).

### **3- L'ordonnance n°2020-385 porte sur les conditions et la date limite de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat**

- L'ordonnance introduit un critère « conditions de travail » pour la modulation par bénéficiaire de cette prime ; les autres critères préexistants étaient la rémunération, le niveau de qualification, la durée de présence effective. Cela devrait concerner tous les salariés qui ont continué de travailler sur leur lieu de travail pendant la pandémie compte tenu de leur exposition à un risque d'atteinte à leur santé et à des conditions de travail dégradées.

# Crise sanitaire, brèves d'AEPACT

## Que devient l'inspection du travail pendant la période ? La DGT a transmis ses recommandations à ses agents de contrôle

### Des contrôles limités sur les lieux de travail

L'inspection du travail limite ses contrôles sur les lieux de travail du fait du confinement que l'administration applique afin de protéger la santé des agents de contrôle.

4 motifs peuvent justifier une visite sur site :

- Un accident du travail grave ou mortel,
- L'exercice d'un droit d'alerte en cas d'un danger grave et imminent,
- Les atteintes à l'intégrité physique et morale des salariés et à leur dignité,
- Les atteintes aux droits fondamentaux des personnes humaines.

Même dans ces cas, le déplacement de l'inspecteur du travail doit se faire dans de bonnes conditions en matière de sécurité et de santé. A défaut, le contrôle doit être opéré à distance.

### Les mesures de prévention pour les inspecteurs du travail amenés à se rendre sur les sites

4 étapes pour protéger les inspecteurs du travail :

1. La première étape consiste à recueillir au préalable les éléments permettant d'apprécier si le déplacement sur site est indispensable. Afin de pouvoir évaluer la nécessité d'un déplacement, il doit disposer des informations nécessaires par échanges dématérialisés. Dans le cas d'un droit d'alerte, l'inspecteur doit demander à l'employeur de lui préciser les services, postes et nombre de salariés en activité, la présence d'éventuel sous-traitants, les mesures d'organisation et de prévention qui ont été arrêtées, notamment pour les travailleurs vulnérables. Il peut aussi lui demander de lui communiquer le Plan de Continuité d'Activité (PCA) accompagné des mesures de prévention concrètes concernant les équipements et l'organisation mis en place dans son établissement pour éviter le risque de contamination. Il peut également réclamer les comptes rendus des dernières réunions du CSE ou de la CSSCT liés au coronavirus, ainsi que les modalités de suivi instaurées par le service de santé au travail dont dépend l'établissement.
2. Dans un deuxième temps, l'inspecteur doit partager ces éléments avec son responsable d'unité de contrôle pour apprécier la stratégie d'intervention la plus pertinente au regard de la situation et de la prévention du risque de contamination.
3. Un déplacement sur site peut s'avérer nécessaire lorsque les circonstances l'exigent et dans des conditions garantissant la sécurité de l'agent face au risque de Covid-19. Le responsable doit être informé de la date et heure de la visite, veiller à ce que l'agent dispose d'un justificatif délivré par l'autorité hiérarchique. Les mesures de prévention prévues par l'entreprise de nature à assurer la protection contre le Covid-19 pour l'agent doivent être définies en amont de la visite. Le temps de contrôle doit être limité au temps strictement nécessaire au recueil des constats.
4. Lorsqu'il est décidé de procéder au contrôle à distance, l'inspecteur du travail peut demander à l'employeur toute explication utile et les mesures de prévention mises en place.

Lorsque des observations précises doivent être adressées à l'employeur à l'issue de sa visite ou de son enquête à distance, le délai de réponse doit tenir compte de la nature de l'observation et du fait que les services de l'entreprise peuvent voir leurs capacités de réponse dégradées par la crise sanitaire et les absences de salariés.

### Des syndicats en colère

Une tribune des syndicats CGT et SUD de la profession a été publiée le 26 mars sur le site du journal L'Humanité concernant le rôle qu'ils estiment devoir jouer pour appuyer les droits des salariés qui continuent à se rendre sur leur lieu de travail, les exposant à une contamination au covid-19. Ils dénoncent la position de leur ministre de tutelle qui pousse à l'inverse les employeur-euses à maintenir leur activité dans la période. Ils demandent notamment que le maintien de l'activité ne concerne que des activités essentielles.

# Crise sanitaire, brèves d'AEPACT

## **Notre analyse : des situations facteurs de risques pour les travailleurs sur site auxquelles le gouvernement n'apporte aucune réponse**

Le gouvernement reste frileux sur les mesures concernant la poursuite des activités des entreprises alors même qu'elles ne seraient pas essentielles et qu'elles exposent les salariés à la contamination.

En matière de santé et de sécurité au travail, seules les mesures barrières sont obligatoires ; pas toujours respectées, elles sont de plus insuffisantes pour l'exercice de certains métiers. Les dernières ordonnances du gouvernement et les questions-réponses du ministère n'apportent aucun changement et restent imprécises.

Parallèlement, nombre de salariés qui ne peuvent télétravailler mais aussi des fédérations patronales de secteurs d'activités s'inquiètent des risques qui pèsent sur la santé et la sécurité des travailleurs : préparateurs de commandes et livreurs, salariés du secteur du nettoyage, transporteurs, salariés du commerce et de la grande distribution.

Avec la déréglementation du code du travail pour une durée prévue jusqu'à fin 2020, ces salariés dont les conditions de travail sont déjà difficiles assorties de conditions d'emploi au rabais, sont ainsi les plus exposés en étant obligés de continuer à venir travailler à leur poste de travail et leur durée légale de travail pourra être unilatéralement augmentée !

Alors que de nombreuses plateformes sont mises en place par des psychologues pour accompagner les français pendant leur période de confinement mais aussi les soignants qui à présent sont menacés chez eux par leurs voisins, la question de la prévention des risques professionnels, et notamment des risques psychosociaux des travailleurs n'est pas du tout traitée au plus haut niveau.

Les CSE et les organisations syndicales sont contournés et peinent à faire respecter les obligations des employeurs en la matière, l'appui de l'inspection du travail s'avérant compliqué.

La crise sanitaire permet aux employeurs d'agir vite et de manière unilatérale. Dans ce contexte des procédures de consultation ponctuelles dans le cadre de projets importants voire de PSE se poursuivent dans des conditions dégradées lorsque les DIRECCTE ne les suspendent pas.

Tous ces travailleurs inquiets pour leur santé et leur sécurité pour eux-mêmes mais aussi leur famille sont épuisés psychologiquement mais aussi physiquement avec des durées du travail qui va permettre à leur employeur de les faire travailler 60 heures par semaine...avec les risques connus en termes de vigilance, d'accident, d'erreurs...

Si aujourd'hui les primes proposées peuvent intégrer le critère conditions de travail, la compensation monétaire ne doit pas se substituer à l'obligation de prévention en matière de santé et de sécurité, obligation des employeurs renforcée par la jurisprudence.