

Crise sanitaire, brèves d'AEPACT

Actualisation au 23 avril 2020

Elus du CSE, DS : anticipez et préparez le déconfinement et la reprise d'activité

Le point sur la prévention des risques dans le cadre de la reprise des activités et du retour sur le lieu de travail

Depuis le début de la crise sanitaire et des obligations de confinement, le gouvernement a produit très peu de directives en matière de santé, sécurité et conditions de travail en dehors des mesures dites barrière. Au cas par cas et dans chaque entreprise, ce sont les représentants du personnel et les syndicats qui ont pu limiter les risques, notamment pour les entreprises qui ont maintenu une activité nécessitant la présence de certaines fonctions et salariés sur le lieu de travail. Le télétravail a été généralisé, souvent dans l'urgence, dès que l'activité le permettait.

Récemment, l'absence de mesures suffisantes face à l'exposition au Covid des salariés du commerce ou des grandes plateformes de livraison a été pointé par les syndicats de grandes enseignes. L'inspection du travail, également exposée et soumise au confinement, a également pu intervenir sur certains sites mais a dû faire face à des injonctions contradictoires de la part de son ministère de tutelle.

Le 13 avril, le président de la République a annoncé la sortie progressive du confinement à partir du 11 mai. Les conditions de cette sortie restent à préciser. Lors de la conférence de presse du 19 avril 2020, le Premier ministre a indiqué que les modalités seraient précisées fin avril, et feraient l'objet d'un débat parlementaire début mai. Il a d'ores et déjà demandé aux entreprises de continuer après le 11 mai à privilégier le télétravail et à appliquer dans les lieux de travail les mesures de précaution (éloignement entre les personnes, mise à disposition de gel, etc.). D'ici le 11 mai, les tests covid-19 seraient en forte progression (de 150 000 à 500 000 tests par semaine) afin d'isoler les cas positifs. Enfin, le port d'un masque pourrait devenir obligatoire dans les transports.

Le conseil des ministres du 22 avril vient d'adopter une nouvelle ordonnance publiée au JO du 23 avril 2020, « [Ordonnance no 2020-460 du 22 avril 2020](#) portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19 ». En matière de droit du travail, cette ordonnance modifie, le délai de déclaration d'un accident du travail (passage de 2 à 5 jours), la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat et les accords d'intéressement, le régime d'activité partielle (dont l'individualisation de l'activité partielle à la condition que cela résulte d'un accord d'entreprise ou d'un accord de branche ou à défaut, après avis favorable du CSE ou du conseil d'entreprise dont la consultation, rappelons-le est à présent postérieure à la demande d'activité partielle à l'administration). **Et surtout, les délais de consultation du CSE et les modalités de recours à l'expertise « Lorsque les décisions soumises à consultation sont liées aux "conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19", seront précisés par décret à venir. Selon les informations, officieuses à ce stade, qui circulent, le spectre semble large (cela pourrait-il concerner les PSE ?) et le délai de consultation serait de 8 jours, et en applicatif de façon rétroactive à la publication du décret.**

Comment agir dans ce nouveau cadre pour garantir la santé et la sécurité des personnels, pré requis à la reprise et au retour sur le lieu de travail ?

Anticiper et préparer la reprise et le retour au travail sur le lieu de travail avant la convocation à la réunion d'information en vue de la consultation du CSE

Compte tenu de la situation sanitaire, la reprise d'activité de l'entreprise et dans l'entreprise, même partielle, va nécessiter une nouvelle évaluation des risques professionnels au regard du risque de contamination par le coronavirus et une mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER). L'employeur va devoir mettre en place des mesures pour assurer la protection des salariés : campagnes d'information et de formation des salariés, fourniture d'équipements protection, nettoyage des locaux, aménagement des horaires de travail et des temps de pause, règles de circulation dans l'entreprise, rotation des équipes, organisation du télétravail, fermeture de la cantine ou aménagement des horaires d'ouverture, processus de fabrication, adaptation de la productivité, mesures à prendre en cas de contamination d'un salarié ou même de simple suspicion, organisation des opérations d'habillage et de déshabillage, etc. Ces mesures vont modifier l'organisation de l'entreprise et du travail des salariés et donc agir sur les conditions de travail.

Crise sanitaire, brèves d'AEPACT

Dans ce contexte, le CSE doit être informé et consulté, tel que le prévoit le code du travail ([article L.2312-8](#)). Il a dans ce cadre possibilité de se faire accompagner par un expert concernant les impacts de « tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail » ([article L. 2315-94](#)). Alors que les modalités actuelles d'exercice des prérogatives et de réunion des membres du CSE, et de la CSSCT (lorsqu'elle existe), sont rendues plus difficiles, l'ensemble des acteurs sociaux ont agi avec responsabilité pour permettre la mise en œuvre du confinement puis de l'activité partielle dans les plus brefs délais. Avec cette nouvelle ordonnance, les prérogatives des IRP ne pourront être exercées au mieux. Or, cette étape de reprise, déjà à l'étude par les directions, doit associer les IRP compte tenu de ses enjeux santé, sécurité et conditions de travail.

Notre proposition d'accompagnement des CSE dans le cadre du retour au travail sur les lieux de travail : anticiper les enjeux santé, sécurité et conditions de travail

Un contexte hors du commun : préparer avec le CSE et/ou les OSR les nouvelles conditions de travail à venir

La crise sanitaire et les mesures prises par le gouvernement puis par les entreprises se sont déroulées dans l'urgence afin de préserver la santé du plus grand nombre. La période qui va suivre peut au contraire être anticipée et discutée avec les IRP afin de permettre la reprise de l'activité et du travail sur le lieu de travail dans les meilleures conditions, sans exposer les salariés à des risques professionnels et à des atteintes à leur sécurité et à leur santé.

Aussi, le CSE doit-il être saisi dès à présent pour discuter des modalités prévues par l'employeur : à défaut de CSSCT, un groupe de travail ad hoc doit pouvoir se mettre en place très rapidement avec des acteurs sociaux mais aussi des métiers de l'entreprise afin de mettre en place une dynamique projet en amont de la consultation dont la temporalité vient d'être réduite.

Dans ce cadre et afin d'évaluer la situation alors que les risques liés à l'épidémie sont toujours présents et anxiogènes, nous proposons aux OSR qui ne négocieraient pas d'accord collectif relatif à la reprise (et couvrant l'ensemble des champs socioéconomique, organisation et durée du travail mais aussi santé sécurité et conditions de travail) de négocier un accord de méthode permettant un accompagnement du CSE par leur expert SSCT en amont du démarrage de la consultation suite au décret dérogeant à la procédure habituelle qui n'est pas adaptée à la situation. Car, si le délai est réduit, il ne faut pas se précipiter pour mettre en œuvre la reprise et le déconfinement.

Le CSE pourra déléguer à la CSSCT ou à défaut à des élus organisés en groupe de travail avec des représentants de la direction) ce travail en amont de la consultation avec l'aide de leur expert.

L'accompagnement proposé est centré sur un appui méthodologique (revue de tous les éléments à prendre en compte, les prérequis et le planning de mise en œuvre) et sur l'analyse des solutions retenues. Des préconisations seront formulées dans le cadre de la nouvelle évaluation des risques et des actions de prévention à court et moyen terme.

2 chantiers parallèles à initier :

1. Le chantier espaces de travail en termes d'hygiène et sécurité

Dans l'attente des mesures annoncées par le gouvernement, les mesures barrière doivent pouvoir s'appliquer sur le lieu de travail, ce qui pose la question de la revue des lieux de travail de la population de l'entreprise : bureaux de l'entreprise mais aussi déplacements au sein de l'entreprise ou du groupe ou chez le client ?

- 1.1 Accès des salariés à leur lieu de travail : comment les salariés se rendent-ils sur leur lieu de travail et comment envisagent-ils de s'y rendre en fonction de la sécurisation des transports en commun ? Quel accès des salariés chez des tiers, fonction de la sécurisation et du plan de prévention prévu par le tiers et/ou à prévoir (si l'entreprise est en position de client ou de fournisseur) avec une vigilance pour les fonctions commerciales et les déplacements intra entreprise : masque, prise de température...
- 1.2 Accès des personnels extérieurs, invités, sous-traitants, prestataires...
- 1.3 Accès au poste de travail : l'aménagement des espaces de travail (bureaux collectifs, open space, open flex), les équipements de travail mutualisés, les espaces communs (circulations, ascenseurs, toilettes, salles de réunion, box de confidentialité, point café, RE/RIE) : comment garantir la distanciation sociale et la désinfection des espaces et des équipements ? La distance sociale conduit à réduire le nombre de personnes en même temps sur un même lieu : une rotation par équipe est à envisager entre présentiel et télétravail ; la désinfection même renforcée nécessite que le poste de travail soit affecté ou conservé toute la journée par le même salarié ; les RI/RIE devront être réaménagés (implantation des tables, circulation du service, et amplitude des horaires) et ne pourront réouvrir en même temps : dans l'attente de leur ouverture, le présentiel pourrait être organisé par demi-journée, ce qui générera des pertes de temps notamment si les salariés habitent loin de chez eux et si les transports en commun fonctionnent en mode dégradé.

Crise sanitaire, brèves d'AEPACT

2 Le chantier RH et santé au travail

Les salariés peuvent avoir envie mais aussi peur de revenir sur leur lieu de travail, compte tenu de leur état de santé notamment.

- 2.1 Des facteurs de risques ont été identifiés et certaines personnes peuvent être particulièrement exposées. L'employeur doit connaître les personnes à risques.
- 2.2 Les salariés devront également devoir gérer les modalités de la reprise de l'activité scolaire de leur(s) enfant(s). Un état des lieux devra être réalisé pour déterminer les rotations entre présentiel et télétravail, notamment pour les salariés en arrêt de travail pour garde d'enfant.
- 2.3 Enfin, certains salariés ont pu être contaminés ou être en contact, ce qui en l'état actuelle de la science, doit conduire les salariés à déclarer leur état de santé (selon la situation certains sont en arrêt maladie et d'autres peuvent faire du télétravail). Le service de santé au travail peut être un conseil pour traiter l'ensemble de ces sujets ainsi que sur la mise en place des visites médicales selon de nouvelles modalités.

Prérequis : comment se portent vos collègues ? Un numéro vert ou un auto questionnaire à remplir permettrait de connaître leur situation personnelle (santé), leurs inquiétudes, leurs contraintes (garde d'enfants, nouvelles modalités de retour à l'école, temps et modes de transport).

Les salariés sont actuellement en télétravail, en arrêt maladie pour raison médicale ou pour garde d'enfants, ou en chômage partiel ; cette situation, générée par le confinement et les impacts sociaux économiques de la crise sanitaire ne sont pas de même nature et n'ont pas les mêmes effets selon les salariés d'une même entreprise : de nombreux facteurs entrent en ligne de compte (caractéristiques sociales, conditions de vie et de santé, fonction et métier exercés, secteur d'activité de l'entreprise) : les salariés sont ainsi exposés aux 6 familles de facteurs de RPS de façon variable :

- Intensité et temps de travail
- Exigences émotionnelles
- Autonomie et marges de manœuvre
- Liens et rapports sociaux
- Conflits de valeurs
- Insécurité socioéconomique

Ces expositions sont à prendre en compte dans le cadre du plan de retour au travail sur le lieu de travail. La mise à jour du DUERP et son plan d'action issu du travail en commun devra faire l'objet de la consultation du CSE.

Enfin, des sujets liés aux modalités de retour sur site et aux nouvelles conditions de travail nécessitent une négociation (organisation du travail et du temps de travail, déplacements, organisation des congés d'été, télétravail généralisé ...).

Notre analyse : des situations de travail sur site facteurs de risques qui nécessitent l'association et le suivi des partenaires sociaux

Le gouvernement reste frileux sur les mesures concernant la poursuite et la reprise des activités des entreprises. 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'ont apporté aucun changement et restent imprécises même si les dernières déclarations du ministère du travail annoncent un contrôle renforcé de l'inspection du travail.

Parallèlement, nombre de salariés qui ne peuvent télétravailler sont exposés à des risques qui pèsent sur leur santé et leur sécurité. Parallèlement le télétravail connaît des dérives et de nombreux salariés ne sont pas dotés d'un poste de travail à leur domicile. Avec la déréglementation du code du travail pour une durée prévue jusqu'à fin 2020, le « coût » santé et sécurité ne doit pas être sous-estimé.

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 parfois 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.

Tous les travailleurs inquiets pour leur santé et leur sécurité pour eux-mêmes mais aussi leur famille sont épuisés psychologiquement mais aussi physiquement même lorsqu'ils sont en activité partielle. Attention à ne pas augmenter les durées du travail ou refuser des congés d'été, ce serait désastreux.

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.