

Crise sanitaire, brèves d'AEPACT

Actualisation au 5 mai 2020

*Analyse du protocole national de
déconfinement pour les entreprises et
des nouveaux délais de consultation du CSE*

Publication par le ministère du travail du « Protocole national de déconfinement pour les entreprises pour assurer la santé et la sécurité des salariés »

Le document comprend un préambule rappelant :

- Les **principes généraux de prévention** qui doit conduire chaque entreprise, par ordre de priorité
 - o à éviter les risques d'exposition au virus ;
 - o à évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
 - o à privilégier les mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle
- Les mesures organisationnelles, en premier lieu le **télétravail** « qui doit être la règle chaque fois qu'il peut être mis en œuvre ». « Lorsque la présence sur les lieux de travail est en revanche nécessaire, le séquençage des activités et la mise en place **d'horaires décalés** font également partie des mesures organisationnelles qui, en limitant les risques d'affluence et de concentration des personnels, permettent de respecter les règles de distanciation physique ».
- Les mesures de protection individuelle si les mesures collectives et organisationnelles sont insuffisantes, comme le **port du masque**.
- La mise en œuvre de toutes ces mesures « nécessite un travail de réflexion préalable, conduit dans un **cadre concerté**, afin de garantir leur faisabilité, leur effectivité et leur appropriation la plus large par tous les acteurs participant à la lutte contre la propagation du virus », ce qui intègre les représentants du personnel.

Les mesures contenues dans ce protocole sont des recommandations même si on peut y trouver certaines injonctions. Dans tous les cas le Plan de reprise d'activité (PRA) doit faire l'objet d'une consultation. Dans certaines entreprises, un accord collectif a été négocié compte tenu des thématiques abordées en termes d'organisation et de temps de travail.

Le protocole est découpé en 8 thématiques :

1. Les mesures barrières et distanciation physique
2. Les recommandations en termes de jauge par espace ouvert ;
3. La gestion des flux ;
4. Les équipements de protection individuelle (EPI) ;
5. Les tests de dépistage ;
6. Le protocole de prise en charge d'une personne symptomatique et de ses contacts rapprochés ;
7. La prise de température ;
8. Le nettoyage et à désinfection des locaux.

1. **Les mesures barrières et de distanciation physique sont : renforcées** : aérer toutes les 3h les pièces fermées pendant 15 mn et désinfecter régulièrement les objets manipulés et les surfaces, y compris les sanitaires : or, de nombreux espaces de travail sont dotés de climatisation et ne permettent pas l'aération naturelle. Le terme régulièrement pour la désinfection sera à préciser. Il est déconseillé de porter des gants (vecteurs de transmission) et de contrôler systématiquement la température à l'entrée des établissements alors même que ces mesures ont été mises en place par la plupart des entreprises dans le cadre du confinement et des nouvelles conditions de poursuite d'activité sur site.
2. **Les recommandations en termes de « jauge » par espace ouvert** : la « jauge » est fixée à 4 m² minimum par personne: la **distance de 1m autour de la personne doit être garantie** ; la surface prise en compte est celle effectivement disponible pour les occupants, déduction faite des parties occupées, hors circulation ; rappelons que cette « jauge » est inférieure aux surfaces par poste dans un open space recommandées par l'AFNOR ; de plus, attention aux implantations car les « bench » de 4 ou 6 postes dans les open space nécessitent souvent de passer derrière un collègue pour accéder à son poste de travail ; de plus, la taille des bureaux varie de 120 à 160cm.

Crise sanitaire, brèves d'AEPACT

L'exemple donné dans le protocole peut varier en fonction de l'aménagement et des mobiliers :

Exemple 2 : open-space d'une superficie de 700m²

Sur cette surface sont installés 50 bureaux de 2 mètres carrés de surface chacun, nécessitant chacun 2m² au sol supplémentaires pour que le salarié puisse vaquer normalement à ses occupations. Les armoires/vestiaires et de stockage de dossiers comptent pour 1,5 m² par bureau. Cet open-space a une salle de réunion de 100m² et 3 petites salles d'isolement de 30 m² chacune. La surface dédiée aux circulations est de 100 m².

La surface résiduelle est donc de : $700 - (4 \times 50) - (50 \times 1,5) - 100 - (3 \times 30) - 100$ soit = 135 m².

La jauge maximale est donc égale à (Sr/4) : $135 / 4 = 33$ personnes.

Ce calcul ne peut suffire et les plans d'aménagement doivent permettre de visualiser le nombre de personnes présentes dans l'espace et l'implantation de leur poste de travail qui devra être affecté. Cela dépend donc de plusieurs paramètres dont la nature de l'activité. Il serait préjudiciable de faire travailler des salariés 7h par jour à 1m les uns des autres dans un espace sans renouvellement naturel de l'air. Nous recommandons de diviser par deux au minimum le taux de présence sur site, lorsqu'il est nécessaire.

3. La gestion des flux : la surface de 4m² doit s'appliquer pour circuler. Des plans de circulation doivent être mis en œuvre pour garantir le respect de la distanciation (y compris pour accéder à l'entreprise et à son poste comme l'utilisation des ascenseurs). Chaque personne devra être informée des nouvelles conditions de circulation. La présence physique ponctuelle ou périodique des télétravailleurs doit être nécessaire et organisée pour limiter le nombre de salariés dans l'entreprise. Pour les services recevant des salariés, la prise de rendez-vous doit être priorisée. L'usage des lieux communs doit être balisé et échelonné. Des bonnes pratiques sont présentées, notamment :

- Condamner les tourniquets
- Circulation à sens unique
- Plan de nettoyage
- Nouveaux horaires d'arrivée, de pause, de départ
- Indicateur de taux d'occupation dans les espaces communs
- Laisser les portes ouvertes
- Eviter le face à face dans les open space ou bureaux collectifs ou utiliser des séparateurs
- Attribuer un poste fixe.

4. EPI : une utilisation en dernier recours quand les solutions collectives sont insuffisantes. A usage unique ou réutilisable, les modalités de destruction ou de nettoyage doivent être prévues. Le masque grand public FFP1 est un complément notamment lorsque les solutions techniques et organisationnelles sont insuffisantes. L'employeur peut néanmoins décider de généralisation le port collectif du masque. Les mêmes recommandations s'appliquent aux autres EPI comme les gants. Pour Michel Sterdyniak, médecin du travail et secrétaire général du syndicat national des professionnels de la santé au travail, le port du masque devrait être généralisé car la distance d'1 mètre ne protège pas d'une éventuelle contamination. De plus, le protocole recommande le masque grand public, n'est pas satisfaisant selon lui.

5. Les tests de dépistage : l'employeur doit inciter ses salariés à ne pas se rendre sur le lieu de travail ou à le quitter en cas de symptômes et à consulter au plus vite afin d'obtenir la prescription de dépistage ; il s'agira alors pour l'employeur d'évaluer les risques de contamination encourus sur le lieu de travail et de mettre en place les mesures de prévention ; **les campagnes de dépistage ne sont pas autorisées.**

6. Prise en charge d'une personne symptomatique et de ses contacts : procédure préventive à élaborer concernant la prise en charge qui doit reposer sur : l'isolement (distance à respecter et port du masque), la protection, la recherche de signes de gravité via le professionnel de santé, le sauveteurs/secouriste formé au risque COVID ou le référent : en cas d'absence de signe de gravité confirmé par le médecin du travail ou le médecin traitant organiser le retour au domicile. En cas de signe de gravité appeler les secours et organiser l'accueil des secours ; une fois la prise en charge effectuée, le nettoyage du poste et l'identification des salariés en contact doit être effectué avec l'appui du médecin du travail. Les contacts à risques sont placés en quatorzaine.

7. La prise de température : déconseillée au niveau de l'entreprise d'autant que le virus peut être asymptomatique et que le symptôme peut apparaître 2 jours après le portage viral ; si l'employeur veut organiser ce contrôle, le salarié a néanmoins le droit de refuser.

8. Nettoyage et désinfection : le protocole indique un « nettoyage fréquent des surfaces et objets touchés » sans précision (hormis journalier pour les sols). La désinfection, « si nécessaire après évaluation des risques », vise « la destruction du virus » : les conditions de la désinfection ne sont pas précisées.

Crise sanitaire, brèves d'AEPACT

Notre analyse : le dialogue social et le rôle du CSE et du médecin du travail absents du document

Si l'ensemble des mesures doit donner lieu à la consultation du CSE, le rôle des représentants du personnel doit surtout concerner le suivi de l'application des mesures et leurs impacts, ainsi que la remontée des salariés. D'autant que ce plan de reprise sera amené à évoluer au fil des semaines : nous recommandons la mise en place d'une commission de suivi dans la continuité de la consultation.

Parallèlement, ce plan vient modifier des documents obligatoires : affichage, règlement intérieur, document uniquement d'évaluation des risques dont la mise à jour doit associer les représentants du personnel comme l'a rappelé récemment la Cour d'appel de Versailles dans son jugement rendu concernant Amazon.

Le rôle de l'inspection du travail devra également être activé par les représentants du personnel : membre présent lors de la réunion de consultation sur ce sujet et destinataire du plan de reprise, il est légitime à vérifier la pertinence des mesures en termes de sécurité au travail et de contrôler leur mise en œuvre. Leurs moyens devront être renforcés, comme l'a annoncé le ministère du travail.

Le rôle des services de santé au travail n'est plus mis en avant alors que le ministère lui a permis de prescrire des arrêts de travail et de pratiquer des tests. Cet acteur est un conseil à ne pas sous-estimer dans les mesures de prévention à mettre en place. Membre de droit aux réunions du CSE portant sur la santé au travail, il doit en amont être associé au plan de reprise. Par ailleurs, les services de santé au travail sont pluridisciplinaires et composés de psychologues voire d'ergonomes ; les entreprises les plus modestes devraient les solliciter pour les accompagner dans le cadre de l'ergonomie des nouveaux postes de travail mais aussi du télétravail souvent mis en place dans l'urgence. De plus la période est propice à l'explosion des risques psychosociaux et au burn out : les collectifs de travail sont éclatés, certains salariés isolés, d'autres ne sont plus en mesure de dissocier vie familiale et professionnelle ; or, de nombreuses entreprises ne disposent pas d'action de prévention tertiaire.

Enfin, si la situation est tendue sur le plan économique et social, les représentants du personnel doivent pouvoir se faire accompagner pour exercer leurs prérogatives en matière de santé, sécurité et conditions de travail qui sont à considérer comme un levier et non un frein à la reprise économique et à la préservation des emplois ; dans ce contexte atypique, qui conduit à modifier le code du travail, des solutions innovantes peuvent être trouvées par l'ensemble des parties.

Selon nous, le plan de reprise de l'activité de votre entreprise devra comporter les pré requis suivants :

- Les entreprises et fonctions tertiaires doivent privilégier le télétravail et l'organiser de façon pérenne via la négociation ou la renégociation d'un accord collectif.
- Avant tout retour sur site, le plan de prévention, le plan de circulation et les marquages ad hoc, l'affichage réglementaire, la dotation en équipements doivent être opérationnels.
- Le plan de reprise doit s'appuyer sur le service de santé au travail.
- Un nouveau règlement intérieur doit être présenté au CSE dans le cadre de sa consultation. Le préventeur, le référent santé au travail ainsi que les secouristes doivent être formés au risque Covid.
- L'organisation du suivi et l'évolution du plan de reprise et de ses mesures doivent associer les représentants du personnel et être déterminées lors de la consultation. Le CSE doit pouvoir se faire accompagner pour exercer au mieux ses prérogatives dans un contexte fortement évolutif.

Crise sanitaire, brèves d'AEPACT

Publication de 2 décrets sur les délais de consultation du CSE prévus par l'ordonnance n°2020-507 du 2 mai adaptant temporairement les délais applicables pour la consultation et l'information du CSE afin de faire face à l'épidémie de covid-19

L'ordonnance du 2 mai vient préciser et modifier l'article 9 de l'ordonnance du 22 avril 2020 : cela concerne aussi les consultations en cours.

L'Article 1er précise que les délais sont exprimés en jours calendaires (donc Week end compris !), et applicables lorsque l'information ou la consultation du comité social et économique et du comité social et économique central porte sur les décisions de l'employeur qui ont pour objectif **de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19.**

Délais de convocation :

- L'ordre du jour de la réunion de consultation (article L. 2315-30 du code du travail) est communiqué 2 jours au moins avant la réunion au lieu de 3 ; le délai mentionné à l'article L. 2316-17 pour le CSE central est fixé à 3 jours au moins avant la réunion, au lieu de 8 jours.

Décret N° 2020-508 du 2 mai : PSE et consultations récurrentes non concernés :

Les dispositions **ne sont pas** applicables aux informations et consultations menées dans le cadre de l'une ou l'autre des procédures suivantes (article 2) :

- o Un licenciement de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours, dans les conditions prévues à la section 4 du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du code du travail ;
- o Un accord de performance collective (APC) mentionné à l'article L. 2254-2 du même code. Rappelons que les APC relèvent de la négociation et non de la consultation. Ce décret conduit-il à transférer les APC au niveau du CSE ? Dans ce cadre, le contenu de ses accords comporte des changements importants en termes de conditions de travail ;
- o Les informations et consultations récurrentes mentionnées à l'article L. 2312-17

Les consultations en cours concernées : lorsque les délais qui ont commencé à courir antérieurement à cette date ne sont pas encore échus, l'employeur a la faculté d'interrompre la procédure en cours et d'engager, à compter de cette même date, une nouvelle procédure de consultation conformément aux règles prévues par la présente ordonnance.

La modification des délais de consultation s'étend du 2 mai 2020 au 23 août 2020 (Article 1^{ER} du décret N°2020-509 du 2 mai 2020 et Article 3 décret N° 2020-508 du 2 mai 2020).

Les nouveaux délais de consultation avec ou sans recours à l'expert

- En l'absence d'intervention d'un expert (article R.2312-6 du code du travail), le délai de consultation du CSE passe **d'1 mois à 8 jours**.
- Avec l'intervention d'un expert (article R. 2312-6 du code du travail), ce délai passe de **2 mois à 12 jours** pour le CSE central à **11 jours** pour les CSE d'établissement. Le délai est de **12 jours** lorsque plusieurs expertises se déroulent au niveau du CSE central et dans un ou plusieurs établissements, alors que le délai est normalement porté à trois mois. Lorsque la consultation concerne à la fois un ou plusieurs CSE et le CSE central, l'avis de chaque CSE d'établissement doit être rendu et transmis dans un délai d'**1 jour** (au lieu de 7 jours) avant la date à laquelle le CSE central est réputé avoir été consulté.

Des nouveaux délais d'expertise difficiles à tenir

- L'expert dispose de **24 heures**, au lieu de 3 jours, pour demander à l'employeur toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaire. L'employeur a **24 heures**, au lieu de 5 jours, pour lui répondre (article R.2315-45 du code du travail).
- Le délai dont dispose l'expert pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise passe de 10 jours à **48 heures** à compter de sa désignation ou **24 heures** à compter de la réponse apportée par l'employeur à une demande qui lui a été adressée (article R.2315-46 du code du travail). Le délai donné à l'employeur pour saisir un juge s'il entend contester l'expertise passe de 10 jours à **48 heures** (article R.2315-49 du code du travail). Rappelons que la contestation suspend la consultation ; le délai de réponse du tribunal n'est pas précisé ;
- L'expert doit remettre son rapport **24 heures** avant, et non plus 15 jours avant, l'expiration des délais de consultation du CSE (article R2315-47 du code du travail).

Crise sanitaire, brèves d'AEPACT

Notre analyse :

L'enjeu économique primerait-il sur les enjeux santé, sécurité et conditions de travail ? Un manque de confiance envers les représentants du personnel et leurs responsabilités ?

Des représentants du personnel privés d'une partie de leurs prérogatives alors même que les modalités du confinement n'ont pas conduit les représentants du personnel à user des dispositions législatives ; la logique d'accompagnement et du dialogue social ont souvent prévalu.

Mais, des dérives ont pu être observées dans le cadre de la poursuite de l'activité de certaines entreprises, dont certaines ont été récemment sanctionnées pour l'exposition de leurs salariés et l'absence de mesure de sécurité suffisantes.

Les représentants du personnel sont privés de leurs experts en santé au travail alors que les risques n'ont jamais été aussi présents et que, ce qui se joue dès maintenant pour la reprise aura vocation à être durable. Les représentants du personnel doivent pouvoir se faire accompagner par leurs experts dans un cadre négocié et adapté à la situation de leur entreprise.

La publication concomitante du protocole de déconfinement met en exergue la complexité de la tâche qui nécessite du temps et de la concertation mais aussi l'expertise de nombreux acteurs.

Les décrets du 2 mai concernent les consultations consécutives aux **décisions de l'employeur pour faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'évidement de covid-19** ; celles-ci ne concernent en réalité que la/les consultation (s) pour aménagement/projet important et la possibilité de recours à l'expert ex CHSCT pour en évaluer les impacts et éclairer le CSE et principalement le plan de reprise. En effet on imagine mal les entreprises entreprendre d'autres projets d'ici le deuxième semestre.

Enfin, les entreprises ne sont pas à l'abri d'un risque de tension sociale alimenté à la fois par la peur d'aller travailler, et la peur de perdre son emploi... les RPS risquent d'exploser alors que les récentes études déjà publiées sur les impacts du confinement font état de conditions de travail dégradées et d'altération de la santé.

L'exercice du droit de retrait, les alertes pour danger grave imminent et les demandes d'expertise pour risque grave pourraient alors augmenter si la prévention, l'association des IRP et le temps nécessaire à la consultation ne sont pas de mise.

Elus et délégués syndicaux, n'hésitez pas à nous contacter pour vous aider à élaborer une stratégie d'action de prévention des risques, ainsi qu'un accompagnement adapté dans ce contexte à hauts risques.

Valérie Pérot, Présidente de AEPACT