

Crise sanitaire, brèves d'AEPACT

Actualisation au 10 septembre 2020

Le point sur la situation des salariés :
mise à jour du protocole national
sanitaire publié le 31 août

Un nouveau protocole sanitaire a été publié le 31 août 2020 pour une mise en application dès le 1^{er} septembre 2020

Compte tenu de l'évolution de la circulation de la Covid 19 et des prévisions du Haut conseil de la santé publique (HCSP), le gouvernement a attendu le dernier moment pour mettre à jour son protocole qui accompagne d'autres dispositions.

Les points clés : à l'instar de l'espace public, le port du masque grand public devient obligatoire dans les lieux collectifs clos. Des dérogations sont prévues pour des entreprises ou des secteurs à activités spécifiques : ces dérogations doivent être précédées d'une analyse des risques et des dispositifs de prévention prévus et ce, en associant les représentants du personnel.

- Ces dérogations dépendent également du niveau de circulation du virus dans le département d'implantation de l'entreprise : un tableau présente les zones « verte », « orange » et « rouge » et les conditions de retrait du masque intermittent :

Circulation du virus	Conditions pour retirer le masque de façon intermittente
Zone verte (incidence inférieure à 10/100 000 habitants)	<ul style="list-style-type: none">• existence d'une ventilation/aération fonctionnelle et bénéficiant d'une maintenance ;• existence d'écrans de protection entre les postes de travail ;• mise à disposition des salariés de visières ;• mise en œuvre d'une politique de prévention avec notamment la définition d'un référent Covid-19 et une procédure de gestion rapide des cas de personnes symptomatiques.
Zones orange (incidence comprise entre 10 et 50/100 000 habitants)	<ul style="list-style-type: none">• Les mesures décrites pour la zone verte ;• locaux de grand volume ;• locaux disposant d'une extraction d'air haute (évacuation de l'air).
Zone rouge (incidence supérieure à 50 pour 100 000 habitants)	<ul style="list-style-type: none">• Les mesures décrites pour la zone orange ;• locaux bénéficiant d'une ventilation mécanique et garantissant aux personnes un espace de 4m² (par exemple, moins de 25 personnes pour un espace de 100 m²).

- Le taux d'incidence d'un département, est indiqué sur la carte de Santé Publique France qui suit l'évolution du virus via un tableau de bord et des indicateurs : le Taux d'incidence par département représente le nombre de nouveaux cas de COVID-19 diagnostiqués par une PCR SARS-CoV-2 (test de dépistage nasal) survenus sur les 7 derniers jours (et dont les données sont consolidées), rapportés au nombre d'habitants de chaque département.
- **Dérogation pour les activités en atelier ou en extérieur :** le protocole indique que les salariés travaillant en atelier pourront ne pas porter le masque dès lors que les conditions de ventilation/aération fonctionnelles sont conformes à la réglementation, que le nombre de personnes présentes dans la zone de travail est limité, que ces personnes respectent la plus grande distance possible entre elles, y compris dans leurs déplacements, et portent une visière. Pour les travailleurs en extérieur, le port du masque est nécessaire en cas de regroupement ou d'incapacité de respecter la distance d'un mètre entre personnes.

Crise sanitaire, brèves d'AEPACT

Comment organiser le port du masque continu ?

Le protocole fournit en annexe 4 un tableau permettant aux entreprises d'organiser les règles opérationnelles du port du masque dans ses lieux collectifs clos en fonction du nombre d'incidences de cas de Covid-19 dans son département :

- Distance physique d'au moins 1 mètre
- Ventilation/aération fonctionnelle et efficace
- Existence d'une extraction d'air haute fonctionnelle et proportionnelle au volume et à la fréquentation de la pièce
- Existence d'écran de protection (ex. vitre ou plexiglas,...) entre les postes de travail
- Mise à disposition de visières pour les salariés
- Nombre de personnes pour éviter une forte densité de personnes dans l'espace de travail (au moins 4m²)
- Politique sanitaire avec référent Covid-19 et capacité à l'auto-éviction en cas de symptômes (ou capacité rapide de dépistage).

En termes de qualité de l'air les exigences varient en fonction du niveau d'exposition du département. Rappelons que la réglementation en vigueur impose déjà un renouvellement d'air de 25m³ par heure et par salarié. Ce dossier technique doit être présenté au CSE ou à sa CSSCT et faire partie de la consultation sur le protocole de déconfinement de l'entreprise. De même, en termes de densité et de « jauge », les normes en vigueur sont supérieures à 4m² par poste de travail dans les open spaces.

Le télétravail « reste une pratique recommandée en ce qu'il participe à la démarche de prévention du risque d'infection au SARS-CoV-2 » :

- Le télétravail demeure, de plus, une « solution à privilégier lorsque cela est possible » pour les personnes à risques et celles qui partagent le domicile d'une personne à risques :
- « il doit être favorisé par les employeurs sur demande des intéressés et si besoin après échange entre le médecin traitant et le médecin du travail dans le respect du secret médical ». Par ailleurs, dans ses déclarations, le gouvernement « recommande le télétravail pour tous notamment dans une zone où le virus circule le plus et ce, afin d'éviter les densités de personnes dans les transports et sur les lieux de travail. »

La définition des salariés vulnérables s'est restreinte : suppression du critère d'âge

- Les personnes "vulnérables" présentant des pathologies particulièrement lourdes (listées par le décret du 29 août) ont toujours la possibilité d'être placées en activité partielle si leur médecin traitant l'estime nécessaire.
- L'article 2 du décret donne la liste des personnes considérées comme vulnérables, notamment celles qui souffrent d'une insuffisance rénale chronique sévère, ou qui sont dialysées ou greffées.
- Les travailleurs dits à risques sont incités à retourner sur le lieu de travail si le télétravail n'est pas possible. Cette reprise doit avoir lieu dans des conditions de sécurité renforcées : mise à disposition d'un masque chirurgical (toutes les quatre heures maximum) au lieu d'un masque grand public, vigilance du travailleur sur l'hygiène régulière de ses mains et aménagement du poste de travail. Cet aménagement pourra prendre, par exemple, la forme d'un bureau dédié, précise le protocole, ou bien d'un écran de protection. Mais attention, un tel écran ne peut être mis en place qu'en complément du masque, précise la dernière version du texte.
- Depuis le 31 août, il est mis fin au dispositif de placement en activité partielle s'agissant des salariés qui partagent leur domicile avec une personne vulnérable. Ces salariés doivent se voir appliquer les règles applicables aux salariés à risques.

Crise sanitaire, brèves d'AEPACT

La question du règlement intérieur de l'entreprise (pour celles qui en disposent) et de la consultation du CSE :

- Le protocole indique que les mesures de protection doivent être diffusées aux salariés après présentation au CSE et que ces dernières « peuvent être » intégrées au règlement intérieur.
- Or rappelons que l'article L1321-1 du code du travail relatif au règlement intérieur précise que ce document écrit fixe exclusivement :
 - 1° Les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, notamment les instructions prévues à l'article L. 4122-1 ;
 - 2° Les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de **conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises** ;
 - 3° Les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.
- De plus, le règlement intérieur et sa modification ne peuvent être appliqués avant la consultation préalable du CSE. Ce document doit également ensuite être transmis à l'inspection du travail. En cas de mesure d'urgence, l'employeur peut appliquer immédiatement une mesure d'urgence relative à la santé et à la sécurité et en informer le CSE et l'inspection. **Si les mesures d'urgence liées au confinement peuvent s'inscrire dans ce cadre, tout protocole de reprise se prépare et doit pouvoir donner lieu à la consultation du CSE intégrant la modification du règlement intérieur.**
- Dans les questions-réponses du ministère lié au protocole, il est mentionné que le règlement intérieur doit faire figurer le port du masque et ses modalités d'application ou de dérogation, ainsi que les obligations du salarié liées au protocole.

Quelle consultation du CSE : protocole et/ou mise à jour du DUERP ?

- De fait, le protocole vient modifier les conditions de travail et donne lieu, selon nous, à consultation du CSE ; c'est ce qui s'est produit dans la plupart des entreprises.
- Parallèlement, le protocole ne doit pas seulement être annexé au DUERP mais donner lieu à une nouvelle évaluation des risques. Ainsi, le télétravail devrait donner lieu à identifier une nouvelle unité de travail et à des risques spécifiques. De récents jugements rendus dans le cadre d'actions syndicales menées lors de la crise sanitaire ont ainsi obligé l'employeur à consulter le CSE sur le DUERP (jugement de la cour d'appel de Versailles du 24 avril 2020 concernant Amazon). Enfin cette consultation est également formulée dans le « questions-réponses » du ministère du travail publié depuis le début de la pandémie.
- Par contre, le CSE ne doit se substituer aux obligations et responsabilité de l'employeur en matière de santé et de sécurité ; il n'est pas recommandé de participer à l'élaboration et à la mise à jour du DUERP : la consultation permet au CSE de proposer des compléments et des modifications pour l'améliorer.
- Enfin, notons que le décret sur les délais réduits de consultation liés au Covid-19, qui concernent essentiellement la déclinaison du protocole national dans les entreprises, a pris fin le 23 août 2020.

D'autres mesures sociales valables jusqu'au 31 décembre 2020 viennent impacter les conditions de travail des salariés :

- Individualisation du recours à l'activité partielle, mise en place de l'activité partielle longue durée, possibilités d'imposer la prise de congés payés et de RTT, dérogation au repos dominical, durée maximale de travail (9h par jour et 60h par semaine), dérogation aux modalités de recours aux CDD et intérimaires, report possible des visites médicales.

Crise sanitaire, brèves d'AEPACT

Extrait du « Questions- Réponses » du ministère du travail (mise à jour : 06 08 20)

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/dialogue-social> Dialogue social

Comment poursuivre le dialogue social au sein de l'entreprise durant l'épidémie COVID-19 (négociation et signature d'accords d'entreprise, consultation du CSE, etc.) ? Les réponses dans cet article.

▶ **Quel est le rôle du CSE et dans quels cas dois-je l'informer/le consulter ?**

▶ Le CSE joue un rôle particulièrement important dans les situations de crises. Il devra ainsi être associé à la démarche d'actualisation des risques et **consulté sur la mise à jour du document unique d'évaluation des risques.**

a) Information et consultation du CSE

Le CSE a pour mission de promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise. Par ailleurs, dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle ainsi que sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

C'est le cas pour :

- ▶ les modifications importantes de l'organisation du travail ;
- ▶ le recours à l'activité partielle ;
- ▶ les dérogations aux règles relatives à la durée du travail et aux repos.

Pour ces matières, les décisions de l'employeur doivent être précédées du recueil de l'avis du CSE. Le CSE doit être informé de la tenue de la réunion au cours de laquelle il sera consulté au moins 3 jours à l'avance.

Le recours à la visioconférence est encouragé si nécessaire pour éviter les contacts physiques et si l'urgence l'exige, l'employeur peut prendre des mesures conservatoires d'organisation du travail avant d'avoir effectué la consultation.

b) Réunions à la demande des représentants du personnel

Le comité peut être réuni à la demande motivée de deux de ses membres, sur des sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

c) Réunions à la demande des représentants du personnel

Si un membre du CSE constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un salarié qui a fait jouer son droit de retrait, il en avise immédiatement l'employeur ou son représentant et consigne cet avis par écrit sur un registre prévu à cet effet.

Il est alors fait application de la procédure prévue aux articles L. 4132-2 et suivants du Code du travail.

▶ **Les réunions de négociation collective peuvent-elles se tenir en présentiel pendant l'épidémie de COVID-19 ?** S'il y a un caractère d'urgence à la négociation (respect du calendrier législatif ou conventionnel des négociations, nécessités liées à la réponse à la crise sanitaire) et que la réunion des négociateurs peut être organisée en respectant les consignes de sécurité sanitaire et les gestes barrières, ces derniers peuvent bénéficier de l'autorisation de déplacement dérogatoire, au même titre que les salariés dont l'activité n'est pas compatible avec le télétravail et qui doivent se rendre sur leur lieu de travail.

Néanmoins, compte tenu du contexte d'épidémie, il est recommandé à toutes les entreprises et les branches professionnelles d'organiser, en cette période de crise sanitaire, les réunions de négociation collective à distance.

N'HÉSITEZ PAS À PRENDRE CONSEIL AUPRÈS DE VOS EXPERTS.

AEPACT, EXPERT SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL AUPRÈS DES CSE.

VOTRE CONTACT : VALÉRIE PÉROT (VALERIE.PEROT@AEPACT.COM)