

Lettre d'information : Epidémie COVID 19

26 MARS 2020

L'encadrement de la poursuite de l'activité



Article L.4121-1 du code du travail :

"L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes."

RAPPEL DES
PRINCIPES ET
PRECONISATIONS

LES MESURES INDISPENSABLES EN CAS DE MAINTIEN DE L'ACTIVITE

Textes de référence :

- *Loi du 23 mars 2020 n° 2020-290 d'urgence pour faire face à l'épidémie de COVID 19*
- *Décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire*
- *Documents de l'administration du travail relatifs à la protection de la santé des salariés en activité*

1. SUR LE DEVOIR GENERAL DE SAUVEGARDE DE LA SANTE ET SECURITE DES SALARIES

Le Code du travail impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour **assurer la sécurité et la protection de la santé de son personnel** (L. 4121-1 du Code du travail).

A ce titre, il doit procéder régulièrement à **une évaluation du risque professionnel**, qui doit donc être renouvelée en raison de l'épidémie du Coronavirus **afin de réduire au maximum les risques de contagion sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail**.

L'employeur doit à ce titre prendre des mesures telles que des **actions de prévention, d'information et de formation**, et assurer la mise en place de moyens adaptés et proportionnés au sérieux de la menace.

Il doit constamment veiller à adapter ces actions au regard des instructions des pouvoirs publics régulièrement mises à jour.

L'évolution de l'évaluation des risques doit être **retranscrite dans le document unique d'évaluation des risques** qui doit être actualisé pour tenir compte des changements de circonstances (R. 4121-2 du Code du travail) et porté à la connaissance des salariés.

Au-delà de cette obligation pesant sur l'employeur et des implications qu'elle engendre, le gouvernement et l'administration du travail ont pris des mesures afin d'adapter la situation de l'ensemble des acteurs au regard du caractère exceptionnel et sans pareil de la situation.

Un document pratique a été rédigé par le ministère du travail afin de conseiller les entreprises au mieux quant à la protection de la santé de leurs salariés face au Covid-19. Ce document prévoit notamment les mesures qui seront évoquées dans le présent document.

Vous trouverez cette infographie pédagogique et didactique sur le lien suivant : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19_obligations_employeur.pdf

2. L'AMENAGEMENT IMPERATIF DU POSTE DE TRAVAIL EN CAS DE MAINTIEN DE L'ACTIVITE

a) Sur le recours au télétravail

De manière générale, les précautions à prendre dans le cadre de la limitation de la propagation de l'épidémie en cours impliquent presque de se poser la question du **recours au télétravail**.

L'article L.1222-11 du Code du travail prévoit d'ailleurs que, notamment en cas de risque d'épidémie, le télétravail doit être considéré comme un aménagement du poste de travail nécessaire à la fois à la continuité de l'activité de l'entreprise mais également et surtout à la protection des salariés.

Ainsi, le télétravail doit être perçu par l'employeur comme une mesure préventive qu'il doit mettre en place même en l'absence de salarié ayant été infecté, en contact avec une personne infectée ou revenant d'une « zone de circulation du virus ».

Ainsi, il ressort des particularités de la crise sanitaire actuelle **qu'un employeur pourra difficilement refuser un passage en télétravail lorsque les fonctions peuvent être exercées selon ces modalités, sauf à manquer à son obligation de sécurité à l'égard du salarié concerné.**

Plus encore, il semble même que l'article L. 1222-11 du code du travail mentionne le risque épidémique comme pouvant justifier **le recours au télétravail sans l'accord du salarié.**

Ainsi, le ministère du travail rappelle sans cesse, dans l'ensemble de ces documents d'information et de sensibilisation, qu'il est impératif que tous les salariés dont le poste rend possible l'exercice des fonctions en télétravail, travaillent effectivement à distance et ce jusqu'à nouvel ordre.

En pratique et pour rappel :

L'employeur doit, s'il impose ou a recours au télétravail pour ses salariés, **les mettre en mesure d'exercer leurs fonctions dans les mêmes conditions ou des conditions similaires à celles habituelles (fourniture de l'équipement notamment).**

En ce qui concerne les emplois non « éligibles » au télétravail, l'administration du travail notamment rappelle que doivent **impérativement être respectées les « gestes barrière » et les règles de distanciation.** Il convient donc d'adopter des mesures particulières en cas de maintien de l'activité sur site.

b) Le maintien de l'activité « sur site »

Pour rappel, il est évidemment qu'au regard des circonstances exceptionnelles actuelles, le maintien de l'activité sur site doit être très subsidiaire et ne doit être privilégié que pour les postes dont l'exercice des fonctions est incompatible avec le télétravail.

Toutes les mesures internes doivent être adoptées afin de prévenir les risques de contamination et assurer la santé des salariés.

Cela peut prendre diverses formes mais doit permettre l'information effective de l'ensemble des salariés : notes internes de recommandations, mise en place de commission spécialisées d'accompagnement des salariés, collaboration étroite avec la Médecine du Travail, affichages des règles de distanciation et d'hygiène renforcée...

Une nouvelle fois, le document du ministère au sujet du maintien de l'activité des entreprises est particulièrement pratique et préconise même les règles efficaces de nettoyage des locaux et surfaces (https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19_obligations_employeur.pdf).

Également, il est important de préciser que le Haut Comité de Santé Publique a identifié certaines « **personnes à risque** » (notamment au regard du risque accru de développer une forme grave d'infection). Ces dernières doivent recevoir une attention toute particulière compte tenu de la nécessité de limiter les contacts et déplacements durant la période d'urgence sanitaire. Ainsi, il est impératif pour ce public particulier de privilégier le télétravail et lorsqu'il s'avère impossible, qu'ils bénéficient d'un arrêt de travail, au même titre que les personnes identifiées comme en contact avec des personnes infectées ou que les parents d'enfants dont l'établissement est fermé.



Points de vigilance

- **L'employeur doit impliquer les représentants du personnel dans l'aménagement des postes de travail des salariés et dans l'information relative aux mesures liées à la protection de la santé des salariés.**
- Tout manquement par l'employeur à son obligation de sécurité en la matière, ou à son obligation d'associer étroitement les instances représentatives aux démarches prises, doit faire l'objet des constatations et contestations qui s'imposent : déclaration du Comité, résolution du Comité, Courriers des organisations syndicales, voire saisine des juridictions compétentes etc..

3. LE DROIT INDIVIDUEL DE RETRAIT

En application des articles L.4131-1 du Code du travail, les salariés peuvent user de leur droit de retrait pour **se retirer d'une situation au travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.**

C'est un droit individuel et subjectif qui appartient à chaque salarié, qui est tenu d'alerter l'employeur de cette situation.

Toutefois, il peut s'inscrire et peut être accompagné dans un cadre plus collectif lorsque le CSE a **dénoncé un danger grave et imminent**.

En pratique

Deux situations peuvent se présenter :

- Si l'employeur a mis en œuvre l'ensemble des mesures prévues par le code du travail, ainsi que les recommandations nationales visant à protéger la santé et la sécurité de son personnel face au risque de contamination du Covid-19, et qu'il a aménagé les conditions d'exercice de son activité, notamment dans les conditions visées dans la présente note, les salariés ne sauraient en principe invoquer leur droit de retrait.
- Si à l'inverse, aucune mesure n'est prise par l'employeur pour assurer la protection des salariés dans des conditions telles qu'il y a un risque grave et imminent de contamination ou que les mesures prises s'avèrent insuffisantes, un salarié soumis à un risque grave de contamination pourrait, selon nous, légitimement invoquer son droit de retrait.

NB: Il est rappelé qu'aucune sanction ne peut être prononcée en raison de l'exercice légitime du droit de retrait par le salarié, **mais que l'exercice illégitime de ce droit peut engendrer une retenue sur salaire pour l'absence engendrée et éventuellement justifier un licenciement non disciplinaire**. Le juge exerce le cas échéant un contrôle sur le caractère raisonnable du motif invoqué par le salarié pour justifier du danger grave et imminent.

4. LE ROLE DU CSE EN CAS DE POURSUITE DE L'ACTIVITE

a) Sur la prévention des risques

Dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés, la délégation du personnel au CSE contribue notamment à **promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise** (Article L2312-5).

De même, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE procède à **l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs**, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnel (Article L2312-9).

En pratique

S'agissant de l'analyse des risques professionnels, si la **rédaction du document unique d'évaluation des risques** incombe à l'employeur, le CSE doit, au regard de sa mission générale de promotion de la santé et de l'analyse de ces risques dans l'entreprise, **être étroitement associé à la démarche d'actualisation des risques et la mise à jour de ce document.**

b) Sur la mise en place d'une organisation du travail dérogatoire (activité partielle et télétravail)

Par ailleurs, 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.

Il est donc impératif de consulter le CSE en cas d'impact important du virus Covid-19 dans l'entreprise, **notamment s'il implique des modifications importantes dans l'organisation du travail.** Dans ce cadre :

- **le CSE doit être consulté préalablement au recours à l'activité partielle.**

Bien que la consultation soit obligatoire, le décret relatif à l'activité partielle a instauré **des modalités dérogatoires de la consultation du CSE** (*voir notre fiche sur l'activité partielle*).

- **l'article L. 1222-9 du Code du travail** prévoit qu'en l'absence d'accord collectif conclu sur ce point, **le télétravail doit être mis en place dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du CSE.**
- Il convient également de noter qu'il est probable que plusieurs entreprises arrêtent des "plans de continuité" ayant pour objet de formaliser l'ensemble des mesures internes à l'entreprise qui auront été arrêtées.

Le CSE peut dans cette hypothèse demander à être consulté de manière générale sur ce plan, dès lors qu'il contiendra des mesures relevant nécessairement de sa compétence.

Les délais de droit commun de consultation sont applicables.

Pour rappel : Hors dispositions conventionnelles : les délais de consultations sont les suivants :

- 1 mois en cas de simple consultation ;
- 2 mois en cas de recours à un expert ;
- 3 mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement multiples.

Si vous en avez la possibilité, vous n'êtes pas obligés d'être consultés avant l'expiration du délai de consultation, notamment si ce temps apparaît nécessaire pour émettre un avis éclairé.

c) Sur le droit d'alerte du CSE

Par ailleurs, les membres du CSE peuvent user de leur **droit d'alerte prévu à l'article L. 2312-61 en cas de danger grave et imminent**, notamment s'il est constaté un manque de précautions prises par l'employeur et une situation ne répondant pas aux conditions posées par la présente note.

FOCUS

Nous attirons votre attention sur le rôle essentiel de la Représentation du Personnel dans le contrôle du respect par l'employeur de son obligation de sécurité vis-à-vis des salariés.

Aussi, nous vous rappelons, notamment, que vous disposez des prérogatives suivantes :

- Les visites ou inspections sur site lorsque les salariés continuent de travailler – lesquelles devront évidemment être organisées dans des conditions préservant la santé et la sécurité des élus. Pour ce faire, l'employeur doit vous fournir une attestation vous permettant de vous déplacer pour remplir cette mission.
- L'alerte en cas de danger grave et imminent vous permettant de dénoncer une situation de danger pour les salariés ex : lorsque les règles de sécurité mises en place pour lutter contre la propagation du virus ne sont pas respectées.

Nous nous tenons naturellement à votre disposition pour détailler les autres prérogatives dont vous disposez et qui pourraient être utiles suivant la situation rencontrée.

d) Sur les conséquences du Covid-19 sur l'exercice par le CSE de ses attributions

- Concernant les modalités pratiques d'organisation des réunions de l'instance, l'employeur doit assurer la sauvegarde de la santé de ses membres comme pour tous les salariés. Ainsi, **le recours à la visioconférence pour la tenue de la réunion nous semble envisageable, même au-delà de la limite légale fixée en la matière.**

Le recours à cette technologie est même encouragé par l'administration du travail, durant cette période exceptionnelle (*Questions-Réponses pour les entreprises et les salariés du 25 mars 2020*).



Point de vigilance :

L'employeur est tenu de vous fournir les moyens assurant le bon déroulement des séances et garantissant les droits des élus, s'agissant notamment de l'identification des personnes présentes et du contrôle des votes en enregistrés.

En cas de réunion « physique », l'employeur est tenu de garantir les conditions préservant la santé des élus.

- La loi d'urgence, adoptée par l'Assemblée nationale le dimanche 22 mars 2020, a notamment pour objectif de maintenir au mieux l'activité économique et de limiter les licenciements.

Dans ce cadre, elle prévoit notamment la possibilité pour le gouvernement :

- de modifier les modalités d'information et de consultation des instances représentatives du personnel, notamment du comité social et économique, pour leur permettre d'émettre les avis requis dans les délais impartis,
- de suspendre les processus électoraux des comités sociaux et économiques en cours.

Remarque au 26 mars 2020

A notre connaissance, aucune ordonnance n'est venue pour l'heure, et de manière générale, modifier les modalités d'information et de consultation des instances représentatives du personnel, ni suspendre les processus électoraux en entreprise.

Nous ne manquerons pas de vous tenir informés de toute nouveauté sur ce point.

Pour autant, la loi d'habilitation ne semble pas viser la possibilité pour le gouvernement d'adopter une mesure de suspension ou de prorogation des délais de consultation.

Aussi, sauf circonstances particulières, nous réitérons nos recommandations sur la nécessité de solliciter la suspension de toute procédure d'information/ consultation, mais également de toute négociation collective et organisation d'élections professionnelles,

Nous attirons votre attention sur la nécessité, en l'absence de texte sur ce point à date, **de formaliser cette suspension par un accord collectif**, indispensable pour proroger les délais des consultations et nous tenons à votre disposition pour adapter ce conseil à votre situation.