



Ius Laboris France Global HR Lawyers

Capstan Avocats

Préparer la reprise d'activité en vue du 11 mai 2020



Ius Laboris France Global HR Lawyers

Capstan Avocats

- Laurent DESCHAUD

- Marine VAQUETTE

- Arnaud CERUTTI

PLAN

1^{ère} étape: Identifier les risques

2^{ème} étape: Définir les mesures de prévention

3^{ème} étape: Adopter un plan de reprise

4^{ème} étape: Gérer les situations litigieuses et contentieuses

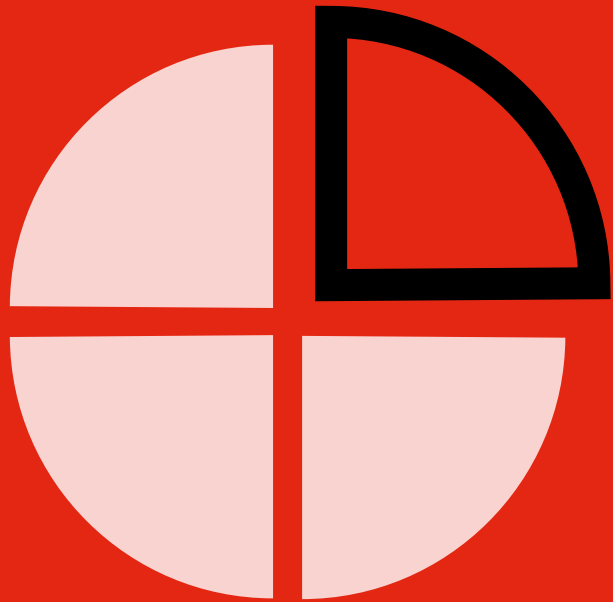
5^{ème} étape: Focus sur les risques psychosociaux (par Michelle TURCHETTO du Cabinet RH Metch Consulting)

Principes généraux

En application des art L 4121-3 et R 4121-1 à 4 du code du travail, l'employeur est tenu de:

- ✓ évaluer dans son entreprise les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs;
- ✓ transcrire les résultats dans un document unique;
- ✓ de mettre en œuvre les mesures de prévention adéquates.

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



1^{ère} étape: Identifier les risques

Evaluation des risques

- **Evaluation des risques par l'employeur :**

L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail (C. trav., art. L. 4121-3).

- **En association avec le CSE:**

Ainsi que le précise la circulaire DRT 2002-6 du 18/04/2002, le CSE doit être associé à l'évaluation de ces risques, ce dernier ayant notamment pour mission de promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise.

En pratique, des réunions de travail doivent être dès à présent organisées avec le CSE pour procéder à cette évaluation des risques.

- **En association avec les services de santé au travail:**

Le document questions-réponses du ministère du travail sur l'épidémie (version 14/04/2020) préconise de solliciter, lorsque cela est possible, le service de médecine du travail qui a pour mission de conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants et, à ce titre, de préconiser toute information utile sur les mesures de protection efficaces, la mise en œuvre des « gestes barrière »

L'ordonnance n° 2020-386 du 1er avril 2020 prévoit que pendant la crise, leurs missions doivent être tournées vers les priorités suivantes :

- la diffusion dans le monde du travail de messages de prévention contre le risque de contagion ;
- l'appui aux entreprises dans la définition et la mise en œuvre des mesures de prévention adéquates contre ce risque. A ce titre, les services de santé au travail doivent être particulièrement attentifs aux sollicitations des salariés et des entreprises concernant le covid-19 ;
- l'accompagnement des entreprises amenées, par l'effet de la crise sanitaire, à accroître ou adapter leur activité. Cela concerne notamment les visites d'embauche. La majorité d'entre elles pourront être reportées sans que cela ne freine l'embauche mais les visites des travailleurs en suivi individuel renforcé (du fait des risques liés à leur poste) et des travailleurs en suivi adapté (travailleurs handicapés, moins de 18 ans, femmes enceintes ou revenant de congé maternité, travailleurs de nuit, titulaires de pensions d'invalidité) devront être maintenues.

Enfin, l'ordonnance prévoit que les médecins du travail pourront participer à des missions de dépistage et prescrire des arrêts de travail.

- **En association avec les salariés:**

Il peut être opportun d'interroger par écrit, avant la reprise, les salariés sur leurs contraintes personnelles, tenant notamment à la garde d'enfant, à leur état de santé (test du coronavirus ? le cas échéant les résultats? Quid si présence de symptômes du Covid-19? contact avec une personne contaminée? présence au foyer d'une personne fragile?...)

- **En association avec les personnes extérieures (clients, partenaires, sous-traitants...) :**

Il peut être opportun d'interroger par écrit, avant la reprise, les personnes extérieures amenées à côtoyer les salariés de l'entreprise sur:

- l'adoption au sein de leur entreprise de mesures sanitaires spécifiques;
- la communication à leurs salariés des mesures de distanciation et autres gestes barrières;
- les conditions de nettoyage et/ou désinfection des locaux,
- mise à disposition d'équipement de protection (savon, gel hydroalcoolique, masque...)

- **Quid de l'information de la Direccte? Carsat? Organismes de prévention?**

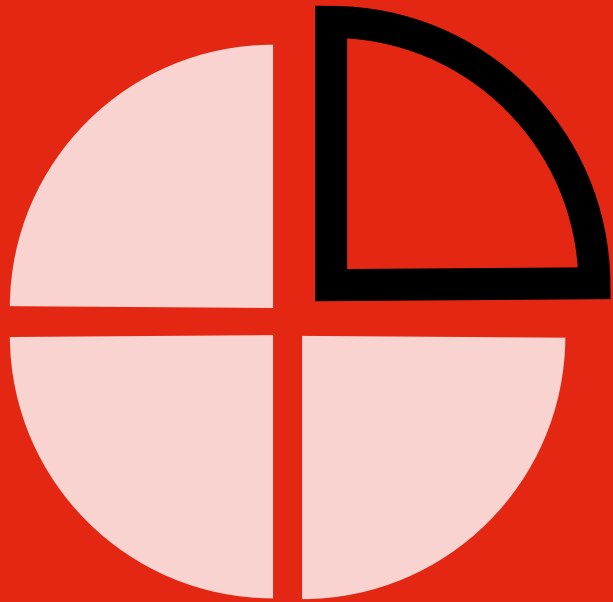
Mise à jour du DUER

L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement (C. trav., art. R. 4121-1). La mise à jour du document unique d'évaluation des risques est notamment réalisée lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie (C. trav., art. R. 4121-2).

En pratique, intégration dans le DUER des risques et dangers en lien avec le Covid-19, notamment:

- Equipements de travail et locaux (Ordinateurs, claviers, souris, téléphone, Bureaux, tables, Poignées de portes, fenêtres et meubles, sanitaires...)
- Travail en équipe et accueil du public : contact avec les collègues, Contacts avec des tiers (partenaires, fournisseurs, public), Présence d'entreprises extérieures (transporteurs, livreurs))
- Télétravail
- Risques psycho-sociaux

Le document questions-réponses du ministère du travail sur l'épidémie (version 14/04/2020) considère que le CSE « **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** ».



2^{ème} étape: Définir les mesures de prévention

Principes généraux de prévention

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (C. trav., art. L. 4121-1).

Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Les mesures de protection doivent être prises sur le fondement des principes généraux de prévention suivants (C. trav., art. L. 4121-2) :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- combattre les risques à la source ;
- adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production,
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants ;
- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle;
- donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Application de ces principes au contexte épidémique

La décision de reprise d'activité n'est pas conditionnée à l'absence de risque.

Comme le souligne le ministère du travail , « *il n'incombe pas à l'employeur de garantir l'absence de toute exposition des salariés à des risques mais de les éviter le plus possible et s'ils ne peuvent être évités, de les évaluer régulièrement en fonction notamment des recommandations du gouvernement, afin de prendre ensuite toutes les mesures utiles pour protéger les travailleurs exposés.* »

Cependant, l'employeur doit veiller à l'adaptation des mesures de protection pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Sans oublier la prise en compte des risques psycho-sociaux

Télétravail ou présentiel à compter du 11 mai?

- **Le télétravail devrait rester la norme pour tous les postes qui le permettent.**

Des mesures de protection doivent néanmoins être mises en œuvre pour ces salariés et être intégrées dans le DUER:

- Respect des règles de sécurité de base du branchement électrique
 - Respect des bonnes pratiques ergonomiques concernant l'aménagement physique du poste de travail (postures de travail, positionnement des écrans, etc.)
 - Respect des bonnes pratiques du travail sur écran (pauses, alternances de tâches, etc.)
 - Respect des bonnes pratiques de déconnexion afin de préserver les temps de repos et de concilier au mieux la vie personnelle et la vie professionnelle
 - Favoriser le travail en équipe et entretenir le collectif de travail pour éviter l'isolement
 - Aide technique disponible en cas de difficulté liée à l'utilisation des outils numériques
- **Si l'activité de l'entreprise (ou le poste occupé par le salarié) ne le permet pas, l'employeur doit alors garantir la sécurité des salariés**

Si travail en présentiel indispensable

Si l'activité de l'entreprise (ou le poste occupé par le salarié) ne le permet pas, l'employeur peut imposer le retour du salarié à son poste de travail à condition de garantir sa sécurité.

La présence des salariés nécessaires au fonctionnement de l'entreprise sera largement fonction de la capacité de l'entreprise à répondre aux inquiétudes des salariés et des assurances qui leur seront données d'être correctement protégés contre les risques spécifiques liés au virus (notamment les salariés en contact avec le public).

Il convient notamment de veiller au respect des principes directeurs suivants:

- Désinfecter et nettoyer les locaux de l'entreprise;
- Formation et information des salariés;
- Mettre à disposition des EPI adaptés aux conditions de travail;
- Contrôler la santé des salariés
- Assurer le respect des règles de distanciation et les gestes barrière;
- Limiter les déplacements professionnels au strict nécessaire;
- Adapter les horaires et la répartition du temps de travail
- Assurer le suivi des mesures de protection mises en œuvre et veiller au respect par les salariés
- Mise en place de process en cas d'incident;
- Prise en compte des risques psycho-sociaux

Le ministère du Travail dans le cadre d'un groupe de travail piloté par l'INTEFP (Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle), avec le concours du ministère de l'agriculture, de l'Anses, du réseau Assurance maladie risques professionnels, de l'INRS, de l'Anact et des médecins du travail coordonnés par Présance, a rédigé des fiches conseils destinées aux employeurs, qui est responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés, mais qui seront utiles aussi à tous les travailleurs, pour se protéger des risques de contamination au COVID-19.

Ces fiches sont consultables sur : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/proteger-les-travailleurs/article/fiches-conseils-metiers-et-guides-pour-les-salaries-et-les-employeurs>

Ces fiches concernent les quatre secteurs suivants:

- Agriculture, élevage, agroalimentaire, jardins et espaces verts
- Commerce de détail, restauration, hôtellerie
- Propreté, réparation, maintenance
- Autre service

A cela s'ajoutent des guides plan de continuité de l'activité économique et bonnes pratiques face au Covid-19 édités par les organisations professionnelles, consultables sur le même site.

Désinfection et nettoyage des locaux de l'entreprise

- **Avant la reprise :** La désinfection des locaux permet d'éliminer les virus et les bactéries qui s'installent dans vos locaux. L'objectif de cette opération est d'assurer un environnement sain, bénéfique pour vos salariés. L'opération consiste à désinfecter tous les objets présents dans les locaux: les murs, les comptoirs, les fenêtres, les poignées de porte, les téléphones, les moquettes, les tapis, les rideaux, etc. Ils peuvent en effet être vecteurs de germes.
- **Après la reprise:** Établissez un plan de nettoyage avec périodicité et suivi : des surfaces et équipements de travail, des poignées de portes et boutons, matériels, plus généralement de tout objet, surface... susceptibles d'avoir été contaminées (en contact avec les mains), équipements de travail commun, collectifs (machines à café, photocopieurs...).

Exemples de mesures :

- Mise en place d'un protocole d'hygiène (Modalités, fréquence, traçabilité...)
- Désignation d'un ambassadeur d'hygiène et sécurité
- Nettoyage à la prise et à la fin du poste du matériel
- Mise à disposition de matériel désinfectant à différents endroits de l'entreprise et accessible pour tous
- Nettoyage des surfaces, des locaux et des sanitaires tous les jours avec un produit approprié
- Sensibilisation des salariés sur les consignes de nettoyage et de désinfection
- Définir une organisation pour les pauses déjeuner (ex : pause déjeuner possible à son bureau)

Formation et information des salariés

Le bon sens impose de considérer qu'une information des salariés sur la reprise et sur leurs conditions de travail de travail est nécessaire. Il en va ainsi d'autant plus que celles-ci seront modifiées. Un délai de 48h préalablement à la reprise d'activité paraît nécessaire.

Exemples de mesures :

- Formation des ambassadeurs d'hygiène et de sécurité avant la reprise
- Envoi des consignes de sécurité et d'hygiène à chaque salarié avant la reprise
- Formation des salariés
- Note d'information aux salariés sur l'infection au coronavirus COVID-19
- Note d'information sur comportement à adopter en cas d'infection ou suspicion d'infection

Mettre à disposition des EPI adaptés aux conditions de travail

Port du masque, de lunettes et de gants n'est pas obligatoire, sous réserve du respect des règles de distanciation sociale et autres gestes barrières.

Pour autant, dès lors qu'une situation empêche le respect des règles de distanciation, l'employeur est tenu de fournir ces équipements.

Exemples de situations à risque :

- Partage d'un véhicule
- Partage d'un bureau ou d'un poste de travail
- Contact avec du public et de la clientèle
- Déplacement chez des clients

Au demeurant, l'employeur doit veiller à:

- Mettre à disposition de points d'eau suffisants avec du savon;
- Mettre à disposition du gel hydroalcoolique;
- Mettre à disposition des lingettes désinfectantes.

Contrôler la santé des salariés

Deux mesures de contrôle efficaces se dégagent:

- **Prise de température:**

La prise de température quotidienne de tous les individus à l'entrée d'une entreprise ne correspond pas aux recommandations du gouvernement.

Toutefois, les entreprises, dans le cadre d'un dispositif d'ensemble de mesures de précaution, peuvent mettre en œuvre un contrôle systématique de la température des personnes entrant sur leur site.

- **Tests de dépistage**

Par voie d'ordonnance, le gouvernement a autorisé les médecins du travail à prescrire des arrêts de travail en cas d'infection ou de suspicion d'infection au Covid-19 et à procéder à des tests de dépistage.

Quid de la possibilité pour l'employeur d'imposer un test de dépistage?

- **Exigence de proportionnalité et garanties:**

Attention, ces mesures de de contrôle de la santé doivent respecter les dispositions du code du travail, en particulier celles relatives au règlement intérieur, être proportionnées à l'objectif recherché et offrir toutes les garanties requises aux salariés concernés tant en matière d'information préalable, de conservation des données que des conséquences à tirer pour l'accès au site.

Dans une communication du 6 mars 2020, la CNIL, a rappelé que les données de santé étaient protégées tant par le RGPD que par le Code de la santé publique.

Toutefois, compte tenu du but à atteindre (protéger la population d'un pays contre une épidémie), la mesure peut sembler justifiée et proportionnée.

Des garanties doivent alors être données, notamment :

- la prise de mesure dans des conditions préservant la dignité ;
- une information préalable sur ce dispositif (RI, note de service, affichage, diffusion internet) en particulier sur la norme de température admise et sur les suites données au dépassement de cette norme : éviction de l'entreprise, précisions sur les démarches à accomplir, conséquences sur ma rémunération, absence de collecte de mes données de température par l'employeur ;
- une information sur les conséquences d'un refus.

Dans le contexte actuel, ces mesures peuvent faire l'objet de la procédure relative à l'élaboration des notes de service valant adjonction au règlement intérieur prévue à l'article L. 1321-5 du code du travail qui autorise une application immédiate des obligations relatives à la santé et à la sécurité avec communication simultanée au secrétaire du comité social et économique, ainsi qu'à l'inspection du travail.

Sous ces conditions, si le salarié refuse la prise de sa température, son employeur est en droit de lui refuser l'accès de l'entreprise.

Assurer le respect des règles de distanciation et les gestes barrière

Il est de la responsabilité de l'employeur de faire respecter les gestes barrières et les règles de distanciation à tous ses salariés.

Exemples de mesures:

- Installation d'une zone de courtoisie d'un mètre,
- Lavage très régulier des mains en particulier pour les salariés en contact avec le public
- Privilégier les contacts brefs et respecter une distance d'un mètre minimum (pas de bise ni poignée de mains)
- Tousser ou éternuer dans son coude, utilisation de mouchoirs à usage unique
- Affichage d'une plaquette à l'accueil rappelant les gestes barrières et la distanciation sociale
- Limiter les regroupements de salariés
- Plan de prévention avec les entreprises extérieures, notamment avec les transporteurs

Focus sur l'aménagement des locaux

Dans le respect des règles de distanciation sociale et des gestes barrières, il convient de prendre en considération l'aménagement des locaux qui peut nécessiter une certaine réorganisation:

- Locaux communs (Accueil, hall d'entrée...);
- Vestiaires;
- Salle de repos et de restauration;
- Bureau partagé et open-space;
- Salle de réunion;
- ect...

Adapter les horaires et la répartition du temps de travail

| Objectifs | Mesures |
|--|--|
| Réduire la durée du travail | <ul style="list-style-type: none"> - Maintien de l'activité partielle - Conclusion d'un accord de performance collective - Signatures d'avenants de réduction temporaire du temps de travail (en pratique, les salariés risquent de s'y opposer) |
| Élargir la durée de fonctionnement de l'entreprise voire une continuité de l'activité | <ul style="list-style-type: none"> - Télétravail - Mise en place d'équipes alternantes (si cela est possible : aucun contact entre les deux équipes) - Organiser le travail par équipes successives - Accord collectif sur la mise en place d'équipe de suppléance (une équipe travaille dans des conditions « normales », alors que la seconde remplace la première pendant les jours de repos). A défaut d'accord : demande d'autorisation auprès de l'inspecteur du travail - Travail de nuit pour limiter le contact avec le public |
| Réduire les contacts entre les salariés | <ul style="list-style-type: none"> - Maintenir une composition identique des personnes ou équipe présentes simultanément - Sectoriser la présence des salariés et limiter leur déplacement dans l'entreprise - Réduire le nombre de personnes simultanément présentes en salle de pause / restauration - Restreindre l'utilisation des douches et vestiaires aux travaux salissants et aux personnes contraintes de se changer sur le lieu de travail |

Mise en place de process en cas d'incident;

- *Que faire si un salarié présente des symptômes (toux, fièvre..)?*

En cas de suspicion, il convient de renvoyer le salarié à son domicile pour qu'il appelle son médecin.

En cas de symptômes graves, l'employeur, doit contacter le 15.

- *Que faire si un salarié est asymptomatique mais est considéré comme étant « cas contact étroit » ?*

Le haut conseil de la santé publique (HCSP) définit le cas contact étroit de la manière suivante :

« Un contact étroit est une personne qui, à partir de 24h précédant l'apparition des symptômes d'un cas confirmé, a partagé le même lieu de vie (par exemple : famille, même chambre) ou a eu un contact direct avec lui, en face à face, à moins d'1 mètre du cas ou pendant plus de 15 minutes, lors d'une discussion ; flirt ; amis intimes ; voisins de classe ou de bureau ; voisins du cas dans un moyen de transport de manière prolongée ; personne prodiguant des soins à un cas confirmé ou personnel de laboratoire manipulant des prélèvements biologiques d'un cas confirmé, en l'absence de moyens de protection adéquats ».

Les personnes répondant à cette définition doivent prendre contact avec leur employeur pour envisager avec lui les modalités de télétravail qui pourraient être mises en place.

En l'absence de solution de télétravail, elles prennent contact avec leur médecin traitant qui pourra prescrire un arrêt de travail s'il l'estime nécessaire.

- ***Quelles mesures doivent être prises par l'employeur si un salarié est contaminé ?***

Le Code du travail prévoit que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires « pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale des travailleurs » (article L. 4121-1 du Code du travail). A ce titre, l'employeur peut être fondé à prendre des dispositions contraignantes pour assurer la protection de la santé du personnel après évaluation du risque de contagion dans l'entreprise. Il est rappelé que la transmission du virus se fait par un « contact étroit » avec une personne déjà contaminée, notamment par l'émission de gouttelettes infectieuses lors d'éternuements ou de toux qui pénètrent dans les voies respiratoires.

Si l'un des salariés est dépisté positif au COVID-19, alors l'employeur doit :

- Renvoyer de suite le salarié contaminé à son domicile avec un masque et lui demander d'appeler son médecin de traitant ;
- Informer les autres salariés d'un cas possible d'infection afin qu'ils soient vigilants à l'apparition éventuelle de symptômes et qu'ils restent à domicile si c'est le cas. Il n'y a pas lieu de faire un suivi particulier des cas contacts.

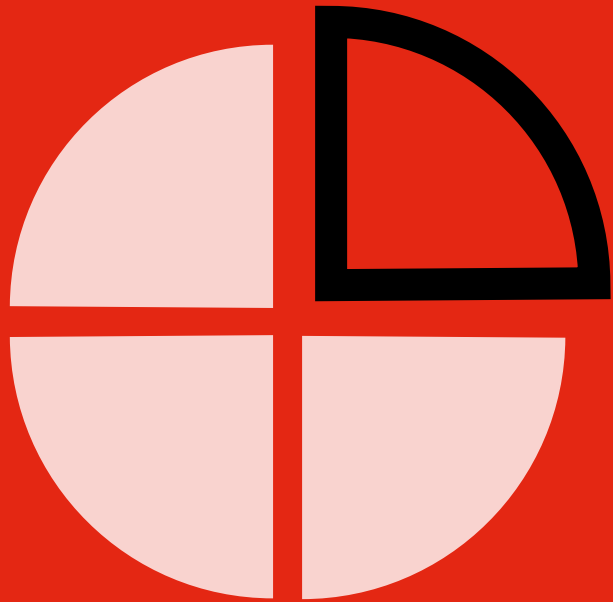
Le coronavirus pouvant probablement survivre de quelques heures à quelques jours sur des surfaces sèches, en cas de contamination, les mesures suivantes devront être prises :

- équipement des personnes en charge du nettoyage des sols et surfaces avec port d'une blouse à usage unique et de gants de ménage;
- entretien des sols, privilégier une stratégie de lavage-désinfection humide
- les déchets produits par la personne contaminée suivent la filière d'élimination classique.

Enfin, il est recommandé à l'employeur d'associer si possible son service de santé au travail afin d'obtenir des recommandations au plus près de sa situation et de se rapprocher des représentants du personnel. Il n'y a donc pas d'obligation de fermeture mais obligation pour l'employeur de mettre en place les mesures qui ont été définies par les autorités.

Prise en compte des risques psycho-sociaux

- Consultation des salariés par questionnaire
- Mise en place d'une cellule d'accompagnement
- Actions de sensibilisation (réunion collective par visioconférence de l'équipe ou d'un service)
- Réunion d'expression collective au sein de l'équipe ou d'un service (par visioconférence)
- Intervention des associations de service de santé au travail (psychologue)



3ème étape: Adopter un plan de reprise

Le plan de reprise peut prendre la forme:

- d'un accord d'entreprise négocié avec les partenaires sociaux
- d'une décision unilatérale de l'employeur

Pour rappel, quelle que soit la forme choisie par l'employeur, le Comité social et économique doit avoir été associé à l'évaluation des risques, et au choix des mesures de prévention.

Opportunité de négocier un accord d'entreprise?

Rien n'impose en soi de négocier un accord d'entreprise pour la mise en place du plan de reprise.

Le choix de la modalité juridique revient à l'employeur, étant précisé que la négociation d'un accord d'entreprise:

- permet d'associer les partenaires sociaux et favoriser l'émergence d'un possible consensus matérialisé par un « vrai » accord ;
- est indispensable pour la mise en œuvre de certains choix organisationnels (par exemple : aménagement pluri hebdomadaire de la durée du travail, CP, RTT) et/ou modifiant les contrats de travail (accord de performance collective) ;
- éventuellement dispenser d'une procédure d'information-consultation du CSE en application de l'article L. 2312-14 et potentiellement être bouclée dans des délais plus courts (notamment si le CSE devait faire appel à un expert).

Attention, si l'accord offre des marges de manœuvres, un espace de liberté pour des décisions unilatérales, celles-ci peuvent justifier une consultation du CSE lorsqu'elles peuvent être qualifiées « d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail » (L. 2312-8)

Comment négocier un accord d'entreprise dans la situation particulière de l'épidémie?

Quand négocier ?

La négociation présente un intérêt renforcé si elle est engagée dans les meilleurs délais, et donc avant le 11 mai.

Comment négocier?

Règles de droit commun en présence ou pas de DS

Réunion de négociation en présentiel ou à distance

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 (visioconférence, audioconférence, signature à distance).

Délais de négociation?

L'ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 modifie certains délais applicables à la négociation collective :

- le délai d'un mois prévu par l'article L. 22321-2 pour permettre aux organisations syndicales signataires non majoritaires d'un accord d'entreprise de demander une consultation du personnel en vue de la validation de l'accord est ramené à 8 jours ;
- le délai de 8 jours prévu par l'article L. 22321-2 (3ème alinéa) à partir de la demande d'organisation de la consultation du personnel susvisée afin de favoriser la signature de l'accord par des organisations syndicales majoritaires est réduit à 5 jours ;
- le délai minimum de 15 Jours prévu à l'article L. 2232-21 entre la remise d'un projet d'accord par le chef d'entreprise employant moins de 11 salariés et la consultation du personnel est réduit à 5 jours ;
- le délai d'un mois prévu par l'article L. 2232-25-1 du Code du travail permettant aux élus du CSE d'informer l'employeur de leur souhait de négocier un accord collectif et d'indiquer le cas échéant qu'ils sont mandatés par une organisation syndicale est réduit à 8 jours.

Plan de reprise sous forme de décision unilatérale de l'employeur

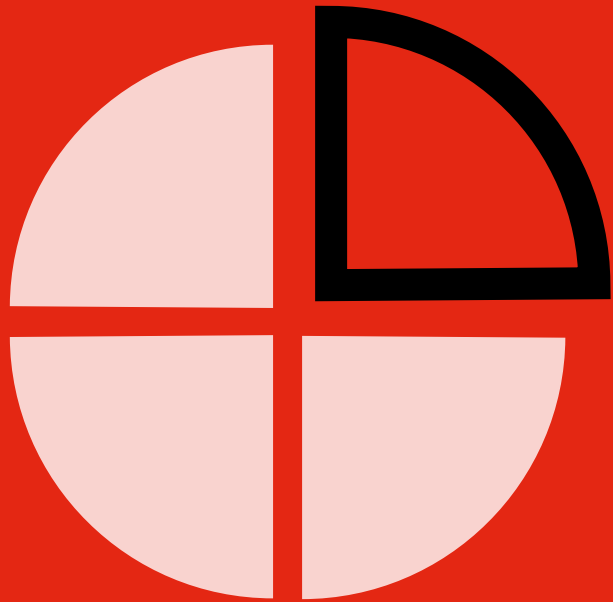
Consultation préalable du CSE

L'article L 2312-8 du Code du travail dispose que le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Délais applicables

A défaut d'accord, le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai d'un mois. En cas d'intervention d'un expert, ce délai est porté à 2 mois.

Quid si le CSE refuse de rendre un avis?



4^{ème} étape: Gérer les situations litigieuses et contentieuses

Droit de retrait des salariés

Qu'est-ce que le droit de retrait ?

Le code du travail autorise le salarié « à se retirer de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection... après en avoir immédiatement alerté l'employeur » (C. trav, art. L. 4131-1).

L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.

Quand peut-il valablement être exercé ?

Comme ce droit a vocation à s'exercer dans une situation de risque imminent, c'est-à-dire dans un contexte où le salarié dispose de très peu de temps pour réfléchir et agir, l'exercice du droit de retrait n'est pas subordonné à l'existence réelle du risque mais à l'existence d'un « motif raisonnable » de penser que le risque existe.

Ceci ne signifie pas que le droit de retrait puisse s'exercer à l'égard de toute situation de risque potentiel (ici, contact d'un public potentiellement infecté), mais au contraire que le droit de retrait s'exerce dans l'urgence, donc face à un risque immédiat qui, sans être nécessairement certain, n'en demeure pas moins objectif et tangible (exemple : cette personne présente des symptômes, elle ne porte pas de masque, je ne sais pas comment agir).

Surtout le droit de retrait est un droit qui demeure exceptionnel et subsidiaire en ce sens que le salarié doit tenir compte :

- de la gravité du risque au regard de la nature-même du travail qui lui est demandé et des risques que ce travail comporte : un praticien de santé ne peut refuser par principe de travailler au contact de la pathologie ;
- de la réalité du risque et des mesures de prévention mises en œuvre ou susceptibles de l'être à l'égard de ce risque.

Focus droit de retrait & coronavirus ?

Le droit de retrait ne peut pas être la première réponse à une situation exposant à une contamination potentielle ; il ne peut être exercé que si le salarié a une raison objective de penser que les mesures prises ou pouvant être prises sont insuffisantes et qu'il n'a pas d'autre choix que de se retirer pour éviter la contamination.

Dans un document questions-réponses régulièrement mis à jour, le ministère du Travail avait déjà posé que, dans le contexte actuel, dans la mesure où l'employeur, d'une part, a mis en œuvre les dispositions prévues par le Code du travail et les recommandations nationales (<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>) visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel, et a, d'autre part, informé et préparé son personnel, le droit individuel de retrait ne peut pas, en principe, trouver à s'exercer (Q5).

Par exemple, selon le gouvernement ne caractériseraient pas un motif raisonnable d'exercer son droit de retrait la seule circonstance :

- qu'un salarié soit affecté à l'accueil du public et pour des contacts brefs ne caractérise pas un motif raisonnable pour exercer le droit de retrait (Q6) ;
- de la contamination d'un salarié (Q7 et Q12).

Dans le contexte actuel, dans la mesure où l'employeur a mis en œuvre les dispositions prévues par le Code du travail et les recommandations visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel, qu'il a informé et préparé son personnel en associant les institutions représentatives du personnel, le droit individuel de retrait ne peut en principe pas trouver à s'exercer.

Droit d'alerte

Définition

Le représentant du personnel au CSE, qui constate qu'il existe **une cause de danger grave et imminent** (donc susceptible de se produire dans un délai rapproché) en alerte immédiatement l'employeur (C. trav., art. L. 4131-2).

Consignation de l'avis dans un registre spécial

Le représentant du personnel consigne alors son avis par écrit (C. trav., art. L. 4132-2) sur un registre spécial dont les pages sont numérotées et authentifiées par le tampon du comité.

Cet avis est daté et signé. Il indique (C. trav., art. D. 4132-1) :

- les postes de travail concernés par la cause du danger constaté ;
- la nature et la cause de ce danger ;
- le nom des travailleurs exposés.

Le registre spécial est tenu, sous la responsabilité de l'employeur, à la disposition des représentants du personnel au CSE (C. trav., art. D. 4132-2).

Enquête et mesures palliatives

L'employeur procède immédiatement à une enquête avec le représentant du CSE qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier (C. trav., art. L. 4132-2).

En tout état de cause il appartient à l'employeur de prendre les mesures et donner les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs, en cas de danger grave et imminent, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail (C. trav., art. L. 4132-5 ; Cass. crim., 22 févr. 1979, n°77-90.179).

Réunion éventuelle du CSE

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, le CSE est réuni d'urgence, dans un délai n'excédant pas 24 heures.

L'employeur informe immédiatement l'agent de contrôle de l'inspection du travail et l'agent du service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie, qui peuvent assister à la réunion du CSE (C. trav., art. L. 4132-3).

Saisine éventuelle de l'inspection du travail

A défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du CSE sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur. L'inspecteur du travail met en œuvre soit l'une des procédures de mise en demeure administrative prévues à l'article L. 4721-1, soit la procédure de référé judiciaire.

Transmission d'une fiche de renseignements à l'inspecteur du travail : Cf cerfa n°12766*01

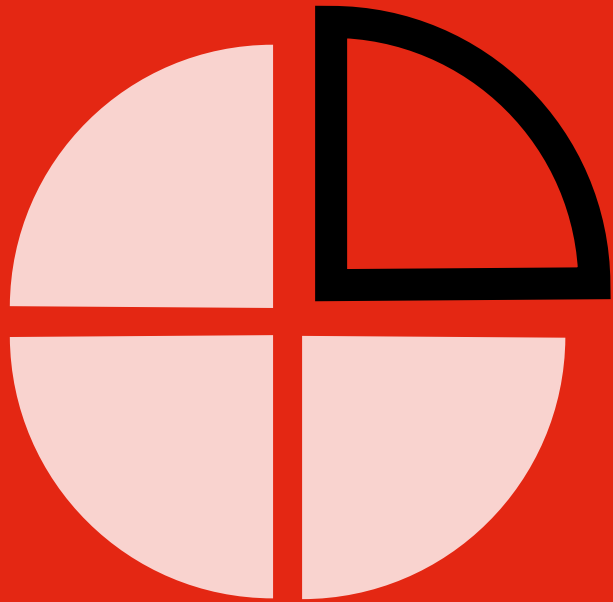
Actions judiciaires en suspension de l'activité pour danger grave et imminent

Qui peut saisir le juge des référés?

→ L'inspecteur du travail

→ Les organisations syndicales

→ Le CSE?



5ème étape: Focus sur les risques psychosociaux

Cabinet RH Metch
Consulting

Risques Psycho-sociaux

La Législation :

- Directive européenne du 8 octobre 2004 sur le stress d'origine professionnelle
- Accord National Interprofessionnel du 2 juillet 2008 portant sur le stress au travail
- Obligation pour les entreprises de plus de 1000 salariés d'entamer des négociations sur la prévention des risques psycho-sociaux avant février 2010
- Le Document Unique d'évaluation des risques professionnels doit comporter un volet Risques Psycho-Sociaux

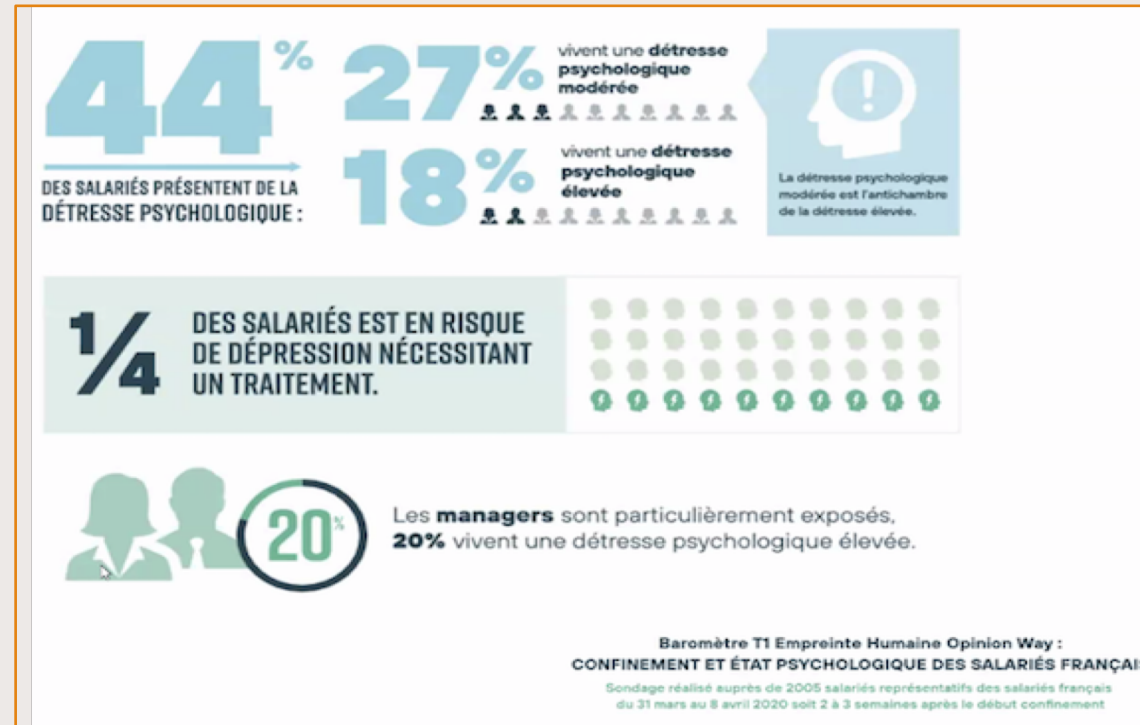
Risques Psycho-sociaux

- Chiffres 2013 -

Chiffres clés INRS (Source enquête Conditions de travail 2013). En France :

- 47 % des actifs occupés déclarent devoir (toujours, souvent) se dépêcher,
- 31 % déclarent devoir cacher leurs émotions, faire semblant d'être de bonne humeur (toujours, souvent),
- 27 % disent ne pas pouvoir régler par eux-mêmes les incidents,
- 36 % signalent avoir subi au moins un comportement hostile dans le cadre de leur travail au cours des 12 derniers mois,
- 33 % disent ne pas éprouver la fierté du travail bien fait (toujours, souvent),
- 24 % craignent de perdre leur emploi.

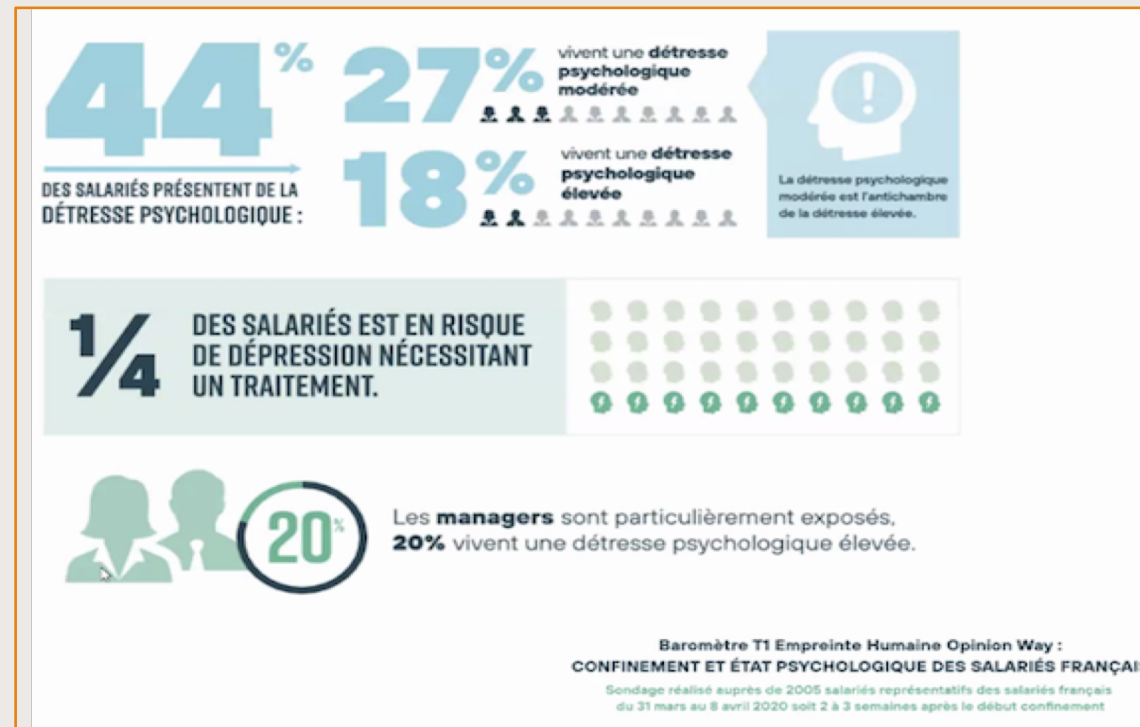
Les Impacts psychologiques de la crise - Chiffres 2020 -



Des témoignages :

- « On reprend le 11 donc il va bien falloir y aller »
- « mon manager ne se connecte pas donc je récupère sa charge de travail »
- « mon manager est en congés, il m'envoie 2 mails sans me dire bonjour »

Les Impacts psychologiques de la crise - Chiffres 2020 -



Des témoignages :

- « On reprend le 11 donc il va bien falloir y aller »
- « mon manager ne se connecte pas donc je récupère sa charge de travail »
- « mon manager est en congés, il m'envoie 2 mails sans me dire bonjour »

La Pyramide de l'efficacité managériale en situation de crise

