



SECAFI

Groupe ALPHA



Pandémie Covid-19

Protéger la santé des travailleurs et limiter la propagation de la pandémie

Repères et recommandations POUR LES CSE

Version 1 du 18 mars 2020

Face à la complexité et à l'urgence : se donner des repères communs

- Entre informations alarmistes et enjeux de maintien de l'activité, cris d'alerte des hôpitaux et comparaison entre le [Covid-19](#) et un syndrome grippal souvent sans conséquence durable, la perception du risque évolue fortement d'un individu à l'autre, mais aussi d'un jour à l'autre, au fil de l'aggravation de la pandémie et du durcissement des mesures gouvernementales.
- Dans ces conditions, il n'est pas simple de s'entendre et de se comprendre, entre :
 - Un employeur qui est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs, mais aussi de prévoir et définir l'organisation et les moyens à mettre en œuvre pour assurer la continuité de certaines activités.
 - Et des représentants du personnel qui sont souvent le réceptacle de toutes les craintes, questions et inquiétudes soulevées par les salariés. Ils ont **eux aussi** un rôle et des prérogatives en matière de prévention, de changement d'organisation, de mesures d'accompagnement...

Dans ce contexte il est important de se donner des repères communs

- Il convient, dans un premier temps, de définir des sources d'informations communes et fiables sur lesquelles le CSE peut s'appuyer pour évaluer le risque et définir les moyens de prévention à mettre en œuvre.
- Notre analyse, ci-après, est basée sur notre expérience d'experts en prévention des risques professionnels et sur les informations issues de 3 sources principales :
 - Le site de [l'OMS \(Organisation Mondiale de la Santé\)](#), notamment le [questions-réponses](#)
 - Le site du [gouvernement Info-coronavirus](#)
 - Le [questions-réponses du ministère du Travail](#)

Définir collectivement (mais à distance !) les conditions de maintien de l'activité

- Les employeurs sont tenus d'appliquer les mesures prises par le gouvernement pour réduire à leur plus strict minimum les contacts et les déplacements dans le cadre du dispositif de confinement mis en place sur l'ensemble du territoire.
- Pour certaines catégories d'établissements (salles de spectacles, cinémas, centres commerciaux, restaurants et débits de boissons...) accueillant habituellement du public, l'arrêt de l'activité est obligatoire. Mais d'autres « indispensables à la vie de la Nation » restent ouverts et sont autorisés à accueillir du public.
- Certains employeurs peuvent être amenés, du fait de la baisse de l'activité et/ou des enjeux de prévention et de santé publique, à décider d'arrêter tout ou partie de leurs activités.
- Pour les activités qui sont maintenues, il appartient à l'employeur d'évaluer les risques spécifiques, pour la santé et la sécurité des salariés liés à la pandémie de Covid-19 et de mettre en œuvre les mesures de prévention appropriées, notamment :
 - Le télétravail pour tous les postes qui le permettent
 - Des règles d'organisation, de protection et de distanciation pour les emplois non éligibles au télétravail
 - L'annulation ou la limitation des déplacements et des regroupements de salariés dans des espaces réduits

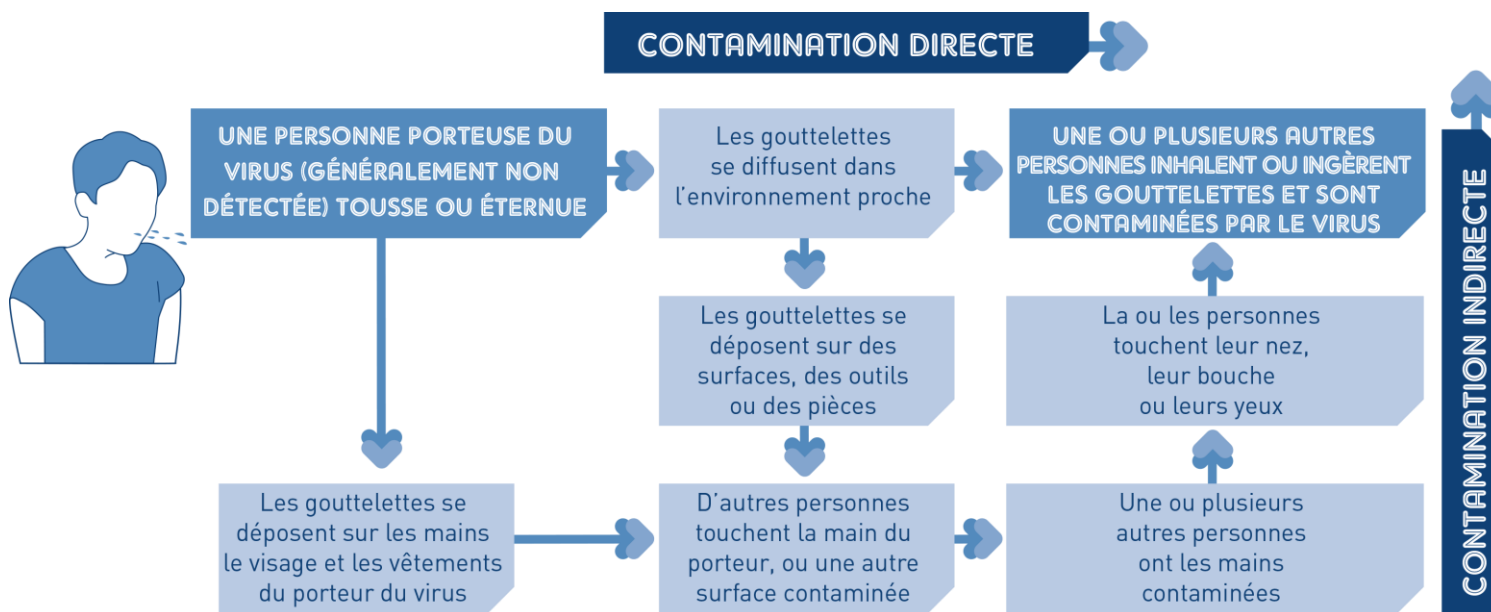
L'évaluation des risques, la définition des mesures spécifiques de prévention et d'organisation pendant la pandémie

- L'implication des représentants du personnel au CSE est légalement obligatoire et opérationnellement indispensable pour bien prendre en compte les attentes, les interrogations et les inquiétudes des salariés.
- Compte tenu de l'urgence de la situation mais aussi des enjeux de limitation des déplacements et des réunions physiques il nous semble nécessaire de faire preuve de pragmatisme et de responsabilité dans la forme de cette implication (visio-conférences, réunion téléphonique, format réduit, échanges écrits...).

Se représenter le mode de contamination pour évaluer les risques présents dans l'activité de travail...

La première phase d'analyse de risque consiste à identifier, dans les différentes activités de travail, les risques de contamination. Pour cela, on prendra en compte le risque :

- de contamination directe, via l'inhalation de gouttelettes contaminées (contact rapproché prolongé ou toux)
- de contamination indirecte qui passe généralement par les mains (contact avec des surfaces contaminées)

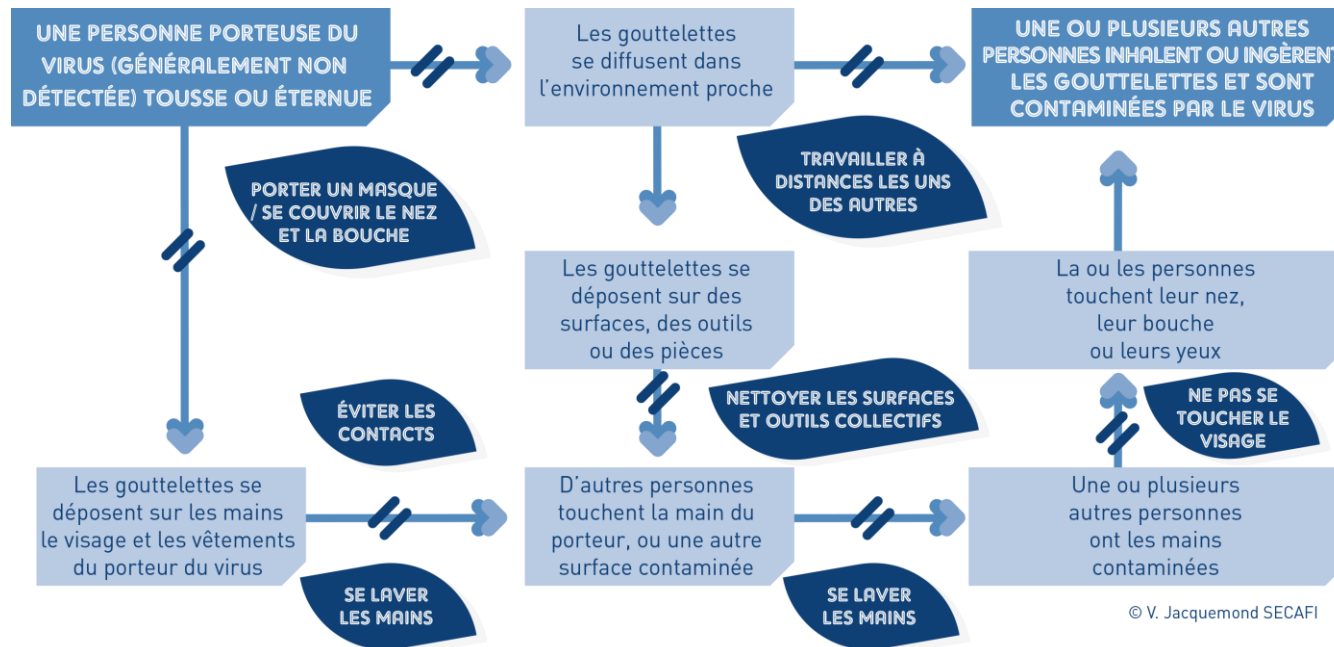


© V. Jacquemond SECAFI

Source OMS au 17/03/2020 : « Le COVID-19 est transmis par des personnes porteuses du virus. La maladie peut se transmettre d'une personne à l'autre par le biais de gouttelettes respiratoires expulsées par le nez ou par la bouche lorsqu'une personne tousse ou éternue. Ces gouttelettes peuvent se retrouver sur des objets ou des surfaces autour de la personne. On peut alors contracter le COVID-19 si on touche ces objets ou ces surfaces et si on se touche ensuite les yeux, le nez ou la bouche. Il est également possible de contracter le COVID-19 en inhalant des gouttelettes d'une personne malade qui vient de tousser ou d'éternuer. [...] On ne sait pas avec certitude combien de temps le virus responsable du Covid-19 survit sur les surfaces. Les études (et les informations préliminaires sur le Covid-19) tendent à montrer que les Coronavirus peuvent résister sur les surfaces quelques heures [surfaces sèches] à plusieurs jours. Ceci peut dépendre de différents paramètres, par exemple, le type de surface, la température ou l'humidité ambiante. »

... pour ensuite identifier les barrières qu'il est possible de mettre en œuvre

- Les mesures et barrières à mettre en œuvre concernant la transmission du Covid-19 sont diverses. Vous pouvez notamment vous appuyer sur les consignes du [site du gouvernement](#) et les [questions-réponses du ministère du Travail](#).
- Elles doivent être adaptées à l'activité de travail et prendre en compte les [principes généraux de prévention](#).



POINTS DE VIGILANCE : L'évaluation des risques et les mesures de prévention à définir doivent également intégrer les impacts possibles de la pandémie (effectifs réduits, modes dégradés...) sur les autres risques présents dans l'activité notamment : les risques industriels, les risques de tensions avec le public, les risques psychosociaux (craintes pour la santé + insécurité économique + isolement social)...

La pandémie de Covid-19 peut-elle justifier le droit de retrait pour danger grave et imminent ?



En vertu des articles L. 4131-1 et suivants du Code du travail, un travailleur peut se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent (DGI) pour sa vie ou sa santé. Il doit alerter l'employeur de cette situation. Le droit de retrait doit être exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent. Pour aller plus loin : voir la [page « droit de retrait » du site de l'INRS](#).



Les membres du CSE peuvent également pointer une situation de danger grave et imminent (Article L. 4131-2) : 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.

Le danger grave et imminent peut être justifié si l'employeur n'a pas mis en œuvre des mesures de prévention appropriées

- Compte tenu des écarts importants de perception du risque entre les personnes, renforcée par un taux de létalité très différent entre les individus (âge, état de santé...), de nombreux salariés, en particulier ceux en contact avec le public, peuvent penser que leur activité de travail les expose à un danger grave et imminent.
- Le [questions-réponses du ministère du Travail](#) pointe cependant les limites de ce droit. Pour être légitime, une procédure de danger grave et imminent doit mettre en évidence des lacunes en matière de prévention (notamment en regard des consignes et recommandations gouvernementales) et les risques d'exposition au Coronavirus qui en découlent.
- Il convient de rappeler que la procédure d'alerte pour danger grave et imminent, comme le droit de retrait, vise avant tout à alerter l'employeur sur des situations de risque et faire des propositions de mesures de prévention. Dans le contexte actuel, peu propice à la sérénité, les représentants du personnel au CSE ont un rôle déterminant à jouer pour convenir, avec l'employeur, des mesures de prévention appropriées.
- En effet, comme le souligne le Questions-Réponses : **« 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 ».**

Le CSE joue un rôle particulièrement important dans les situations de crise

- Le CSE a pour mission de promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise. Il doit donc être associé à la démarche d'actualisation des risques et être consulté sur la mise à jour du document unique.
- Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE est informé et consulté sur les questions concernant 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.
 - Dans ces domaines, les décisions de l'employeur doivent être précédées du recueil de l'avis du CSE.
 - 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.
- 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.

Convenir de modalités de dialogue social adaptées à la situation

- Compte tenu de la situation de crise inédite et grave, il appartient aux représentants du personnel et à la Direction de convenir, au-delà des prérogatives formelles, de modalités de dialogue social adaptées, dans un esprit de pragmatisme et de responsabilité. Nous observons diverses pratiques (notamment des réunions téléphoniques fréquentes et régulières complétées par des échanges écrits) qui permettent de répondre à l'impératif de distanciation sociale, tout en maintenant une grande qualité de dialogue social, indispensable en temps de crise.

Le rôle de prévention et d'action du CSE face au Covid-19 Rappel des prérogatives

Responsabilité de l'employeur (Art. L4121-1)

- L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et **protéger la santé physique** et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :
 - Des actions de prévention des risques professionnels
 - Des actions d'information et de formation
 - La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés

Responsabilité du salarié (Art. 4122-1)

- Il incombe à chaque travailleur, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de **prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres** personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail
- Pour info : Aux termes du décret du 31 janvier 2020, afin de limiter la propagation de l'épidémie, les assurés, qui font l'objet de mesures d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile et se trouvent dans l'impossibilité de travailler, pourront bénéficier, à titre dérogatoire et au titre d'un arrêt de travail, des indemnités journalières de la Sécurité Sociale (pour une durée maximale de 20 jours, sans délai de carence)

Danger Grave et Imminent (Art. L. 4131-2), Droit d'alerte (Art. L. 2312-60) et Droit de retrait (Art. L. 4131-1)

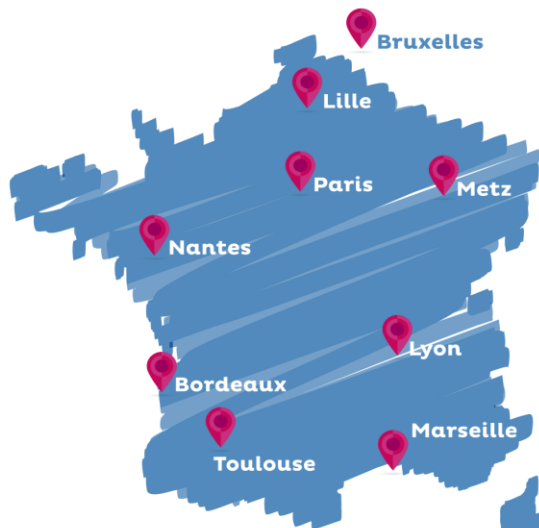
- **Danger grave et imminent**, un membre du CSE, qui constate qu'il existe un risque de **danger grave et imminent (DGI)**, en alerte immédiatement l'employeur selon la procédure prévue au premier alinéa de l'article L. 4132-2
- **Droit d'alerte** : le **CSE exerce le droit d'alerte** en situation de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement dans les conditions prévues, selon le cas, aux articles L. 4132-2 à L. 4132-5 et L. 4133-1 à L. 4133-4
- **Droit de retrait** : le travailleur peut se retirer d'une telle situation. 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

Elaboration d'un plan de continuité (PCA)

- **L'élaboration du PCA est préconisée** sous la responsabilité du chef d'entreprise et **en concertation avec le CSE** aidé de son éventuelle commission SSCT
- Le PCA vise à analyser les principales conséquences d'une crise sanitaire sur l'activité habituelle de l'entreprise et permet d'identifier et de hiérarchiser les missions devant être assurées en toutes circonstances en amont et d'évaluer les ressources nécessaires et les modalités de la poursuite de l'exécution de leur activité par les salariés, notamment par le télétravail
- Pour info : En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés (Art. L. 1222-11)

Responsabilité de l'employeur (Art. L. 4121-1)

- Compte tenu de ses compétences en matière d'hygiène, de sécurité et d'organisation du travail, **le CSE doit être associé pour information**
- En cas de blocage du dialogue social, le CSE demandera une **réunion extraordinaire**



En Europe, en France
métropolitaine et d'Outre-Mer
nous sommes à votre écoute
près de vos sites...

SECAFI Paris

Agnès MICHEL

+ 33 (0)1 53 62 71 74 • + 33 (0)6 85 23 80 88
agnes.michel@secafi.com

SECAFI Lyon

Richard JEANTET

+ 33 (0)4 78 63 60 32 • + 33 (0)6 85 72 31 30
richard.jeantet@secafi.com

SECAFI Lille

Philippe DUCHAMP

+ 33 (0)3 20 14 64 58 • + 33 (0)6 81 44 89 82
philippe.duchamp@secafi.com

SECAFI Metz

Eric LEFEBVRE

+33 (0)3 87 56 20 12 • +33 (0)6 78 85 11 75
eric.lefebvre@secafi.com

SECAFI Nantes

Éric JULIENNE

+ 33 (0)2 40 80 24 09 • + 33 (0)6 07 22 02 39
eric.julienne@secafi.com

SECAFI Toulouse

Nicolas AIT CHEIKH

+ 33 (0)5 62 72 36 02 • + 33 (0)6 71 27 77 45
nicolas.aitchekh@secafi.com

SECAFI Bordeaux

Hélène CROUZET

+33 (0)5 57 22 45 09 • +33 (0)6 32 23 10 88
helene.crouzet@secafi.com

SECAFI Marseille

Rod MAAMRIA

+ 33 (0)4 91 93 92 20 • +33 (0)6 07 90 17 48
rod.maamria@secafi.com

Secafi Outre-Mer Ile-de-la Réunion

Isabelle GOUDARD

+262 (0)6 92 79 06 72
isabelle.goudard@secafi.com

Secafi Nouvelle-Calédonie

Yodit PASTOR

+ (687) 26 06 02 • + (687) 75 75 26
yodit.pastor@secafi.com

Secafi Bruxelles

Sophie MOSCA

+ 33 (0)6 73 08 14 58
sophie.mosca@secafi.com

Comptabilité des CSE

Guillaume SAUVAGE

+ 33 (0)6 75 60 08 40
guillaume.sauvage@secafi.com

Service Formation

+ 33 (0)1 56 53 65 05
formation@atlantes.fr



Contactez-nous !

Scannez
et découvrez !



www.secafi.com

Pour scanner, téléchargez l'app iStock
gratuite sur l'App Store



Contacter l'auteur de cette note : **Vincent Jacquemond**

06 07 47 03 36 - vincent.jacquemond@secafi.com