

## Quel rôle du CSE en matière de SSCT en période d'urgence sanitaire du Covid-19 ?

L'épidémie de Covid-19 et les mesures nécessaires pour empêcher sa propagation renvoient aux obligations de tout employeur en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Elles rappellent aussi le rôle essentiel des représentants du personnel qui veillent à ce que des mesures efficaces et pérennes soient effectives et peuvent être force de proposition en matière de prévention et de protection. En situation extrême de danger grave et imminent, les représentants du personnel peuvent exercer leur droit d'alerte et les salariés leur droit de retrait.

### #1 QUELLE EST L'OBLIGATION DE SANTÉ-SÉCURITÉ DE L'EMPLOYEUR ?

**L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection de la santé physique et mentale des travailleurs (art. L. 4121-1 du Code du travail).**

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.

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

**L'employeur doit évaluer périodiquement les risques dans son établissement et les inscrire dans le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), au moins chaque année et lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (art. R. 4121-1 et suivants).**

À noter que cette obligation de santé-sécurité s'applique aussi aux travailleurs qui ne sont pas salariés ou agents de l'entreprise mais qui utilisent les locaux ou le matériel de l'entreprise : intérimaires, sous-traitants, occasionnels, etc.

#### Spécial Covid-19

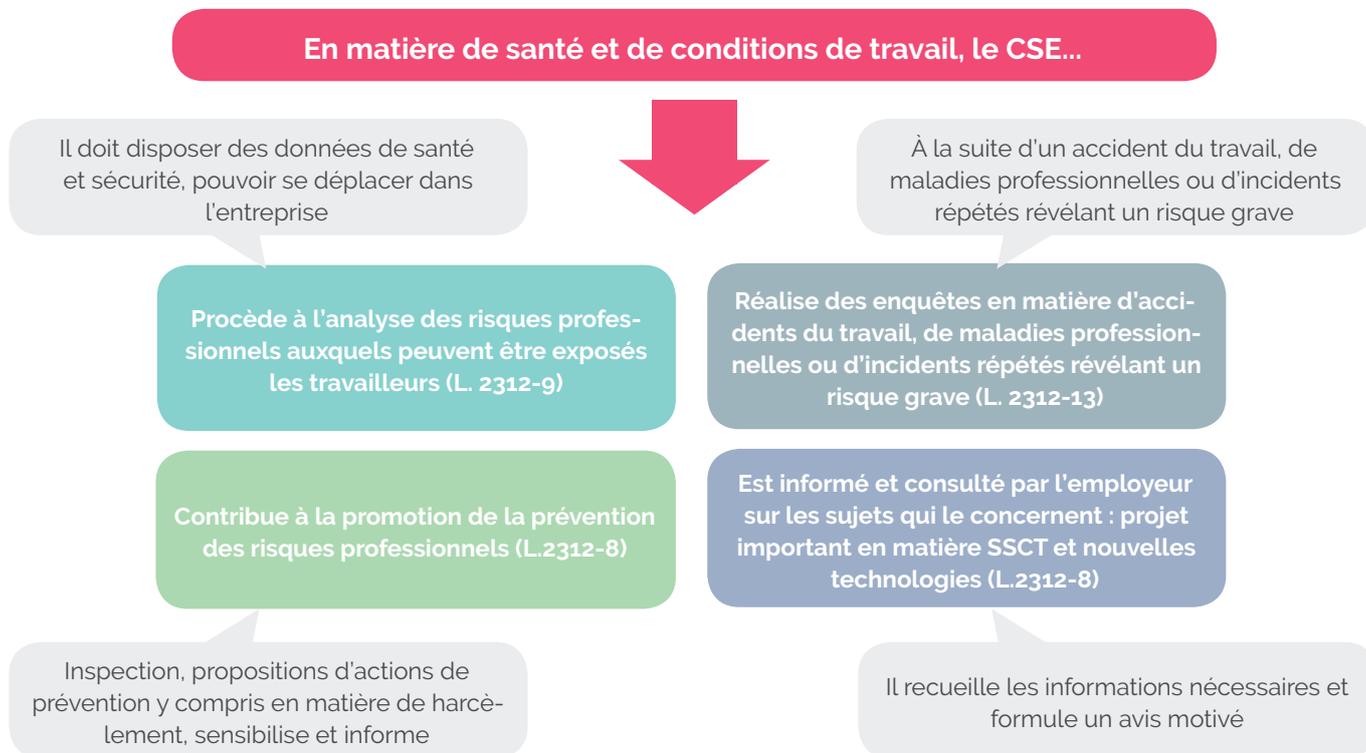
Dans un contexte d'urgence sanitaire comme celui de la crise du Covid-19, cette obligation amènera l'employeur à mettre en place des mesures telles que :

- le télétravail<sup>1</sup> ;
- l'activité partielle — appelée encore « chômage partiel » (voir [Fiche pratique Syndex sur l'activité partielle](#)) ;
- l'élaboration d'un **plan de prévention ou plan de continuité de l'activité** et son application :
  - dotation en moyens techniques et en équipements de protection,
  - procédures de nettoyage-désinfection et élimination des EPI,
  - mode de diffusion des consignes (gestes barrières) et désignation d'un référent Covid-19,
  - aménagements horaires,
  - mise en place de réunions en visio-conférences ou en effectif restreint,
  - priorisation des tâches pour limiter la surcharge de travail en effectif réduit ;
- l'information et la formation des salariés aux consignes de sécurité issues de ce plan de prévention ;
- la mise à jour du DUERP au regard de cette situation particulière.

1. L'article L. 1222-11 du Code du travail prévoit que le télétravail peut être mis en place en cas de risque endémique, sans accord du salarié et sans nécessité d'un accord collectif.

## #2 QUELLES SONT LES ATTRIBUTIONS DU CSE EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL ?

### #2.1. ZOOM SUR LES MISSIONS ET ATTRIBUTIONS DU CSE



### #2.2. LA CONSULTATION DU CSE DANS LE CADRE D'UN AMÉNAGEMENT IMPORTANT MODIFIANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL EN PÉRIODE EXCEPTIONNELLE

#### Spécial Covid-19

C'est à ce titre que, dans le contexte de la crise sanitaire du Covid-19, le CSE sera informé et consulté lors d'une séance plénière, le plus souvent convoquée en séance extraordinaire :

- sur les conditions de mise en place du télétravail, de l'activité partielle ;
- sur le plan de prévention ou de continuité de l'activité et les conditions de son application (information, formation des travailleurs...), ainsi que sur les conditions de sa levée lorsque le danger sera écarté ;
- sur tout aménagement organisationnel (procédures, horaires, rotations de personnel...), matériel (modification des postes) ou environnemental.

#### LES GESTES BARRIÈRE (source : gouvernement)



#### CONSEIL SYNDEX

Dans le cadre de cette consultation, le CSE peut dans son avis formuler, à partir de sa connaissance de l'activité et des remontées des salarié-e-s, une analyse des mesures prévues par l'employeur et, sur cette base, demander le retrait ou la modification de certaines de ces mesures, ou bien en proposer d'autres qui lui paraîtraient plus pertinentes (modification d'aménagements des horaires ou des postes de travail, par exemple).

## #3 QUE PEUVENT FAIRE LES ÉLU-E-S LORSQUE LES OBLIGATIONS NE SONT PAS RESPECTÉES OU QUE LES MESURES PRISES PAR LA DIRECTION SONT INSUFFISANTES ?

### 1 ACTION 1. Les membres élus du CSE peuvent solliciter une réunion extraordinaire portant sur la santé, la sécurité et les conditions de travail

Celle-ci permettra, au plus vite, de faire le point sur la situation, sur ses impacts, et de demander la mise en place de mesures de prévention, soit en complément du PCA soit en l'absence d'un PCA formalisé par l'employeur.



Cette réunion est déclenchée à l'initiative de minimum deux représentants du personnel. N'oubliez pas de demander d'y convier le médecin du travail, l'inspecteur du travail et le contrôleur de la CARSAT-CRAMIF. Cette réunion pourra se tenir en visioconférence en cas de confinement ou de fermeture de site.

### 2 ACTION 2. Saisir l'inspection du travail

Les élus du personnel peuvent faire part à l'Inspecteur, si possible par écrit, des observations du CSE en matière de santé et sécurité au travail en s'appuyant sur des faits et témoignages précis.

### 3 ACTION 3. Déclencher un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent (DGI)

Le Code du travail (art. L. 4131-1) donne aux salarié-e-s le droit de se retirer d'une situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour leur vie et leur santé.

Il définit également une procédure d'alerte pour danger grave et imminent mise en œuvre par un-e représentant-e du personnel au CSE.

>>> voir fiche pratique « [Exercer le droit d'alerte et le droit de retrait en période d'urgence sanitaire](#) »

### 4 ACTION 4. Réaliser une enquête

Le CSE peut procéder à une enquête en cas d'accident du travail, de maladie professionnelle ou à caractère professionnel (AT-MP) ou lorsque des incidents répétés révèlent un risque grave.

Cette enquête est paritaire (la délégation d'enquête doit comprendre, a minima, un-e représentant-e du personnel au CSE et un-e représentant-e de l'employeur), et répond à un double objectif :

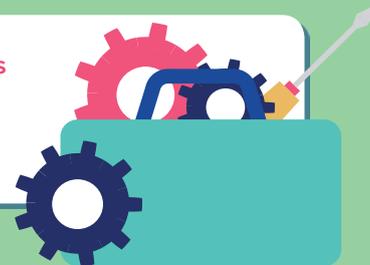
- identifier et qualifier le risque et ses causes ;
- formuler des pistes d'amélioration et de prévention pour éliminer ou diminuer l'exposition des salariés à ce(s) risque(s).

Outre ce pouvoir d'enquête, le CSE peut voter le recours à **une expertise en cas de risque grave** « *identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel [...] constaté dans l'établissement* » (voir 1<sup>er</sup> alinéa de l'article L. 2315-94).

Syndex se tient à votre disposition pour préparer votre délibération.

## En résumé

Les élus de CSE ont un rôle majeur à jouer pour veiller à l'application de mesures prises pour la santé et sécurité des salariés et pour proposer de telles mesures. Pour ce faire ils disposent de moyens légaux. En cas d'urgence sanitaire et de danger grave pour la santé des salariés ils peuvent déclencher un droit d'alerte.



À lire aussi : [la fiche Syndex sur les points de vigilance des salariés dans le cadre de la Crise du Covid-19](#)

## SYNDEX RESTE À VOTRE ÉCOUTE

Pendant toute la période de confinement grâce à la mise en place d'une cellule de crise nous faisons le choix de vous accompagner à distance en répondant à vos questions.

Pour nous joindre : [contact@syndex.fr](mailto:contact@syndex.fr) / 01 44 79 13 00

### Syndex AQUITAINE

05 56 89 82 59

### Syndex AUVERGNE-LIMOUSIN

04 73 98 53 24

### Syndex BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

03 81 47 71 80

### Syndex BRETAGNE

Rennes - Tél. : 02 99 87 16 87

Quimper - Tél. : 02 98 53 35 93

### Syndex CENTRE

06 17 62 53 76

### Syndex GRAND-EST

Villers-lès-Nancy - Tél. : 03 83 44 72 61

Strasbourg - Tél. : 03 88 79 20 10

### Syndex HAUTS-DE-FRANCE

03 20 34 01 01

### Syndex ÎLE-DE-FRANCE

01 44 79 13 00

### Syndex NORMANDIE

02 14 99 50 50

### Syndex OCCITANIE MÉDITERRANÉE

04 67 10 49 90

### Syndex OCCITANIE PYRÉNÉES

05 61 12 67 20

### Syndex PAYS-DE-LA-LOIRE-POITOU-CHARENTES

Avrillé - Tél. : 02 41 68 91 70

Nantes - Tél. : 02 40 72 82 40

### Syndex PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR

04 42 93 73 53

### Syndex RHÔNE-ALPES

04 72 56 22 90

### CHSCT/SSCT

01 44 79 15 20

### NOUVELLE-CALÉDONIE

+33 6 70 88 64 30

### RÉUNION

+33 6 01 97 45 57



### Syndex

22, rue Pajol - CS 30011 - 75876 Paris cedex 18

Tel : 01 44 79 13 00

[contact@syndex.fr](mailto:contact@syndex.fr)

Fiches pratiques Syndex

Ont contribué à ce numéro : cellule de crise Syndex

Direction de la publication : O. Laviolette

Crédits photos : J. Baillargeon

Mars 2020



[www.syndex.fr](http://www.syndex.fr)