

## > **CRISE COVID-19**

Webinaire « Poursuite ou reprise d'activité : quelles mesures de protection pour la santé des salariés ? » : Questions/réponses

6 avril 2020

## Sommaire

L'employeur a-t-il obligation de mettre à jour les DUERP ?.....	4
Notre direction a organisé un CSE hier après-midi, et demande un avis du CSE pour mardi matin sur la reprise d'activité de l'entreprise. Est-ce légal ? .....	4
L'employeur peut-il aller contre un avis défavorable du CSE sur la reprise d'activité ? .....	4
S'il y a plusieurs sites avec des redémarrages différés d'un site à l'autre, doit-on être consulté site par site ou la direction peut-elle le faire une consultation d'un bloc ? .....	5
Les directions ont-elles l'obligation de consulter les IRP préalablement aux décisions prises par une cellule de crise ? .....	5
Que faire si des cas de Covid-19 et des décès ont lieu dans mon entreprise, alors que les mesures de sécurité sont insuffisantes ? .....	5
Si, comme membre du CSE, nous sommes en chômage partiel, nos heures de délégation sont-elles prises en compte ? .....	5
Si dans les mesures de protection il y a écrit "Masques", et qu'il n'y en a pas ou seulement des fabriqués "maison" (en tissus), peut-on faire un droit d'alerte pour DGI ? .....	6
Si les membres du CSE sont en chômage partiel, les heures de délégation sont-elles prises en compte ? .....	6
La direction a-t-elle le droit de refuser les heures de délégation supplémentaires ? .....	6
Le dispositif paritaire de suivi est-il envisageable dans les établissements de moins de 50 salariés ? .....	6
Comment se font les concertations des IRP à distance avec les personnels en télétravail et/ou chômage partiel, avec des difficultés de contact ; quelles en sont les modalités ? .....	6
Le plan de prévention est-il obligatoire ? .....	6
Y a-t-il un délai de mise à jour du DUERP dans le contexte actuel ? .....	7
En cas de télétravail, la demande de pointer à distance est-elle du management intrusif ? ..	7
Un employeur peut-il obliger à décaler des congés déjà posé en amont ? .....	7
Si le télétravail est possible pour le salarié, peut-il se mettre toutefois en arrêt maladie pour garde d'enfant de moins de 16 ans ? .....	7
Est-ce que les tests de prise de température (salariés, clients) peuvent être mis en place avant l'entrée sur site ? Est-ce une obligation ? .....	7
Les élu·e·s suppléant·e·s membres de la commission SSCT peuvent-ils assister aux réunions plénières du CSE ? .....	8



Je suis membre de la CSSCT, est-ce que dans le contexte actuel nous sommes bien intégrés à toutes les réunions avec le CSE ? (membres titulaires) .....	8
Une direction peut-elle refuser de mettre en place les réunions du CSE et de la CSST pour cause de confinement ?.....	8
L'employeur doit-il communiquer les nombres de cas de salariés touchés par le covid19 dans l'entreprise ?.....	8
Les gestes barrières ne sont pas respectés dans mon entreprise : que faire ?.....	8
Comment envisager les ERP, salle de cinéma assises des spectateurs et cocktails dinatoires suite à projections privée avec location des salles. Aussi conférence salle de cinéma question public transmission de micro de public à public ex forum des images .....	8
Lors de la prise en charge d'un cas de covid-19 par un SST, existe-t-il une méthodologie ? je parle des gestes que le SST doit faire lors de la prise en charge de la personne qui est en difficulté de respirer.....	9
Après l'intervention du SST est ce qu'il y aura un suivi sur l'état de santé du SST exemple : va-t-il bénéficier d'un test COVID-19 ? .....	9
L'employeur peut-il imposer les représentants du personnel d'être en activité partielle ? Notamment le DSC ? .....	9
L'ensemble des gestes, contacts, manipulations, avec des produits de désinfection peuvent être un facteur de risque supplémentaire. Est-ce le genre de paramètre à faire spécifier au DUERP ? .....	9
Sur le port de gant : quel type ? en maintenance c'est en tissu, cela suffit ? .....	9

*Ces questions sont issues du webinaire du 9 avril.*

### **L'employeur a-t-il obligation de mettre à jour les DUERP ?**

Oui c'est une obligation. En effet, avec la présence du coronavirus, de nouveaux risques sont apparus, et les conditions de travail sont modifiées.

### **Notre direction a organisé un CSE hier après-midi, et demande un avis du CSE pour mardi matin sur la reprise d'activité de l'entreprise. Est-ce légal ?**

On est dans le cœur du sujet ! Il faudrait que mardi vous soyez à nouveau en réunion CSE (extraordinaire, portant sur les sujets SSCT, mais a priori il faut une information-consultation, c'est-à-dire que vous devez recevoir de manière détaillée l'ensemble des mesures de protections prévues, et l'actualisation du DUERP avant la réunion extraordinaire de mardi, afin que vous puissiez préparer vos questions.

Si vous estimez avoir le temps d'ici mardi de bien étudier les conditions prévues pour une reprise sécurisée, vous pouvez rendre votre avis étayé (qui pourra comporter des propositions supplémentaires). Si c'est trop tôt vous repoussez votre rendu d'avis, puisque vous avez 1 mois pour le rendre à partir du moment où les informations vous ont été communiquées (nous considérons qu'il s'agit ici d'une information-consultation sur "aménagement important" (L2312-8 du CT)

Pensez à demander la présence du médecin du travail, inspecteur et contrôleur Carsat à cette réunion et à ce qu'ils reçoivent aussi en amont les documents.

### **L'employeur peut-il aller contre un avis défavorable du CSE sur la reprise d'activité ?**

Si l'avis rendu est défavorable, cela ne bloque pas le redémarrage de l'activité mais la responsabilité de l'employeur est engagée : si les mesures prises sont insuffisantes et qu'un accident grave se produit, l'inspection du travail ou le juge pourra s'appuyer sur votre avis pour reconnaître la faute de l'employeur.

De fait, si vous rendez un avis négatif, nous vous recommandons de détailler les raisons pour lesquelles vous rendez un avis négatif (quelles mesures de protections semblent inadaptées ? Manquantes ? Quels sont les risques qui subsistent selon vous, et qui mettent en danger la santé des salariés ?

**?** **S'il y a plusieurs sites avec des redémarrages différés d'un site à l'autre, doit-on être consulté site par site ou la direction peut-elle le faire une consultation d'un bloc ?**

Selon nous, il faut des consultations locales compte tenu des nombreuses mesures d'adaptation locales nécessaires à la reprise des activités

**?** **Les directions ont-elles l'obligation de consulter les IRP préalablement aux décisions prises par une cellule de crise ?**

Oui, lors du déclenchement de la crise et de l'arrêt, il n'était pas anormal que les mesures soient prises rapidement, à titre conservatoire, avant une consultation du CSE.

Mais :

- ▶ l'employeur doit informer immédiatement le CSE de la mise en place de ces mesures conservatoires
- ▶ L'employeur doit recueillir l'avis du CSE a posteriori (dans un délai d'un mois)- -> c'est l'occasion pour le CSE d'analyser finement les mesures de protections mises en place, leur bonne adaptation au travail, de proposer des mesures renforcées ou complémentaires
- ▶ Le CSE a un rôle à jouer dans le suivi de la situation, et de la bonne adaptation des mesures de protection à cette évolution.

**?** **Que faire si des cas de Covid-19 et des décès ont lieu dans mon entreprise, alors que les mesures de sécurité sont insuffisantes ?**

Le droit d'alerte pour DGI (danger grave et imminent) est une option (ne pas oublier d'envoyer copie du droit d'alerte à la Direccte et à l'ARS). A minima le CSE peut demander une réunion extraordinaire d'urgence (la demande de 2 membres du CSE suffit pour provoquer cette réunion qui porte sur des questions SSCT) sur la situation.

**?** **Si, comme membre du CSE, nous sommes en chômage partiel, nos heures de délégation sont-elles prises en compte ?**

Oui, le chômage partiel ne suspend pas le mandat. Des heures exceptionnelles sont même possibles pour permettre aux membres du CSE d'exercer leurs attributions pendant la crise.

**?** Si dans les mesures de protection il y a écrit "Masques", et qu'il n'y en a pas ou seulement des fabriqués "maison" (en tissus), peut-on faire un droit d'alerte pour DGI ?

Le masque aujourd'hui n'est pas en soi une obligation. Il faudrait étudier votre situation plus précisément pour voir s'il s'impose. Mais, de manière générale, si vous estimez que les mesures de protections sont insuffisantes ou inapplicables et que vous estimez que les situations de travail sont porteuses d'un risque fort de contamination entre salariés, un droit d'alerte pour DGI peut être étudié.

**?** Si les membres du CSE sont en chômage partiel, les heures de délégation sont-elles prises en compte ?

L'activité partielle n'a pas d'incidence sur les mandats des représentants du personnel : seul le contrat de travail est suspendu, pas le mandat. Des heures exceptionnelles sont même possibles pour permettre aux membres du CSE d'exercer leurs attributions pendant la crise.

**?** La direction a-t-elle le droit de refuser les heures de délégation supplémentaires ?

Elle peut le refuser mais doit le motiver. Difficile tout de même de ne pas admettre que nous sommes en présence de circonstances exceptionnelles...

**?** Le dispositif paritaire de suivi est-il envisageable dans les établissements de moins de 50 salariés ?

Oui, rien ne s'y oppose, le CSE existe dans les entreprises de moins de 50 salariés et joue un rôle en matière SSCT.

**?** Comment se font les concertations des IRP à distance avec les personnels en télétravail et/ou chômage partiel, avec des difficultés de contact ; quelles en sont les modalités ?

C'est une très bonne question ! Si les ordonnances sont venues simplifier l'organisation des réunions à distance, elles ne donnent pas la possibilité aux élus de communiquer directement avec les salariés (il faut obtenir l'accord de l'employeur pour cela).

**?** Le plan de prévention est-il obligatoire ?

Oui. Tout comme la mise à jour du DUERP. Le plan de prévention doit découler des risques identifiés dans le DUERP.

### **Y a-t-il un délai de mise à jour du DUERP dans le contexte actuel ?**

Cette mise à jour étant obligatoire, le CSE pourra l'exiger avant de rendre son avis préalablement à la reprise d'activité. Donc, logiquement, le délai est lié à celui de la reprise.

### **En cas de télétravail, la demande de pointer à distance est-elle du management intrusif ?**

Pour le télétravail, Le ministère a invité à de la souplesse sur la productivité... Mais le télétravail n'est qu'un mode d'exécution du contrat. Le pointage est donc possible (sauf si les salariés n'y sont pas soumis en temps normal). Et l'obligation de sécurité de l'employeur s'étend bien sûr aussi au télétravail

### **Un employeur peut-il obliger à décaler des congés déjà posé en amont ?**

Pour les congés, nous avons une fiche pratique à votre disposition sur notre site syndex.fr. Mais oui, l'employeur peut les déplacer dans certaines conditions...

### **Si le télétravail est possible pour le salarié, peut-il se mettre toutefois en arrêt maladie pour garde d'enfant de moins de 16 ans ?**

Pour la garde d'enfant, c'est en cas d'impossibilité du télétravail. Il faut l'objectiver avec votre employeur. C'est lui qui va déclarer l'arrêt.

### **Est-ce que les tests de prise de température (salariés, clients) peuvent être mis en place avant l'entrée sur site ? Est-ce une obligation ?**

La prise de température pour des employés ou des visiteurs n'est pas une recommandation médicale et ne peut conduire à refuser l'accès à l'entreprise : cette mesure pourrait être considérée comme discriminatoire et donc susceptible de sanctions pénales.

La CNIL interdit de procéder à des relevés obligatoires de températures qui seraient adressé à une hiérarchie.

=> Des relevés peuvent donc être proposés mais sans enregistrement des données.

=> Ne pas oublier que certaines personnes infectées par le Covid 19 sont asymptomatiques !

### **Les élu·e·s suppléant·e·s membres de la commission SSCT peuvent-ils assister aux réunions plénières du CSE ?**

La crise sanitaire actuelle n'offre pas de dérogation aux règles de participation des suppléants aux réunions plénières. Mais, compte tenu de l'importance de ce rôle, en faire la demande se justifie pleinement !

### **Je suis membre de la CSSCT, est-ce que dans le contexte actuel nous sommes bien intégrés à toutes les réunions avec le CSE ? (membres titulaires)**

Participent aux réunions du CSE seuls les élus titulaires, y compris sur les questions SSCT qui sont systématiques pendant cette période. La CSSCT peut se réunir avant ou après le CSE ou demander exceptionnellement d'assister aux réunions de CSE, mais l'employeur n'est pas tenu d'accepter (sauf si cela est prévu dans l'accord). Une "astuce" possible : certains titulaires (qui ne sont pas spécialisés sur les questions SSCT se portent absents afin que tous les suppléants de la CSSCT assistent à la réunion.

### **Une direction peut-elle refuser de mettre en place les réunions du CSE et de la CSST pour cause de confinement ?**

L'employeur doit s'assurer de la tenue de réunion du CSE par tous les moyens appropriés.

### **L'employeur doit-il communiquer les nombres de cas de salariés touchés par le covid19 dans l'entreprise ?**

Non. L'employeur communique sur le nombre d'arrêts de travail et leur durée mais il n'a pas à savoir ni à diffuser la nature de ces arrêts. N'oubliez pas aussi que de nombreuses personnes contractent le virus mais restent asymptomatiques. Donc ce chiffre est de toute façon impossible.

### **Les gestes barrières ne sont pas respectés dans mon entreprise : que faire ?**

Il n'y a pas de document officiel mais vous lui spécifiez qu'il engage sa responsabilité à laisser ces appareils à portée de main et donc de contamination probable...

### **Comment envisager les ERP, salle de cinéma assises des spectateurs et cocktails dinatoires suite à projections privée avec location des salles. Aussi conférence salle de cinéma question public transmission de micro de public à public ex forum des images**

Pour l'instant tout cela est interdit ...

**?** Lors de la prise en charge d'un cas de covid-19 par un SST, existe-t-il une méthodologie ? je parle des gestes que le SST doit faire lors de la prise en charge de la personne qui est en difficulté de respirer

Appelez le SAMU si c'est une détresse respiratoire.

Les SST n'agissent que si les symptômes sont mineurs, tout en se protégeant ++

**?** Après l'intervention du SST est ce qu'il y aura un suivi sur l'état de santé du SST exemple : va-t-il bénéficier d'un test COVID-19 ?

Pour l'instant aucune disposition officielle n'est prévue pour les tests. Mais le CSE peut le demander (en considérant que c'est une mesure de protection à mettre en œuvre)

**?** L'employeur peut-il imposer les représentants du personnel d'être en activité partielle ? Notamment le DSC ?

Le DSC garde ses heures de délégation pour effectuer son mandat. Seules les heures dédiées à son activité professionnelle (hors mandat) sont qualifiées en activité partielle.

**?** L'ensemble des gestes, contacts, manipulations, avec des produits de désinfection peuvent être un facteur de risque supplémentaire. Est-ce le genre de paramètre à faire spécifier au DUERP ?

Oui. Très bon exemple.

**?** Sur le port de gant : quel type ? en maintenance c'est en tissu, cela suffit ?

Non. Gants jetables en vinyle conseillés