

# Poursuite et reprise d'activité : quels enjeux et points de vigilance pour les représentants du personnel ?

L'état d'urgence sanitaire déclaré le 24 mars 2020 s'est accompagné d'une période de confinement de deux mois. Cela a conduit à l'arrêt ou à la réduction de l'activité de nombreuses entreprises, associations et administrations, à la mise en activité partielle de très nombreux salariés et à la généralisation du télétravail lorsque cela était possible.

Parallèlement, de nombreuses structures ont poursuivi leur activité « sur site », et la plupart de celles qui ont cessé ou fortement réduit leur activité envisagent aujourd'hui une reprise du travail à court terme. Toutefois, la reprise de l'activité ne pourra se faire, dans la plupart des cas, que de manière progressive. Et ce essentiellement pour deux raisons : la mise en œuvre des mesures de protection et une reprise graduelle de l'activité économique.

Quelles sont les clés d'une action efficace du CSE dans ce contexte ?

## Les 5 questions à vous poser pour appréhender au mieux la poursuite ou la reprise d'activité

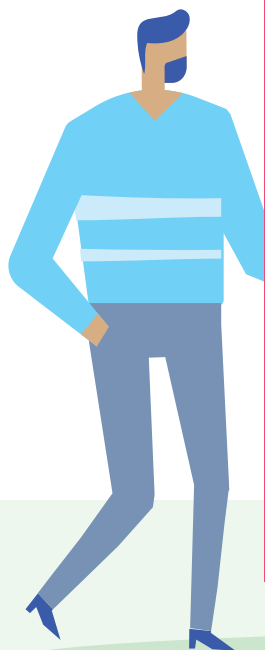
Quelles sont les obligations de l'employeur ?

Quels sont les points qui doivent faire l'objet  
d'une information-consultation ?

Quels sont les thèmes et les enjeux des  
négociations ?

Quels sont les points de vigilance ?

Quels sont les autres moyens d'action  
du CSE ?



La mise en œuvre des mesures de protection et une reprise graduelle de l'activité économique ont chacune des conséquences sur **l'organisation du travail, les conditions de travail et in fine la santé des salariés.**

Sur ces différents sujets, les IRP doivent être force de proposition en matière :

- de **mesures de protection** à mettre en œuvre, afin que le travail soit compatible avec une stricte préservation de la santé des salariés ;
- d'**organisation de l'activité et du temps de travail** afin d'éviter une organisation du travail porteuse de risques pour la santé ;
- de **prévention des risques professionnels** (physiques et mentaux), au sens large.

**Sur tous ces points, le CSE doit être informé et consulté, et des éléments complets doivent lui être présentés avant sa remise d'avis.**

## #1 LES OBLIGATIONS GÉNÉRALES ET SPÉCIFIQUES DE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ DANS LE CADRE DE LA CRISE SANITAIRE

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Cela doit passer par des actions de prévention des risques professionnels, par des actions d'information et de formation ainsi que par la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés (L. 4121-1).

Le coronavirus est un agent biologique exposant les travail-

leurs au risque biologique. Il doit donner lieu à une évaluation spécifique et à la mise en place de mesures adaptées visant à supprimer ou à réduire le risque. Cette évaluation spécifique doit se concrétiser par **une mise à jour du DUERP<sup>1</sup>** qui présente l'ensemble des risques professionnels existant dans l'entreprise. Ce document, mis à jour dans chaque unité de travail, doit être présenté et partagé en réunion de CSE puis aboutir à un plan de prévention adapté auquel doivent être associés les représentants du personnel. **Le CSE doit être informé et consulté sur l'actualisation du DUERP et sur le plan de prévention qui en découle.**

**L'employeur doit organiser et dispenser une information des travailleurs** sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier (article L. 4141-1). L'employeur doit aussi former les salariés aux mesures prises pour travailler en sécurité. Ces mesures doivent être explicites et tenir compte des conditions réelles de mise en œuvre au poste de travail.

Toute **modification ou aménagement du temps de travail** mais aussi des repos doit également passer par **l'ouverture d'une procédure d'information-consultation du CSE**, ou a minima d'une information dès lors que ces aménagements seraient la résultante de la mise en œuvre d'accords.

## #2 LA POURSUITE OU LA REPRISE D'ACTIVITÉ DOIT DONNER LIEU À UNE CONSULTATION SPÉCIFIQUE DU CSE

Le CSE 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



1. Document unique d'évaluation des risques professionnels.

de santé et de sécurité ou les conditions de travail (article L. 2312-8. Voir points de vigilance).

## #2.1. QUE DOIT CONTENIR LE DOSSIER DE CONSULTATION DU CSE ?

### > L'ensemble des mesures de protection concernant le risque biologique lié au virus et leurs conséquences sur les conditions de réalisation du travail sur site

L'employeur doit évidemment présenter en détail les mesures nécessaires pour prévenir **l'intrusion du virus** sur le lieu de travail et pour supprimer le risque de **transmission** du virus entre salariés de l'établissement. Il devra également présenter les **adaptations des postes de travail, des conditions de réalisation du travail et du temps de travail** nécessaires à la mise en œuvre des mesures de protection. Un travail de fond doit être engagé sur l'organisation spatiale du travail pour appliquer les mesures barrières.

Il devra également présenter les modalités d'information et de formation des salariés sur les gestes barrières et mesures de protection.

L'ensemble de ces mesures doit tenir compte des conditions réelles de travail pour que leur application soit réaliste et effective. L'apport des représentants du personnel est majeur sur ce point.

La mise en œuvre des mesures barrières aura des conséquences sur les conditions de réalisation du travail. Elle pourrait conduire notamment l'employeur à modifier les postes ou modes opératoires, les plages horaires, la rotation des équipes, etc. Précisons que, pour des changements d'organisation du temps de travail, l'employeur peut ou pas les imposer de manière unilatérale (voir points de vigilance).

### > Les modalités de mise en œuvre du télétravail pour le personnel concerné

En l'absence d'accord, il sera important que les partenaires sociaux s'entendent sur les :

- **critères d'éligibilité et fonctions/métiers** pour lesquels le télétravail est possible ;
- **dispositifs RH** permettant de limiter les risques induits du télétravail « généralisé » dans ce contexte de crise. Il s'agit notamment d'adopter ou d'adapter les mesures concernant notamment les espaces et matériels de travail, la formation aux outils numériques, la prise en charge des coûts induits ainsi que les modalités de suivi de la charge dont la responsabilité incombe à l'employeur.

### > Une analyse des risques induits par la mise en œuvre des mesures de protection et par la modification de l'organisation du travail

Cela concerne notamment les **risques psychosociaux** (sentiment d'insécurité, intensification du travail, dégradation des collectifs de travail, le travail en situation isolée, etc.) et les **troubles musculo-squelettiques** (en télétravail ou sur site).

### > Une analyse des effets des modifications des jours de repos et/ou modalités d'individualisation de l'activité partielle en lien avec la reprise graduelle de l'activité

L'individualisation de l'activité partielle, possible depuis l'ordonnance du 22 avril, est encadrée par des conditions de dialogue social impératives devant permettre d'assurer un contrôle collectif pour éviter toutes mesures de gré à gré. Le document soumis pour avis au CSE doit déterminer notamment les :

- **compétences** identifiées comme nécessaires au maintien ou à la reprise d'activité de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier ;
- **critères objectifs**, liés aux postes, aux fonctions ou aux qualifications et compétences professionnelles, justifiant la désignation des salariés maintenus ou placés en activité partielle ou faisant l'objet d'une répartition différente des heures travaillées ou chômées.

**La qualité du dialogue social sera déterminante : elle conditionnera la capacité des représentants du personnel à exercer leur rôle de suivi et de contrôle.**

Les élus doivent être informés sur le **nombre de jours de repos** déjà imposés ou que l'employeur envisage d'imposer. Il est indispensable d'en mesurer les effets sur les ressources disponibles à court terme et sur la charge de travail lors de la reprise.

**Attention ! L'imposition de jours de congés payés ne peut passer que par la conclusion d'un accord collectif, de branche ou d'entreprise (cf. enjeux de négociation).**

La **reprise de l'activité** économique pourra également s'effectuer sur la base des dérogations aux maxima journaliers et hebdomadaires introduits par les ordonnances (en attente de décret). [Voir notre fiche pratique sur les mesures dérogatoires aux durées du travail.](#)

## #2.2. QUELS SONT LES DÉLAIS DES INFORMATIONS-CONSULTATIONS « SPÉCIAL COVID-19 »

Les ordonnances des 22 avril et 2 mai ainsi que le décret du 3 mai permettent de déroger aux délais classiques d'information-consultation sur les mesures « spécial Covid » en les réduisant à 8 jours ou 11 à 12 jours en cas de recours à l'expertise.

Pour cette information-consultation, le CSE peut être réuni en visio-conférence, conférence téléphonique voire par messagerie instantanée (voir modalités décrites dans l'ordonnance du 1<sup>er</sup> avril et décret du 10 avril).



### CONSEIL SYNDEX

**Ces délais apparaissent très courts pour permettre aux élus d'obtenir les informations nécessaires, les analyser et faire des propositions. Il est toujours possible d'aménager la procédure de consultation par accord.**

## #3 CERTAINS THÈMES LIÉS À LA POURSUITE OU À LA REPRISE D'ACTIVITÉ PEUVENT FAIRE L'OBJET DE NÉGOCIATIONS

Dans tous ces cas de figure, la question de la préservation de la santé des salariés est au cœur des enjeux à identifier (voir points de vigilance).

Nous identifions trois principaux enjeux de négociation :

- le **télétravail** : en l'absence d'accord préexistant et dans le contexte actuel de crise sanitaire qui favorise son recours, des négociations devraient s'ouvrir sur le sujet. Par ailleurs, il est vraisemblable que les dispositions d'un accord déjà signé seront à adapter pour répondre au contexte spécifique de télétravail quasi généralisé (via la signature d'un avenant par exemple). Dans tous les cas, l'information-consultation est obligatoire, car la généralisation du télétravail a des conséquences significatives sur l'organisation du travail et la santé ;
- l'**individualisation de l'activité partielle** – possible depuis l'ordonnance du 22 avril – est conditionnée soit à la remise d'un avis favorable du CSE, soit à la conclusion d'un accord collectif (d'entreprise ou de branche) ;
- les **jours de congés payés** : l'ordonnance du 25 mars prévoit la possibilité pour l'employeur d'imposer jusqu'à 6 jours ouvrables de congés payés à un salarié sous condition qu'un accord d'entreprise ou de branche ait été conclu. À noter que l'employeur intègre souvent

### ENVISAGER DES CONTREPARTIES DANS LES ACCORDS

Il est important que les accords d'entreprise puissent intégrer des contreparties aux efforts consentis par les salariés. Dans le contexte actuel, elles peuvent se traduire notamment par :

- des engagements de l'employeur sur l'emploi pour l'avenir en fonction de la situation économique projetée de l'entreprise ;
- des contreparties salariales en vue de compenser la perte de salaire liée à la mise en activité partielle (exemple : prime exceptionnelle de pouvoir d'achat) ou pour rétribuer la présence de certains salariés ayant continué à travailler sur site (exemple : prime exceptionnelle spécial Covid-19), ou encore via la révision des objectifs d'octroi de certaines primes réduites en 2020 par le ralentissement de l'activité (exemple : prime individuelle d'objectifs, prime collective...);
- la prise en compte des indemnités d'activité partielle pour le calcul des subventions des budgets du CSE ;
- etc.

dans les projets d'accord sur les congés payés la possibilité d'imposer d'autres types de jours de repos (voir points de vigilance).

Dans les deux derniers cas, selon les modalités, l'avis du CSE n'est pas obligatoire.

## #4 POINTS DE VIGILANCE

### #4.1. INFORMATION ET DÉLAIS

#### > L'information du CSE est-elle complète ?

Il est nécessaire que le CSE dispose d'une **information explicite et adaptée** aux situations de travail en distinguant les 4 points listés plus haut (voir point 2.)

La présentation par l'employeur des mesures de protection ne peut pas être un simple catalogue de mesures de protection génériques et descendantes (par exemple : « respect dans tous les cas de la distance de 1 mètre entre salariés »). **Elle doit être la plus détaillée possible** (accès au site, flux, détail par métier et par poste, procédure de nettoyage...) et présenter des mesures adaptées aux situations de travail réel.

Ne pas oublier la partie du plan de prévention relatif aux entreprises extérieures et aux intérimaires, ainsi que les mesures d'information et de formation des salariés !

#### > Le CSE a-t-il un délai d'analyse des documents suffisant ?

Le CSE doit disposer d'un délai suffisant pour analyser les mesures prévues, les questionner et proposer des modifications et mesures complémentaires. **Le délai de 8 à 12 jours est un minimum ; un délai plus long peut s'appliquer après accord avec l'employeur.**

### #4.2. MODALITÉS DE LA REPRISE D'ACTIVITÉ

Les modalités de reprise (télétravail, alternance travail / activité partielle) peuvent être un facteur de complexité et générer par ailleurs d'autres risques :

- l'alternance possible du travail sur site et hors site (télétravail) complexifie encore l'approche à avoir des différentes situations de travail ;
- Les modifications d'organisation du travail en matière de plages horaires, de cycles de travail ou de travail en équipes (travail posté ou pas) renvoient à des questions sur ce qui est imposable ou pas de manière unilatérale par l'employeur ;
- les mesures prises en matière de repos peuvent aller plus loin que les dérogations déjà permises par les ordonnances (en volume et/ou nature de repos concernés) ou des dérogations sur la durée du travail qui peuvent conduire à **une hyper-flexibilisation des conditions de travail des salariés et à de l'épuisement ;**

- l'individualisation de la charge de travail peut générer des **iniquités** (sous ou sur-activité, effets sur la rémunération, etc.), source potentielle de tensions dans les collectifs.

**Au vu de leurs attributions, les représentants du personnel sont les interlocuteurs pertinents et légitimes pour remonter les situations de travail concrètes et formuler des préconisations idoines.**

## #5 LES AUTRES MOYENS D' ACTIONS DES IRP

Il est nécessaire de définir au plus tôt un **cadre de dialogue** entre direction et représentants du personnel permettant des points réguliers pour améliorer continuellement les mesures de protection et de prévention.

**Nous recommandons la mise en place d'un dispositif paritaire de suivi de la bonne application et de la bonne adaptation des mesures de protection.**

Les **services de santé au travail** (médecin du travail et préventeurs) sont mobilisés pour aider les entreprises à adapter leur activité dans le contexte du COVID 19.

L'**inspection du travail** demeure un interlocuteur privilégié des instances représentatives du personnel que ce soit en termes de conseils, d'avis ou de participation à des réunions dans le cadre du dialogue social nécessaire dans cette phase de reprise d'activité.

**Syndex** peut vous aider à faire valoir vos droits, repérer les insuffisances mais aussi vous appuyer dans vos réflexions, vous conseiller techniquement pour faire des propositions d'amélioration et analyser des projets d'accords.

## #6 POUR ALLER PLUS LOIN

Nous attirons votre attention sur le fait qu'au-delà des thèmes abordés dans cette fiche, **d'autres aménagements du temps de travail pourraient intervenir à moyen terme** (au-delà de la reprise) en induisant des effets sur leurs conditions de travail, de santé et de rémunération.

Ainsi, la mise en place d'un accord de performance collective (APC) ou encore une révision des accords RTT doivent être analysées de manière approfondie et bien pesées au regard du contexte économique et social de la structure.



## SYNDEX RESTE À VOTRE ÉCOUTE

Pendant toute la crise sanitaire, nous continuons de vous accompagner à distance !.

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 : groupe SSCT, GS Champ du social

Direction de la publication : O. Laviolette

Crédits photos : Istock, J. Baillargeon

Mai 2020



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