




LES CLÉS POUR ANTICIPER ET AGIR

## LA SORTIE DU CONFINEMENT

UN ENJEU FORT POUR LES REPRÉSENTANTS  
DU PERSONNEL



*Les essentiels 2020*



La sortie prochaine du confinement qu'ont laissé entrevoir les déclarations du Président de la République interroge d'ores et déjà les salariés et leurs représentants, les entreprises et leurs directions. Les modalités n'en sont pas encore connues : progressivité des mesures, champ d'application (secteurs économiques, salariés concernés), calendrier, mesures d'accompagnement, nature des mesures de prévention recommandées ou imposées...

**L'absence d'informations précises à ce stade ne doit pas freiner les représentants des salariés dans l'anticipation des enjeux importants** auxquels ils seront confrontés et de leur rôle dans la période de transition, plus ou moins longue, qui va s'ouvrir prochainement :

?

**Sur quelles priorités orienter l'action des Instances représentatives ?**

?

**Quel positionnement prendre en matière de prévention des risques, en matière d'organisation du travail et de conditions de travail, dans le nouveau cadre qui pourrait se dessiner ?**

Notre propos n'est pas d'être exhaustifs, mais de donner aux représentants du personnel quatre pistes d'action pour cette période de retour progressif à la « normale ».



## OBTENIR L'ADAPTATION DU PLAN DE PRÉVENTION DE L'EMPLOYEUR, À PARTIR D'UN VÉRITABLE ÉTAT DES LIEUX

**La reprise d'activité se traduira dans un certain nombre de cas par le retour de salariés sur leur site habituel.** Cette réoccupation des locaux, les transports et déplacements pour se rendre au travail ou pour l'activité professionnelle, posent forcément la question de la mise en place de mesures de protection des salariés, alors que les risques de contagion demeurent encore.

Un copié-collé des mesures gouvernementales de prévention ne suffit pas, comme l'ont récemment montré une jurisprudence La Poste ou encore le jugement concernant Amazon :

**« il convient que l'employeur prenne des mesures appropriées, adaptées à l'activité, tenant compte de l'ensemble des situations. »**

Cette exigence suppose qu'un état des lieux préalable soit fait,

- ▶ sur la base **d'une analyse du risque** spécifique à chaque unité de travail, évolutive (comme la crise),
- ▶ et assortie **des mesures correspondantes de prévention** sur l'ensemble des unités de travail conservées.

L'analyse des risques doit impliquer les représentants du personnel. Par ailleurs, les obligations d'informer les salariés et les élus perdurent, via le DUERP ou le plan de prévention qui en découle. **Il est donc essentiel que les réunions des IRP soient maintenues, tout en adaptant leurs modalités.**



**Parmi les sujets incontournables, les mesures d'hygiène.** Au-delà des mesures individuelles, le plan de prévention doit comporter des mesures favorisant l'hygiène collectivement, des règles de vie et des mesures favorisant la distanciation sociale :



Fourniture de gels, de gants, de masques, ces derniers ayant sans doute vocation à devenir obligatoires pour prendre les transports en commun pour se rendre au travail ;



Plan de nettoyage renforcé des équipements, des surfaces de travail, des locaux, gestion de l'évacuation des déchets. On voit bien avec Amazon ou des sites industriels comme avec des locaux partagés ou en open-space combien l'adaptation du nettoyage devient nécessaire ;



Mesures de protection adaptées aux situations les plus confrontées aux risques : accueil du public, lieux de convivialité... ;



Marquages au sol pour faire respecter la distanciation, écrans de protection, accès des personnes en quantité limitée, filtrages ;



Mise en place de règles de vie sur les lieux de travail, de règles de réunions en privilégiant les réunions permettant d'éviter les contacts ;



Réorganisations des activités en termes spatiaux : relocalisation des postes, redéfinitions des circulations...

Les élus devront veiller par ailleurs à ce que ces mesures fassent l'objet d'une large information, accompagnée d'actions de formation et de sensibilisation.

## LES MOYENS D'ACTION DU CSE FACE À UNE INACTION ÉVENTUELLE OU UNE PRISE EN COMPTE INSUFFISANTE DES RISQUES PAR L'EMPLOYEUR

---

Quand des représentants du personnel « constatent qu'il existe une cause de **danger grave et imminent** » (DGI) **ils ont une obligation d'alerte** (L 4131-1 et L 4131-2, L 2312-60 du Code du Travail). Une exposition non protégée à une maladie potentiellement mortelle comme le COVID constitue un motif légitime d'alerte.

La procédure de DGI est adaptée quand les représentants des salariés identifient un danger, et que, malgré leurs interventions auprès de la hiérarchie de l'entreprise, cette dernière ne réagit pas, ou pas suffisamment afin de réduire les facteurs de risque et de les prévenir.

**Déclarer un DGI est une procédure d'alerte formalisée**, dont la finalité est **d'évaluer dans le détail le risque et les mesures** à mettre en œuvre. C'est donc **un outil de prévention et de traçabilité**.

1

L'avis d'alerte est donné verbalement par un représentant du personnel. Il doit également être consigné par écrit sur un registre spécial dont les pages sont numérotées et authentifiées par le tampon du CSE. Il est daté, signé et comporte l'indication du ou des postes de travail concernés, de **la nature du danger et de sa cause**, ainsi que le nom du ou des salariés exposés.

2

**L'employeur doit procéder sur-le-champ à une enquête avec le membre du CSE** qui lui a signalé le danger et prendre les mesures nécessaires pour y remédier. L'employeur informe l'inspecteur du travail, dès qu'il a connaissance du DGI.

3

**En cas de divergence entre la direction et le membre du CSE sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser**, le CSE est réuni d'urgence (dans un délai n'excédant pas 24 heures). L'employeur doit informer immédiatement et inviter l'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la CARSAT à la réunion du CSE.

4

**À 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. Nous vous recommandons de le contacter aussi.

**Le CSE peut faire appel à un expert habilité dès la phase 2**, comme lorsqu'un risque grave est constaté dans l'établissement (article L 2315-94, 1<sup>er</sup> alinéa du Code du Travail). L'utilité du recours à l'expert sera d'autant plus justifiée que l'intervention de l'inspection du travail n'aurait pas permis de résoudre la situation (par exemple trop complexe). Dans ce cas, **l'expert pourra intervenir pour analyser sur le terrain, via des observations et des entretiens de salariés, la ou les situations qui exposent des salariés à un risque** du fait des exigences de l'activité. Il en résulte un diagnostic objectif et des préconisations qui facilitent le partage d'un constat avec la direction et le passage à l'action de l'entreprise. Cette expertise est prise en charge par l'entreprise.

## ANALYSER LES RISQUES POTENTIELS DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL PROPOSÉE POUR LA PÉRIODE DE TRANSITION, EN S'APPUYANT SUR LE BILAN DE LA PÉRIODE DE CONFINEMENT

La crise sanitaire et l'imposition d'un confinement ont été l'occasion pour les employeurs d'interroger le caractère indispensable des activités de l'entreprise, certaines étant mises en sommeil.



Elles ont été aussi le vecteur de la généralisation d'un télétravail imposé, continu et à domicile qui s'est étendu à une large partie des salariés non engagés dans des activités productives ou de transports et distribution. Cette situation s'est accompagnée enfin d'un niveau de chômage partiel ou total à un niveau sans précédent.

**Toutes ces situations ont été potentiellement génératrices de risques psychosociaux et de troubles pour les salariés**, comme l'ont montré les différentes études et enquêtes réalisées par de nombreux acteurs intéressés par les questions de santé au travail : ANACT, INRS, Organisations Syndicales, Experts.

Or la sortie du confinement ne sera pas pour beaucoup un retour à la situation ex-ante. D'une part, il faudra sans doute du temps pour retrouver le niveau d'activité antérieur. D'autre part, la sous-activité et les injonctions sécuritaires qui perdureront devraient conduire à maintenir des salariés à domicile et à prolonger les situations de télétravail.

Pour pouvoir peser et jouer efficacement son rôle sur l'amélioration des conditions de travail, le CSE doit pouvoir s'appuyer sur un retour d'expérience des salariés et de l'encadrement de l'entreprise sur les organisations mises en place pendant la période de confinement, les problèmes et difficultés rencontrés et les éléments de satisfaction et d'insatisfaction. **Ce retour d'expérience peut être réalisé sous la forme d'un questionnaire ou toute autre forme d'enquête, diligentée de concert ou non avec la Direction.**

En tout état de cause, le CSE devra être informé et consulté avant toute décision portant sur les conditions d'emploi et de travail qui seraient mises en place pour la période de déconfinement (Art. L 2312-8, 3<sup>e</sup> alinéa du Code du travail).

**Il pourra également s'appuyer utilement sur l'expert agréé pour réaliser cette enquête soit dans le cadre d'une mission contractuelle réalisée conjointement pour le CSE et la Direction, soit dans le cadre d'une mission Risque Grave (Art. L 2315-94, 1<sup>er</sup> alinéa Code du travail) si des éléments tangibles caractérisant des situations de risques existent, soit enfin dans le cadre de l'information-consultation récurrente portant sur la Politique Sociale et les Conditions de Travail.**

(Art. L 2312-26 et L 2315-91 Code du travail).



### **Lorsque la crise sanitaire peut devenir une opportunité pour l'employeur.**

La période en cours aura permis à de nombreux employeurs de généraliser le recours au télétravail :

- ▶ De ponctuel et volontariste, il est devenu imposé, continu et sans possibilité autre qu'être exercé à domicile ;
- ▶ Il aura aussi permis d'étendre le télétravail à des catégories de salariés peu ou non concernés jusqu'alors.

La tentation peut être forte pour les employeurs de pérenniser en quelque sorte ce modèle d'organisation pour pouvoir réaliser d'importantes économies sur leurs dépenses immobilières (loyers, charges, taxes, assurances, gardiennage & accueil) qui constituent souvent le deuxième poste de dépenses des entreprises dans le tertiaire, après les salaires. Open-space et Flex-Office sont les modes d'organisation les plus souvent privilégiés pour optimiser les gains de surfaces immobilières occupées.

**Nous recommandons donc aux élus une vigilance particulière sur ce type de projet et de s'en saisir le plus en amont possible pour pouvoir peser sur les choix structurants qui pourraient résulter d'une évolution de l'organisation du travail.**



## PORTER UNE ATTENTION PARTICULIÈRE À L'ÉVOLUTION DE L'ENTREPRISE ET À SA CAPACITÉ DE REBOND

Hormis quelques secteurs, l'essentiel de l'activité économique a été affecté, parfois dans des proportions très importantes par la crise sanitaire (transports, hôtellerie-restauration, activités culturelles, commerces et industries amont pour les biens et services non répertoriés comme de 1<sup>es</sup> nécessités).



La restauration de l'activité économique mettra à coup sûr quelque temps à se produire, avec des délais plus ou moins importants selon les secteurs, en fonction de divers paramètres comme la remise à niveau des chaînes d'approvisionnement, le retour de la confiance et de la consommation, etc.

Du fait des délais de retour à la normale et/ou de situations économique et financière particulières, la crise sanitaire pourrait se traduire par une fragilisation de certaines entreprises, voire leur déconfiture.

En effet, si les impacts les plus visibles de la situation actuelle portent sur le niveau et les perspectives d'activité, **ils affectent également d'autres éléments essentiels pour la pérennité des entreprises : leur rentabilité, leur trésorerie, leur endettement.**



**Il est donc essentiel que les représentants des salariés aient une vision claire et objective de la situation de leur employeur :** quelle sera la situation de l'entreprise au sortir de la crise, quelle sera sa capacité de rebond, comment ont été utilisés ou pas (et pourquoi dans ce cas) les facilités (reports, allègements, financements) mises en place par les pouvoirs publics, le système bancaire, les assureurs... ?

***L'objectivité de cette analyse paraît d'autant plus indispensable que la période pourrait se prêter à des tentatives opportunistes de réaliser des économies sur les moyens humains et de procéder à des licenciements ou plans de départ volontaires.***

Dans un tel contexte, il pourrait être dommageable pour les représentants des salariés d'accepter de différer une information détaillée sur la situation économique et financière au motif par exemple que l'entreprise n'a pas tous les éléments en main et qu'elle a bénéficié d'un report au 30 juin pour le dépôt de ses comptes 2019 auprès du fisc.

**Un tel sujet doit pouvoir être abordé très rapidement sur le fond.**





### Utiliser au mieux les informations et consultations annuelle du CSE

Tout d'abord, l'article L 2312-8 stipule que le CSE doit être informé et consulté sur la marche générale de l'entreprise,

«Le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail...»

Par ailleurs, tous les ans le CSE est consulté sur la situation économique et financière de l'entreprise (art 2312-25 du Code du travail). Cette consultation doit permettre d'évaluer, avec le recours de l'expert, la santé financière de l'entreprise, ses forces et ses points faibles.

La crise sanitaire, qui a et aura des conséquences sans précédent sur la vie des entreprises, accentue la nécessité d'un diagnostic complet de la situation actuelle et des enjeux à moyen terme. **Il s'agira ainsi de dresser un état de l'entreprise avant COVID-19 et d'analyser ses prévisions actualisées pour 2020, pour mieux apprécier les effets de la crise et leurs conséquences sur les exercices à venir.**

**Cette consultation permettra notamment d'évaluer les décisions prises, notamment le recours aux mesures gouvernementales et leurs effets sur la formation des résultats et sur les besoins de financement à venir.**

**Il s'agit ainsi d'anticiper les éventuels « effets d'aubaine » qui pourraient amener certaines directions à justifier de futures restructurations.** Le CSE disposera d'une analyse à date de la situation économique et financière avant la reprise progressive des activités. Le financement de l'expertise est assuré par l'employeur.

En dernier recours, le CSE pourrait exercer son droit d'alerte économique (article L 2312-63 Code du Travail) pour permettre qu'une analyse de la situation soit effectuée par un expert. Le financement d'une telle expertise rentre dans le champ des missions cofinancées à 20 % par le CSE.



## RÉACTIVER LES LIENS AVEC LES SALARIÉS S'ILS SE SONT DISTENDUS AVEC LE CONFINEMENT

D'après les enquêtes et questionnaires réalisés sur le thème « Élus et Covid 19 », une des principales difficultés rencontrées par les représentants des salariés, s'agissant de la période en cours, aura été de maintenir le lien avec les salariés.

1

Entre autres handicaps, les représentants des salariés ont pu se trouver eux-mêmes éloignés des autres salariés, car placés en télétravail, voire même en travail partiel, ce qui ne facilitait pas les contacts.

2

Deuxième handicap, la possibilité d'utiliser la messagerie de l'entreprise, laquelle suppose un accord de droit syndical (ou une disposition du règlement intérieur) ou l'accord express de l'employeur. Et quand bien même cet aspect aurait été réglé, les élus se sont trouvés parfois privés de moyens faute d'avoir le fichier des adresses professionnelles de leurs collègues.

Compte tenu de l'importance des questions de risque et de prévention lors de la sortie du confinement et du rôle majeur dévolu au Comité Social et Économique et à sa Commission HSCT, les salariés doivent être en mesure de saisir leurs instances de leurs questions et des difficultés rencontrées. **Ils doivent également pouvoir être informés de façon indépendante et objective. Ils doivent enfin pouvoir être défendus si leurs conditions de travail sont dégradées et que leur santé est en cause.**



Plus basiquement, il s'agit aussi de prendre des nouvelles de la santé de chacun, ce qui contribue à maintenir le lien social et les collectifs de travail. **Les enquêtes sur le télétravail en période de crise sanitaire montrent toutes que les salariés ressentent un déficit et un besoin de lien social professionnel.**

Pour toutes ces raisons, les représentants des salariés doivent prendre l'initiative pour revivifier le lien avec les salariés :



Mettre en place une écoute téléphonique des salariés,



S'organiser entre élus pour organiser une permanence,



Maintenir les activités sociales et culturelles pouvant l'être...

**Ils doivent également en profiter pour négocier avec l'employeur des moyens concrets** – utilisation de la messagerie, mise à disposition de l'annuaire des adresses mail professionnelles – afin d'être en mesure de jouer leur rôle auprès des salariés.



#### PARIS

32, rue de Chabrol  
75010 Paris  
[info@apex-isast.fr](mailto:info@apex-isast.fr)

#### APEX

Tél. 01 53 72 00 00

#### ISAST

Tél. 01 70 64 93 00

#### APEX-ISAST FORMATION

Tél. 01 53 72 00 11  
[formation@apex-isast.fr](mailto:formation@apex-isast.fr)

#### NORD

#### LILLE

#### APEX

36, rue Inkermann - Gounod V  
59000 Lille  
Tél. 03 20 15 86 19  
[nord@apex-isast.fr](mailto:nord@apex-isast.fr)

#### GRAND SUD

#### MONTPELLIER

#### APEX-ISAST

117, av. de Palavas  
34070 Montpellier  
Tél. 04 67 06 96 55  
[grand-sud@apex-isast.fr](mailto:grand-sud@apex-isast.fr)

#### GRAND OUEST

#### RENNES

#### APEX

Im. Alizés  
22, rue de la Rigourdière  
35510 Cesson-Sévigné  
Tél. 02 99 83 53 98

#### NANTES

#### APEX-ISAST

5, rue Le Nôtre  
44000 Nantes  
Tél. 02 51 82 82 38  
[grand-ouest@apex-isast.fr](mailto:grand-ouest@apex-isast.fr)

#### RHÔNE-ALPES

#### GRENOBLE

#### APEX

38, cours Berriat  
38000 Grenoble  
Tél. 04 76 20 33 10  
[rhone-alpes@apex-isast.fr](mailto:rhone-alpes@apex-isast.fr)

#### LYON

#### APEX-ISAST

Le Mercure  
94, rue Servient  
69003 Lyon  
Tél. 04 37 48 29 80  
[rhone-alpes@apex-isast.fr](mailto:rhone-alpes@apex-isast.fr)



[www.apex-isast.fr](http://www.apex-isast.fr)



Apex\_Isast



groupe-apex-isast