



# **CORONAVIRUS**

Obligations de l'employeur  
et rôle du CSE



*L'épidémie de Coronavirus et les mesures de confinement nécessaires pour endiguer sa propagation rappellent les obligations de l'employeur en matière d'hygiène, santé, sécurité et conditions de travail.*

*C'est le premier test à grande échelle depuis la suppression des CHSCT... Cette crise dévoile le rôle essentiel des CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail.*

*Si l'employeur a une obligation de sécurité, les membres du CSE ont une responsabilité morale vis-à-vis des salariés : celle de s'assurer que l'employeur met tout en place.*



# En résumé

- L'employeur a une obligation de sécurité qui l'oblige à envisager (i) le télétravail, (ii) la mise en place d'activité partielle, (iii) l'élaboration d'un plan de continuation de l'activité
- La modification des conditions de travail nécessite d'informer et de consulter le CSE et la CSSCT le cas échéant
- Si rien n'est fait les salariés sont fondés à exercer leur droit de retrait
- La modification des conditions de travail dans l'urgence en cas de confinement n'exonérera pas l'employeur d'informer et de consulter le CSE et la CSSCT dès la levée du confinement



# Qu'est-ce que le Coronavirus ?

- Virus identifié en Chine en janvier 2020 provoquant une infection respiratoire.
- Présence du virus sur le territoire national français, avec notamment plusieurs zones de regroupement de cas appelés « clusters ».
- Depuis le 11 mars 2020, l'OMS qualifie la situation mondiale du COVID-19 de pandémie ; c'est-à-dire que l'épidémie touche désormais 110 pays sur une zone étendue.
- Le délai d'incubation (période entre la contamination et l'apparition des premiers symptômes) : 3 à 5 jours en général, mais peut s'étendre jusqu'à 14 jours. Durant cette période, le sujet peut être contagieux.
- Symptômes : infection respiratoire aiguë (fièvre, toux, essoufflement), difficultés respiratoires, complications pulmonaires de type pneumonie.
- Transmission de la maladie : postillons (éternuements, toux), contact des mains non lavées.
- Les personnes à risque : comme pour beaucoup de maladies infectieuses, les personnes souffrant de maladies chroniques (hypertension, diabète), les personnes âgées (plus de 70 ans), immunodéprimées ou fragiles présentent un risque plus élevé.

# OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

# Obligations de sécurité de l'employeur

L'obligation de sécurité : l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer la santé et la sécurité, aussi bien physique que mentale, de ses salariés (C. trav., art. L. 4121-1).

Face au Coronavirus, cette obligation comporte plusieurs aspects :

- L'employeur a une obligation d'information des salariés sur la situation (qui comprend notamment la diffusion de consignes de sécurité).
- Le document unique d'évaluation des risques doit être mis à jour pour tenir compte de la situation dans l'entreprise. **Il doit le faire en consultant le CSE**
- En cas de modifications importantes de l'organisation de travail (télétravail, aménagement d'horaires...), **l'employeur doit consulter le CSE.**



# Obligations de sécurité de l'employeur

- Il existe également une **obligation de formation** renforcée pour les salariés affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé.
- L'employeur doit **mettre à disposition des salariés les équipements de travail nécessaires et appropriés au travail** à réaliser en vue de préserver leur santé et leur sécurité. Par exemple, le port de masque est recommandé pour les salariés en contact étroit et régulier avec le public.
- Si un salarié présente des symptômes inquiétants, l'employeur doit consulter le site du Gouvernement pour suivre les mesures préconisées. Lorsque la contamination d'un salarié est confirmée, l'employeur doit par ailleurs procéder au **nettoyage des locaux**.
- L'employeur doit faire **reporter tout déplacement à l'étranger** non indispensable, pour limiter la propagation du virus et de reporter **voir annuler les réunions regroupant un nombre important de personnes**.



# ROLE DU CSE ET DES SALARIES



# Role du CSE en matière de santé & sécurité

- La fusion des délégués du personnel, des comités d'entreprise et des CHSCT sous l'appellation "comité social et économique" a eu pour conséquence la disparition des CHSCT.
- Dans le cadre de la nouvelle législation il est seulement possible de mettre en place au sein du CSE une commission spécifique traitant des questions de santé, de sécurité et des conditions de travail : la CSSCT.
- Malheureusement non seulement la nouvelle loi a fait disparaître le CHSCT, mais elle a en outre limité l'obligation de l'employeur de mettre en place des CSSCT aux établissements d'au moins 300 salariés (L2315-36 du Code du Travail)
- Si votre entreprise est en dessous de ces seuils, les responsabilités de l'ancien CHSCT relèvent du CSE sans que vous disposiez de moyens adéquats.



# Role du CSE en matière de santé & sécurité

En matière de santé, sécurité et conditions de travail, le CSE dispose des moyens suivants:

- Déclencher un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent, de risque grave pour la santé publique et l'environnement, en cas d'atteinte au droit des personnes
- Saisir l'inspection du travail de plaintes et observations sur les sujets de santé au travail
- Droit de se faire communiquer les documents démontrant que l'employeur respecte ou non ses obligations en matière de santé et sécurité au travail
- Réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles



# Role du CSE en matière de santé & sécurité

En outre, le CSE peut également faire usage de ses prerogatives classiques :

- Rôle consultatif : information et consultation du CSE en matière d'organisation, de gestion et de la marche générale de l'entreprise, notamment en cas de modification importante des conditions de travail, de recours à l'activité partielle...
- Possibilité de réunir le CSE à la demande des représentants du personnel pour faire le point sur les mesures de précaution et l'instauration de nouvelles pratiques.



# Role du CSE : Notre recommandation

## Faites usage de toutes vos prérogatives

- Si aucun CSE extraordinaire n'a été convoqué, demandez la convocation d'un CSE extraordinaire pour aborder l'impact du coronavirus et du stade 3 décidé par le gouvernement – quitte à ce qu'il se tienne par visioconférence.
- Si l'employeur n'est pas coopératif, exigez les documents
- Si les conditions de travail sont alarmante et mettent les salariés à risque, déclenchez un droit d'alerte, saisissez l'inspection du travail



# MESURES PRÉVENTIVES

# Quelles sont les mesures « barrières » à adopter ?



SE LAVER LES MAINS  
TRÈS  
RÉGULIÈREMENT.



MAINTENIR UNE  
DISTANCE D'AU  
MOINS UN MÈTRE  
AVEC LES AUTRES  
PERSONNES QUI  
TOUSSENT OU QUI  
ÉTERNUEMENT.



ÉVITER DE SE  
TOUCHER LES YEUX,  
LE NEZ ET LA  
BOUCHE.



VEILLER À  
RESPECTER LES  
RÈGLES D'HYGIÈNE  
RESPIRATOIRE ET À  
CE QUE LES  
PERSONNES AUTOUR  
DE VOUS EN FASSENT  
AUTANT.



TOUSSER OU  
ÉTERNUER DANS SON  
COUDE OU DANS UN  
MOUCHOIR.



SALUER SANS SE  
SERRER LA MAIN,  
ÉVITER LES  
EMBRASSADES.



UTILISER DES  
MOUCHOIRS À USAGE  
UNIQUE.

# Quelles mesures l'employeur doit-il mettre en place ?

L'employeur doit mettre en place toutes les mesures préventives possibles :

- Organiser la mise en place du télétravail partout où cela est possible.
- Veiller à la propreté des locaux : aérer régulièrement, apporter un soin particulier au nettoyage des poignées de porte, des interrupteurs, du matériel utilisé...
- Mise à disposition de gels antibactériens, masques...
- Limiter les déplacements internationaux, notamment les zones contaminées.
- Report ou annulation des réunions regroupant un nombre important de personnes (salons, manifestations, colloques...).
- Informer les salariés sur les bonnes pratiques à adopter et sur la conduite à tenir dans les zones contaminées.
- Ces mesures de prévention et d'organisation peuvent être reprises au sein du plan de continuité de l'activité (PCA).



**SITUATION A RISQUE**  
QUE FAIRE ?



# Comment préparer l'entreprise au confinement ou restrictions ?

- L'employeur doit mettre en place un plan de continuation de l'activité envisageant les différentes hypothèses de confinement et de restrictions de population
- Si l'employeur n'a pas prévu de plan de continuation d'activité, les membres du CSE devrait demander la convocation d'un CSE extraordinaire en mettant l'élaboration d'un tel plan à l'ordre du jour
- Un tel plan de continuation de l'activité devrait prévoir à minima:
  - la mise en place de télétravail, et
  - la mise en place d'activité partielle



# Quels sont les dispositifs à mettre en place face à une situation à risque ?

- L'employeur doit privilégier le **télétravail** si le poste de travail le permet. Cette modalité d'organisation du travail requiert habituellement l'accord du salarié et de l'employeur, ce qui est la solution préférable.
- Toutefois, l'article L. 1222-11 du Code du travail mentionne le risque épidémique comme pouvant justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié. Cependant, il requiert le respect d'une procédure en présence d'un accord collectif ou d'une charte.
- A défaut, il convient de demander au salarié de rester chez lui pendant 14 jours.
- A défaut, il faut adapter son environnement de travail pour éviter que le salarié soit en présence d'autres personnes. Si le salarié développe des symptômes, il doit rester chez lui.



# Comment mettre en place le télétravail ?

- Si l'employeur ne met pas en place le télétravail de son propre chef, le CSE doit l'interpeller sur cette mise en place.
- Rappeler à l'employeur que la mise en place du télétravail est extrêmement facile, il faut distinguer 3 hypothèses :
  - L'existence d'un accord collectif
  - L'existence d'une charte
  - L'absence d'accord collectif et de charte
- Lors de la mise en place du télétravail, l'employeur doit donner au salarié les moyens de travailler



## En cas d'accord collectif

- L'accord doit prévoir ce type de situation exceptionnelle.
- Sinon : possibilité de rédiger un avenant.

## En cas de charte

- La charte doit prévoir ce type de situation exceptionnelle.
- Possibilité de l'amender le cas échéant en consultant préalablement le CSE.

## Absence d'accord et de charte

- L'article L. 1222-11 du Code du travail prévoit la possibilité de mettre en place le télétravail en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure.
- L'aménagement du poste de travail est rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise, mais aussi pour garantir la protection des salariés.
- Le coronavirus constitue une épidémie et le Gouvernement l'a qualifié de « *cas de force majeure* ».

# Les salariés peuvent-ils exercer leur droit de retrait?

- Si vous êtes effectivement particulièrement exposé, ou si votre employeur ne respecte pas les règles nécessaires à votre protection, vous pouvez légitimement exercer votre droit de retrait en cas d'épidémie.
- Rappel, le texte applicable, **l'article L4131-1** dispose :  
*Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.*  
*Il 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.*



# Coronavirus : comment exercer son droit de retrait ?

## 1° Une dénonciation préalable ou simultanée

- Le droit de retrait nécessite que soit utilisée, préalablement ou simultanément, la procédure d'alerte de l'employeur.
- A défaut de dénonciation préalable du risque à l'employeur, l'absence du salarié est considérée comme injustifiée (CA Douai, ch. soc., 27 oct. 2006, n° 05/03357).

## 2° L'employeur, destinataire de l'alerte

- C'est à l'employeur que le salarié doit signaler le risque. Selon l'administration, par « employeur », il faut entendre la personne sous la subordination de laquelle le salarié se trouve pour l'exécution de son travail et qui dispose de l'autorité nécessaire pour prendre la décision adaptée pour remédier à la situation (Lettre CTI DRT n° 456, 25 janv. 1984 : BO Trav., n° 1-2/84).



# Coronavirus : comment exercer son droit de retrait ?

## 3° Absence de formalisme

- Aucun formalisme n'est prévu par les textes. Le code du travail n'exige pas du salarié qu'il signale le risque à son employeur par écrit. **C. trav., art. L. 4131-1**
- Ainsi, quand bien même le règlement intérieur imposerait une information écrite, le retrait peut valablement intervenir à la suite d'une information donnée par tous moyens, y compris verbalement (CA Reims, ch. soc., 21 janv. 2009, n° 07/02126). Ces clauses sont en effet inopposables au salarié.
- **Nous recommandons tout de même un écrit avant ou après l'exercice du droit de retrait**



# Coronavirus : comment exercer son droit de retrait ?

## 3° Absence de formalisme

- Aucun formalisme n'est prévu par les textes. Le code du travail n'exige pas du salarié qu'il signale le risque à son employeur par écrit. **C. trav., art. L. 4131-1**
- Ainsi, quand bien même le règlement intérieur imposerait une information écrite, le retrait peut valablement intervenir à la suite d'une information donnée par tous moyens, y compris verbalement (CA Reims, ch. soc., 21 janv. 2009, n° 07/02126). Ces clauses sont en effet inopposables au salarié.





# Coronavirus : comment exercer son droit de retrait ?

## L'existence d'un danger grave et imminent

- Pour pouvoir se retirer légalement d'une situation de travail, le salarié doit avoir un motif raisonnable de penser qu'il encourt un danger grave et imminent pour sa santé. (C. trav., art. L. 4131-1)
- Cette appréciation subjective est le fondement de l'exercice du droit de retrait, indépendamment de l'existence réelle d'une situation de danger grave et imminent. Le bien-fondé de l'appréciation du « motif raisonnable de penser » relève de l'appréciation souveraine des juges du fond et non de l'employeur (v. n° 234). (Cass. soc., 11 déc. 1986, n° 84-42.209)

Dans le cas de l'épidémie de CORONAVIRUS, il nous semble que cet élément ne sera pas difficile à démontrer



# Coronavirus : comment exercer son droit de retrait ?

Rien ne s'oppose à ce que le droit de retrait soit **exercé collectivement** dès lors que :

- d'une part, chacun des salariés, individuellement, se croit effectivement menacé par un danger grave et imminent ;
- d'autre part, chaque salarié informe individuellement son employeur qu'il se retire de la situation de travail dangereuse. (Cass. soc., 22 oct. 2008, n° 07-43.740)

Toutefois, étant précisé que l'exercice collectif d'un droit de retrait ne s'apparente pas à l'exercice d'un droit de grève pour l'amélioration des conditions de travail, et ce même en cas de cessation concertée du travail. (Cass. soc., 11 juill. 1989, n° 86-43.497, n° 2936 P)



# CONFINEMENT

## QUE FAIRE ?

# Que faire en cas de confinement ?

Le confinement n'affecte pas les obligations de sécurité mais aura un impact sur les mesures mises en place :

- **Si l'employeur a recours au télétravail**, le confinement n'impacte pas le télétravail
- **Si le télétravail n'est pas possible**, l'employeur devra avoir recours à l'activité partielle



# Que faire en cas de confinement ?

Le confinement n'affecte pas les obligations d'information et de consultation de l'employeur mais aura un impact sur comment cette dernière est remplie:

- **Si l'employeur a un système de visio-conférence**, le CSE et la CSSCT peuvent être informés et consultés par visioconférence
- **Si l'employeur n'a pas de système de visio-conférence**, le CSE et la CSSCT devront être informés et consultés dès la réouverture de l'entreprise
- **Si l'employeur n'a pas le temps d'informer et consulter le CSE et la CSSCT avant la mise en place du confinement**, il devra le faire dès le lendemain de la levée du confinement pour apprécier le risque et son appréhension dans l'entreprise



# Au lendemain du confinement : le bilan

- La suppression du CHSCT a eu la conséquence négative de baisser significativement les moyens de l'entreprise consacrés aux questions d'hygiène, santé, sécurité et conditions de travail
- Plusieurs voix se sont élevés lorsque l'institution du CHSCT a été supprimée. Il a alors été répondu que le CSE assurerait les mêmes fonctions
- La mise en place des CSE a été l'occasion pour de nombreuses entreprises de diviser de manière drastique les coûts notamment grâce à la suppression des CHSCT.
- C'est pourquoi dès le lendemain de la levée du confinement, il faudra que le CSE se réunisse pour faire un bilan des procédures de santé et de sécurité en place et mette le cas échéant en demeure l'employeur de mettre place les mesures adéquates

