

Pandémie et CSE

Eclairage sur la prévention des risques professionnels

Le CSE est investi d'une mission générale de prévention de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.
Quels repères juridiques et méthodologiques sur le rôle du CSE en matière de prévention des risques liés à une pandémie comme le Covid-19 ? A jour du 23 avril 2020.

Quelles sont les prérogatives du CSE en matière de prévention des risques liés à au Covid-19 ?

IMPORTANT

La prévention n'est pas une prérogative réservée aux entreprises d'au moins 50 salariés.
Dès lors que **l'effectif de l'entreprise est d'au moins 11 salariés**, le CSE contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise ([art. L. 2312-5 du Code du travail](#)).

Nous aborderons donc les attributions des CSE en la matière quel que soit l'effectif des entreprises.

Le CSE peut-il présenter des réclamations en matière de prévention ?



Oui, le CSE peut présenter les réclamations individuelles et collectives des salariés relatives à l'application du droit du travail ([art. L. 2312-5 du Code du travail](#)).

Il peut ainsi réclamer **la mise en place des mesures de prévention obligatoires** que doit prendre l'employeur par application de ses obligations légales (voir rubrique « Quelles sont les obligations de l'employeur » page 6).

Les salariés concernés par les réclamations
(art. L. 2312-6 du Code du travail) :

les **salariés permanents** de l'établissement y compris ceux qui sont **détachés à l'étranger**

les **salariés d'entreprises extérieures** qui ne sont pas placés sous la subordination directe de l'entreprise utilisatrice (sous-traitants, sociétés de service, etc.). Les réclamations doivent porter **uniquement au sujet des conditions d'exécution du travail** qui relèvent du chef d'établissement

les **salariés temporaires** en matière de rémunération, de conditions de travail et d'accès aux moyens de transports collectifs et aux installations collectives

Le CSE peut-il solliciter l'inspection du travail ?



Oui, il peut saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes ou observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle assure le contrôle (art. L. 2312-5 du Code du travail).

Le CSE peut-il exercer le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent ?



Oui, un élu au CSE, qui constate un danger grave et imminent, peut exercer le droit d'alerte (art. L. 2312-5 du code du travail).



Informations complémentaires sur la procédure d'alerte :

Dossier "Pandémie et CSE : 10 repères sur la gestion de crise", Cezam avril 2020



A noter :

Selon le ministère du Travail, dans le contexte actuel, le droit individuel de retrait ne peut en principe trouver à s'exercer, dans la mesure où l'employeur :

- a mis en œuvre les dispositions prévues par le Code du travail et les recommandations nationales visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel,
- qu'il a informé et préparé son personnel, notamment dans le cadre des institutions représentatives du personnel, (Covid-19 "Questions/Réponses" pour les entreprises et les salariés, publié le 28 février 2020 et mis à jour le 4 avril 2020).

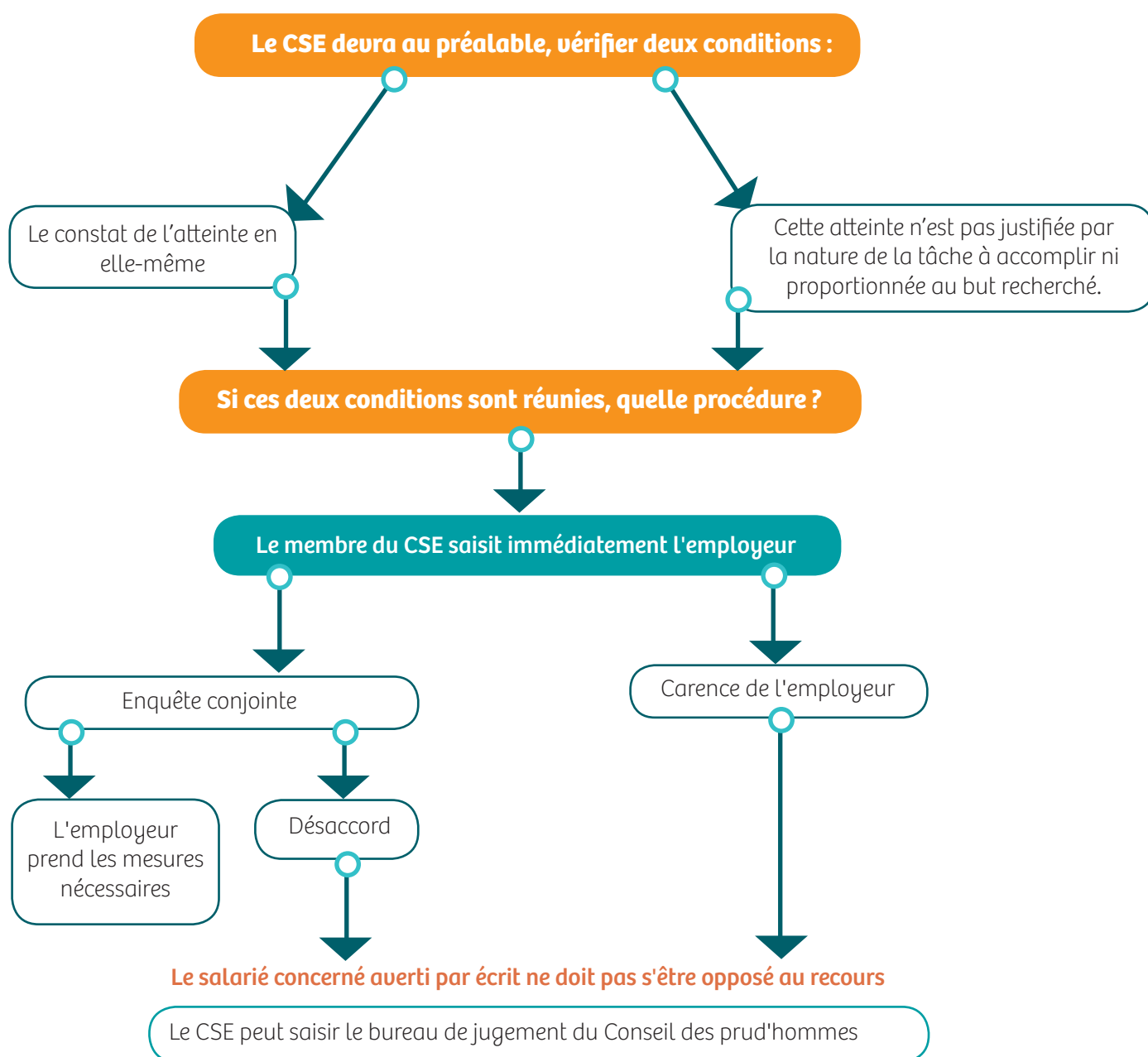
Précisons que la position du Ministère du travail ne lie pas le juge qui examinera si le salarié avait un motif raisonnable de penser qu'il était en présence d'un danger grave et imminent.

En tout état de cause, il est conseillé aux salariés qui estiment être exposés à un danger grave et imminent d'en informer le CSE.

► Et le droit d'alerte en matière de droits des personnes et libertés individuelles ?

Le CSE sera vigilant à ce que les informations qui sont demandées aux salariés ne portent pas atteinte au respect de leur **vie privée** (voir ci-dessous « quelle articulation avec la vie privée des salariés ? »).

Le CSE qui constaterait une atteinte à la **vie privée des salariés** pourrait le cas échéant **exercer le droit d'alerte** en cas d'atteinte aux libertés individuelles et au droit des personnes ([art. L. 2312-59 du Code du travail](#)).



•► Le CSE pourrait-il réaliser une enquête en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ?



Oui, il pourrait réaliser une enquête dans le cas où il serait informé d'une contamination faisant l'objet d'une déclaration d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Rappelons l'importance de se rapprocher de la CARSAT, organisme de référence en matière de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.



A noter :

La question de la prise en charge de la contamination d'un salarié au titre de la législation des accidents du travail pourrait se poser : un accident du travail suppose la survenance d'un événement soudain aux temps et lieu de travail (*art. L. 411-1 du Code de la sécurité sociale* et *Cass. 2e Civ., 18 juin 2015, n°14-17691*), ce qui pourrait être le cas des modalités de transmission du Covid-19¹.

Soulignons toutefois la difficulté de prouver l'événement précis à l'origine de la contamination, en raison du caractère multi factoriel de la maladie.

De même, la question de la reconnaissance d'une maladie professionnelle pourrait se poser dans le cas d'une exposition plus longue au coronavirus.

Cependant le Covid-19 ne figurant pas dans le tableau des maladies professionnelles, cela impliquerait une incapacité permanente d'au moins 25 % et l'avis du comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles sur le lien direct et essentiel avec le travail¹.

Quelles attributions spécifiques des CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés ?

•► Le CSE peut-il réaliser des inspections ?



Oui, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE procède à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail (*art. L. 2312-13 du Code du travail*).

Ces inspections pourront aussi être réalisées par la commission santé, sécurité et condition de travail (CSSCT) lorsque qu'elle en reçoit délégation.

Ainsi le CSE ou la CSSCT **analysera les risques professionnels liés à la pandémie** : modalités de transmission du virus, surcharge de travail, violences externes, etc.

Le CSE pourra proposer **des mesures de prévention**. L'éventuel refus de l'employeur devra être motivé (*art. L. 2312-9 du Code du travail*).

¹ Liaisons sociales quotidien – L'actualité, « Coronavirus : quels risques pour les employeurs ? », n° 18018, 11 mars 2020



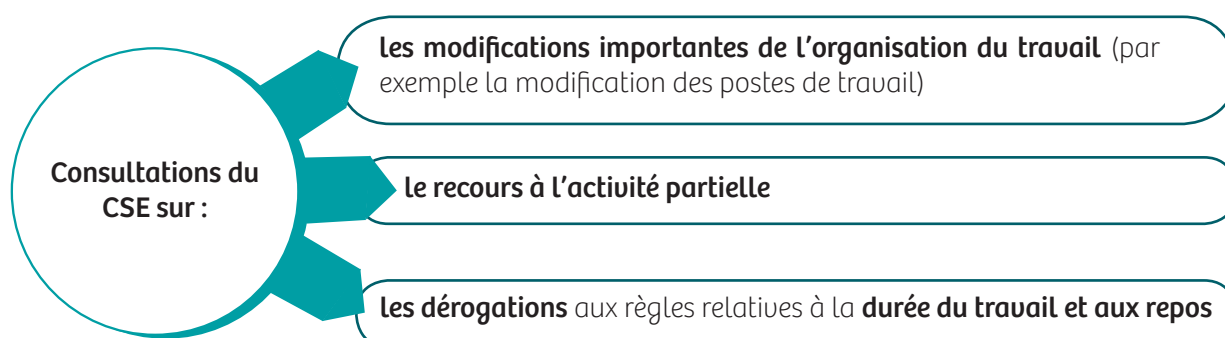
A noter :

L'employeur devra concilier les limitations de l'organisation des déplacements et le respect des missions légales du CSE.

Pour l'INRS, « la crise sanitaire ne peut être invoquée par l'employeur pour interdire totalement aux élus de se déplacer au sein de l'entreprise ou de procéder à des inspections »³.

► Quid des consultations ?

Le CSE analysera également les risques professionnels dans le cadre des consultations :



A noter :

Il résulte **du décret n°2020-325** ainsi que des **ordonnances n°2020-323** et **n°2020-389** que **les consultations pourront avoir lieu a posteriori**.



Informations complémentaires :

Dossier "Pandémie et CSE : le recours de l'entreprise à l'activité partielle " et "CSE et Pandémie : durée du travail, repos et congés" - Cezam avril 2020

En tout état de cause, le dialogue social est essentiel pour permettre de construire des solutions à la fois protectrices pour les salariés et favorables à la continuité de l'activité⁴.

³ INRS, « Obligations des employeurs et des salariés en période de pandémie », Focus juridique [En ligne], 9 avril 2020, [Consulté le 14 avril 2020], <http://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-juridique-coronavirus.html>

⁴ Marion GILLES, Catherine LEVRAT-PINATEL et Nadia RAHOU, pilotes du projet « Dialogue social » à l'Anact, Renforcer le dialogue social pour faire face à la crise et préparer la reprise, Semaine sociale Lamy [En ligne], 6 avril 2020, n°1902,p14, [consulté le 06 avril 2020], <https://www.actualitesdudroit.fr/browse/social/irp-et-relations-collectives/26835/renforcer-le-dialogue-social-pour-faire-face-a-la-crise-et-preparer-la-reprise>

Quelles sont les obligations de l'employeur en matière de prévention ?

L'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de moyen renforcée en vertu de l'article L. 4121-1 du Code du travail.



En pratique, l'employeur :

- ▶ doit mettre en œuvre les recommandations du gouvernement, disponibles et actualisées, consultables sur <https://www.gouvernement.fr/infocoronavirus>.
- ▶ peut s'appuyer sur :
 - les *fiches conseils métiers*, proposées par le ministère du Travail,
 - le "*Questions- Réponses*" du ministère du Travail, pour les entreprises et les salariés.

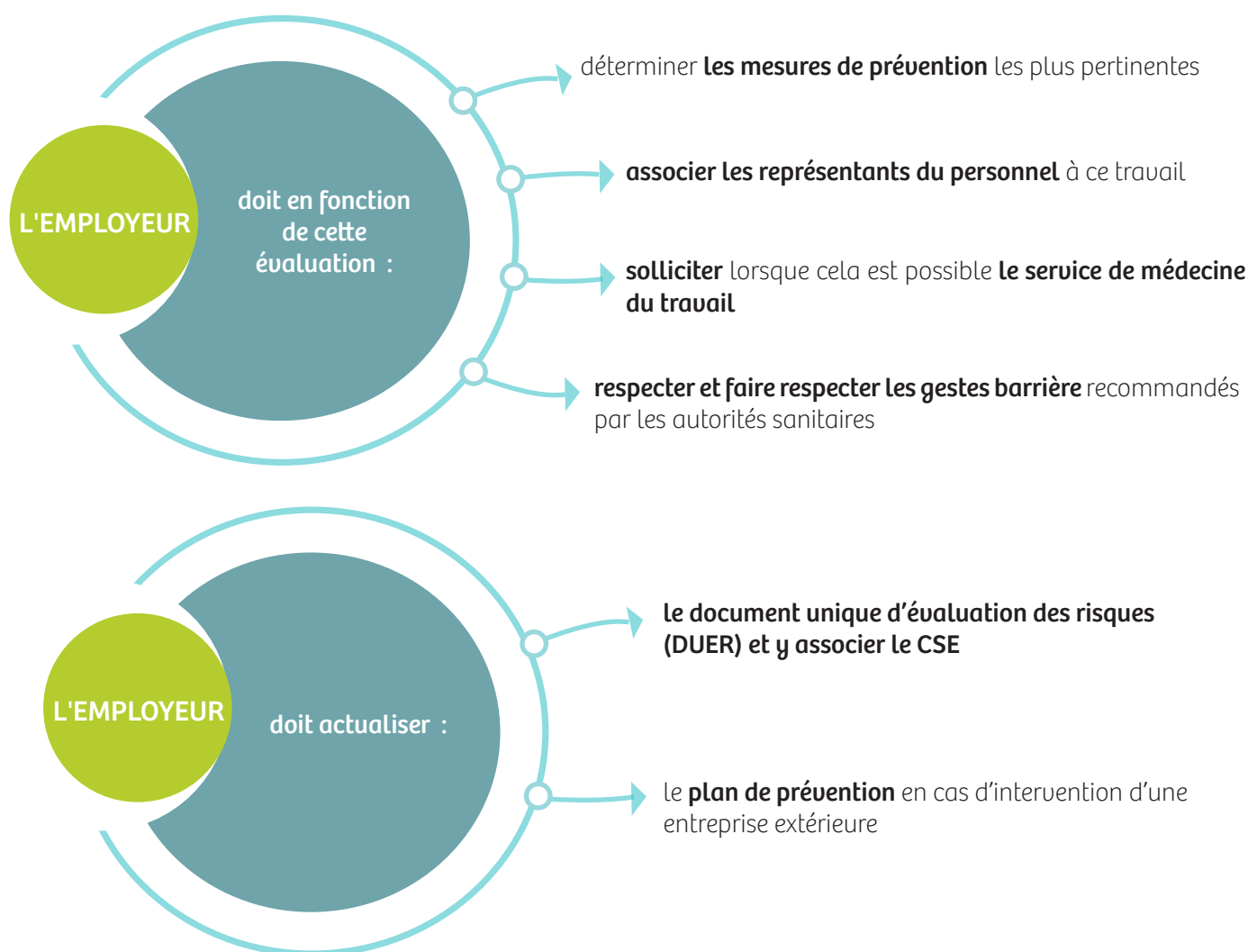
Pour aller plus loin :

Obligations des employeurs et des salariés en période de pandémie - Actualité - INRS

Concrètement, comment l'employeur doit-il procéder ?

Le ministère du Travail précise la marche à suivre⁵ :

L'employeur doit **évaluer les risques encourus sur les lieux de travail** qui ne peuvent être évités, en fonction de la nature du travail à effectuer :



L'objectif, rappelé par le ministère du Travail, est d'identifier les situations de travail pour lesquelles les conditions de transmission du virus peuvent se trouver réunies. Il convient de traiter les risques directement générés par l'activité professionnelle habituelle mais aussi d'anticiper les risques liés à la pandémie.

Le ministère précise que les risques nouveaux générés par le fonctionnement dégradé de l'entreprise (aménagement des locaux, réorganisation du travail, affectation sur un nouveau poste de travail, télétravail...) et **ceux liés à l'exposition au virus impliquent d'actualiser le document unique d'évaluation des risques.**

⁵ Coronavirus - COVID-19 | Sécurité et santé des travailleurs : les obligations générales de l'employeur [en ligne], [consulté le 6 avril 2020], <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-covid-19-securite-et-sante-des-travailleurs-les-obligations>



A noter :

Le Tribunal judiciaire de Nanterre, statuant en référé, a jugé le 14 avril 2020, qu'Amazon avait manqué à son obligation de sécurité et de prévention de la santé des salariés, ce qui constitue un trouble manifestement illicite.

Il a ordonné à la société la restriction des activités de ses entrepôts tant que la société n'aura pas procédé, en y associant les représentants du personnel, à l'évaluation des risques spécifiques à l'épidémie de Covid-19 dans tous ses entrepôts ainsi qu'à la mise en œuvre des mesures de prévention et de protection qui en découlent.

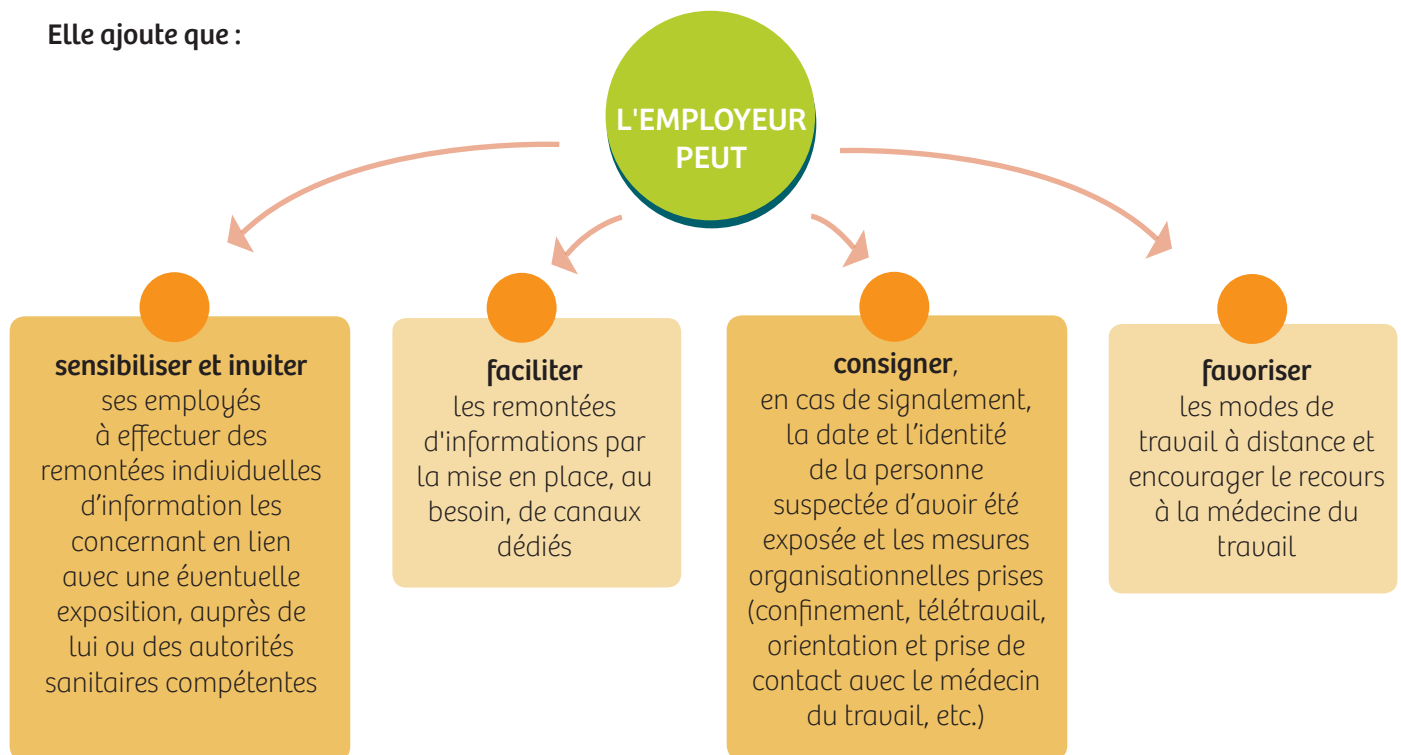
Cette décision a été assortie d'une astreinte, de 1 000 000 d'euros par jour de retard et par infraction constatée, et ce pendant une durée maximum d'un mois, à l'issue de laquelle il pourra être à nouveau statué (T. jud. Nanterre, référés, 14 avril 2020, n° 20/00503).

Précisons que la Cour d'appel de Versailles se prononcera le 24 avril sur l'appel d'Amazon France

Quelle articulation des obligations préventives de l'employeur avec le respect de la vie privée des salariés ?

La CNIL a rappelé dans une [recommandation du 6 mars 2020](#) que : l'employeur ne saurait collecter des données portant atteinte au respect de la vie privée, par exemple en imposant des relevés de températures corporelles ou des questionnaires médicaux.

Elle ajoute que :



Un salarié doit informer son employeur en cas de suspicion de contact avec le virus, par application de son obligation de sécurité prévue à [l'article L. 4122-1 du Code du travail](#).

Vigilance !

Le ministère du Travail, dans une mise à jour du 9 avril 2020 du "Questions-Réponses" à destination des employeurs et des salariés, apporte de nouvelles précisions, tout en rappelant qu'il ne s'agit pas d'une recommandation du gouvernement :

Les entreprises peuvent désormais mettre en œuvre un contrôle systématique de la température des personnes entrant sur leur site à la condition de s'inscrire dans le cadre d'un dispositif d'ensemble de mesures de précaution.

Ces contrôles peuvent être prévus dans une note de service valant adjonction au règlement intérieur par application de [l'article L. 1321-5 du Code du travail](#).

Selon ce texte, lorsque l'urgence le justifie, les obligations relatives à la santé et à la sécurité des salariés peuvent s'appliquer immédiatement. Elles doivent être communiquées simultanément au secrétaire du CSE et à l'inspection du travail.

Recommandations du ministère du Travail :

Ces mesures doivent respecter :

- ▶ les dispositions du Code du travail, en particulier celles relatives au règlement intérieur ;
- ▶ être proportionnées à l'objectif recherché ;
- ▶ offrir toutes les garanties requises aux salariés concernés tant en matière d'information préalable, de conservation des données que des conséquences à tirer pour l'accès au site.

Il impose aussi des garanties obligatoires sur :

- ▶ la prise de mesure dans des conditions préservant la dignité ;
- ▶ l'information préalable sur ce dispositif (règlement intérieur, note de service, affichage, diffusion internet) en particulier sur la norme de température admise et sur les suites données au dépassement de cette norme : éviction de l'entreprise, précisions sur les démarches à accomplir, conséquences sur la rémunération, absence de collecte des données de température par l'employeur ;
- ▶ l'information sur les conséquences d'un refus.



Il conclut que dans ces conditions, l'employeur peut refuser l'accès à l'entreprise au salarié qui refuse sa prise de température.

Quelles pistes d'action pour le CSE ?

De l'évaluation des risques à la mise en place des mesures adéquates : s'affirmer comme un acteur incontournable de la prévention

Investi par le Code du travail d'une mission générale de prévention, le CSE doit contribuer à la démarche de prévention des risques liés au Covid-19.

Il doit ainsi **être associé à l'évaluation des risques liés au virus** formalisée par l'actualisation du DUER, en vue de permettre la mise en place des mesures de prévention adaptées.

La participation du CSE est essentielle pour favoriser une analyse des risques professionnels au plus près des situations réelles de travail.

Ainsi, outre le repérage des activités télétravaillables, il s'agira, souligne l'ANACT⁶ **de prendre en compte la diversité des situations :**

Prise en compte de la diversité des situations selon l'ANACT :

Salariés en situation de travail à distance pour qui peut se poser les questions :

- de l'isolement,
- de la charge de travail,
- de la conciliation des temps,
- des ressources disponibles,
- du sens et de l'utilité de l'activité.



Salariés en activité sur les lieux de travail, pour lesquels peuvent se poser les questions :

- de la charge de travail,
- de la question centrale des risques biologiques,
- des moyens de prévention⁷.

Dans toutes ces situations, il conviendra aussi d'intégrer la régulation de l'organisation du travail, le maintien de la coopération et l'information des salariés.

► Pour aller plus loin : *Coronavirus et conditions de travail - ANACT*

Un regard devra également être porté sur les violences externes auxquelles peuvent être confrontés de manière accrue les salariés en contact avec du public (clients, usagers, patients, etc.).

► Pour aller plus loin : *Agression et violence externe. Pandémie : agression et violence envers les salariés - Risques - INRS*

⁶ ANACT Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

⁷ Marion GILLES, Catherine LEVRAT-PINATEL et Nadia RAHOU, pilotes du projet « Dialogue social » à l'Anact,

Renforcer le dialogue social pour faire face à la crise et préparer la reprise, Semaine sociale Lamy [En ligne], 6 avril 2020, n°1902,p14, [consulté le 06 avril 2020], <https://www.actualitesdudroit.fr/browse/social/irp-et-relations-collectives/26835/renforcer-le-dialogue-social-pour-faire-face-a-la-crise-et-preparer-la-reprise>

Prévenir les risques psychosociaux après le Covid-19 :

« Il est déjà possible de prévoir des situations de fragilisation : des salariés rendus plus vulnérables par cette épreuve à laquelle chacun a été confronté, ou encore fragilisé par des conditions de travail qui se sont intensifiées physiquement et psychiquement. Des problématiques économiques associées à la baisse d'activité sont évidemment probables aussi », écrivent Marion Gilles, Catherine Leurat-Pinatel, et Nadia Rahou » pilotes du projet « Dialogue social » à l'Anact⁸.

La prévention des risques psychosociaux intègre ainsi l'anticipation de l'après Covid-19, en prenant en compte notamment :

Risques psychosociaux

Les risques liés aux situations dramatiques vécues (maladie, décès..)

Les risques liés à l'intensification du travail (fatigue, accidents,...)

Les risques liés aux éventuelles difficultés économiques de l'entreprise

Exemple de solutions

Cellule de soutien

Organisation des temps de travail et de repos, régulation de la charge de travail, etc

Information régulière sur la situation, plan de continuité d'activité



Pour aller plus loin : Dossier CSE et Pandémie : Le plan de continuité d'activité - Cezam Avril 2020 (parution à venir)



Favoriser le dialogue social et le lien avec les salariés

Le lien du CSE avec les salariés et la direction constitue un enjeu majeur pour permettre une démarche de prévention adaptée aux conditions réelles de travail. L'objectif est de permettre la remontée des situations problématiques et la mise en place des mesures de prévention adaptées de manière très réactive.

Dans cette optique, l'ANACT préconise de demander à l'employeur de faciliter les contacts entre les salariés et le CSE par exemple en demandant la diffusion de l'adresse mail du CSE aux salariés et la mise à disposition des coordonnées de salariés ayant donné leur accord⁹.

⁸ Marion GILLES, Catherine LEVRAT-PINATEL et Nadia RAHOU, pilotes du projet « Dialogue social » à l'Anact, Renforcer le dialogue social pour faire face à la crise et préparer la reprise, Semaine sociale Lamy [En ligne] , 6 avril 2020, n°1902,p14, [consulté le 06 avril 2020], <https://www.actualitesdudroit.fr/browse/social/irp-et-relations-collectives/26835/renforcer-le-dialogue-social-pour-faire-face-a-la-crise-et-preparer-la-reprise>
⁹ Coronavirus : comment favoriser la continuité du dialogue social ?, Publié le 24/03/2020, [Enligne] <https://www.anact.fr/coronavirus-comment-favoriser-la-continuite-du-dialogue-social>



A noter :

A ce jour, la loi ne prévoit pas que les CSE soient informés par l'employeur du nombre de salariés atteint par le virus Covid-19.

Comme évoqué précédemment, la CNIL a récemment rappelé l'interdiction des questionnaires médicaux, tout en permettant en cas de signalement la consignation de la date et de l'identité de la personne suspectée d'avoir été exposée (consulter la recommandation dans la rubrique « quelle articulation avec la vie privée des salariés ? »).

Ainsi, l'employeur n'est pas forcément au fait de tous les cas de Covid-19 contractés dans l'entreprise et ce même si les salariés doivent informer leur employeur en cas de suspicion de contact avec le virus.

En tout état de cause, au regard du règlement général de la protection des données, il ne pourra pas communiquer l'identité des personnes au CSE.

Ainsi, le CSE peut demander à l'employeur le nombre de salariés connu par celui-ci qui aurait contracté le virus. L'employeur est libre de refuser.

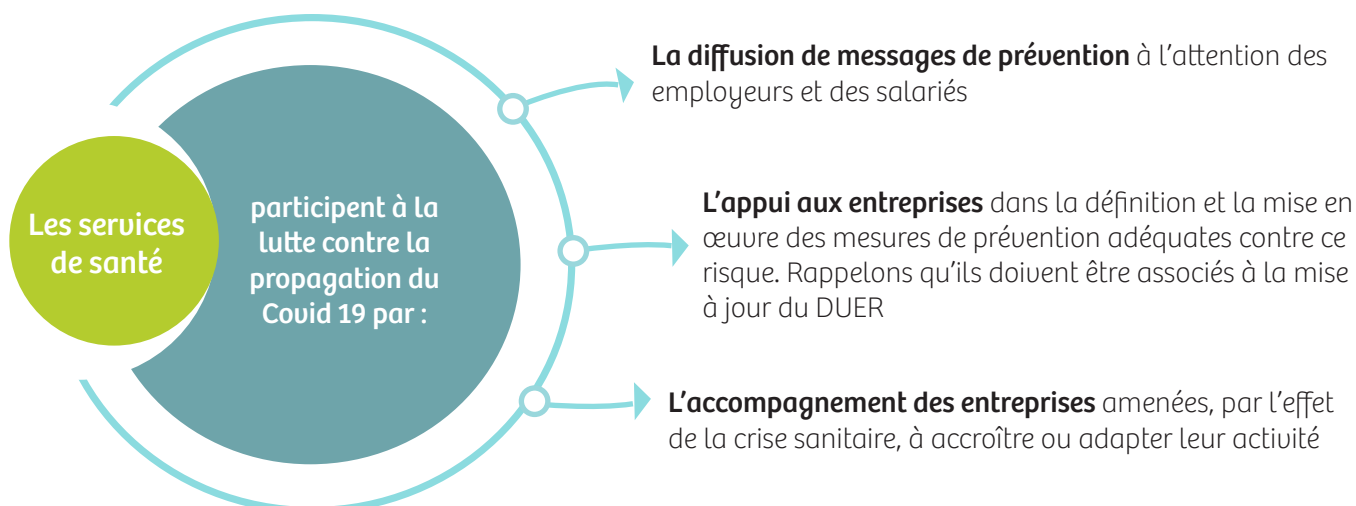
Il importe alors que **le CSE soit surtout informé des mesures de prévention** que prend l'employeur, car au-delà du nombre de cas connu, il y a un panel d'individus qui ignorent être atteints ou porteurs du virus.

Il est donc préférable de se concentrer sur les mesures de prévention prises et à prendre, plus que sur le nombre de personnes atteintes du virus.



La concertation avec le médecin du travail

Le CSE peut utilement solliciter le médecin du travail dont les missions ont été recentrées sur la prévention des risques liés au Covid-19 par *l'ordonnance n° 2020-386 du 1^{er} avril 2020*.





A noter :

Les visites médicales obligatoires peuvent être reportées sauf :

- ▶ Exceptions prévues par le [décret n°2020-410 du 8 avril 2020](#), notamment les travailleurs de nuit, les travailleurs handicapés ou titulaires d'une pension d'invalidité, les mineurs et les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes, les salariés exposés à des champs électromagnétiques au-delà des valeurs limites d'exposition ;
- ▶ Lorsque le médecin du travail l'estime indispensable en raison de l'état de santé du travailleur ou des caractéristiques du poste.

L'ordonnance précitée autorise également les médecins du travail à prescrire ou renouveler des arrêts de travail ainsi qu'à procéder à des tests de dépistage selon un protocole qui sera défini par arrêté ministériel. Un décret ultérieur précisera ces règles.

Par ailleurs, **les services de santé au travail pourront aménager leurs autres interventions** auprès des entreprises, notamment leurs actions en milieu de travail qui ne sont pas en rapport avec le Covid-19 (études de postes, inaptitudes, fiche d'entreprise), sauf si le médecin du travail estime que la gravité du risque justifie une intervention sans délai.