

LE DIALOGUE SOCIAL EN PÉRIODE DE CRISE SANITAIRE

Newsletter n°3 : La préservation de la santé des salariés

Semaine 22

PRÉSENTATION

Afin d'enrichir vos négociations, la DIRECCTE, en partenariat avec l'Université d'Orléans et son Master 1 Droit Social et Gestion des Ressources Humaines, vous propose une lettre d'actualité hebdomadaire. Cette semaine, nous nous intéressons à la préservation de la santé des salariés, notamment dans le cadre de la reprise d'activité sur site. En vous souhaitant une bonne lecture.

ACTUALITÉ

Protocole national de déconfinement



Pour accompagner et aider les entreprises à organiser, depuis le 11 mai, la reprise d'activité, le Ministère du travail a mis en ligne un *protocole de déconfinement*, des *fiches conseils métiers*, ainsi que des *guides par secteur* édités par les branches professionnelles en concertation avec les organisations sociales.



Le protocole contient une série de mesures et de recommandations pour assurer la santé et la sécurité des salariés. Ces mesures doivent être prises en concertation avec le comité social et économique (CSE), après information et consultation de ce dernier (*article L. 2312-8* du Code du travail)*.

1. Rappel des gestes barrières, de la distanciation physique et des mesures de protection collective. En effet, l'employeur doit mettre en oeuvre des mesures de protection collective, telles que le télétravail, la réorganisation des bureaux, la gestion des flux des équipes de travail, etc.

Aussi, le rôle et la place du masque sont rappelés :

- Il n'est jamais une substitution au respect d'autres mesures de protection collective.
- Il doit être proposé lorsque les mesures de protection collective sont impossibles (le respect de la distanciation physique d'un mètre ne peut être garanti) ou insuffisantes.
- L'employeur doit informer sur la bonne utilisation du masque (*page 12 du protocole*).

2. Le "protocole de prise en charge d'une personne symptomatique et de ses contacts rapprochés" est détaillé.

3. Interdiction d'organiser des campagnes de dépistage ou d'effectuer des tests sérologiques.

4. Le Ministère du travail n'encourage pas le relevé de température des salariés. Toutefois, cette pratique est admise lorsqu'elle est encadrée et respecte une procédure adéquate (*voir le focus sur un accord conclu en région Centre Val-de-Loire*).

5. Un "critère universel d'occupation maximale des espaces" de 4m² par personne est établi dans le but de respecter la règle de distanciation sociale d'un mètre. Il convient alors de prendre en compte les espaces de circulation.

6. La gestion des flux de personnes doit être organisée en anticipant et réduisant les périodes d'affluence. Il convient donc de mettre en place des plans de circulation, de réorganiser les espaces de travail, mais aussi de recourir au télétravail lorsque cela est possible. Les salariés doivent être informés de telles mesures. Le protocole donne également quelques exemples de bonnes pratiques (*page 9 du protocole*).

* De nouveaux délais de consultation ont été aménagés par les *ordonnance et décret du 2 mai 2020 n°2020-507 et n°2020-508*.

LE DIALOGUE SOCIAL EN PÉRIODE DE CRISE SANITAIRE


Newsletter n°3 : La préservation de la santé des salariés

Semaine 22

INNOVATION

Le plan de continuité d'activité (PCA) a pour but de définir les mesures de protection des salariés en termes d'hygiène et de sécurité au travail, ainsi que les mesures d'adaptation permettant de maintenir le fonctionnement de l'entreprise. Il s'applique à toute personne pénétrant ou intervenant dans l'enceinte de l'entreprise.

Le PCA est mis en place afin de prévoir la réalisation de plusieurs dysfonctionnements liés à l'épidémie, et notamment celui de l'apparition d'un cas de Covid-19 dans l'entreprise (cas avéré ou contact à risque).

La Direccte Centre-Val de Loire met à disposition une grille de questionnements permettant d'aider les entreprises dans cette démarche du PCA. 

Bien qu'il ne soit pas obligatoire, le PCA reste néanmoins une préconisation permettant aux entreprises de se préparer et de traverser économiquement la crise.

Les mesures que prend l'employeur dans le cadre de ce plan (modifications des horaires et des plans de circulation, aménagement de la durée du travail, télétravail, port de nouveaux équipements de travail, etc.) entrent dans le champ de la compétence du CSE et sont donc soumises à son information et sa consultation.

QUESTIONS RH

En cas de symptômes

Que faire si un collaborateur signale des symptômes associés au Covid-19 ou signale une prise de contact à risque ?

Un protocole de prise en charge du collaborateur peut être établi dans l'entreprise, notamment par le service qualité sécurité environnement (QSE) s'il existe. Ce protocole peut alors prévoir les mesures suivantes :

- La limitation des contacts par l'isolement et l'usage de moyens de protection.
- En présence de signes de gravité : appeler le Samu (15).
- En l'absence de signes de gravité : contacter le médecin du travail ou le médecin traitant pour avis médical.
- L'identification des contacts ayant eu lieu dans le cadre de l'activité professionnelle sur les 14 jours précédents.

Il est indispensable que l'entreprise prenne contact avec le service de santé au travail pour la désinfection du poste de travail et le suivi des salariés notamment.

Le droit de retrait

L'article L. 4131-1 du Code du travail dispose que tout salarié bénéficie d'un droit de retrait. Le salarié peut choisir d'user de ce droit en refusant de se rendre dans une zone à risque ou d'effectuer certaines tâches. Il s'agit bien ici d'un droit individuel et subjectif.

Deux conditions doivent être remplies afin que le recours au droit de retrait soit envisageable :


- Un motif raisonnable.
- Un danger grave et imminent pour la vie ou la santé du salarié.

Est grave, le danger "susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée".

Est imminent, le danger "susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché".

Ce danger ne doit donc pas encore être réalisé mais doit être susceptible de se concrétiser dans un délai bref.

En principe, si l'employeur a mis les mesures de prévention et de protection nécessaires en place, c'est-à-dire conformément aux recommandations sanitaires publiques, alors l'exercice du droit de retrait devient limité.

Si le droit de retrait est exercé, une enquête de l'employeur et du CSE est mise en place pour déterminer les mesures de correction et d'adaptation permettant au salarié de reprendre son poste. 

Seul le juge judiciaire apprécie, au cas par cas, si le droit de retrait est légitime.



LE DIALOGUE SOCIAL EN PÉRIODE DE CRISE SANITAIRE

Newsletter n°3 : La préservation de la santé des salariés

Semaine 22



FOCUS SUR UN ACCORD CONCLU EN RÉGION CENTRE VAL-DE LOIRE

Contrôle de la température corporelle

L'article L. 4121-1 du Code du travail dispose que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires afin d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale des travailleurs. Aux termes de cet article, les négociations ont conduit une entreprise à mettre en place des contrôles préventifs de prise de température corporelle.

L'entreprise, qui comprend entre 100 et 199 salariés, exerce dans le secteur de la métallurgie. Par un accord collectif négocié avec les membres titulaires du CSE, il est exclusivement prévu la mise en place d'un contrôle de la température corporelle des salariés à l'entrée du site.

Les dispositions de cet accord sont notamment :

- La prise de température se fait systématiquement au moment de la prise de poste et sur l'ensemble des salariés.
- Tous les membres de l'encadrement peuvent réaliser ces contrôles et un membre de la CSSCT peut être présent.
- Toute personne est en droit de refuser ce contrôle. Dans cette hypothèse, la direction peut demander au salarié de rentrer chez lui.

Mais est-il possible d'exercer un contrôle de la température des salariés ?

Le Ministère du travail n'encourage pas le contrôle de température, car ce n'est pas une mesure suffisante de prévention des risques de l'épidémie. En effet, il a été démontré que des personnes peuvent être asymptomatiques, mais il est également possible qu'une personne sous traitement et fiévreuse n'en fasse pas apparaître les symptômes.

Le Ministère du travail donne certes la possibilité de contrôler la température des salariés, mais cette mesure doit être complémentaire à d'autres mesures plus efficaces. Autrement dit :

- Cette mesure, lorsqu'elle est utilisée, doit l'être en complément d'autres mesures de précaution, et non seule.
- Cette mesure doit respecter les dispositions du Code du travail, être proportionnée à l'objectif recherché et offrir toutes les garanties requises aux salariés concernés, tant en matière d'information préalable, de préservation de la dignité, de conséquences à tirer pour l'accès au site, qu'en matière d'absence de conservation des données.

Cet accord collectif, en ce qu'il ne prévoit que la mise en place du contrôle de température, ne répond pas aux règles de prévention au regard de la crise sanitaire. Aucune mesure collective n'est en effet prévue (organisation des locaux, gestion des flux, etc.), ni aucune mesure de prévention des risques de la contamination en général.

De plus, par les conditions de sa mise en place (caractère systématique notamment), il est susceptible de porter atteinte aux libertés individuelles du salarié.

De ce fait, cet accord pourrait être contesté devant le juge.