

Télétravail, danger grave et imminent, droit de retrait

Comprendre et agir en faveur de vos droits



L'EXPERT CSE QUI FAIT BOUGER LES LIGNES

SPÉCIAL MESURES COVID-19

Edition du 20 mars 2020

SOMMAIRE

- . La mise à jour du DUER
- . Les 3 grandes catégories de mesures
- . Le recours au télétravail
- . Quand le télétravail n'est pas possible...
- . Exercer son droit de retrait
- . Si un ou plusieurs cas ont été avérés dans l'entreprise

L'obligation de l'employeur en matière de santé-sécurité :

Article L 4121-1 : L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1) Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
- 2) Des actions d'information et de formation ;
- 3) La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances

Le Droit du travail oblige, même hors circonstances exceptionnelles, l'employeur à veiller à la sécurité et à la santé de ses salariés. Ce qui signifie qu'il doit tout mettre en œuvre pour y parvenir.

Dans le contexte actuel

Cette obligation est bien entendu renforcée. Le gouvernement a d'ailleurs pris plusieurs mesures allant dans ce sens.

Le CSE doit être étroitement associé aux mesures que prend l'employeur : le Droit prévoit, en effet, qu'il soit informé et consulté sur tout ce qui a trait à la marche générale de l'entreprise, aux conditions de travail, etc.

Dans ce cadre, les élus ne doivent pas hésiter à poser toutes les questions qui leur semblent utiles et proposer toutes les mesures nécessaires.

Rappel

Lorsque le CSE fait des propositions, l'employeur doit dire quelles suites il entend y donner, en motivant sa réponse. Penser à la consigner par écrit dans un PV de réunion.

Si l'employeur ne les associe pas et/ou qu'ils pensent qu'il y a des risques pour les salariés, les élus peuvent saisir les autorités administratives, entre autres via le droit d'alerte pour danger grave et imminent (voir plus loin).

Ils peuvent également saisir les tribunaux en procédure d'urgence.

1. La mise à jour obligatoire du Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER)

Dans tous les cas, l'employeur doit rapidement mettre à jour le DUER pour l'adapter à la situation actuelle, notamment au regard des risques de contact avec du public, mais pas uniquement.

Bien entendu cette mise à jour se fait en concertation avec les représentants du personnel. Si ce n'est pas le cas, ceux-ci doivent relancer leur employeur.



L'obligation de mise à jour du DUER

Article R 4121-2 : La mise à jour du document unique d'évaluation des risques est réalisée : (...)

3) Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

2. Les trois grandes catégories de mesures

Lorsque l'activité d'une entreprise se poursuit pendant la crise sanitaire actuelle, trois grandes catégories de dispositifs peuvent être mobilisés dans ce but d'assurer au mieux la sécurité et la santé des salariés :

- Mise en place du télétravail dès lors que c'est possible
- Lorsque ce n'est pas possible, recours à toutes les mesures de protection nécessaires

- Si ces mesures de protection ne sont pas mises en place, les salariés peuvent - dans le respect des règles en vigueur - faire jouer leur droit de retrait.

Tout au long de cette crise, les représentants du personnel doivent être associés aux mesures et décisions qui seront prises : a minima en étant informés, le plus souvent en étant consultés, de préférence en amont des prises de décisions.

3. Le recours au télétravail

D'une façon générale, dans le contexte actuel, il paraît difficile pour un employeur de refuser la mise en télétravail, sauf arguments réellement valides.

Particulièrement, les salariés ayant des enfants de moins de 16 ans (moins de 18 ans en cas de handicap) à garder doivent être placés en télétravail, à moins que cela soit impossible.

Rappel

Si ça n'est pas possible, ils bénéficient de droit d'un arrêt de travail.

En cas de refus, les élus au CSE ne doivent pas hésiter à rappeler à l'employeur son obligation de sécurité. A défaut d'avoir pris toutes les mesures propres à assurer la santé et la sécurité des salariés, l'employeur est susceptible de voir engagée sa responsabilité.

La mise en œuvre du télétravail doit faire l'objet d'une consultation du CSE, mais l'employeur peut y recourir avant la consultation.



Les élus pourront notamment

- S'assurer de ce que toutes les catégories de salariés susceptibles de télétravailler sont bien prises en compte
- S'assurer de ce que le matériel nécessaire a été mis à disposition des salariés



La mise en œuvre du télétravail

Article L 1222-11 : En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

4. Quand le télétravail n'est pas possible...

...l'employeur doit prendre toutes les mesures de sécurité et de prévention nécessaires

Là encore, il doit informer et consulter le CSE.

Les élus peuvent **évaluer** l'adaptation des mesures prescrites par le gouvernement à l'activité (ex : peut-on concrètement maintenir les distances de sécurité toute la journée ?), proposer des adaptations à l'activité, et consigner les risques dans la **mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels** prescrite par le Ministère.



Les élus pourront notamment

Évaluer la mise en œuvre des « mesures barrière » et leur application effective, consigner les cas de non-application dans l'entreprise. Le but de ces enquêtes sera de démontrer si les mesures préconisées par le gouvernement ne sont pas effectivement appliquées, ce qui pourrait justifier un retrait des salariés selon le ministère.

En effet, l'employeur ne peut se contenter de mettre à disposition les équipements et de rappeler les principes : il doit faire en sorte que les équipements sont utilisés correctement et que les principes sont appliqués dans les faits.

5. Exercer son droit de retrait

Qu'est-ce que c'est ?

Concrètement, ce droit permet à un salarié se trouvant dans une « 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 » :

- De **signaler immédiatement** une telle situation à l'employeur ou à son représentant.
- De **se retirer** de cette situation.

Par exemple, une ou un caissier(ère) à qui on ne fournirait ni barrière protectrice, ni gel.

Un employeur qui prendrait des sanctions à l'encontre d'un ou de plusieurs salariés ayant exercé leur droit de retrait légitimement, s'exposerait à des sanctions judiciaires.

Attention

Si le droit de retrait n'est pas justifié, l'employeur peut procéder à une retenue sur salaire, voire à une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement.

En cas de désaccord, c'est le juge qui tranche.

Dans le contexte actuel, si l'employeur a pris toutes les mesures demandées par le gouvernement, il y a de forts risques qu'un droit de retrait soit considéré comme abusif.



Le droit de retrait

Article L 4131-5 : 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.

Un droit qui s'exerce individuellement...

Chaque salarié peut invoquer le droit de retrait à titre individuel.

Via les informations-consultations, les élus peuvent contribuer à fournir des éléments pour sécuriser ce choix des salariés sur le plan juridique. D'où le fait pour eux d'être très vigilants.

... mais aussi collectivement via le droit d'alerte pour danger grave et imminent ouvert à chaque représentant du personnel

Concrètement, le représentant alerte l'employeur et consigne les faits dans un registre spécial obligatoire. L'employeur doit immédiatement enquêter et prendre les mesures nécessaires, notamment faire partir les salariés.

En cas de désaccord, le CSE est réuni d'urgence dans les 24 heures. L'employeur informe immédiatement l'inspecteur du travail et l'agent du service prévention de la CARSAT, qui peuvent assister à la réunion du CSE.

L'employeur doit faire intervenir l'inspecteur du travail en cas de désaccord persistant avec le CSE.

Là aussi, l'employeur qui refuserait d'enquêter et/ou de prendre des mesures s'exposerait à des sanctions judiciaires.



Le danger grave et imminent

Article L 4132-2 : Le représentant du personnel au comité social et économique, qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, en alerte immédiatement l'employeur selon la procédure prévue au premier alinéa de l'article L. 4132-2.

6. Un ou plusieurs cas ont été avérés dans l'entreprise

En cas de présence d'un salarié contaminé dans les locaux, les élus doivent vérifier que les mesures de nettoyage préconisées par le ministère du Travail ont été mises en œuvre (Cf site travail-emploi.gouv.fr).



Les élus pourront notamment

Encourager les salariés qui ont été en contact avec des cas avérés à se manifester auprès de l'employeur, du CSE et de l'ARS.

Il faut rappeler à ce titre la période d'incubation de 15 jours, le fait que les porteurs ne sont pas forcément symptomatiques et les modalités de transmission (contact physique, conversation de plus de 15 minutes avec la personne contaminée...).

L'apport de l'Expert

Un expert en Santé Sécurité et Conditions de Travail peut vous accompagner dans le diagnostic des situations de travail dans lesquelles les mesures barrières sont inapplicables ou insuffisantes. Il peut également vous conseiller sur les demandes à formuler pour la mise à jour du DUERP et vous accompagner dans la mise en œuvre d'une procédure de Danger Grave et Imminent.

Nous contacter

infos@sextant-expertise.fr

Bureau Paris : 01 40 26 47 38

Bureau Lyon : 04 27 86 15 62

Bureau Nantes : 02 72 24 26 19

Bureau Aix-en-Provence : 04 84 49 22 76



www.sextant-expertise.fr



SEXTANT
EXPERTISE

L'EXPERT CSE

QUI FAIT BOUGER LES LIGNES