

## **DROIT D'ALERTE DGI DES CSE ET CHSCT DANS LE CONTEXTE D'ÉPIDÉMIE DU CORONAVIRUS**

Les représentant-es du personnel dans les CSE et CHSCT et les équipes syndicales sont, dans cette période d'épidémie mondiale dans des situations difficiles avec un second confinement qui dure, dans un contexte où le travail perdure beaucoup plus et un contexte d'angoisse et de peurs des salarié-es. Beaucoup d'équipes syndicales sont en partie isolées et ne savent pas toujours comment réagir face aux résistances des employeurs et aux refus d'appliquer le code du travail. Deux fiches sur le site de Solidaires sur les conditions de travail « La petite Boite à Outils » peuvent compléter cette formation, une pour le secteur public: <http://la-petite-boite-a-outils.org/droit-dalerte-et-droit-de-retrait-pour-les-fonctionnaires-detat-ou-comment-alerter-pour-protoger-sa-vie-et-sa-sante-au-travail/> et une pour le secteur privé : <http://la-petite-boite-a-outils.org/fiche-n-6-danger-grave-et-imminent-le-droit-dalerte-et-le-droit-de-retrait-dans-le-secteur-prive/>.

### **Des alertes pour Dangers Graves et Imminents par les équipes de Solidaires.**

Des droits d'alerte DGI ont été mis en œuvre par des équipes de CSE et CHSCT et continuent à être utilisés. Il sont ou non associé à d'autres droits : réunions supplémentaire du CSE ( seulement 2 élu-es CSE sont nécessaires pour l'obtenir), réunion extraordinaire du CHSCT, des contacts et questionnement des Inspections du Travail( malgré les pressions de la ministre du travail ), des contacts avec des Médecins du Travail ou de Prévention ( mais ils semblent peu sollicités), idem pour la CARSAT.

Le droit d'alerte DGI peut accompagner des alertes et des retraits des salarié-es mais rencontre dans sa mise en pratique beaucoup de blocages des employeurs. Nous pensons toutefois qu'il faut multiplier la mise en œuvre de ce droit et qu'il serait nécessaire de continuer à la développer au-delà des périodes de confinement.

En dehors de l'effet immédiat, les traces laissées actuellement seront utiles pour l'avenir. Si des salarié-es sont atteints du virus par exemple, il y aura des initiatives possibles.

### **Des situations différentes avec des conséquence sur l'action et les initiatives des élu-es CSE/CHSCT**

On peut repérer notamment 3 grandes situations:

- L'entreprise ou le service ne sont pas dans l'obligation de poursuivre leur activité.
- L'entreprise ou le service font partie des secteurs prioritaires ou/ et stratégiques qui doivent maintenir leurs activités.
- L'entreprise est classée SEVESO avec un risque industriel et environnemental.

L'attitude du gouvernement et des employeurs ne permet pas aujourd'hui de tirer les conséquences du confinement nécessaire qui devrait aboutir à l'arrêt des activités non vitales. La poursuite de la construction d'avions ou la livraison d'appareils électro-ménagers devraient être stoppées pour être cohérent avec les recommandations sanitaires liées au COVID 19. Et à l'intérieur des entreprises, même en secteur prioritaires ou/ et stratégiques, il y a des différences avec des postes qui peuvent être en télétravail et d'autres qui sont exposés. Les risques liés au télétravail sont aussi à prendre en compte.

**Selon les secteurs et les entreprises, la nature des activités nous oblige à adapter nos initiatives syndicales.** La diversité des situations implique une connaissance fine des situations vécues par les salarié-es. Les statuts des entreprises et services (donneuses d'ordre ou dépendante de grands groupes par exemple) vont générer des situations différentes et des difficultés d'intervention. C'est par exemple le cas dans le nettoyage , dans l'informatique (ou les équipes sont sous la pression des employeurs chez qui les SSII travaillent), et dans la sous traitance en général .

## La santé avant la finance...



**SYNDICALISTES,  
AGIR CONTRE  
LE CAPITALOVIRUS**

**Solidaires**  
Châlon syndicaliste

On n'a plus le droit de manger en famille mais le droit d'aller au boulot quand l'activité n'est pas « télétravaillable » et de se faire contaminer ou de contaminer des collègues de travail. Les questions auxquelles nous sommes confrontés nous permettent de réfléchir à d'autres logiques dans le cadre d'un syndicalisme de transformation sociale. C'est dans ce contexte politique qu'il faut envisager les initiatives et en premier lieu l'alerte pour DGI.

### Quels objectifs pour les alertes DGI ?

Il s'agit de faire vivre un droit important pour les élu-es du CSE et du CHSCT et obliger l'employeur à prendre en considération les exigences des salarié-es. L'important est de laisser des traces, des écrits, des preuves des insuffisances de prévention des salarié-es et des risques auxquels ils ou elles sont exposé-es. Il s'agit aussi à cette occasion de mettre en œuvre des pratiques de contacts (certes différentes mais adapté-es aux risques de transmissions du virus) avec les salarié-es. On ne fait pas une alerte en dehors de celles et ceux qui sont les premiers concernés. Et plus on met en avant des questions de détails, plus on a des chances de faire évoluer la situation et plus les salarié-es sauront quel syndicalisme nous entendons développer.

Les équipes syndicales peuvent être assez déroutées par l'attitude des employeurs et par l'écart important entre les salarié-es qui réclament des mesures, des masques, du savon ou de ne pas travailler en s'exposant au virus et les employeurs qui raisonnent, comme toujours essentiellement en terme comptable. **Attention à l'isolement des équipes syndicales dans une situation totalement inhabituelle.**

### Droit d'alerte... faire appliquer le code du travail.

Ils osent répondre aux élus du personnel (courriel d'une DRH) qu'il n'y a pas de danger.

Mesdames et Messieurs les représentants,

J'ai pris note de votre droit d'alerte déclenché en application de l'article L4132-1 du code du travail.

Je vous rappelle que ce droit d'alerte s'inscrit dans le cadre de l'existence d'un danger grave et imminent, lequel ne peut bien évidemment pas résulter d'un prétendu manque de concertation avec le CSE dans le cadre du risque lié au COVID 19.

C'est pourquoi je conteste le bienfondé de votre droit d'alerte du fait de l'absence de réalité du danger dénoncé.

Article L. 4132-2 : « Lorsque le représentant du personnel au CSE alerte l'employeur en application de l'article L. 4131-2, il consigne son avis par écrit dans des conditions déterminées

*par voie réglementaire. L'employeur procède immédiatement à une enquête avec le représentant du comité social et économique qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier. »*

Article D. 4132-1 : « *L'avis du représentant du personnel au comité social et économique, prévu à l'article L. 4131-2, est consigné sur un registre spécial dont les pages sont numérotées et authentifiées par le tampon du comité. Cet avis daté et signé indique : 1° Les postes de travail concernés par la cause du danger constaté ; 2° La nature et la cause de ce danger ; 3° Le nom des travailleurs exposés. »*

Pour le public :

Article 5-7 du décret 82-453 « *Le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un agent, en alerte immédiatement le chef de service ou son représentant selon la procédure prévue au premier alinéa de l'article 5-5 et consigne cet avis dans le registre établi dans les conditions fixées à l'article 5-8. Le chef de service procède immédiatement à une enquête avec le représentant du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier. Il informe le comité des décisions prises. En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétent est réuni d'urgence, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures. L'inspecteur du travail est informé de cette réunion et peut y assister. Après avoir pris connaissance de l'avis émis par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétent, l'autorité administrative arrête les mesures à prendre. À défaut d'accord entre l'autorité administrative et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est obligatoirement saisi. »*

Article 5-8 du décret 82-453 : « *Les avis mentionnés au premier alinéa de l'article 5-7 sont consignés dans un registre spécial coté et ouvert au timbre du comité. Il est tenu, sous la responsabilité du chef de service, à la disposition :*

*–des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;*

*–de l'inspection du travail ;*

*–des inspecteurs santé et sécurité au travail du pré-sent décret ; Tout avis figurant sur le registre doit être daté et signé et comporter l'indication des postes de travail concernés, de la nature du danger et de sa cause, du nom de la ou des personnes exposées, les mesures prises par le chef de service y sont également consignées. »*

L'employeur doit procéder immédiatement à une enquête avec le représentant-e qui lui a signalé le danger et prendre les dispositions nécessaires pour y remédier. Celle-ci s'effectue sur le lieu de travail où existe le danger. Les salarié-es concerné-es doivent être entendus et l'enquête doit être approfondie et permettre de dégager des solutions immédiates pour remédier au risque constaté. Les moyens nécessaires à l'enquête (déplacement, temps, etc.) sont à la charge de l'employeur.

**Quelques conseils syndicaux :**

- Sauf situations vraiment particulières, on ne met en œuvre cette procédure qu’avec **l’accord des salarié-es concerné-es**.
- L’intérêt de cette alerte est de **permettre de développer du collectif**. Dans beaucoup de situations, les collègues subissent dans leur coin des difficultés. L’expression collective par ce droit d’alerte porté par les élu-es recrée du sens dans des situations d’isolement.
- Il est toujours préférable de **préparer l’alerte** en précisant bien les faits précis qui sont à l’origine de l’alerte. Même s’ils pourraient être recueillis au cours de l’enquête avec l’employeur, cela permet d’acter le plus précisément possible la situation dès le début du droit d’alerte .
- Il est également souhaitable de **réfléchir aux mesures** qui seront proposées **pour faire cesser le danger**. Par exemple, quels moyens (humains, matériels...), quelles organisations exiger pour répondre aux problèmes posés par cette alerte.

### **Droit de retrait... le déni et la menace !**

L’attitude des employeurs et du ministère du travail vise à nier le danger. Sur le site du ministère, on retrouve en effet un argumentaire à destination des patrons qui interprète le code du travail. En écrivant par exemple : « *Il convient de souligner que le droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie.* », ou « *Dans le contexte actuel, 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 IRP, le droit individuel de retrait ne peut en principe pas trouver à s’exercer.* ». Même si tout cela est au conditionnel, ce sont des arguments pour aider les employeurs à empêcher les droits de retraits.

Rappel du code du travail : *Article L. 4131-1 : « 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. »*

Pour le public :

Article 5-6 du décret 82-453 :

*« I. — L’agent alerte immédiatement l’autorité administrative compétente 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’autorité administrative ne peut demander à l’agent 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.*

*II. — Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l’encontre d’un agent ou d’un groupe d’agents qui se sont retirés d’une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu’elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d’eux.*

III. — *La faculté ouverte au présent article doit s'exercer de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.*

IV. — *La détermination des missions de sécurité des biens et des personnes qui sont incompatibles avec l'exercice du droit de retrait individuel défini ci-dessus en tant que celui-ci compromettrait l'exécution même des missions propres de ce service, notamment dans les domaines de la douane, de la police, de l'administration pénitentiaire et de la sécurité civile, est effectuée par voie d'arrêté interministériel du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé du travail et du ministre dont relève le domaine, pris après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel compétent et de la commission centrale d'hygiène et de sécurité du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État. »*

Tout-e salarié-e dispose d'un **droit d'alerte** (avec quelques différences minimales sur la forme entre le privé et le public) et doit signaler à l'employeur toute situation de danger grave et imminent. Cette alerte peut s'accompagner **d'un retrait du poste de travail** si le ou la salarié-e s'estime exposé à un danger grave et imminent menaçant sa vie ou sa santé. Le droit de retrait doit être exercé de manière « *qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent* ». Dans la pratique, les litiges avec l'employeur sont importants sur l'interprétation du code du travail.

**Le salarié-e doit avoir un « motif raisonnable » de penser qu'il est exposé à un danger grave et imminent.** Le salarié peut se tromper dans l'estimation du danger, si son erreur repose sur une base raisonnable. À défaut, l'exercice du droit de retrait sera jugé abusif. La circulaire de la DGT du 25 mars 1993 définit le **danger grave et imminent** comme « *susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée.* » Le caractère imminent du danger se caractérise par le fait que le danger est « *susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché.* » L'imminence du danger suppose qu'il ne se soit pas réalisé mais susceptible de l'être dans un bref délai.

Lorsque le danger est grave et imminent, l'employeur ne peut pas exiger du salarié-e qu'il reprenne son activité, tant que le danger existe et que des mesures n'ont pas été prises pour le supprimer. Aucune sanction ni retrait de salaire ne peut être pris à l'encontre d'un salarié-e exerçant ce droit si les conditions définies ci-dessus sont remplies. L'exercice non fondé du droit de retrait ne caractérise pas une faute grave, mais peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement (jugé, par exemple, à propos d'un salarié qui refusait de travailler exposé à des courants d'air).

**Ce droit individuel a plus de force s'il est mis en œuvre collectivement.** Cette alerte ou ce retrait collectif évite la répression possible si ce droit est mis en place individuellement. Il faut suggérer aux salarié-es de prévenir le syndicat et les élu-es CSE pour qu'ils déclenchent un droit d'alerte qui sera plus protecteur. Le premier confinement a été l'occasion pour de très nombreux salarié-es de mobiliser de manière inédite ce droit individuel malheureusement peu accompagné par des droits d'alertes des équipes syndicales, à de rares exceptions comme à la SNCF ou au ministère des finances.

L'intérêt de laisser des traces écrites est important et permet la mise en cause l'employeur sur la base de l'article L. 4131-4 du code du travail en cas d'AT/MP : « *Le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur prévue à l'article [L. 452-1](#) du code de la sécurité sociale est de droit pour le ou les*

travailleurs qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un représentant du personnel au CSE avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé.

**Attention au droit de retrait des salarié-es.** Il est totalement légitime mais, pour que cela ne soit pas une pratique individuelle avec des risques importants de sanctions, il faut plutôt privilégier la multiplication de droits d'alertes CSE et CHSCT en relayant tout retrait de salarié-e par une nouvelle alerte sur le registre . Plutôt qu'un écrit du salarié-e, l'écrit de l' élu CSE ou CHSCT sur ce que nous a confié le salarié-e est une pratique beaucoup plus efficace et collective. Contrainte toutefois, il faut le faire en lien avec la ou les personnes concernées collègue pour voir avec lui tous les détails à préparer pour l'enquête. Dans plusieurs entreprises et services les employeurs ont procédé à des retraits de salaires qui ont du faire l'objet ensuite de recours devant les

Un droit d'alerte général peut être important. Des droits d'alertes complémentaires sont tout aussi importants. Les élu-es CSE/CHSCT devraient donc avoir des interventions et donc des alertes CSE/CHSCT pendant toute la période de confinement. Exemples :

- dans les entreprises qui ne ferment pas, un tas de situations peuvent se faire jour
- des procédures peuvent devoir être renforcées

### **La situation nécessite des pratiques syndicales et des contacts intensifiés avec les salarié-es.**

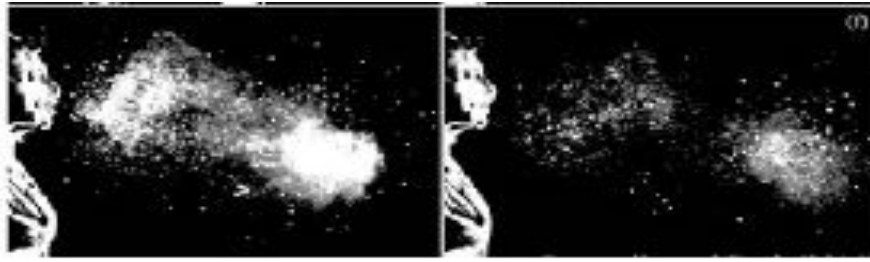
Il devrait donc être mis en œuvre, notamment dans cette période, des pratiques d'enquêtes permanentes et le développement de liens particuliers avec les collègues et utiliser les droits d'élus CSE : « *Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus de la délégation du personnel du CSE et les RS au comité peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise. Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.* » (Article L2315-14).

Pour le public l'art.75 décret 82-453 prévoit que le temps passé par le/la membre du CHSCT à l'enquête et à la recherche de solutions est considéré comme du temps de travail et donne droit à des autorisations spéciales d'absences non contingentées.

Il faut évidemment tenir compte du contexte et par exemple écrire à l'employeur : « *Nous vous demandons de nous indiquer les noms et coordonnées des salariés pour que nous puissions accomplir notre mission et notamment « prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail » comme stipulé dans l'article L2315-14* ». On peut faire de même dans le secteur public.

### **Les obligations de l'employeur sur lesquelles il a une série d'obligations et les exigences pour supprimer ou réduire au maximum le danger.**

Il est très important de ne pas se laisser influencer par les discours gouvernementaux ou les préconisations des seuls organismes officiels, y compris l'OMS... On a pu voir dans la période récente combien ces discours pouvaient être fluctuants, par exemple sur le port des masques.



#### Un potentiel de propagation sous-estimé

«Sans le nuage, les gouttelettes de plus de 100 micromètres se propagent jusqu'à 2 mètres, alors que les petites (de 1 à 50 micromètres) n'atteignent pas un mètre. Mais en prenant en compte le nuage, ce sont les grosses qui tombent en premier et les petites gouttelettes peuvent aller jusqu'à 6 mètres», explique au Figaro Lydia Mourouza, auteur principal de l'étude et professeur d'ingénierie civile et environnementale au MIT.

**C'est le Figaro ( journal bien connu pour son radicalisme gauchiste...)**


L'étude réalisée ( en 2014) par des chercheurs du MIT (Institut de technologie du Massachusetts, Boston) devrait convaincre les plus récalcitrants...

Portées par le nuage, les gouttelettes de 100 micromètres parcourent cinq fois plus de distance qu'estimé auparavant, alors que les petites gouttelettes peuvent voyager 5 à 200 fois plus loin. «Si l'on ne prend pas en compte le modèle du nuage, on sous-estime le potentiel de propagation»,

#### - Attention à la sous traitance notamment dans le nettoyage.

Il faut mettre l'accent sur la sous-traitance qui est encore plus maltraitée que d'habitude et sur laquelle les élus CSE/CHSCT peuvent intervenir. Les salarié-es du nettoyage en particulier qui sont en première ligne face au risque sanitaire mais qui se voient également imposer une augmentation importante de la charge de travail, mais aussi la prévention sécurité par exemple.

### Règles de nettoyage des locaux, sols et surfaces



- Equipement du personnel d'entretien : brosse à usage unique et gants de ménage
- Le lavage et la désinfection humide sont à privilégier :
  1. nettoyer avec un bandeau de lavage à usage unique imprégné d'un produit détergent
  2. rincer à l'eau du réseau d'eau potable avec un autre bandeau de lavage à usage unique
  3. laisser le temps de sécher
  4. désinfecter à l'eau de javel diluée avec un nouveau bandeau de lavage à usage unique
- Pilière d'élimination classique pour les déchets potentiellement contaminés

#### Exemple d'intervention d'inspection du travail suite à notre dénonciation de conditions de travail des salariés du nettoyage

*"(...) lorsque dans un même lieu de travail les travailleurs de plusieurs entreprises sont présents, les employeurs coopèrent à la mise en œuvre des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail. Article L 4121-5 du code du travail*

*Cette coopération se manifeste par l'établissement d'un plan de prévention entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise extérieure.*

*Je vous rappelle qu'il vous appartient d'établir un plan de prévention avec chaque entreprise utilisatrice suite à une inspection commune à laquelle les CSE de l'entreprise utilisatrice et de l'entreprise extérieure sont invités. Les instances ont accès aux plans de prévention et elles sont informés de leur mise à jour. Notez que la survenue d'un risque sanitaire majeur comme aujourd'hui, appelle une mise à jour de ces documents. Enfin, des inspections et réunions périodiques de coordination sont organisées à la demande motivée de deux représentants du personnel au CSE de l'entreprise utilisatrice ou bien de l'entreprise extérieure. Le CSE de l'entreprise utilisatrice procède, dans le cadre de ses missions, aux inspections et enquêtes sur les lieux de travail temporairement occupés par des travailleurs d'entreprises extérieures lorsqu'il peut y avoir des risques liés à l'interférence entre les activités, les installations et matériels des différentes entreprises. Article R 4514-1 à R 4514-10 du code du travail*

*Ainsi, je vous invite à organiser une réunion de coordination téléphonique avec les représentants du personnel au CSE EPT4, des représentants de la direction et du personnel des entreprises utilisatrices visées dans le courrier du 24 mars 2020, afin de coordonner les mesures de prévention ayant pour objet de prévenir les risques liés à l'interférence entre les activités, les installations et matériels des différentes entreprises présentes sur un même lieu de travail, notamment au vu de la crise sanitaire actuelle.*



## - L'obligation d'informer



L'obligation d'informer les salarié-es est qui ont été en contact avec une personne en cas de suspicion ou contamination est confirmée par le ministère du travail. Beaucoup d'employeurs ne donnent pas cette information.

Une des exigences avec le droit d'alerte DGI : **obtenir en temps réel une information précise sur les cas de Corona-Virus** pour tout-es les élu-es CSE/CHSCT. L'employeur qui a l'information ne peut pas se cacher devant « le secret médical » ou « le respect de la vie privée » pour refuser de nous communiquer une information qu'il possède. Les élu-es CSE/CHSCT sont soumis sur ce point à une obligation de discrétion mais en contrepartie doivent avoir l'information.

## - Le télétravail quand c'est possible mais avec la prise en compte des risques

Depuis le début de l'épidémie, la mise en œuvre du télétravail doit être impérative dès lors que le poste de travail le permet. Le télétravail peut être mis en œuvre lorsque l'aménagement du poste de travail est rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et pour garantir la protection des salariés. (Ministère du travail)

*Article L1222-11 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*

Les risques du télétravail sont toutefois à identifier dans le DUER avec des mesures de préventions à prendre notamment sur :

- les conséquences de l'évolution de la charge de travail qui peut être plus importante avec pour conséquences des risques sur la santé ( exemple une salariée qui forme les médecins à la téléconsultation, ou car on le fait de na pas avoir les mêmes outils, avoir une connexion faible ou intermittente , ne pas pouvoir être aidé facilement par le collègue...).
- dans la situation de confinement, l'isolement peut être dramatique, la co-activité avec la famille, les enfants...
- le contrôle de la hiérarchie peut être accentué.

## - Le travail au féminin.

Le Haut Conseil de la santé publique admet manquer de données sur l'épidémie. Par précaution, il recommande d'appliquer les mesures «barrières», surtout lors des derniers mois de grossesse. Car

«comme toute infection au dernier trimestre, certains symptômes - notamment la fièvre ou la toux - peuvent augmenter des risques d'accouchement prématuré», explique le Pr Philippe Deruelle, chef de service de la maternité des hôpitaux universitaires de Strasbourg.

## - Les personnes à risques

Contrairement au premier confinement toutes les personnes "à risque" citées par le HCSP ne peuvent pas demander un arrêt de travail.

Une personne salariée qui ne peut pas bénéficier des mesures de protection renforcées sur son lieu de travail (voir ci-dessous quelles sont les mesures de protection renforcées sur le lieu de travail ?), ni télétravailler et qui se trouve dans l'une des situations médicales listées (voir lien ci-dessous), peut demander un certificat d'isolement à son médecin à remettre à son employeur afin de bénéficier de l'activité partielle.

<https://www.ameli.fr/assure/covid-19/arrets-travail/covid-19-dispositif-dindemnisation-des-interruptions-de-travail>

Selon le Haut Conseil de Santé Publique les patients à risque de formes sévères sont :

- Les personnes âgées de 70 ans et plus ;
- Les patients aux antécédents cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée, antécédents d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- Les diabétiques insulino-dépendants non équilibrés ou présentant des complications secondaires à leur pathologie ;
- Les personnes présentant une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale ;
- Les patients présentant une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- Les malades atteints de cancer sous traitement.
- Les personnes avec une immunodépression congénitale ou acquise : médicamenteuse (chimiothérapie anti-cancéreuse, immunosuppresseur, biothérapie et/ou une corticothérapie à dose immunosuppressive), infection à VIH non contrôlé ou avec des CD4 <200/mm<sup>3</sup>, consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques, liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
- Les malades atteints de cirrhose au stade B ou C de la classification de Child-Pugh ;
- Les personnes présentant une obésité morbide ( indice de masse corporelle > 40 kg/m<sup>2</sup>)
- Les femmes enceintes à partir du troisième trimestre de la grossesse.

### **Quelles sont les mesures de protection renforcées sur le lieu de travail ?**

Les mesures de protection renforcées sur le lieu de travail ont été définies par le gouvernement comme suit (elles sont bien évidemment parfaitement discutables) :

- l'isolement du poste de travail, notamment par la mise à disposition d'un bureau individuel ou, à défaut, son aménagement, pour limiter au maximum le risque d'exposition, en particulier par l'adaptation des horaires ou la mise en place de protections matérielles ;
- le respect, sur le lieu de travail et en tout lieu fréquenté par la personne à l'occasion de son activité professionnelle, de gestes barrières renforcés : hygiène des mains renforcée, port systématique d'un masque de type chirurgical lorsque la distanciation physique ne peut être respectée ou en milieu clos, avec changement de ce masque au moins toutes les 4 heures et avant ce délai s'il est mouillé ou humide ;
- l'absence ou la limitation du partage du poste de travail ;
- le nettoyage et la désinfection du poste de travail et des surfaces touchées par la personne au moins en début et en fin de poste, en particulier lorsque ce poste est partagé ;
- une adaptation des horaires d'arrivée et de départ et des éventuels autres déplacements professionnels, compte tenu des moyens de transport utilisés par la personne, afin d'y éviter les heures d'affluence ;
- la mise à disposition par l'employeur de masques de type chirurgical en nombre suffisant pour couvrir les trajets entre le domicile et le lieu de travail lorsque la personne recourt à des moyens de transport collectifs.

La note de Solidaires à partir de celle rédigée par les camarades de Solidaires 69 peut être téléchargée sur : <http://la-petite-boite-a-outils.org/quelques-conseils-pour-la-mise-en-place-dun-danger-grave-et-imminent-sur-le-covid-19/>

L'article D. 4132-1 du code du Travail précise la procédure : « *L'avis du représentant du personnel au comité social et économique, prévu à l'article L. 4131-2, est consigné sur un registre spécial dont les pages sont numérotées et authentifiées par le tampon du comité.*

*Cet avis est daté et signé. Il indique : 1°) Les postes de travail concernés par la cause du danger constaté ; 2°) La nature et la cause de ce danger ; 3°) Le nom des travailleurs exposés.*

Pour le public l'article 5-8 du décret 82-453 « *Tout avis figurant sur le registre doit être daté et signé et comporter l'indication des postes de travail concernés, de la nature du danger et de sa cause, du nom de la ou des personnes exposées, les mesures prises par le chef de service y sont également consignées.* »

L'alerte doit à notre avis reprendre :

- Le constat : date, lieu, nombre de personnes, situation de fait
- L'identification des problèmes et les insuffisances de l'employeur
- L'absence de prescrit ou son non-respect ou l'impossibilité d'appliquer les consignes
- Pour chaque risque c'est au choix on peut en avoir un seul, plusieurs ou tous. De la même manière les arguments justifiants ces risques se cumulent mais il n'est pas nécessaire de cocher toutes les cases pour lancer un DGI il en suffit d'une.

Les principaux risques (pas exhaustifs...) peuvent être collectés avant l'alerte ce qui permet d'avoir un coup d'avance sur la Direction et d'engager l'enquête de manière offensive. Les éléments que vous aurez formalisés avec les collègues de travail seront beaucoup plus facilement repris.

Sont selon les cas à prendre en compte :

- les risques liés à la présence d'un ou plusieurs cas de COVID 19 dans l'effectif.
- le risque d'exposition du fait du nombre de personne présente sur les lieux de travail
- le risque d'exposition du à l'absence de mesure d'organisation et de moyen de prévention à disposition.
- le risque d'exposition du fait du travail dans une autre entreprise.
- le risques liés à la baisse d'effectif due à l'épidémie
- l'absence de contrôle et de présence des institutionnels sur le site
- l'absence de diagnostic de la situation sur le nombre de cas de COVID 19 .
- l'absence d'information adaptée à la situation.
- les personnes fragiles
- les personnes qui ressentent les symptômes et les personnes qui ont été en contact avec elles
- etc...

### **Les blocages patronaux sur les procédures pour les alertes CSE/CHSCT**

Dans beaucoup de situations ( notamment quand les équipes syndicales n'ont pas l'habitude de faire des alertes DGI), les employeurs freinent et bloquent :

- **l'accès au registre** ( qui doit être accessible en permanence aux élu-es)
- **l'enquête immédiate** avec les élu-es du personnel qui ont fait l'alerte. Il faut dès que l'alerte est déclenchée se mettre en enquête et imposer à l'employeur qu'il bouge. Il s'agit d'une enquête commune mais ça nécessite pas d'être en permanence ensemble ! C'est le moment pour les élu-es de demander des informations et de prendre contact avec les salarié-es.
- **la réunion du CSE/CHSCT dans les 24 h** si désaccord. C'est une réunion extraordinaire qui ne doit pas être différée. Elle va permettre soit de prendre acte des engagements de l'employeur ( ce qui ne signifie pas qu'on lève l'alerte dans la situation ou le risque reste élevé), soit d'exprimer par la majorité du CSE/CHSCT un désaccord ferme.

- **l'information de l'IT, du MT et de la CARSAT** pour la réunion extraordinaire doit être faite par l'employeur mais il est nécessaire, depuis le début de la mise en œuvre de l'alerte DGI de les mettre en copie de tout échange de mails et de toutes les informations des élu-es
- **Pour le public**, en cas de désaccord sur les mesures à prendre au CHSCT l'inspection du travail est saisie obligatoirement par l'employeur. Cette saisine va donner lieu à un rapport de l'inspection du travail qui sera communiqué au CHSCT. En cas de blocage supplémentaire l'article 5-5 prévoit un recours auprès du/de la ministre de tutelle.
- **l'information par l'employeur** de l'IT si le désaccord persiste à l'issue de l'alerte.

Les blocages patronaux visent également habituellement les élu-es avec discours culpabilisateurs ou moraux, des postures d'autorité et un transfert du risque sur les salarié-es « qui doivent prendre soin de leur santé.

### **Face aux blocages que faire ?**

Les pratiques syndicales qu'il faut développer concernent le plus souvent les initiatives syndicales suivantes :

#### **1. Ne pas laisser élu-es CSE/CHSCT et les équipes isolées.**

Dans la période de confinement, les contacts sont plus difficiles mais il faut imaginer des moyens de contacts permanents pour échanger sur ce qu'il faut faire pour que les DGI aboutissent. Les formatrices et formateurs CSE, CHSCT, conditions de travail, les échanges par téléphone, mails, visio etc. doivent permettre de trouver ensemble les initiatives les plus adaptées aux situations.

#### **2. Interventions de l'inspection du travail.**

Malgré les difficultés et les entraves du ministère du travail, de nombreux inspecteurs et inspectrices du travail font des courriers aux employeurs avec parfois des mises en demeure de développer des préventions.

#### **3. La multiplication des écrits.**

Cela nécessite des soutiens aux équipes qui n'ont pas l'habitude de cela ( ou qui n'osent pas écrire pour des raisons diverses). Il ne s'agit pas d'écrire à la place des élu-es mais d'aider à des écrits utilisables pour l'avenir. Il s'agit notamment dans la période de décrire le plus précisément possible les situations où les consignes de l'employeur sont inappliquées ou/et inapplicables.

#### **4. Questionner la médecine du travail ou de prévention.**

Les éléments qui remontent actuellement à Solidaires actuellement font état d'une grande frilosité de beaucoup de médecins du travail et de prévention pour « se mouiller » sur les mesures de prévention à prendre. Il faut pourtant interroger par écrit les médecins du travail et de prévention ( comme nous le faisons pour les inspecteurs du travail) afin d'avoir des éléments précis et si nécessaires mettre en cause leurs réponses.

**5.- Faire intervenir et écrire un-e avocate** pour appuyer les écarts avec le code du travail ou les textes réglementaires et laisser des traces pour préparer des initiatives devant les tribunaux.

**6.- Menacer ou écrire au procureur.** En complément ou en lien avec le point précédent, quand les employeurs n'acceptent pas d'appliquer les principales dispositions du code du travail, notamment sur l'alerte CSE, on ne peut pas en rester au simple désaccord sans utiliser toutes les voies de recours.

**7- Utiliser les médias.** La médiatisation permet de faire sortir de l'entreprise des informations qui vont être diffusées sur la place publique. Il est important de bien réfléchir au préalable à ce qu'on veut médiatiser, aux objectifs que nous poursuivons et aux issues possibles. La médiatisation est un

des modes d'intervention possible à condition d'avoir «un coup d'avance», c'est-à-dire d'anticiper sur les questions qui vont être reprises par la presse.

## **Comment faire appliquer les règles de fonctionnement du CSE/CHSCT ?**

Les règles de fonctionnement du CSE/CHSCT nécessitent un accord de la majorité de l'instance ( et pas seulement de décisions unilatérales de l'employeur) Attention donc à la forme des CSE/CHSCT même si c'est difficile en présentiel avec des pratiques patronales plus ou moins foireuses.

Attention, les ordonnances viennent d'autoriser les visio et conférences téléphones et si ce n'est pas possible la messagerie instantanée. Il faut rester extrêmement critique sur l'utilisation de ces outils... Les enquêtes se réalisent le plus souvent possibles par téléphone (ou visio) mais attention aux CSE/CHSCT y compris les Visio.

Deux rappels :

- On peut inviter des personnes compétentes sous réserve de l'accord majoritaire du CSE/CHSCT Article L. 2312-13 : « *Le CSE (...) réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. (...) Le comité peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée.* »

Pour le public, l'art. 70 du décret 82-453 le prévoit aussi :

« *Le président du comité, à son initiative ou à la demande de représentants titulaires du comité, peut convoquer des experts afin qu'ils soient entendus sur un point inscrit à l'ordre du jour. Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peuvent en outre faire appel, à titre consultatif, au concours de toute personne qui lui paraîtrait qualifiée.*

*Les experts et les personnes qualifiées n'ont pas voix délibérative. Ils ne peuvent assister qu'à la partie des débats relative aux questions de l'ordre du jour pour lesquelles leur présence a été demandée.* »

On peut dépasser de manière importante les heures de délégation car le code du travail prévoit que l'employeur laisse à chacun des membres du CSE/CHSCT le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions

L'article L2143-13 prévoit que « *chaque délégué syndical dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est au moins égal à : (...) Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.* »

L'article R2314-1 du code concerne la délégation du personnel du CSE et précise : « *(...) le temps mensuel nécessaire à l'exercice de leurs fonctions par les représentants (...) est fixé dans les limites d'une durée définie dans le tableau ci-après. Ce nombre d'heures peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles.* »

Pour le public l'art.75 décret 82-453 prévoit que « *le temps passé par le/la membre du CHSCT à l'enquête et à la recherche de solutions est considéré comme du temps de travail et donne droit à des autorisations spéciales d'absences non contingentées* »