



Rôle du CSE dans la crise sanitaire

Une obligation d'information et de consultation sur les mesures prises

L'[article L. 2312-27 du code du travail](#) impose la **consultation des élus du CSE** sur le plan de prévention des risques dans les entreprises d'au moins 50 salariés, donc sur sa modification face à un risque nouveau, et en cas :

- De modifications importantes de l'organisation du travail ;
- De recours à l'activité partielle ;
- De dérogations aux règles relatives à la durée du travail et aux repos.

L'employeur doit donc consulter le CSE sur le plan de continuation de l'activité pendant la crise sanitaire et sur les mesures de prévention à adopter. Cela peut donc comprendre :

- La définition des postes indispensables à la continuation de l'activité ;
- Le télétravail ;
- Des mesures permettant aux salariés la garde des enfants ;
- Le chômage partiel et le maintien au domicile de salariés infectés ou fragiles ;
- La mise en place des consignes de sécurité sanitaire dans l'entreprise (distance d'1 mètre entre chaque poste, protection contre les projections de gouttelettes comme une vitre ou une plaque de séparation entre les postes, fourniture de gants et de gel-hydroalcoolique, etc.)

En **matière économique**, [l'entreprise pourra bénéficier d'aides](#), un fond de 300 milliards a été annoncé par le Président de la République, ou de délais de paiement envers certains débiteurs, comme pour les loyers, les crédits bancaires ou les cotisations sociales. Le CSE doit donc également être consulté sur cet aspect afin que la crise sanitaire ne mette pas en péril la poursuite de l'activité et les emplois.

Il est aussi possible d'envisager de **recourir à la formation**, ce qui permet durant cette période de mobiliser le compte de formation, notamment par le biais de [conventions FNE-Formation](#). Cela permet aux salariés de suivre une formation durant cette période et d'acquérir une certification. Il faut cependant veiller à ce que les modalités pédagogiques soient compatibles avec les mesures de prévention (bilan de compétence ou rendez-vous par visioconférence, formation à distance, etc.).

En raison de l'urgence, l'employeur peut prendre des mesures conservatoires avant la consultation. Mais les représentants du personnel, en tant que salariés, sont les meilleurs spécialistes du travail réel dans l'entreprise et sont donc les meilleurs conseillers pour adapter cette activité dans la période.

Contenu du plan de prévention du risque

Le plan de prévention du risque peut tout d'abord contenir les consignes sanitaires et leur affichage afin de fournir aux salariés les moyens de lutter contre le risque de contagion. Cela comprend l'**information** et la **fourniture du matériel nécessaire** (mouchoirs, solutions hydroalcooliques, masques, etc.).

Le plan peut comporter un volet sur la mise en place du **télétravail** et l'**aménagement du temps et des postes de travail** pour limiter les risques de contagion, notamment liés aux contacts rapprochés et prolongés.

Identifier les moyens de transports des salariés pour réagir en cas de révélation du risque ou prévenir un risque lorsque les salariés utilisent les transports en commun.

Une **restriction de l'accès à l'entreprise**, notamment pour les clients et fournisseurs.

Une **procédure en cas de révélation d'une contamination**. Cette procédure pouvant contenir :

- Le **nettoyage des locaux de travail**. Il est préconisé d'attendre 3 heures après la révélation du risque, c'est la durée de survie du virus sur les surfaces sèches. Le nettoyage se fait ensuite en fournissant des blouses à usage unique et des gants de nettoyage (le port d'un masque n'est pas utile) et en privilégiant une stratégie de lavage-désinfection humide (nettoyer les sols et surfaces avec un bandeau à usage unique imprégné d'un produit détergent, rincer à l'eau avec un autre bandeau, laisser sécher

et désinfecter avec un autre bandeau de lavage imprégné d'eau de javel diluée) ;

- La **mise en isolement pendant 14 jours** des salariés ayant été au contact du ou des salariés infectés, celle-ci peut être prescrite par l'Agence régionale de santé (ARS), qui fournira les arrêts de travail nécessaires.

Si l'employeur n'agit pas

Si l'employeur ne prend aucune initiative en ce sens, l'[article L. 2315-27 du code du travail](#) permet à deux membres du comité, par une demande motivée, de provoquer une **réunion extraordinaire du CSE** sur ce sujet afin de demander la mise en œuvre de mesures de prévention.

Si un risque se révèle, un membre du CSE peut aussi utiliser le **droit d'alerte** afin d'obliger l'employeur à mener une enquête avec lui et à prendre des mesures de prévention aux termes de l'[article L. 2312-60 du code du travail](#).

Dans le cadre de cette alerte, un **représentant du personnel notifie** par écrit l'existence du danger à l'employeur qui déclenche immédiatement une **enquête conjointe** avec le représentant ayant fait l'alerte. En cas de désaccord sur la réalité du danger ou sur les mesures à prendre, les [articles L. 4132-3 et suivants du code du travail](#) prévoient une **réunion du CSE dans les 24 heures**. L'inspection du travail et la CRAM sont invitées. En cas de désaccord sur les mesures à prendre, l'employeur peut **saisir l'inspection du travail**. Si cette faculté n'est pas expressément citée par les textes sur le droit d'alerte, il nous semble qu'un membre du CSE peut également saisir l'inspection du travail.