



Fiche thématique

Covid-19 : Assurer un dialogue social permanent pour prendre en charge l'épidémie en matière de santé, sécurité, conditions de travail et anticiper les conséquences en matière économique et sociale.

Dans ce contexte de crise sanitaire, le CSE, la CSSCT, les représentants de proximité, les syndicats ont un rôle primordial. L'efficacité des mesures prises, pour faire face à l'épidémie de covid-19, en dépend.

Il est donc essentiel que nos élus, nos DS UNSA, mettent en place une veille sur les consignes de sécurité sanitaire du gouvernement, renforcent le dialogue social avec la Direction, assurent le suivi de la mise en œuvre des mesures dans l'entreprise, les adaptent au besoin pour assurer la sécurité et la santé des personnels, informent et accompagnent les salariés.

Obligations de l'employeur en matière de santé et de sécurité

Les employeurs sont tenus à une obligation de moyens et de résultats en matière de santé et de sécurité vis-à-vis des salariés. Ils doivent, à ce titre, prendre toutes les mesures appropriées pour préserver leur santé physique ou mentale et veiller à ce qu'elles s'adaptent en fonction de l'évolution du contexte ([L.4121-1](#)) : actions de prévention des risques professionnels, actions d'information et de formation, mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Les entreprises doivent donc respecter et mettre en œuvre les recommandations et consignes sanitaires délivrées au niveau national.

Dans le cas plus précis de l'épidémie covid-19, si l'entreprise doit continuer à fonctionner l'employeur doit notamment : mettre en place le télétravail partout où c'est possible, faire respecter les distances avec les clients ou les salariés par une nouvelle organisation, désinfecter les locaux, mettre à disposition des salariés des solutions hydro-alcooliques, des masques pour les protéger du virus,...et toute mesure appropriée à l'activité.

Rôle et missions des instances de représentations du personnel et des OS

A Les IRP

Les IRP (CSE, CSSCT) ont un rôle primordial face au covid-19. En matière de santé, sécurité, conditions de travail, leur mission s'exerce au profit des salariés de l'entreprise, et aussi au profit de tout travailleur susceptible d'intervenir dans l'entreprise ([L. 2312-6](#) ; [L. 4111-5](#)).

Les membres de la délégation du personnel, les représentants de proximité sont de véritables relais sur le terrain pour identifier et suivre les situations, pour porter les informations à la connaissance de l'employeur et pour s'assurer que les mesures préventives soient prises. L'efficacité des mesures dépend aussi de l'appropriation par tous les salariés de l'entreprise amenés à les mettre en œuvre. Les élus doivent s'assurer de la qualité des informations délivrées aux salariés par la direction et vérifier que les dispositions spécifiques à cette épidémie sont prises. Il est essentiel que les constats laissent des traces et soient notifiés dans des registres spéciaux de santé et sécurité qui doivent rester accessibles via leur dématérialisation. Les représentants doivent aider les salariés à les remplir et s'assurer de leur suivi avec l'employeur. Que l'activité partielle concerne ou pas tous les salariés de votre entreprise (y compris entreprise fermée), il faut garder le contact avec la direction mais aussi avec les salariés (mail, intranet, réseaux sociaux) pour continuer à les informer, les accompagner et être à leur écoute.

1 Information et consultation du CSE en matière de santé et de sécurité

Le CSE a pour mission de promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise. Il peut donc notamment déclencher des enquêtes, aborder ces questions lors des réunions, saisir l'inspection du travail, exercer un droit d'alerte.

- Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE est informé et consulté sur les conditions de mise à disposition et d'utilisation des équipements de travail et des moyens de protection, sur l'aménagement des locaux. Il est aussi consulté en matière de temps de travail.
- Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE dispose en plus d'attributions spécifiques : il peut notamment formuler des propositions d'amélioration des conditions de travail ou de vie des salariés, réaliser des inspections (dans le respect des règles de sécurité sanitaires en vigueur). Le CSE est par ailleurs informé et consulté sur les questions relatives à l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

A noter : il est possible de mettre en place le télétravail sans accord du salarié en cas de risque épidémique ([L.1222-11](#)), mais le recours massif au télétravail constitue une modification importante de l'organisation du travail donnant lieu à consultation ; il en est de même de l'adoption d'un plan de continuité d'activité (PCA).

Pour respecter les règles de sécurité sanitaire, le recours à la visioconférence ou à la conférence téléphonique est à privilégier pour les réunions.

En cas d'urgence, l'employeur pourra prendre des mesures conservatoires d'organisation du travail avant la consultation du CSE.

A noter : l'entreprise a l'obligation d'actualiser le document unique d'évaluation des risques et le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail en intégrant le risque de contagion au covid-19.

2 Réunion d'urgence du CSE

Il est possible pour le CSE de provoquer une réunion extraordinaire à la demande motivée de 2 de ses membres, sur des sujets relevant de la santé, sécurité ou conditions de travail.

3 Rôle des membres de la CSSCT

Dans les entreprises et établissements distincts d'au moins 300 salariés et dans les établissements présentant certains risques particuliers (quel que soit leur effectif), une commission de santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est obligatoire.

Les membres de la CSSCT doivent négocier les mesures de prévention et les aménagements de poste de travail pour protéger les salariés du Covid-19. Ils doivent également s'assurer de la mise en œuvre concrète de ces mesures et assurer le suivi des situations.

Toute modification substantielle de l'organisation du travail doit leur être soumise.

Un droit d'alerte est reconnu à tout membre de la délégation du personnel au CSE :

- en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale, dans les conditions prévues par [l'article L. 2312-59](#) ;
- en cas de danger grave et imminent, dans les conditions prévues par les [articles L. 4132-1 à L. 4132-5](#)

L'inspecteur du travail pourra être saisi dans le cadre d'un désaccord entre l'employeur et le CSE sur les mesures à prendre à la suite de ce droit d'alerte. Il pourra mener une enquête qui lui permettra d'agir en fonction de ses constats.

B Les représentants syndicaux

En plus du rôle majeur qu'ils ont dans la prévention, et d'un rôle d'alerte face à des mesures qui apparaîtraient inefficaces au niveau des entreprises et des branches professionnelles, les syndicats doivent aussi diffuser de l'information auprès des militants, des adhérents et accompagner les salariés dans un contexte où les règles du droit du travail pourront être bousculées.

Les conséquences d'une baisse d'activité avec notamment, prise de congés anticipée, aménagement des horaires de travail ou un recours à l'activité partielle sont à suivre avec une grande vigilance. Le dialogue social doit aussi porter sur les conséquences économiques et sur l'emploi pour l'entreprise, ses sous-traitants, ses fournisseurs et anticiper une reprise d'activité.

Dans ce contexte, il peut y avoir un intérêt à anticiper et à solliciter, dans le cadre de la négociation de nouveaux accords ou la révision d'accords d'entreprise, l'adaptation de l'organisation du travail.

Le dialogue économique et social est un outil incontournable pour garantir la sécurité sanitaire des salariés, garantir les conditions de travail et d'emploi des salariés pendant cette période et anticiper les conséquences de cette grave crise sanitaire.

Cliquer sur les liens ci-dessous pour continuer à vous informer

[L'UNSA met en place une FAQ utile aux salariés](#)

[Lire ici les FAQ UNSA pour les demandeurs d'emploi et les apprentis](#)

[Lire la fiche pratique covid-19 de l'UNSA](#)

[Suivre les consignes gouvernementales](#)

[Plaquette gouvernementale : les mesures à prendre par l'employeur pour protéger les salariés](#)