

# Déconfinement et reprise d'activité – la nécessité d'une prévention des risques rigoureuse dans le cadre du CSE

---

QUELLES IMPLICATIONS ? QUEL RÔLE DES ACTEURS ?  
QUELLES MESURES PEUT-ON ATTENDRE DE L'EMPLOYEUR ?  
QUELLES QUESTIONS DOIVENT-ÊTRE DÉBATTUES ?

PENSER L'APRÈS CONFINEMENT DU 11 MAI 2020

## Contexte général

---

Après la mise en œuvre de dispositifs temporaires durant la période de confinement (télétravail, chômage partiel, etc.), les entreprises doivent maintenant réfléchir à la réintégration de leurs salariés pour une reprise progressive de leur activité.

- ❖ Cette **reprise** doit nécessairement **être pensée et anticipée**.
  
- ❖ Elle devra être **accompagnée et suivie** pour que les mesures prises soient **ajustées en fonction de l'évolution** de la situation sanitaire (reprise de l'épidémie ou ralentissement)
  - La reprise devra pouvoir s'ajuster. Des marges de manœuvre devront être laissées afin qu'elle puisse se confronter aux aléas.
  - Personne ne disposant d'expérience en la matière, le retour d'expérience, dans ou hors de l'entreprise, devra être privilégié.
  
- ❖ Enfin, **l'ensemble des actions devront être structurées au sein d'un plan de reprise**. Ce formalisme demeure le meilleur moyen de respecter les principes généraux de prévention tout en **proposant un large éventail de mesures** à même de traiter les risques à leur source.

# Tables des matières

**I. Importance du dialogue entre parties pour la reprise de l'activité**

**II. Questions et débats autour du déconfinement et de la reprise d'activité**

**III. Quelques pistes et conseils pour engager les travaux**

**I. Importance du dialogue entre parties pour la reprise de l'activité**

## Consultation du CSE et suivi du plan de prévention des risques

---

- >> L'employeur doit consulter le CSE et présenter les mesures organisationnelles prévues pour permettre la reprise d'activité.

Même si la remise d'avis du CSE intervient en même temps que la mise en œuvre (voir annexe concernant les délais), il paraît indispensable que cet avis soit argumenté, circonstancié et pris en compte. La consultation doit permettre :

- le débat,
  - la formulation et la prise en compte de points d'amélioration,
  - l'expression d'un retour du terrain dont disposent les représentants du personnel,
  - la progression du dispositif dans une logique d'amélioration des conditions de travail et du bon fonctionnement de l'entreprise.
- >> L'employeur devra ensuite actualiser l'évaluation des risques (DUERP notamment) afin de prendre les mesures de protection adaptées à la continuité de l'activité et de disposer d'un cadre au sein duquel il pourra suivre l'évolution de la situation sanitaire, du dispositif, tout en amenant les salariés à s'exprimer sur le travail réel.

# Importance de la consultation du CSE et des risques potentiels pour la santé des salariés et pour l'entreprise

## ❖ Quels sont les risques en cas d'impasse ou d'insuffisance dans le dialogue social et l'échange avec le CSE ? Au contraire, quels sont les intérêts de ce dialogue ?

De prime abord, rappelons que l'avis est consultatif et que l'employeur peut se contenter d'un avis défavorable. Pour cette raison, qu'elle soit favorable ou non, il est essentiel d'argumenter la position de l'instance.

Dans le cas de désaccords, l'avis argumenté doit :

- permettre de pointer la responsabilité de l'employeur,
- les insuffisances de son action,
- servir de socle à de futures actions en traçant les alertes, les déclarations de DGI, les résultats d'enquête, les sollicitations de l'inspection du travail, etc.

Sur le fond, les risques pour la santé des salariés et la performance de l'entreprise sont nombreux.

1. Une analyse inadéquate des risques peut amener à sous-estimer la situation, ce qui peut conduire à prendre des mesures insuffisantes ou inappropriées et :
  - entraîner une circulation du virus au sein de l'entreprise, avec la mise en danger de la santé des salariés,
  - placer l'entreprise en situation de risque économique, en cas de nouvel arrêt ou de ralentissement de l'activité en raison de l'absence du personnel et/ou de problèmes sanitaires.
2. Une insuffisance de prise en compte des risques peut :
  - amener les salariés à exercer leur droit de retrait et les représentants du personnel à formaliser des alertes ;
  - placer l'entreprise en situation de risque juridique en l'exposant à des procédures (salariés, OS, pouvoirs publics, etc. Cf. La Poste et Amazon).

## Importance de la consultation du CSE et des risques potentiels pour la santé des salariés et pour l'entreprise

---

3. Enfin, un dispositif de prévention insuffisant, et perçu comme exposant les salariés à des risques inutiles, est de nature à dégrader le climat social et l'image de l'entreprise en :
  - compromettant l'acceptation de ces mesures et donc la situation par les salariés,
  - discréditant le sérieux de l'employeur dans la protection de la santé de ses salariés,
  - annulant les efforts accomplis depuis le début de la crise et durant le confinement.



Pour ces raisons, IRP et salariés devront être associés non seulement à l'élaboration du plan de reprise mais aussi à son suivi afin qu'il colle au plus près aux besoins des métiers et à la réalité du terrain.

# Tables des matières

I. Importance de saisir l'opportunité de dialoguer entre parties pour la reprise de l'activité

II. Questions et débats autour de la reprise ou poursuite de l'activité et de la prévention des risques

III. Quelques pistes et conseils pour engager les travaux

**II. Questions et débats autour de la reprise ou poursuite de l'activité et de la prévention des risques**

## Actuellement, assez peu de dispositions nationales pour les entreprises

---

❖ **Sur le plan sanitaire, quelles sont les recommandations pour les entreprises françaises ?** (cf. site du Ministère du travail)

La **principale recommandation est de placer les salariés en télétravail** autant que faire se peut et **d'éviter les déplacements professionnels** afin de limiter la propagation du virus.

Il faut instaurer une **distanciation sociale** entre les travailleurs (un mètre minimum) et **développer les équipements protecteurs**.

Différents dispositifs viennent en aide aux salariés et à leurs entreprises (au premier rang desquels le chômage partiel). Il faut s'assurer que ces dispositifs sont exploités de manière appropriée par l'entreprise.

Ces dernières semaines ont illustré le fait que **les recommandations évoluent en permanence**. D'ici au 11 mai, les mesures gouvernementales pour permettre la reprise d'activité seront présentées et affinées.

**Le cadre réglementaire devrait continuer à évoluer** après cette date. **Les ressources en équipements et en tests vont s'accroître**. La connaissance du virus va s'améliorer.

Malheureusement, **il est aussi possible que les conditions de circulation et d'activité professionnelle se durcissent de nouveau en cas de reprise de l'épidémie**.

Pour ces raisons, **le plan d'actions** sera évolutif et intégrera les nouvelles exigences réglementaires. Il devra faire l'objet **d'un suivi et de mises à jour régulière en CSE** (sauf événement exceptionnel).



## Pour permettre la reprise ou poursuite de l'activité, que devez-vous attendre de la part du plan de prévention des risques ?

### ❖ Au sein de votre entreprise, que devez-vous attendre de votre employeur dans le plan de prévention ?

#### >> Se doter d'un référent Covid-19

*Il s'agit de la personne qui coordonnera les efforts de l'entreprise et s'assurera que les différents aspects du plan de prévention sont bien exécutés.*

#### >> Identifier les populations et/ou les salariés « les plus vulnérables ». Propose-t-on des mesures spécifiques ?

*Exemples : salariés ayant des conditions médicales préexistantes ; salariés RQTH ; salariés aidants ; salariés de foyer monoparental ; etc.*

#### >> Identifier les métier et postes de travail « les plus à risque »

*Exemples : accueil de public ; relation avec des partenaires extérieurs (flux logistiques) ; personnes se déplaçant dans le site (courrier, nettoyage, etc.) ; brief lors des relèves d'équipe ; pauses ; etc.*

#### >> Identifier les situations « les plus à risque »

*Exemples : les réunions, les briefings lors des relèves d'équipe ; pauses ; restauration, etc. Limiter le nombre de salariés présents simultanément, respecter les règles de distanciation en toutes circonstances, nettoyer après chaque réunion, etc.*

#### >> Obtenir de la visibilité sur les exigences fixées en termes de reprise d'activité, de volume de travail, de qualité de service, etc. Quel est le plan de charge prévisionnel attendu pour les différents service de l'entreprise ?

*Exemples : S1 à 25 % puis S2 à 35%, etc. ; S1 le service achats et comptabilité, S2 le service approvisionnement et commercial, etc. ; disposer d'indicateurs propres à chaque activité*

## Pour permettre la reprise ou poursuite de l'activité, que devez-vous attendre de la part du plan de prévention des risques ?

---

### >> Favoriser le télétravail pour tous les métiers où c'est possible

- *Si le télétravail n'est possible que partiellement, alors il faut identifier les situations nécessitant un retour sur le site et adapter l'organisation du travail afin de limiter le temps de présence.*
- *Il faut appréhender le télétravail comme une mesure de moyen-long terme, pour le reste de 2020, voire jusqu'à l'arrivée d'un vaccin. Pour cette raison, l'organisation du télétravail ne doit pas se faire de manière dérogatoire (comme cela fut peut-être le cas durant le confinement) : comment sont installés les salariés à leur domicile ? Quel est l'équipement qui leur est fourni ? Quelle est la qualité du système d'information de l'entreprise et des applications métiers dans la gestion des accès à distance ? Comment est gérée la présence éventuelle des enfants non scolarisés ? Comment est géré l'équilibre vie privée-vie professionnelle ?*
- *Certains salariés éligibles au télétravail pourraient souffrir d'isolement. Il convient de définir et organiser leur retour ponctuel sur le site.*
- *Plus généralement, dans la mesure où le télétravail pourrait durer plusieurs mois, il convient d'amener les salariés à passer au moins une journée par semaine sur le site afin d'éviter le développement de RPS (isolement, distanciation de l'entreprise, perte d'intérêt au travail, perte de repères, etc.)*
- *Sur la forme, si votre entreprise dispose d'un accord télétravail, il convient de négocier un avenant à durée déterminée afin d'ouvrir le dispositif au plus grand nombre. En l'absence d'accord préexistant, des principes et une feuille de route devraient être formalisés par l'employeur dans le cadre d'une consultation distincte du CSE.*

## Pour permettre la reprise ou poursuite de l'activité, que devez-vous attendre de la part du plan de prévention des risques ?

---

- >> Mettre en place des **dispositions concernant l'organisation du travail** des salariés présents sur le site  
*Exemples : élargissement de l'ouverture du site, réduction des plages de présence afin d'alterner deux équipes, rotations et alternances d'équipes, modification des flux logistiques, modification des lieux d'accueil du public (salle d'attente, bureaux d'accueil) etc.*
  
- >> Mettre en place des **dispositions concernant les aménagements physiques des espaces et les postes de travail**  
Deux volets a minima :
  - *L'aménagement des espaces. Exemples : mesures pour encadrer la circulation des personnes sur le site, mesures concernant des taux maximum d'occupation par espace, répartition des salariés dans les espaces de travail, étude des risques liés à la climatisation*
  - *L'adaptation des postes de travail. Exemples : mesures de protection intégrées au poste, pour créer de la distance avec le public ou avec les collègues, mettre des éléments de protection. élargissement des plages horaires, rotations et alternances d'équipe, etc.*
  
- >> Mettre en place des **dispositions concernant les espaces de vie**  
*Exemples : aménagement des espaces de pause, agrandissement des espaces afin d'éviter une trop forte densité, limitation de la fréquentation, règles d'utilisation des machines à café/snack, conditions de restauration, plan d'actions du prestataire de restauration, favoriser la restauration à distance, etc.*

## Pour permettre la reprise ou poursuite de l'activité, que devez-vous attendre de la part du plan de prévention des risques ?

---

### >> Détailler les **dispositions de protection générales**

*Exemples : distribution de matériel au sein du site (masques, gants, gel hydro alcoolique, etc.), nettoyage renforcé des espaces de travail et des lieux de pause, contrôle des accès au site (prise de température), mesure de contrôle/autocontrôle (questionnaire individuel sur les symptômes), aide au dépistage, respect total de la confidentialité des informations recueillies*

### >> Prévoir un **dispositif d'accompagnement**

*Exemples :*

- *Dispositif de communication, écrite, orale, affichage ; e-learning pour tous les chefs d'équipe qui doivent relayer les principes ;*
- *Mise en place des outils pédagogiques, questionnaires, to-do-list; etc. ;*
- *Formation de tous les salariés sur les gestes barrière et les règles, par vidéo, tutoriel ?*

# Tables des matières

I. Importance de saisir l'opportunité de dialoguer entre parties pour la reprise de l'activité

II. Questions et débats autour du déconfinement

III. Quelques pistes et conseils pour engager les travaux

**III. Quelques pistes et conseils pour engager les travaux**

## Quelques pistes et conseils pour engager les travaux



Si les élus ne voient rien venir dans les jours précédant la reprise d'activité, ils peuvent demander une réunion extraordinaire du CSE afin d'interroger la Direction sur les modalités de la reprise et de solliciter l'engagement d'un processus d'information/consultation. Il suffit à deux élus titulaires d'adresser à l'employeur une demande motivée de réunion extraordinaire.



**Pour suivre de près le nouveau quotidien des salariés et les problèmes rencontrés sur le terrain, il est conseillé de prévoir, surtout s'il n'y a pas de CSSCT, une commission de suivi et d'évaluation des modalités de la reprise d'activité.** A charge pour cette commission d'assurer le suivi, de **coordonner les efforts des représentants du personnel, d'alerter le CSE** le cas échéant. Plusieurs actions sont à entreprendre.

- S'assurer de la **mobilisation de tous les acteurs de la prévention des risques**, dans l'entreprise (préventeurs des risques, responsables des services généraux, ergonomes, représentants métiers, médecine du travail) et en dehors (inspection du travail, CARSAT, etc.)
- Se doter éventuellement de **moyens exceptionnels d'enquête et de suivi** (attention, le vote se fait en CSE)
- Diversifier les investigations en cas d'enquête et de suivi, avec ou sans l'employeur : aller régulièrement **voir les salariés** sur leur lieu de travail, les **observer** et les **interroger** (les deux sont indispensables) sans mettre en danger les salariés, **réaliser un questionnaire** pour interroger plus de monde à distance et pointer l'évolution de la situation (stress, mal-être, inquiétudes)
- Se doter d'**indicateurs de suivi** (absentéisme, accidentologie, chômage partiel, présence des salariés sur le site, données sur l'activité, suivi des équipements distribués, etc.)
- Programmer **des points réguliers pour partager les retours d'expérience** avec tous les intervenants (employeur, élus, médecine du travail, représentants métier, préventeurs, etc.)

## Annexes – références juridiques

---

❖ **Sur le plan juridique, quel est le cadre du dialogue social ?** (cf. site du Ministère du travail)

**Des dispositions exceptionnelles et temporaires\* dans le contexte de l'épidémie du COVID-19 parmi lesquelles :**

- **l'employeur peut informer le CSE concomitamment à sa décision ;** cette information se fait sans délai et par tout moyen (...) l'avis du CSE est alors rendu dans le délai d'un mois à compter de cette **information et peut intervenir après que l'employeur a mis en œuvre sa décision ;**
- les réunions du CSE peuvent se tenir par visioconférence ou, dans les conditions précisées par le décret n° 2020-419 du 10 avril 2020, par **conférence téléphonique ou messagerie instantanée.**

\*Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020, complétée par l'ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020, citées en référence, et le décret n° 2020-419 du 10 avril 2020 pris pour leur application.

Concernant **les mesures de reprise ou poursuite d'activité après le 11 mai**, là aussi **une ordonnance prévoit des dispositions spéciales** pour le dialogue social et la consultation du CSE, plus particulièrement :

- **concernant les délais de consultation du CSE** sur les décisions de l'employeur qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19, **des mesures visant à remettre l'avis plus rapidement** (que les dispositions habituelles) seront prises par un **décret** à venir
- **concernant le déroulement des expertises demandées dans le cadre de cette consultation, des mesures visant à exécuter l'expertise plus rapidement** (que les dispositions habituelles) seront prises par un décret à venir

\*Ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020, complétée par un décret à venir concernant son application.

## Annexes – références juridiques

---

### ❖ **Sur le plan juridique, quel est le cadre du dialogue social ?** (cf. site du Ministère du travail)

Le **décret n° 2020-508 du 2 mai 2020** adaptant temporairement les délais relatifs à la consultation et l'information du comité social et économique afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19 est paru au Journal Officiel le dimanche 3 mai.

Les délais d'information consultation :

- en l'absence d'intervention d'un expert : 8 jours
- en cas d'intervention d'un expert : 12 jours pour le comité central et 11 jours pour les autres comités
- en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises se déroulant à la fois au niveau du comité central et d'un ou plusieurs comités d'établissement : 12 jours
- délai minimal entre la transmission de l'avis de chaque comité d'établissement au comité central et la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif : 1 jour



## Annexes – principes de préventions des risques professionnels

---

### ❖ Neuf grands principes énoncés dans le Code du travail (art. L4121-2) et quelques exemples d'interprétation actuelle

1. Éviter les risques (supprimer le danger)  
*Impossible de supprimer le virus, donc il faut limiter l'exposition (télétravail)*
2. Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités (afin de mesurer leur importance, de prioriser les actions)  
*Identifier les endroits et les situations où l'exposition est la plus forte*
3. Combattre les risques à la source (la prévention le plus en amont possible)  
*Maintenir une distance (avec un client), sinon aménager le poste avec une barrière protectrice*
4. Adapter le travail à l'Homme (et non pas le contraire)  
*Différer les échanges clients*
5. Tenir compte de l'évolution de la technique (utiliser les innovations techniques ou organisationnelles)  
*Visio-conférences, e-mails, tous les outils de travail à distance*
6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui l'est moins  
*Transformer des contacts physiques en contacts à distance*
7. Planifier la prévention (l'organiser, la suivre et l'évaluer)  
*Avoir un plan avec des niveaux de prévention, échanger avec les salariés pour voir si ça fonctionne*
8. Prendre des mesures de protection collective (les solutions individuelles viennent après)
9. Donner les instructions appropriées aux salariés (former et informer)  
*Rappeler les gestes barrières, l'utilisation d'un masque, communiquer régulièrement*

## Annexes – Protocole national de déconfinement pour les entreprises publié par le ministère du travail

---

### ❖ **Le ministère du travail a publié un protocole pour aider les entreprises à organiser la reprise d'activité. Il vient en complément des 48 guides métiers déjà disponibles**

Le protocole national est divisé en 7 parties et fournit des précisions sur :

- les recommandations à observer dans les espaces ouverts ;
- la gestion des flux ;
- les équipements de protection individuelle ;
- les tests de dépistage ;
- le protocole de prise en charge d'une personne symptomatique et de ses contacts rapprochés ;
- la prise de température ;
- le nettoyage et à désinfection des locaux.

Ce protocole insiste sur les mesures organisationnelles qui figurent parmi les mesures de protection collective. Elles intègrent le télétravail qui doit être mis en place dans les entreprises quand cela est possible. Le protocole aborde le cas dans lequel la présence des salariés sur les lieux de travail est requise et préconise la mise en place de précautions permettant de limiter les risques d'affluence et de concentration des personnels.

Il précise que les mesures de protection individuelle (port d'un masque) doivent être instaurées lorsque les mesures de protection collective ne sont pas suffisantes.

Il ne recommande pas le contrôle de température à l'entrée des établissements. Ce contrôle ne peut être obligatoire et peut être refusé par le salarié. Concernant les tests de dépistage, il n'autorise pas les campagnes de dépistage organisées par les entreprises pour leurs salariés.

## Annexes – Protocole national de déconfinement pour les entreprises publié par le ministère du travail

---



La remarque majeure qui peut être faite sur ce protocole est qu'il ne tient pas compte de l'analyse de l'activité et de la singularité des situations de travail.

La mise en œuvre des recommandations et principes proposés dans ce protocole nécessitera des ajustements en fonction du secteur d'activité, de l'entreprise et des métiers pour lesquels il s'appliquera.

*À titre illustratif, les 4 m<sup>2</sup> ne peuvent être une règle absolue car selon que l'on soit brancardier, manutentionnaire, conducteur de ligne, comptable ou commercial... leur usage ne sera pas le même.*

## Annexes – sources d’information

---

- ❖ INRS – COVID-19 et prévention en entreprise  
Mesures d’hygiène, obligations légales, télétravail en situation exceptionnelle  
<http://www.inrs.fr/risques/covid19/ce-qu-il-faut-retenir.html>
- ❖ INRS – COVID-19 : le Ministère du Travail publie des fiches conseils pour les salariés et les employeurs  
Fiches conseils pour différents secteurs d’activité  
<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protoger-les-travailleurs/article/fiches-conseils-metiers-et-guides-pour-les-salaries-et-les-employeurs>
- ❖ ANACT – organisation du télétravail  
<https://www.anact.fr/adopter-le-teletravail-guide-pratique-destination-des-employeurs-et-des-salaries-du-territoire-de-la>
- ❖ Prévention BTP - Guide de préconisations de sécurité sanitaire pour la continuité des activités de la construction-Covid-19  
Le BTP est un des secteurs d’activité ayant anticipé le plus la réflexion concernant la poursuite d’activité en situation de crise sanitaire. Plusieurs principes et pratiques peuvent être transposés à d’autres secteurs d’activité.  
<https://www.preventionbtp.fr/Documentation/Explorer-par-produit/Information/Ouvrages/Guide-de-preconisations-de-securite-sanitaire-pour-la-continuite-des-activites-de-la-construction-Covid-19>
- ❖ Ministère du travail – mesures de protection pour les travailleurs, 48 guides métier  
<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protoger-les-travailleurs/>
- ❖ INRS – principes de prévention des risques  
<http://www.inrs.fr/demarche/principes-generaux/introduction.html>
- ❖ Légifrance – ordonnance 2020-460 (article 9, en attente d’un décret du Conseil d’Etat)  
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041814572&categorieLien=id>

## L'équipe ARETE

---

Nous sommes à votre disposition pour vous accompagner,  
vous pouvez nous contacter par téléphone et/ou par mail.

**3-5 rue de Metz**

**75010 Paris**

**01 40 22 12 12**

**[contact@arete.fr](mailto:contact@arete.fr)**