

Guide de bonnes pratiques pour la sécurisation de l'activité économique et la protection de la santé et la sécurité des travailleurs dans le contexte de pandémie du COVID-19

Notre pays traverse actuellement une crise sanitaire sans précédent, en raison de la pandémie de covid-19. Afin d'endiguer cette pandémie sur le territoire français, le Gouvernement a pris des mesures exceptionnelles. Il définit par ailleurs les règles de santé et de sécurité applicables à l'ensemble de la population et, par conséquent, aux acteurs économiques.

Ces mesures ont un impact sur la vie économique et sociale de notre pays. Toutefois, elles n'ont pas pour objet de suspendre systématiquement l'activité des entreprises, mais seulement les activités des établissements visés expressément par une interdiction d'ouverture. Pour ces dernières, et pour les entreprises qui subissent une baisse d'activité, les conditions de recours au dispositif d'activité partielle sont largement améliorées et simplifiées.

Il est vital pour notre économie, le maintien et le développement de l'emploi que toutes les autres entreprises poursuivent leur activité, dans le respect de la santé et de la sécurité des salariés, sans recourir systématiquement au chômage partiel dès lors que l'activité peut être maintenue.

Pour ce faire, pour la CFDT, les entreprises doivent privilégier un dialogue social de qualité avec les organisations syndicales et les représentants du personnel permettant d'élaborer un plan de continuité des activités (PCA) et par conséquent de mettre en place les moyens de protection adaptés pour les travailleurs, ceci, afin d'assurer la continuité des activités et la sécurité des travailleurs, conformément aux préconisations édictées par les pouvoirs publics et le présent guide de bonnes pratiques.

Cela est primordial pour sauvegarder les conditions de continuité et de relance de l'économie au terme de la crise.

Pour ce faire, conformément aux préconisations des pouvoirs publics, le recours au télétravail doit être organisé pour tous les salariés dont l'emploi le permet. Par ailleurs, les salariés dont l'emploi ne permet pas le télétravail, et dont le maintien en activité est impossible (notamment les parents d'enfant de moins de 16 ans, les salariés fragiles tel que défini par la réglementation, les salariés visés par une mesure de quarantaine, etc.), peuvent bénéficier d'un arrêt de travail à titre exceptionnel, dans les conditions prévues par le Gouvernement.

Tous les autres salariés des entreprises dont l'activité perdure doivent se rendre sur leur lieu de travail dans des conditions de sécurité et de préservation de leur santé, adaptées à la situation exceptionnelle que nous traversons.

Dans ce contexte, pour la CFDT, les principes fondamentaux du présent guide de bonnes pratiques doivent prévaloir pour maintenir la vie économique du pays, dans le respect des conditions d'hygiène, de santé et de sécurité indispensables pour les salariés et visant à limiter la propagation du COVID-19. Ces principes fondamentaux reposent sur les dispositions légales et réglementaires, ainsi que l'ensemble des mesures adoptées par les pouvoirs publics, qui ont vocation à évoluer.

Dans cette période de crise sanitaire, le présent guide de bonnes pratiques a pour objet de rappeler les principes fondamentaux qui doivent présider à l'organisation de l'activité et des relations de travail pour les emplois ne permettant pas le recours au télétravail. Du respect de ces principes fondamentaux dépendront les conditions du rebond de l'après-crise tant du point de vue des travailleurs (santé et sécurité), que de celui de l'outil productif (mobilisation et maintien en état) ou des relations sociales.

Ces principes concernent deux enjeux majeurs :

1. la mise en place des conditions d'hygiène, de santé et de sécurité adaptées sur le lieu de travail ;
2. l'organisation adaptée du travail, du temps de travail et du dialogue social.

1. La mise en place des conditions d'hygiène et de sécurité adaptées sur le lieu de travail

Le présent guide de bonnes pratiques rappelle les règles à suivre par l'employeur et les salariés en matière d'hygiène, de sécurité sur le lieu de travail dans le contexte exceptionnel que nous connaissons visant à limiter la propagation du COVID-19.

1.1 Information

L'entreprise, par les méthodes les plus appropriées et les plus efficaces, informe tous les salariés et toute personne qui entre dans l'entreprise des comportements à adopter, en mettant à disposition par tous les moyens et/ou en affichant à l'entrée et dans les endroits les plus visibles des locaux de l'entreprise, les informations communiquées par le Gouvernement et les autorités sanitaires, et leur application dans l'entreprise et si besoin, les explicite.

1.2 Conditions d'entrée et de circulation dans l'entreprise

L'employeur informe à l'avance le personnel, et ceux qui ont l'intention d'entrer dans l'entreprise, de l'interdiction d'accès à ceux qui, au cours des 14 derniers jours, ont été en contact avec des personnes ayant été testées positives au COVID-19.

Chaque salarié doit s'assurer, avant de se rendre sur son lieu de travail, qu'il ne présente pas de manière manifeste de symptômes du COVID-19, et tout particulièrement de la fièvre.

L'échelonnement des entrées/sorties est encouragé afin d'éviter au maximum les contacts dans les espaces communs (notamment les entrées, les vestiaires, les lieux de restauration, les sanitaires). Dans la mesure du possible, il est nécessaire de

prévoir une porte d'entrée et une porte de sortie différente de ces locaux. Aussi, le plan de circulation dans l'entreprise peut être modifié.

Les modalités d'accès à l'entreprise des fournisseurs externes tiennent compte des dispositions particulières éventuellement mises en œuvre par l'employeur, des recommandations du Gouvernement et des autorités sanitaires, afin de prévenir toute propagation du COVID-19.

L'accès aux espaces communs doit être limité au maximum, et conditionné au respect d'une distance de sécurité d'au moins un mètre entre les personnes qui les occupent.

1.3 Consignes d'hygiène personnelle

Il est obligatoire que les personnes présentes dans l'entreprise prennent toutes les précautions d'hygiène. Il est recommandé de se laver fréquemment les mains avec de l'eau et du savon, selon les préconisations des autorités sanitaires.

Pour ce faire, l'entreprise met à disposition des agents nettoyants adaptés et des essuie-mains jetables à usage unique.

L'usage de gants fait l'objet d'une information complémentaire afin que les travailleurs ne portent pas leurs mains gantées à leur visage et qu'un lavage de mains soit systématique après le retrait des gants.

L'entreprise permet, dans le respect des conditions d'entrée et de circulation qui ont été fixées dans l'entreprise, l'accès à ses installations sanitaires en particulier aux fournisseurs externes qui n'ont pas la possibilité de se laver les mains autrement, et notamment s'ils ne sont pas équipés de gel hydroalcoolique.

1.4 Nettoyage et assainissement des lieux de travail

L'entreprise assure le nettoyage quotidien des locaux, des environnements, des postes de travail et des espaces communs, conformément aux préconisations des pouvoirs publics y compris poignées de portes, mains courantes et interrupteurs.

A la suite de la découverte de la présence d'une personne atteinte de COVID-19 à l'intérieur des locaux de l'entreprise, ceux-ci sont nettoyés et assainis conformément à la réglementation en vigueur.

Le nettoyage de fin de service et la désinfection des postes de travail avec des produits appropriés doivent être garantis dans les locaux de l'entreprise.

L'entreprise peut organiser des opérations spécifiques de nettoyage et de désinfection, en fonction de l'évolution des exigences sanitaires ou des cas avérés de COVID-19.

1.5 Equipements de protection individuelle visant à la lutter contre la propagation du COVID-19

Dans les conditions définies par le Gouvernement et les autorités sanitaires, les salariés exposés dans le cadre de leurs fonctions à un risque de contamination au COVID-19 sont dotés d'équipements de protection individuelle spécifiques et adaptés. L'entreprise s'assure de la mise à disposition et de la distribution de ces équipements nécessaires et fournit les informations indispensables à leur utilisation optimale.

1.6 Organisation adaptée du travail dans l'entreprise

L'organisation du travail retenue est celle contenue dans le plan de continuité d'activité de l'entreprise, le dialogue social ayant été privilégié pour l'élaboration de celui-ci. Elle prend en considération l'ensemble des éléments ayant trait au mode de fonctionnement « dégradé » de l'entreprise du fait de l'absence de certains travailleurs, de l'application et des possibilités d'application des mesures de protection individuelle et collective des travailleurs, et des aléas relatifs à l'approvisionnement en matière première et à la production.

Des informations précises et explicites sont fournies par l'employeur afin de permettre aux travailleurs de s'approprier les raisons, le sens et les modalités de l'adaptation de l'organisation du travail. Le management de l'entreprise est mobilisé en ce sens. C'est à ces conditions que la mobilisation des travailleurs sera efficace durant la période de crise sanitaire et à l'issue de celle-ci.

Dans la mesure du possible, les entreprises mettent en place un plan de roulement pour les travailleurs dans le but de réduire au maximum les contacts et de créer des équipes autonomes, distinctes et reconnaissables.

L'évaluation des risques est actualisée et formalisée au regard des préconisations des autorités sanitaires et en fonction des modifications d'organisation du travail retenues dans l'entreprise ainsi que de leurs conséquences sur la santé et la sécurité des travailleurs.

1.7 Déplacements internes, réunions, événements internes et formation

Les déplacements à l'intérieur du site de l'entreprise doivent être limités au nécessaire et conformes aux instructions de l'entreprise.

Les réunions en présentiel ne sont pas recommandées. Si elles sont caractérisées par la nécessité et l'urgence, s'il est impossible de se connecter à distance, la participation nécessaire doit être réduite au maximum et, dans tous les cas, la distance interpersonnelle minimale d'un mètre doit être garantie. Les réunions par les moyens numériques (visioconférences, conférences téléphoniques...) sont à privilégier.

1.8 Gestion d'une personne symptomatique dans l'entreprise

Si une personne présente dans l'entreprise développe les symptômes identifiés par les autorités sanitaires comme liés à la pandémie de COVID-19, elle doit immédiatement le signaler à l'employeur, qui la renvoie à son domicile.

Conformément aux préconisations du Gouvernement, en cas de symptômes graves, l'employeur doit contacter le 15.

Dès lors que l'entreprise est dotée d'un CSE, les représentants du personnel, -sont informés de cette situation.

1.9 Permanence de la médecine du travail

L'employeur et le salarié doivent continuer à pouvoir bénéficier d'un contact avec les services de santé au travail : suivi de l'état de santé des salariés et relais des mesures de prévention tels que prévu dans l'instruction DGT-SST-COVID 19 du 17 mars 2020.

Les services de santé au travail et le médecin du travail ont un rôle de conseil et d'accompagnement de l'entreprise (employeur, salariés et leurs représentants) dans l'actualisation de l'évaluation des risques et dans les mesures à mettre en place à titre individuel ou collectif.

2. Une organisation du travail, du temps de travail et du dialogue social adaptée

Au vu des circonstances exceptionnelles, il est nécessaire d'adapter temporairement les règles relatives à l'organisation du travail, à la durée du travail et au dialogue social pour permettre aux entreprises et aux travailleurs de faire face à d'importantes fluctuations d'activité générées par la crise sanitaire.

Les différents secteurs professionnels peuvent être confrontés pour les uns à une sur-sollicitation et une suractivité dans la période, notamment les secteurs essentiels au maintien d'une vie sociale ou à la lutte contre le covid-19 et à sa propagation, et pour les autres à une sous-activité voire un arrêt total de celle-ci sur décision des pouvoirs publics. Les adaptations devront tenir compte de ces différentes situations et par conséquent des différents secteurs d'activité.

Ces adaptations font l'objet d'un dialogue économique et social de qualité entre les employeurs et les organisations syndicales, les représentants des salariés et les institutions représentatives du personnel dans les branches, les entreprises, et, le cas échéant, au niveau des commissions paritaires régionales, pour tenir compte des réalités économiques et sociales de leur mise en œuvre, et des contreparties nécessaires à discuter. Un accord collectif doit être recherché par rapport à toute offre de mise en œuvre de ces ajustements.

Pendant la période de gestion de la crise sanitaire, l'ensemble des mesures prises dans le cadre de la loi d'urgence sanitaire doivent systématiquement faire l'objet d'un dialogue économique et social dans le cadre des CSE. Les accords de branches et d'entreprises doivent également encadrer ces mesures. Pour ce faire, la visioconférence est souvent, le seul moyen, à l'heure actuelle pour ce faire.

A ce titre, la Visioconférence, actuellement uniquement prévue pour les Informations-Consultations des IRP, doit également être privilégiée par les négociateurs d'accords. Ceci, uniquement pendant la période de confinement.

Dans cette optique, les modalités qui existent déjà pour les visioconférences du CSE doivent également s'appliquer de façon temporaire pour les négociateurs d'accords.

En tout état de cause, ces adaptations feront à minima l'objet d'une information / consultation des instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent.

Ces adaptations peuvent notamment concerner, dans le respect des mesures adoptées par le Gouvernement, notamment par voie d'ordonnance :

- les règles de fixation des congés ;
- les règles relatives aux durées de travail ;
- les règles relatives aux repos ;
- les règles relatives aux heures supplémentaires ;

- les règles relatives aux consultations du CSE, notamment pour faciliter les consultations moins formelles et plus rapides. Les informations précises et écrites doivent cependant être fournies. L'assouplissement des délais de consultations doit être accompagné d'un assouplissement des modalités de recours à l'expert financé pour ce faire à 100% par l'employeur. L'avis du CSE sera demandé sur les modalités et moyens de l'adaptation des consultations.

Les choix ainsi fait doivent être portés à la connaissance de la DIRECCTE et encadrés dans le temps.

Ces adaptations auront cours sur un temps réduit correspondant à la gestion de la crise sanitaire. Un nouveau guide de bonnes pratiques sera élaboré pour permettre la sortie de crise, la relance de l'activité économique et un retour à la normale. Devront être intégrées des contreparties pour les travailleurs au regard des efforts fournis. Elles prendront en compte l'amélioration de leurs conditions de travail et la reconnaissance de leur participation à cette période de crise.