

FICHE PRATIQUE

PUBLIC ET PRIVÉ



CORONAVIRUS-COVID-19

FACE AU COVID-19 : QUE FAIRE ?

Le virus identifié en Chine en décembre 2019 est un nouveau coronavirus qui provoque une infection respiratoire appelée **COVID-19** (Corona Virus Disease).

Les symptômes de la maladie peuvent apparaître **jusqu'à 14 jours** après un contact avec une personne malade et se manifestent par de la fièvre, de la toux ou des difficultés respiratoires.

Une personne qui ne présente aucun des symptômes de la maladie n'est pas contagieuse. **Le covid-19 peut se transmettre d'homme à homme par voie respiratoire dans le cadre d'un contact rapproché et prolongé.**

Le virus peut survivre quelques heures voire quelques jours dans l'environnement.

ZOOM les conséquences sur la prise en charge des salariés et la prévention des risques en milieu professionnel

Des mesures spécifiques doivent être prises par l'employeur pour prendre en charge les salariés qui reviennent de pays ou zones à risque et protéger leurs collègues. **Le CSE joue un rôle important** dans ces situations de crises. Il veille notamment à ce que des mesures de prévention et de protection, adaptées à la situation, soient mises en œuvre.





LE RÔLE DE L'UNSA : UN SYNDICALISME DE SERVICE ET UTILE AU QUOTIDIEN !

Le représentant UNSA doit **alerter l'employeur** sur les mesures à prendre dans l'entreprise pour contenir et prévenir le covid-19 et **accompagner le salarié dans ses démarches**.

Si un salarié revient d'une zone dite à risque ou d'une zone à foyer d'infection, il doit :

- Prévenir son employeur,
- Surveiller sa température 2 fois par jour,
- Surveiller l'apparition de symptômes,
- Respecter les mesures habituelles d'hygiène, notamment se laver fréquemment les mains avec du savon ou les désinfecter avec une solution hydro-alcoolique,
- Éviter les contacts proches (réunions, etc.),
- Éviter tout contact avec les personnes fragiles (femmes enceintes, personnes âgées, etc.),
- Éviter toute sortie non indispensable.
- En cas de signes d'infection respiratoire dans les 14 jours suivant le retour : contacter le 15.

Dans le cadre de son obligation de santé et de sécurité vis-à-vis des salariés **l'employeur peut demander au salarié de télétravailler ou aménager son poste de travail**. Il peut prendre d'autres mesures générales comme la diffusion de consignes sanitaires à l'ensemble du personnel.

D'ores et déjà l'UNSA demande à ses élus et représentants syndicaux de prendre attache auprès de leur Direction pour mettre en place les mesures adaptées à la situation de l'entreprise que ce soit en matière de santé, d'organisation du travail ou de plan de continuité d'activité.

A ce titre vous trouverez notamment dans cette fiche pratique, des éléments sur le rôle du CSE, des exemples de recommandations, et un point de situation pour la fonction publique.

Le rôle du CSE dans les situations de crise

a) Information et consultation du CSE

Le CSE a pour mission de promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle ainsi que sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

C'est le cas pour :

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

Avant de prendre des mesures, **l'employeur doit avoir recueilli l'avis du CSE.**

Le CSE doit être informé de la tenue de la réunion au cours de laquelle il sera consulté au moins trois jours à l'avance.

Si l'employeur ne convoque pas de CSE sur cette question, le comité peut être réuni à la demande motivée de deux de ses membres, sur des sujets relevant de la santé, la sécurité ou des conditions de travail.

Quelles mesures faut-il négocier avec l'employeur ?

Les représentants des salariés doivent négocier la mise en place de mesures spécifiques telles que :

- Recours au télétravail y compris en l'absence d'accord (il faut alors prévoir que l'employeur informe le salarié par écrit),
- Mise en place de visioconférences ou conf'call en remplacement des réunions physiques,
- Distributions de gel hydro-alcoolique,
- Port de gants et de masques pour les salariés exposés à un contact rapproché avec du public,
- Mise en place et/ou mise à jour du plan de continuité de l'activité,
- Limitation des déplacements professionnels,
- Diffusion de consignes sanitaires, etc.

Dans tous les cas, quelle que soit la situation dans l'entreprise, **il est primordial que les représentants du personnel abordent et organisent** rapidement, avec l'employeur, **les modalités d'organisation du travail** à mettre en place en cas d'exposition au virus, y compris en cas de baisse d'activité.

b) Le droit d'alerte du CSE

Si un membre du CSE constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un salarié qui a fait jouer son droit de retrait, **il en avise immédiatement l'employeur** ou son représentant et consigne cet avis par écrit sur un registre prévu à cet effet.

Il est alors fait application de la procédure prévue aux articles L. 4132-2 et suivants du code du travail.

Là encore, l'employeur doit consulter le comité social et économique en cas de modification importante de l'organisation du travail (article L.2312-8 du code du travail). Le recours à la visioconférence est encouragé si nécessaire pour éviter les contacts physiques et si l'urgence l'exige, **l'employeur peut prendre des mesures conservatoires avant d'avoir effectué la consultation.**



Le document unique d'évaluation des risques devra également être modifié dans des délais raisonnables.

Pour les fonctionnaires :

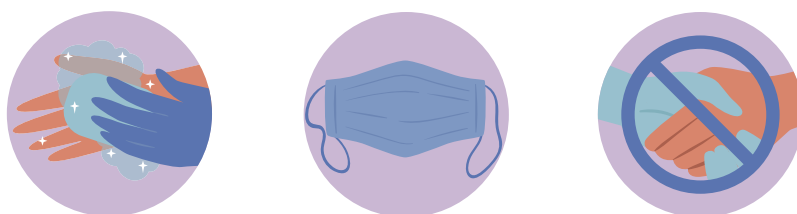
La DGAFP a transmis aux ministères, collectivités et établissements de santé une note qui :

- Précise qu'il est **souhaitable de favoriser le télétravail** pour les agents contraints de rester à leur domicile,
- Recommande d'accorder aux fonctionnaires **une ASA** (autorisation spéciale d'absence) **en cas de suspicion de maladie contagieuse** pour eux mêmes ou **pour l'un de leurs proches ou encore pour garder un enfant placé à l'isolement**. Ce dispositif est protecteur des droits des agents (intégralité de la rémunération, maintien des droits à pension et à avancement),
- Rappelle l'instruction ministérielle n°7 du 23 mars 1950 qui permet à un fonctionnaire "cohabitant avec une personne atteinte de maladie contagieuse" de bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence s'applique,
- Annonce qu'une circulaire serait en cours de rédaction.

Le gouvernement a indiqué que les fonctionnaires qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile et se trouvent dans l'impossibilité de travailler peuvent bénéficier, au titre de cet arrêt de travail, des **indemnités journalières sans jour de carence comme pour les salariés du privé**.

L'UNSA Fonction Publique a demandé au gouvernement d'adresser rapidement un message clair et explicite aux agents publics sur leurs droits et sur leur protection.

Il est par ailleurs recommandé de **demander la tenue d'un CHSCT** pour s'assurer que des mesures de protections adaptées à chaque situation, et évolutives, soient prises par l'employeur public.



Rappel sur les conditions d'exercice du droit de retrait

a) Les conditions d'exercice d'un droit de retrait par un salarié

En vertu des articles L. 4131-1 et suivants du code du travail, un travailleur peut se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle représente un **danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé**. Il doit alerter l'employeur de cette situation. Il s'agit d'un droit individuel et subjectif.

L'appréciation un "danger grave et imminent" relève, le cas échéant, du juge qui vérifie le caractère raisonnable du motif. En situation de crise, le ministère du travail s'est déjà prononcé sur l'exercice du droit de retrait (cf. circulaire DGT N° 2007/18 du 18/12/2007 et circulaire DGT 2009/16 du 03/07/2009).

Le droit de retrait doit être exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent (article L. 4132-1 du code du travail). Cela implique qu'il ne peut s'effectuer si le risque concerne des personnes extérieures à l'entreprise, notamment des usagers (circulaire DFT n°93/15 du 26 mars 1993).

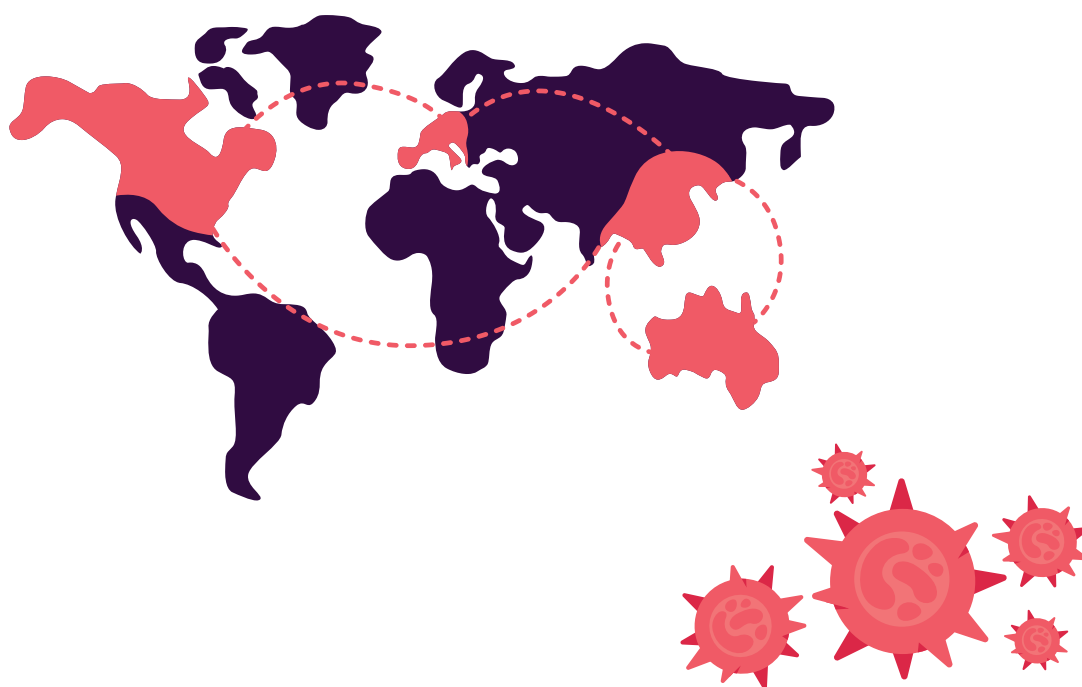
En situation de crise, les possibilités de recours à l'exercice du droit de retrait sont fortement limitées dès lors que l'employeur a pris les mesures de prévention et de protection nécessaires, conformément aux recommandations du gouvernement (<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>), sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux.

ZOOM ...peut-on exercer un droit de retrait si l'employeur demande au salarié de se déplacer vers une zone à risque ?

L'employeur doit suivre les recommandations du gouvernement actualisées et consultables : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>. Les zones à risque évoluent et sont indiquées sur ce site. Les voyages dans les zones à risque sont déconseillés.

En cas de déplacement impératif il convient de se référer aux consignes décrites sur le site. Si les recommandations du gouvernement ne sont pas suivies, et sous réserve de l'appréciation des tribunaux, le salarié peut exercer son droit de retrait.

Dans les entreprises concernées, les représentants UNSA doivent donc aborder et négocier la question des déplacements avec l'employeur.



Pour en savoir plus : FAQ coronavirus entreprises et salariés

Le **site internet du gouvernement** présente les mesures prises sur le territoire national pour faire face au Coronavirus, ainsi qu'une série de conseils et une foire aux questions sur l'épidémie.

Un numéro vert répond par ailleurs à vos questions sur le coronavirus de 9 h à 19 h sept jours sur sept : **0 800 130 000**

Vous êtes également invité à consulter la FAQ mise à disposition par le ministère de la santé (questions réponses pour les salariés et les entreprises) jointe à la présente fiche, ainsi que les notes de la DGAFP pour les représentants UNSA de la fonction publique.

Coronavirus COVID-19

Vous avez des questions sur le coronavirus ?

Plateforme téléphonique d'information :
0 800 130 000 (appel gratuit)

En cas de fièvre, toux, difficultés à respirer, au retour d'une zone touchée par le virus, composez le 15



POUR ALLER PLUS LOIN LES REVENDEICATIONS DE L'UNSA



L'UNSA revendique la suppression des jours de carence qui peuvent conduire à un retard aux soins pour les salariés et pénalisent financièrement les salariés malades, et ce en dehors même de toute situation épidémique.

L'UNSA revendique de CSST obligatoire dans toutes les entreprises disposant d'un CSE.

Document réalisé par le secteur **Protection Sociale et Santé au Travail** de l'UNSA.

protection.social@unsa.org

NOTES



 www.unsa.org

 @UNSA.Officiel

 @UNSA_officiel

 UNSA Officiel

 01 48 18 88 00

 21 rue Jules FERRY - 93177 - Bagnolet cedex