

Fiche pratique Santé travail pendant la crise sanitaire

FICHE 1

➔ Quel exercice du mandat en période de crise sanitaire ?

Le contexte :

De nombreux chefs d'entreprises et responsables d'administrations franchissent le pas d'attaquer les droits syndicaux ou de représentation du personnel en mettant cela sur le dos de la crise sanitaire et de la **nécessité d'évacuer à leurs yeux les activités syndicales des élus**, « évidemment » non essentielles.

Non seulement cette crise sanitaire exige encore davantage de défendre les travailleurs, sommés de s'exposer sur les lieux de travail mais elle est doublée d'une crise économique sans précédent qui exige aussi de ne pas abandonner le terrain. Sur la crise économique elle touche certes certaines des entreprises de la chimie, **mais d'autres s'en sortent très bien.**

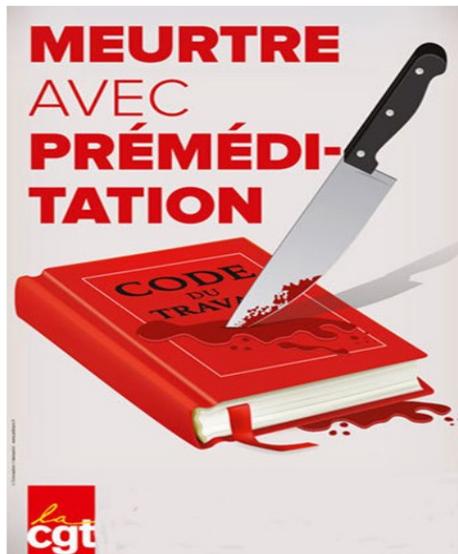
Pour exemple SANOFI qui n'a jamais autant produit, Air Liquide qui vend son oxygène médical en quantité jamais atteinte... La justification économique est donc à mesurée suivant les entreprises.

Ce que dit la loi :

Une caractéristique de la disparition des DP et du CHSCT est de confier à tous les représentants du personnel au CSE des missions en santé au travail « *contribuer à la promotion de la santé et la sécurité et des conditions de travail...enquête en cas de danger grave et imminent, d'accident du travail, de maladie professionnelle...effectuer des inspections en matière de santé, sécurité...* ».

Cette mission perdure même si il y a une Commission Santé Sécurité Condition de Travail au sein du CSE.

Pour ce qui est des représentants syndicaux ou délégués syndicaux : D'une part, ils sont souvent membres du CSE, d'autre part « *ils concourent à la défense des intérêts matériels et moraux ...* ». La santé en fait évidemment partie.



Ce que n'ont pas fait les ordonnances :

L'ordonnance sur le code du travail attaque de biais la tenue des réunions de CSE et des informations/consultations.

Par contre, elle se garde de s'en prendre aux missions et aux moyens des représentants du personnel.

On peut noter aussi que du fait de l'impossibilité d'organiser les élections à l'échéance prévue dans cette période, l'ordonnance dit **que les mandats sont prolongés**. Donc les droits et les moyens sont bien là. Pour résumer, on peut constater qu'il n'y a aucune restriction, **réglementairement parlant.**

Les circonstances exceptionnelles :

« **La pire crise depuis un siècle... nous sommes en guerre...** », Les dispositions exceptionnelles prises dans les entreprises, sont à mettre en avant dans l'argumentation **pour justifier d'une activité des représentants du personnel exceptionnelle.**

FICHE 1 suite:

➔ Quel exercice du mandat en période de crise sanitaire ?

Les obligations de l'employeur :

➔ Sur les équipements :

Les représentants du personnel doivent être protégés avec le matériel nécessaire. Il est judicieux de formaliser cette exigence et un refus éventuel. Comme par exemple, **s'il y a des cadres qui circulent partout avec équipement et justificatif, utiliser l'analogie.** Il ne peut pas y avoir deux poids deux mesures.

➔ Sur la liberté de circulation :

Rappel du L2315-14 : Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus de la délégation du personnel du comité social et économique et les représentants syndicaux au comité peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission....

Un article identique existe pour les délégués syndicaux (L2143-20). Pour ce qui est des RS, l'article L2142-1-1 dit qu'ils ont cette même prérogative. **L'absence de moyens de fonctionner constitue un délit d'entrave.**

Quel justificatif à présenter lors d'un contrôle de police ?

Le décret 293 du 23 mars, article 3, dit :

« Les personnes souhaitant bénéficier de l'une de ces exceptions doivent se munir, lors de leurs déplacements hors de leur domicile, d'un document leur permettant de justifier que le déplacement considéré entre dans le champ de l'une de ces exceptions. »

Le document en question n'est pas nécessaire-

ment un papier signé du patron.

On peut imaginer un papier du secrétaire du CSE, du secrétaire du CSSCT ou du secrétaire général du syndicat. **Il faut bien sur, leur rendre le plus officiel possible à grand coup de tampon affichant le nom de l'entreprise.**

Cela peut impressionner le flic de base et faire passer les contrôle mais gardons à l'esprit que notre syndicalisme de défense des intérêts des salariés et d'un changement de société n'est pas une activité professionnelle.

Cependant, malgré le zèle des policiers et gendarmes associé à des restrictions préfectorales nous devons continuer de défendre nos droits et libertés. Cela nous poussera à contester les PV avec toutes les chances de perdre devant cette justice de classe.

Le cas particulier du chômage partiel :

L'ordonnance 346 du 27 mars 2020 dit dans son article 6 que les salariés protégés peuvent aussi être mis en chômage partiel, dès lors que c'est le cas pour leur entreprise, établissement, service ou atelier.

Cet article est contestable car il y a confusion avec le temps de délégation qui n'est pas un temps de tenue du poste de l'atelier ou du service.

Retenons surtout que le mandat, lui ne peut pas être « partiel » et qu'il s'exerce y compris en dehors du temps de travail.

C'est encore une régression sociale qui va une nouvelle fois dans le sens de s'attaquer aux droits et libertés syndicales.

Même si Le salarié protégé doit donner son accord pour être mis en activité partielle son refus pourrait éventuellement devenir un motif de licenciement.