

DÉLÉGATION DU PERSONNEL ET COVID19

Durant les mesures de lutte contre le COVID-19, les délégations du personnel continuent à exercer leur mission générale de sauvegarde et de défense des intérêts du personnel de l'entreprise en matière de conditions de travail, de sécurité de l'emploi et de statut social.

Fonctionnement de la délégation

Durant l'état de crise, les délégués peuvent toujours se libérer pendant autant de temps qu'il est nécessaire à l'exercice de leurs fonctions : un employeur ne peut donc pas interdire aux délégués du personnel d'utiliser leur crédit d'heures et d'exercer leurs droits accordés par le Code du travail.

Le fait que l'entreprise bénéficie du régime de chômage partiel n'est pas un obstacle au maintien des fonctions de la délégation du personnel : la dispense de travail accordé par l'employeur n'a aucune conséquence sur l'exercice du mandat de délégué du personnel.

En cas d'opposition patronale, l'employeur pourrait commettre le délit d'entrave au bon fonctionnement de la délégation du personnel.

La délégation du personnel dispose également de nombreux moyens d'actions au sein de l'entreprise pour remplir ses obligations et faire valoir ses droits :

- ♦ réunions de la délégation, réunions et entrevues

avec le personnel ;

- ♦ libre circulation dans l'entreprise, organisation de permanences ;
- ♦ accès aux moyens de communication internes et externes disponibles (intranet, support papier, etc...)

À noter que dans le contexte de crise sanitaire, la délégation du personnel est astreinte au respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, ce qui inclut les règles de santé et sécurité établies dans le cadre de la lutte contre le COVID-19.

Afin de contribuer à l'effort collectif de lutte contre la propagation du virus, il est donc recommandé de limiter ces démarches au strict nécessaire et de recourir à des moyens de télécommunication respectant les consignes de sécurité sanitaire pour contacter les salariés.

Compétence d'information et de consultation

Information et consultation dans toutes les entreprises

Dans le cadre de la lutte contre le virus, la délégation doit être informée et consultée pour toutes les mesures mises en place. Cela va des équipements, en passant par les méthodes de travail, voire jusqu'aux réorganisations de la production.

Il en est de même pour les règles de sécurité et d'hygiène qui sont considérées comme relevant du



règlement intérieur.

Ainsi, la délégation du personnel a un droit à l'information, à la consultation et à la participation en matière de sécurité des lieux de travail, d'équipements de protection individuelle (masques, lunettes, gants, gel, etc.) et collective (écrans de protection, barrières, etc.) et a pour mission expresse :

- ♦ de rendre son avis sur l'élaboration ou la modification du règlement intérieur et de surveiller strictement son exécution de ce règlement ;
- ♦ de proposer des modifications au règlement intérieur ;
- ♦ de participer à la protection du travail et de son environnement ainsi qu'à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

La délégation du personnel doit être informée et consultée sur de nombreux points, dont notamment (liste non-exhaustive) :

- ♦ le recours au travail intérimaire ou au prêt de main-d'œuvre,
- ♦ la mise à disposition provisoire des salariés à d'autres employeurs,
- ♦ la prestation d'heures supplémentaires,
- ♦ le recours au chômage partiel.

Information et consultation en matière technique, économique et financière dans les entreprises d'au moins 150 salariés

Les délégations du personnel, dans les entreprises occupant pendant les 12 mois précédant le 1er jour du mois de l'affichage annonçant les élections au moins 150 salariés, bénéficient d'un droit à l'information et à la consultation dans les matières suivantes :

- ♦ l'installations de l'entreprise, équipement de travail et méthodes de travail
- ♦ la construction, la transformation ou l'extension des installations de production ou d'administration ;
- ♦ l'introduction, l'amélioration, le renouvellement ou la transformation de l'équipement ;
- ♦ l'introduction, l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des méthodes de travail et des procédés de production à l'exception des secrets de fabrication.

Le chef d'entreprise est tenu d'informer la délégation du personnel sur les incidences des mesures énumérées ci-avant sur les conditions et l'environnement du travail.

Compétence de codécision

Dans les entreprises de 150 salariés ou plus, la plupart des mesures que l'employeur introduit sont soumises à la codécision, c'est-à-dire que l'accord de la délégation est indispensable à la prise de décision de l'employeur.

Dans le contexte du COVID19, il en est ainsi pour :

- ♦ l'introduction ou la modification de mesures concernant la santé et la sécurité des salariés ainsi que la prévention des maladies professionnelles ;
- ♦ l'établissement ou la modification du règlement intérieur compte tenu, le cas échéant, des conventions collectives en vigueur.

Sans accord de la délégation, la décision patronale n'est pas opposable aux salariés. Un salarié ne pourrait par exemple pas être sanctionné pour ne pas avoir respecté une instruction relevant du règlement intérieur.

Le non-respect des attributions de la délégation du personnel constitue également un délit d'entrave pouvant être puni d'une amende.


Délégué à la sécurité et santé

Depuis l'état de crise lié au COVID-19, l'importance du rôle du délégué à la sécurité s'est encore accentuée et il devra veiller particulièrement au respect par l'employeur des différentes recommandations des autorités sanitaires.

Droit à l'information et à la consultation

Le chef de l'entreprise est tenu de consulter et de renseigner le délégué à la sécurité et à la santé au sujet :

- ♦ de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé au travail, y compris ceux concernant les groupes de salariés à risques particuliers ;
- ♦ des mesures de protection à prendre et, si nécessaire, du matériel de protection à utiliser ;
- ♦ des déclarations à introduire auprès de l'Inspection



tion du travail et des mines sur les accidents de travail ;

- ◆ de toute action qui peut avoir des effets substantiels sur la sécurité et la santé ;
- ◆ de la nomination des salariés désignés pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise ;
- ◆ des mesures prises en matière de premiers secours, de lutte contre l'incendie et d'évacuation des salariés, des mesures nécessaires, adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise et/ou de l'établissement, et compte tenu d'autres personnes présentes ;
- ◆ des mesures destinées à organiser les relations nécessaires avec les services extérieurs, notamment en matière de premiers secours, d'assistance médicale d'urgence, de sauvetage et de lutte contre l'incendie ;
- ◆ du recours à la compétence dans l'entreprise, à des compétences extérieures à l'entreprise pour organiser des activités de protection et de prévention ;
- ◆ de la formation adéquate assurée à chaque salarié dans l'intérêt de sa santé et sa sécurité ;
- ◆ de l'évaluation des risques que les activités de l'entreprise peuvent avoir pour l'environnement pour autant que la santé ou les conditions de travail sont concernées ;
- ◆ des mesures prises en faveur de la protection de l'environnement, pour autant que la santé ou les conditions de travail des salariés sont concer-

nées.

Droit de faire des propositions

Le délégué à la sécurité et à la santé a le droit de demander à l'employeur qu'il prenne des mesures appropriées et de lui soumettre des propositions en ce sens, de façon à pallier tout risque pour les salariés ou à éliminer les sources de danger.

Tournées de contrôle

Chaque semaine, le délégué à la sécurité et à la santé, accompagné du chef de l'entreprise ou de son représentant peut effectuer au siège de l'entreprise et dans les chantiers ou autres lieux de travail à caractère temporaire de l'entreprise une tournée de contrôle.

Le responsable de l'entreprise qui fait l'objet de la tournée de contrôle et le responsable du service d'entretien assistent à la tournée de contrôle.

Relation avec l'Inspection du travail et des mines

Le personnel d'inspection et de contrôle de l'Inspection du travail et des mines a le droit de se faire accompagner, pendant ses tournées de service, par le délégué à la sécurité et à la santé ; de même, il peut se faire assister lors de l'instruction des accidents.