

ACTUALISER VOTRE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUERP)

Le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19 impose la mise en place de nouvelles mesures parmi lesquelles figurent l'évaluation des risques et la mise à jour de votre DUERP.

Tout dirigeant a donc l'obligation d'évaluer les risques encourus par ses salariés et de mettre à jour le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) de son entreprise.



Compte tenu de la situation sanitaire, il doit y intégrer les mesures nécessaires pour éviter au maximum le risque de contamination : information et sensibilisation, organisation du télétravail, réorganisation du travail et des flux pour respecter les règles de distanciation, gestion et suivi des installations d'aération/ventilation, moyens de protection (masques, écrans de séparation des postes de travail...), nettoyage et désinfection des locaux...

C'est de la responsabilité de l'employeur de veiller à l'adaptation constante de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances.

Les mesures de prévention qui découlent de l'actualisation du document unique d'évaluation des risques doivent être portées à la **connaissance des salariés**.

Attention à ne pas oublier d'associer les membres de votre Comité Social et Economique (CSE) dans la mise à jour de votre document unique !

ACTIVITE PARTIELLE : RENFORCEMENT DE L'INFORMATION DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE (CSE)



Depuis le 1er novembre 2020, les conditions d'information du CSE sur le dispositif d'activité partielle de longue durée sont modifiées.

Le CSE doit désormais être **informé périodiquement** des modalités de recours à l'activité partielle.

Pour rappel, tout employeur peut placer ses salariés en position d'activité partielle lorsque l'entreprise est contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité pour l'un des motifs suivants :

- Conjoncture économique ;
- Difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- Sinistres ou intempéries de caractère exceptionnel ;
- Transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Il doit adresser au préfet du département une demande préalable d'autorisation d'activité partielle.

Cette demande est accompagnée de **l'avis préalable du CSE**. Autrement dit, le dirigeant est désormais également tenu d'informer (et non de consulter) le CSE à l'échéance de chaque autorisation des conditions dans lesquelles l'activité partielle a été mise en œuvre.

DROIT DE RETRAIT DU SALARIE EN CAS DE DANGER GRAVE ET IMMINENT

Le droit de retrait consiste en la possibilité offerte à tout travailleur de quitter son poste de travail après en avoir averti sa hiérarchie :

- S'il a un motif raisonnable de penser qu'il se trouve exposé à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ;
- Ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection " l'exposant à un danger grave et imminent. "

Le danger imminent pourrait être caractérisé par la défaillance de l'employeur quant au respect des principes élémentaires en matière de prévention du COVID 19 et au refus de mettre en place le télétravail par exemple.



Dans le contexte du coronavirus, si l'employeur met en œuvre les recommandations du gouvernement, les conditions d'exercice du droit de retrait ne sont pas réunies sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux. En principe, le travailleur n'a pas alors un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

En revanche, **si ces recommandations ne sont pas suivies par l'employeur, alors le travailleur peut exercer son droit de retrait** jusqu'à ce que celles-ci soient mises en œuvre. Dans ce cas, **aucune sanction et aucune retenue de salaire ne peut être faite.**

LE CHIFFRE

8/10

8 entreprises sur 10 n'ont pas prévu de toucher aux primes annuelles !

Les salariés inquiets pour leur augmentation annuelle ne devraient pas avoir de soucis à se faire. En effet, malgré la crise économique engendrée par la pandémie du Covid-19, les entreprises prévoiraient de maintenir des enveloppes d'augmentations salariales en 2020 très comparables à celles prévues avant le mois de mars. C'est du moins l'information qui ressort de la nouvelle enquête du cabinet Willis Towers Watson.

Enquête réalisée par Le cabinet Willis Towers Watson.