



Marie-Odile Bonnet <marieodile.bonnet@gmail.com>

Fwd: Alerte DGI COVID 19 en date du 1er mars 2020

6 mars 2020 à 18:20

----- Forwarded message -----

De :
Date: ven. 6 mars 2020 à 15:18
Subject: Alerte DGI COVID 19 en date du 1er mars 2020
To:
Cc: martial.lamachia@gmail.com <martial.lamachia@gmail.com>

Madame,

Mon attention a été attirée sur l'alerte lancée par Monsieur LAMACHIA et concernant le 01 mars dernier sur le fondement de l'article L. 4131-2 du code du travail.

Or, à ma connaissance, aucune enquête immédiate n'a été organisée par la direction de l'entreprise avec Monsieur LAMACHIA. Je n'ai pas non plus connaissance que l'employeur ait prit les dispositions pour remédier aux dangers signalés.

Je vous rappelle que, selon l'article L. 4132-3 du code du travail, « *en cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, le comité social et économique [et non pas la CSSCT] est réuni d'urgence, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures* ».

N'ayant pas été informé de la convocation d'une telle réunion six jours après l'alerte lancée par Monsieur LAMACHIA, **je vous demande de procéder à l'organisation de cette dernière dans les plus brefs délais**, comme prévu à l'article L. 4132-2 du code du travail. **A défaut, la volonté de l'employeur d'apporter une entrave au bon fonctionnement du CSE serait caractérisée.**

Il importe de procéder aux remarques suivantes :

Le ministère du travail considère que les conditions d'exercice du droit de retrait ne sont pas réunies, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, dès lors que l'employeur met en œuvre les recommandations du gouvernement. Cela signifie-t-il qu'une situation de danger grave et imminent ne puisse juridiquement être constituée ?

S'agissant de l'exercice du droit de retrait, seuls les conseils des prud'hommes sont juridiquement compétents pour trancher, a posteriori, le fait de savoir si un salarié a un motif raisonnable de penser dans une situation qui présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Par ailleurs, l'employeur ne saurait être le seul juge de la mise en œuvre par lui-même des recommandations du gouvernement. Aucune disposition légale ne permet à un employeur d'écarter d'office une alerte formée par un

membre du CSE. Au contraire, le code du travail prévoit une procédure spécifique à suivre en cas de désaccord. C'est cette procédure qu'il convient d'appliquer.

En outre les recommandations du gouvernement sont évolutives et trouvent à s'appliquer de façon particulière en fonction de l'évolution de la propagation du virus. Il est donc nécessaire pour l'employeur de définir les moyens spécifiques (notamment au regard de son activité) de prévention, d'analyse des risques.

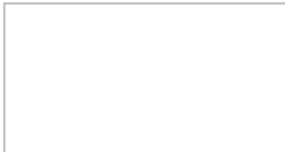
Il n'est donc pas possible d'exclure a priori la possibilité qu'une situation de danger grave et imminent soit caractérisée.

Je prends bonne note de l'engagement de la direction de Manpower IDF selon lequel « *au vu du contexte actuel de santé publique, il est également prévu lors de ces deux réunions [des CSSCT IDF ouest et est] de réaliser un point de situation sur les impacts du Coronavirus et les actions mises en place par Manpower France pour l'ensemble de ses salariés* ».

Cependant, force est de constater que ces réunions sont prévues les 16 et 19 mars, soit 16 et 19 jours après l'alerte lancée par Monsieur LAMACHIA. Elles concernent par ailleurs les seules CSSCT et non pas le CSE, tel que l'article L.4132-3 du code du travail le prévoit.

En conclusion, il vous appartient de convoquer le CSE dans les délais les plus courts afin de mettre en œuvre les dispositions de l'article L. 4132-3.

Veuillez recevoir, Madame, mes salutations,



Inspecteur du Travail
pour les entreprises de plus de 100 salariés

DIRECCTE d'Ile-de-France

Unité Départementale des Hauts-de-Seine

11 boulevard des Bouvets

92000 NANTERRE Cedex

<http://idf.direccte.gouv.fr>