

Flash infos

Chers abonnés,



Ce flash infos de « *dernière minute* » revient sur deux sujets d'actualité :

- La décision du Conseil constitutionnel sur le projet de loi sur la gestion de la crise sanitaire.
- La publication de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.



Nous vous informons que le service Juridique sera fermé à partir du 09 août. Nous aurons le plaisir de vous retrouver dès le 23 août à partir de 9h30 pour répondre à l'ensemble de vos demandes.

Toute l'équipe MyCSE vous souhaite de bonnes vacances !



Décision du Conseil constitutionnel sur l'extension du Passe Sanitaire

Le Conseil constitutionnel a rendu le 05 août 2021 sa décision concernant le projet de loi sur la gestion de la crise sanitaire. Les sages ont reconnu partiellement conforme ce projet de loi qui pourra être promulgué mais uniquement en ses dispositions validées par le Conseil constitutionnel.

Pour votre parfaite information, vous trouverez ci-dessous les principales mesures qui ont été validées par le Conseil :

- L'obligation vaccinale des professionnels de santé (les personnels non vaccinés ont jusqu'au 15 septembre 2021 pour le faire, ou jusqu'au 15 octobre 2021 s'ils ont déjà reçu une première dose de vaccin) ;
- L'extension du Passe Sanitaire, le Conseil indique que « *les mesures sont de nature à porter atteinte à la liberté constitutionnelle d'aller et venir. Néanmoins, compte tenu de la durée limitée du dispositif (jusqu'au 15 novembre 2021), de la circonscription du dispositif à un nombre limité de lieux et de l'objectif poursuivi par le gouvernement de protection de la santé, le Conseil juge que les dispositions contestées opèrent une conciliation équilibrée entre les exigences constitutionnelles précitées* » ;
- Les mesures relatives à la présentation du Passe sanitaire par les salariés en CDI et la faculté de l'employeur de procéder à la suspension du contrat de travail à défaut de présentation d'un tel Passe.

En revanche, le Conseil constitutionnel censure les dispositions de la loi organisant la rupture anticipée de certains contrats de travail et placement « automatique » à l'isolement. Le Conseil juge ces mesures contraires à la Constitution.

Le projet de loi prévoyait une suspension du contrat de travail pour les salariés couverts par l'obligation de présenter un Passe Sanitaire. Et si la situation perdure plus de trois jours, la personne serait convoquée pour un entretien afin d'examiner « les moyens de régulariser sa situation, notamment les possibilités d'affectation » sur un poste non soumis

à l'obligation du Passe. Le projet indiquait que la prolongation de cette situation ne serait pas considérée comme un motif de licenciement comme le prévoyait le projet de loi initial. Cependant, l'absence de présentation d'un Passe sanitaire pourra justifier la rupture anticipée des CDD et des contrats de travail temporaire. Le Conseil procède sur ce point à une censure. Le Conseil précise « s'agissant des mesures propres aux CDD et contrats de mission, que les mesures évoquées sont de nature à créer une différence de traitement entre les salariés selon la nature de leurs contrats qui est sans lien avec l'objectif poursuivi ».

L'article 4 du projet de loi prévoyait une obligation pour les personnes faisant l'objet d'un test positif à la COVID-19 de se placer à l'isolement pour une durée de 10 jours (avec une autorisation d'absence entre 10h et 12H ainsi qu'en cas d'urgence). Le projet précisait qu'un contrôle pouvait être opéré par des agents habilités et que la violation de cette obligation était sanctionnée d'une contravention de 5^{ème} classe. Le Conseil estime que ces mesures de privation de liberté ne sont pas nécessaires, adaptées et proportionnées.



Elus du CSE, partenaires sociaux : Un rôle réaffirmé dans la prévention de la santé au travail

Plus de doute, le CSE est consulté sur le DUERP !

La loi visant à renforcer la prévention en santé au travail a été définitivement adoptée par le Parlement le 23 juillet 2021 et publiée au JO le 3 août 2021. Cette loi assoie le rôle des représentants du personnel dans la prévention de la santé au travail, et plus particulièrement dans l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). L'existence de ce document ne date pas d'hier mais faute de clarté dans les textes et en l'absence d'une obligation formelle de consultation du CSE sur le sujet, le niveau d'implication des élus est resté jusqu'à présent très hétérogène. Avec cette nouvelle loi, il ne devrait plus y avoir de débat : oui, le CSE contribue à l'élaboration du DUERP, à ses mises à jour et sera ensuite consulté !

Par ailleurs, le DUERP sera transmis au Service de Santé au Travail (SST) rebaptisé pour l'occasion, Service de Prévention et de Santé au travail (SPST) puis dématérialisés (au 1er juillet 2023 pour les entreprises comptant au moins 150 salariés et au plus tard l'année d'après pour les autres) sur un portail numérique relevant des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel (agrées par le ministre chargé du travail – les modalités et délais seront déterminés par décret – un avis conforme de la CNIL sur le cahier des charges du déploiement et fonctionnement sera nécessaire), et enfin conservés pendant 40 ans.

Et puisque l'un ne va sans l'autre, la loi rappelle l'importance du duo **DUERP - PAPRIACT** (programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail). Ce dernier, vient traduire la stratégie de prévention de l'entreprise en un plan d'action détaillé permettant d'agir sur les risques professionnels. Dans les entreprises de plus de 50 salariés, ce document est présenté à l'occasion de la consultation du CSE sur la politique sociale de l'entreprise. En revanche, pour les entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas d'obligation de produire le PAPRIACT à proprement parler mais l'employeur devra désormais définir et consigner dans le DUERP une liste d'actions de prévention des risques et de protection des salariés.

5 jours de formation SSCT pour tous !

La formation des représentants du personnel à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail sera pour tous d'une durée minimale de cinq jours lors de leur premier mandat. Elle sera de trois jours lors du renouvellement de leur mandat, portés à cinq jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) dans les entreprises d'au moins trois cents salariés.

Vous avez des questions sur la formation ? n'hésitez pas à nous contacter par mail contact@mycse.fr ou par téléphone au 03.20.47.15.24

Une nouvelle incitation à la négociation

La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail pourra porter à compter du 31 mars 2022 sur la qualité des conditions de travail, notamment sur la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels. Les partenaires sociaux sont ainsi appelés à renforcer le dialogue social autour des questions de santé et de prévention des conditions de travail. Il ne s'agit évidemment que d'une incitation à la négociation, mais dans un contexte particulièrement marqué par l'accélération des transformations du travail (télétravail, flex-office, travail modulable...), le sujet mérite que l'on s'y attarde véritablement.



myCSE
Tout pour le fonctionnement du CSE

Assistance

Obligations du CSE

Gestion

Communication

Formation

Assistance

Vous vous posez des questions : comment le CSE peut-il agir ? L'employeur respecte-t-il ses obligations ?

Les élus doivent répondre aux sollicitations et traiter des dossiers parfois complexes dans le cadre de leurs attributions. Les services d'assistance permettent aux représentants du personnel de gagner en efficacité et en autonomie. ...

Abonnement - Ateliers - Veille documentaire

MYCSE à LILLE, LYON et PARIS,
www.mycse.fr – info@mycse.fr - myCSE / Orseu – 3 rue Bayard 59000 LILLE

