

LA CRISE DU COVID-19 ANALYSÉE SOUS L'ANGLE DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL



Résultats de l'enquête par questionnaire
de l'Institut Régional du Travail d'Aix-Marseille Université

M. Correia, C. Morin, S. Moullet, C. Vanuls¹

Introduction

Composante d'Aix-Marseille Université, la mission de l'Institut Régional du Travail est d'apporter une contribution universitaire à la formation des membres des organisations syndicales et des représentants du personnel. Ainsi, l'équipe pluridisciplinaire d'enseignants-chercheurs² de l'institut travaille au cœur des pratiques des entreprises et des problématiques que rencontrent les acteurs professionnels (salariés, représentants syndicaux et du personnel, DRH) et les acteurs institutionnels (inspecteurs du travail, médecins du travail, agents CARSAT, experts, etc.). Ces derniers sont d'ailleurs régulièrement associés aux formations dispensées afin d'apporter leur contribution en leur qualité de praticiens. Riches de ces expériences au plus près du terrain, les enseignants-chercheurs peuvent croiser leurs savoirs théoriques avec les pratiques professionnelles, sur des sujets très variés concernant aussi bien les relations individuelles que collectives de travail. La santé des salariés se situe naturellement au centre de ces préoccupations.

¹ Cette enquête n'aurait pu être réalisée sans l'aide précieuse et indispensable de Christiane Korol.

² Mario Correia (sociologue), Stéphanie Moullet (économiste), Claire Morin (juriste), Caroline Vanuls (juriste).

La disparition du CHSCT³, en tant qu'instance autonome dont la mission consistait à promouvoir la prévention des risques professionnels, a soulevé de nombreuses craintes. Qu'advient-il désormais de la place de la santé au travail au sein de l'entreprise et dans cette nouvelle instance, le comité social et économique (CSE) ? Cette inquiétude est d'autant plus importante que la création du CSE intervient à un moment où l'on constate que les questions de santé constituent une préoccupation majeure des salariés et ce depuis près de dix ans.

Il convient de rappeler que dans l'enceinte de l'entreprise, l'employeur reste soumis à son obligation de sécurité⁴. Si les dispositions de la partie IV du Code du travail sur le fonctionnement du CHSCT sont abrogées, il n'en demeure pas moins que les principes généraux de prévention⁵, les actions d'information et de formation destinées aux salariés⁶, ou les obligations relatives à certains risques particuliers restent applicables.

Quant aux attributions dévolues au CHSCT, elles sont maintenues au profit du CSE. Celui-ci est aujourd'hui compétent dans le domaine de la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail. A ce titre, il procède aux visites d'inspection⁷, aux enquêtes⁸ ; ou à l'alerte en cas de danger grave et imminent⁹. Il conserve son droit d'information et de consultation¹⁰ ainsi que la faculté de recourir à un expert agréé en cas de risque grave ou de projet important modifiant les conditions de travail¹¹. En ce sens, ses fonctions de contrôle, de veille, d'analyse, et de proposition sont garanties.

Si les missions en matière de santé au travail sont maintenues, de nombreuses modifications ont été apportées au mode de fonctionnement de l'instance qui, sans aucun doute, ne manqueront pas d'impacter le bon déroulement de ses actions dans le champ de la santé et de la sécurité au travail. Ainsi, les représentants du personnel déplorent que les moyens de fonctionnement ne soient pas à la hauteur de cette nouvelle entité polyvalente. Et c'est bien la seconde difficulté soulevée : embrassant aussi les champs de compétence du comité d'entreprise et des délégués du personnel, les nouvelles instances représentatives du personnel appréhendent désormais la concentration des missions et l'accroissement de leurs tâches qui nécessitent de solides connaissances dans des domaines variés.

Perte de proximité avec les salariés, perte de la spécialisation des élus, les représentants du personnel redoutent la dilution des problèmes de santé au travail au seul profit des questions économiques et sociales.

Le fonctionnement du CSE – en particulier les modalités de prise en compte des questions de santé et de sécurité – ont clairement été mis à l'épreuve par l'avènement brutal de la crise sanitaire. Celle-ci a replacé brutalement la question de la santé au travail au cœur des problématiques des représentants du personnel. Comment le CSE a-t-il contribué à la gestion de la crise et comment, dans ce contexte, a-t-il joué son rôle dans la prévention des risques pour la santé des salariés ? Ce sont ces questions que l'équipe de l'IRT s'est posées dès le début de la crise sanitaire et qu'elle a tenté d'analyser.

³ Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017.

⁴ C. trav., art. L. 4121-1.

⁵ C. trav., art. L. 4121-2.

⁶ C. trav., art. L. 4121-1 2°.

⁷ C. trav. art. L. 2312-13.

⁸ C. trav., art. L. 2312-11 et -13.

⁹ C. trav., art. L. 4132-2 et sv.

¹⁰ C. trav., art. L. 2312-8.

¹¹ C. trav., art. L. 2315-94.

Pour rappel, en vertu de l'article L. 4121-1 du Code du travail, la pandémie a contraint les employeurs à renforcer leur obligation de sécurité pour assurer la sécurité des travailleurs même si le risque de contagion n'est pas directement lié ni à l'exécution du contrat de travail, ni à l'activité de l'entreprise. Même si à l'impossible nul n'est tenu, la position du Ministère du travail a été claire à ce sujet : « *il n'incombe pas à l'employeur de garantir l'absence de toute exposition des salariés à des risques mais de les éviter le plus possible et s'ils ne peuvent être évités, de les évaluer régulièrement, en fonction notamment des recommandations du gouvernement, afin de prendre ensuite toutes les mesures utiles pour protéger les travailleurs exposés* »¹². A la suite des différents litiges portés devant les formations en référé au sein des tribunaux judiciaires¹³, au printemps dernier, on peut s'interroger sur la manière dont les employeurs ont mené leurs actions de prévention et sur le rôle exercé par les représentants du personnel.

Si de nombreuses études ont été conduites à propos du télétravail, notre équipe a souhaité, quant à elle, se concentrer sur les conditions de travail de ceux qui se sont rendus dans l'entreprise pendant le confinement et à sa sortie. Un questionnaire a donc été diffusé auprès des salariés, des membres des organisations syndicales et des CSE de la région Paca pour analyser d'une part, l'expositions des travailleurs au Covid-19 du fait de l'exercice de leur activité professionnelle au sein de leur site, et d'autre part, la manière dont les représentants du personnel ont pu se mobiliser pour promouvoir la protection des salariés du risque pandémique.

Après la présentation des caractéristiques de la population enquêtée (I), l'étude porte tout d'abord sur le respect par l'employeur de ses obligations en matière de prévention du risque Covid pour les salariés présents dans l'entreprise (II). Dans cette démarche de prévention l'employeur doit mobiliser les représentants du personnel, ce qui a conduit ensuite à nous interroger à mesurer l'implication du CSE (III). Pour mener à bien ses missions, l'instance a-t-elle pu disposer de ses moyens d'action (IV) ?

I. Population enquêtée

L'enquête cible les salariés et les représentants du personnel des entreprises privées de la région Paca. Le questionnaire a principalement été promu par deux campagnes d'emailing réalisé à partir du fichier de stagiaires de l'Institut Régional du Travail. L'enquête a été administrée en ligne du 15 juin au 1er septembre 2020. On compte 668 répondants, quasiment exclusivement en emploi à durée indéterminée. 54 % des enquêtés sont des femmes.

Conformément aux caractéristiques nationales des représentants du personnel¹⁴, l'âge médian est élevé, de 55 ans et 75 % des personnes enquêtées ont plus de 55 ans et 25 % ont moins de 44 ans. L'ancienneté dans l'entreprise est pour la moitié des salariés supérieure à 19 ans. Les 25 % le plus anciens ont plus de 26 ans d'activité professionnelle. Un quart seulement a moins de 10 ans d'ancienneté.

¹² FAQ Min. travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-covid-19-securite-et-sante-des-travailleurs-les-obligations> (version 20 avr. 2020 ; mise à jour 1er mai 2020)

¹³ Exemples : TJ. Le havre, réf., 7 mai 2020, n°20/00143 (*Renault sandouville*), TJ. Nanterre, réf., 14 avril 2020, n°20/00503 et CA Versailles, 14ech., 24 avr.2020, n°20/011993 (*Amazon*), TJ. Paris, réf., 9 avr.2020, n°20/52223 (*La Poste*)

¹⁴ <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2019-002.pdf>

En termes de catégorie socioprofessionnelle, les cadres et les professions intellectuelles supérieures, les professions intermédiaires et les employés sont représentés dans des proportions équivalentes : à peine plus de 30 % pour la première catégorie, tout autant pour professions intermédiaires ou les employés. Seuls 5 % des enquêtés sont des ouvriers. Au total, 28 % ont des responsabilités hiérarchiques.

Les personnes sollicitées appartiennent pour les trois quarts à des entreprises de plus de 100 salariés, et 57 % à des entreprises de plus de 300 salariés et 3 % des organisations de moins de 20 personnes. Près d'un quart des interrogés exerce dans le secteur de la santé, de l'action sociale et de l'enseignement.

Pour 90 % des enquêtés, a été mis en place dans l'entreprise ou l'établissement un CSE et, dans 74 % des cas, une commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT).

Plus de la moitié des répondants (52 %) sont des élus du CSE, 15 % sont membres de la Commission SSCT et près de 3 sur 10 exercent un mandat de délégué syndical. Parmi les titulaires d'un mandat,

la moitié l'exerce depuis plus de 7 ans (dans l'entreprise actuelle ou par le passé), les trois quarts depuis plus de 13 ans et seulement 18 % sont des mandatés depuis un an ou moins.

Sur la période du printemps-été 2020, à notre connaissance, d'autres institutions ont mené des enquêtes de même nature, sans avoir la vocation d'être représentatives. L'enquête de l'Anact¹⁵ interroge près de 800 personnes avec pour objectif de connaître les situations de travail sur site dans le cadre de la crise sanitaire (en avril-mai). En mai 2020, le cabinet d'expertise Syndex¹⁶, spécialiste de l'accompagnement des représentants du personnel et des CSE, s'intéresse davantage aux préoccupations des élus pendant la crise. La mise en place de mesures sanitaires et leur suivi, puis l'organisation et les conditions de travail apparaissent comme les soucis premiers des élus.

En parallèle depuis avril 2020, plusieurs éditions de l'enquête représentative nationale dite l'enquête « Acemo spéciale Covid », réalisée par la Dares avec l'appui de l'Insee, interrogent – chaque mois – les entreprises d'au moins 10 salariés du secteur privé non agricole sur leur situation et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre¹⁷.

Concernant la population enquêtée, pendant la période du confinement du printemps 2020, un tiers des répondants ont dû exercer leur activité sur le lieu de travail. Pour 56 %, il s'agit de salariés de secteurs considérés comme indispensables à la continuité de la vie économique et sociale, il s'agit également pour 24 % des personnes qui, pour des raisons de service, ont alterné télétravail et présence sur le lieu de travail.

Après le déconfinement de mai 2020, 59 % des salariés ont exercé leur activité sur leur lieu de travail tous les jours, que l'activité de leur entreprise était dite indispensable (42 % de ces travailleurs) ou même quand elle ne l'était pas (21 %). Enfin, le retour sur site se fait par alternance avec une situation de télétravail ou de manière plus exceptionnelle (37 %).

Lorsqu'à partir de mai 2020, les salariés sont retournés sur leur lieu de travail tous les jours sans pour autant que l'entreprise n'appartienne à un secteur d'activité indispensable, alors ils sont 90 % à déclarer que leur présence sur site est nécessaire ou du moins utile.

¹⁵ <https://www.anact.fr/file/9846/download?token=QrcFEufE>

¹⁶ <https://www.syndex.fr/actualites/actualite/les-irp-et-la-crise-du-covid-19>

¹⁷ https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dares_acemo_covid_synthese_decembre_2020.pdf

II- Des mesures de protection sur site perçues comme satisfaisantes

Au printemps 2020, la préoccupation des élus (enquête Syndex précédemment citée) concerne en premier lieu les mesures sanitaires. Se pose alors la question de savoir comment les salariés ayant travaillé sur site à ce moment-là ont perçu les mesures mises en œuvre par les directions d'entreprise.

Au printemps dernier, plusieurs entreprises (*références des décisions ayant condamné les entreprises*) ont été condamnées, leurs dirigeants n'ayant pas – semble-t-il – pris la pleine mesure de leur obligation de sécurité face au risque pandémique¹⁸. Contrairement à l'image véhiculée par ces affaires, les résultats de l'enquête montrent un sentiment de satisfaction tant au regard des informations reçues

de l'employeur que des mesures de protection mises en place. Ce constat est validé pendant la période du confinement tout comme à sa sortie. Il s'accorde avec celui de l'enquête de l'ANACT.

Pour assurer leur sécurité, les salariés ayant travaillé sur site, pendant et après le confinement, estiment – pour 6 sur 10 d'entre eux – que les recommandations du gouvernement ont été appliquées de manière stricte voire que des mesures supplémentaires ont été mises en place. Les 40 % autres considèrent, pour leur part, que l'application des mesures recommandées a été plus ou moins souple. Globalement, au cours de toute la période (confinement et post-confinement), les mesures mises en œuvre sont jugées plutôt satisfaisantes voire très satisfaisantes. De sorte que, pour les salariés qui ont été présents sur le lieu de travail, moins de 3 sur 10 a eu le sentiment d'avoir été exposés au risque de contagion dans le cadre de l'activité professionnelle. Ces résultats coïncident avec ceux de l'enquête ACEMO spéciale Covid de juin 2020 qui précise que dès début avril, les entreprises ont considérablement augmenté les mesures de prévention pour leurs salariés sur site ou chantiers.

Pendant la première période du confinement, en étant présents sur leur lieu de travail, un tiers des salariés a alerté d'une situation qui semblait présenter un danger grave et imminent lié au Covid19, pour lui-même ou ses collègues. S'agissant du droit d'alerte¹⁹, les salariés ont pu se sentir démunis pour apprécier la situation de « danger grave et imminent » même s'il suffit que d'avoir « un motif raisonnable » de penser être exposé²⁰. En effet, le danger est grave s'il est susceptible de provoquer un accident ou une maladie entraînant ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée. Il est imminent s'il peut se réaliser brutalement dans un délai rapproché. Or, le ministère du travail a soutenu que la notion de pandémie ne justifie pas, en soi, l'exercice du droit de retrait²¹. Cette affirmation²² étonne car il n'appartient pas au ministère d'apprécier le caractère grave et imminent d'un danger auquel est exposé un salarié. Seul le juge peut, s'il est saisi, trancher.

¹⁸ V. nbp n°13

¹⁹ C. trav., art. L 4131-1 : « Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute déféction qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation. »

²⁰ Rappelons en effet qu'est admis un droit à l'erreur en faveur du salarié lanceur d'alerte. L'existence effective d'un danger grave et imminent n'est donc pas exigée. Seul l'abus de droit est sanctionné.

²¹ « Questions-Réponses » du mois de mars 2020 : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>

²² D'ailleurs, dans l'une des instructions ministérielles du 13 mars 2020, la DGT a rappelé qu'en cas d'exercice du droit d'alerte du CSE pour DGI, l'inspecteur du travail ne peut pas se prononcer sur la réalité de celui-ci.

Dans le contexte de pandémie, il est vraisemblable qu'un salarié – amené à se rendre à son poste de travail - puisse légitimement exercer son droit d'alerte et de retrait en l'absence de mesures de protection décidées par l'employeur²³.

L'enquête montre que l'alerte a été donnée par des salariés insatisfaits ou peu satisfaits des mesures de protection mises en place par leurs directions : dans un cas sur deux. Il ressort également que – dans 2 cas sur 10 – des salariés ont déclenché une alerte alors qu'ils se disaient satisfaits par les mesures patronales. On peut penser que soit l'alerte a eu comme effet la mise en place des mesures adaptées de sorte que les salariés s'en disent satisfaits (l'employeur devant réagir immédiatement après l'alerte) soit l'alerte a été donnée sans que les conditions de ce danger aient été réellement réunies. Il faudrait dans ce cas, pour comprendre les raisons pour lesquelles les représentants du personnel exercent ce droit d'alerte, analyser la nature des relations professionnelles et la tactique éventuelle mise en œuvre par les représentants du personnel, données qui ne sont pas accessibles dans l'enquête que nous avons conduite.

Quel que soit le niveau de satisfaction relative aux mesures de protection prises, la raison majeure d'absence d'alerte n'est pas la méconnaissance de cette possibilité mais le fait que les situations de danger n'ont pas été constatées. Par ailleurs, le droit de retrait pour cette raison n'a que très rarement été exercé (5 %).

III- Des représentants du personnel largement associés à la démarche de prévention

Les affaires judiciaires du printemps 2020²⁴, à fort retentissement médiatique, ont donné à voir des entreprises qui n'associaient pas suffisamment les représentants du personnel à la démarche de prévention des risques sans pour autant refléter l'appréciation de la plupart des salariés. Ainsi, dans l'enquête réalisée par l'équipe de l'IRT, pour une grande partie des répondants, les représentants du personnel semblent avoir été impliqués à la politique de prévention. Les réponses émises par les salariés sur le rôle joué par les représentants du personnel pendant et après le confinement témoignent de leur engagement sur les questions de santé au travail pendant cette pandémie.

Pour 73 % des salariés, les représentants du personnel ont réussi à être en contact avec eux, et seulement 23 % n'ont pas pu avoir ce lien (pendant la période du confinement tout comme dans la période qui a suivi). Rappelons que la proximité avec les salariés est fondamentale dans le cadre de leur mission. Seuls des contacts fréquents et régulier permettent, d'une part, le recueil des signalements des salariés afin de les « remonter » à la direction et, d'autre part, l'analyse des conditions du travail réel et des risques d'exposition.

Dans le contexte de la crise sanitaire, les représentants du personnel ont largement pu assurer le contrôle du respect des mesures de protection, c'est seulement pour 17 % des salariés qu'ils n'ont pas pu s'en assurer. Ils ont enfin pour la majorité des situations fait remonter les signalements et les difficultés des salariés.

²³ Rappelons que l'exercice du droit d'alerte ou du droit de retrait contraint l'employeur à réagir immédiatement sans pouvoir exiger la reprise de l'activité par le salarié tant que le danger grave et imminent. Il doit prendre toutes les mesures nécessaires pour remédier au danger sous peine de manquer à son obligation de sécurité – C. trav., art. L. 4131-1 al. 2.

²⁴ TJ. Le Havre, réf., 7 mai 2020, n°20/00143, TJ. Nanterre, réf., 14 avril 2020, n° 20/00503 et CA Versailles, 14ech., 24 avr.2020, n°20/011993 (Amazon), TJ. Paris, réf., 9 avr.2020, n°20/52223 (La Poste).

Globalement, les représentants du personnel ont été associés à la démarche d'actualisation des risques liés au Covid-19. Sur les mesures de prévention adoptées par l'employeur intéressant la santé des salariés, le CSE (quand il existe) a été consulté par les directions selon 61 % des salariés, il a été simplement informé (33 %). Il a été écarté par les directions plus rarement encore (6 %). Les mesures de protection ont logiquement été adoptées de manière concertée avec les représentants du personnel, plus souvent que de manière unilatérale sans écoute des avis émis par les représentants du personnel (37 %).

Plus largement et toujours selon les salariés, les élus du CSE ont participé efficacement, pendant le confinement et à sa sortie, à la politique de santé de l'entreprise afin de protéger les travailleurs de l'épidémie.

À l'évidence, la pandémie a été l'occasion, pour les représentants du personnel, de reprendre la main sur la question de la santé au travail. Tout semble indiquer que cette gestion active est due à la volonté tant des représentants du personnel que des directions et des DRH qui ont pu, en consultant les représentants du personnel, disposer d'informations concrètes sur la réalité du travail et adapter ainsi le fonctionnement et les consignes sanitaires et ce, dans une situation d'urgence. Il n'est pas du tout évident dans ce type de situation, c'est à dire quand les consignes sanitaires représentent une gêne considérable pour la réalisation de l'activité, dire quand les informations fournies par les lignes hiérarchiques soient d'une très grande fiabilité. La consultation des représentants du personnel peut représenter non seulement une information « moins biaisée », mais aussi de construire des dispositifs qui puissent éventuellement servir d'argumentation pour l'entreprise au cas où le bien fondé des mesures prises serait interrogé par des acteurs étatiques ou par des instances juridiques.

Cet épisode de crise aiguë qui touche, plus ou moins, tous les secteurs d'activité et toutes les entreprises, peu importe leur taille, témoigne finalement de l'investissement des parties concernées sur les questions de santé et sécurité. Directions et représentants du personnel semblent s'être particulièrement mobilisés conjointement et ce, même si une majorité des représentants du personnel précisent qu'ils n'étaient pas préparés à affronter une telle situation. Cette dernière permettra-t-elle finalement de replacer la santé au travail au cœur des missions des élus et d'éviter ainsi le risque de dilution dans leurs autres missions ? Il faudrait pour cela pouvoir faire durer cet investissement dans le long terme, au-delà de l'effet consécutif à l'avènement de la crise et sa gestion d'urgence, largement encadrée par les mesures gouvernementales.

IV- Exercer son mandat de représentant du personnel en temps crise : des obstacles aux déplacements et aux heures de délégation en temps de crise ?

Les heures de délégation des représentants du personnel peuvent être utilisées même si le contrat de travail est suspendu quelle qu'en soit la raison (grève, congés, période de mise à pied...). Aussi, la mise en activité partielle ou la fermeture de l'entreprise ne font pas obstacle à la réalisation de leurs missions, au besoin en accédant aux locaux de l'entreprise si celle-ci demeure partiellement ouverte. L'intéressé peut également utiliser ses heures de délégation (dont le volume n'est pas impacté) tout en étant en activité ou au chômage partiel. En outre, s'agissant du volume d'heures de délégation, la crise sanitaire peut constituer des circonstances exceptionnelles justifiant le dépassement du crédit d'heures²⁵, notamment pour assurer les attributions en matière de santé et sécurité des salariés.

²⁵ C. trav., art. R.2314-1.

Pour un représentant du personnel sur deux, l'usage des heures de délégation n'a pas été affecté par le confinement. En revanche, 1 sur 4 n'a pas pu utiliser la totalité de ses heures, alors que tel n'est pas le cas en temps normal. *A contrario*, le crédit d'heures a été dépassé pour ¼ des représentants du personnel, en raison des circonstances exceptionnelles. Lorsque le contingent d'heures n'est pas pleinement utilisé, les représentants du personnel évoquent avant tout les difficultés liées aux contraintes personnelles et familiales ainsi que leur surcharge de travail dans l'exercice de leur activité professionnelle.

Quant à l'usage des heures de délégation depuis la sortie du confinement, 7 représentants du personnel sur 10 le disent conforme à leurs habitudes. 16 % ont dépassé leur quota d'heures habituel en raison du contexte sanitaire. 14 % des représentants du personnel disent ne pas avoir pu utiliser toutes leurs heures, avec pour raison principale les contraintes personnelles et familiales. Dans les cas de dépassement, il est probable que cela se soit fait avec l'accord des directions d'entreprise. Ces circonstances exceptionnelles peuvent en effet justifier une affectation de moyens supplémentaires accordés aux représentants du personnel et venir contredire la tendance signalée d'une diminution des moyens (en nombre et en volume d'heures) des élus au CSE.

Les représentants du personnel, tant durant leurs heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, peuvent circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous les contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès de salariés à leur poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des intéressés²⁶. Durant le confinement, 66 % des représentants du personnel disent avoir été en mesure de se déplacer sur les lieux de travail dès lors que des salariés y travaillaient toujours. Autrement dit, 34 % en ont été empêchés. Les représentants du personnel en situation d'empêchement n'ont pu prendre l'ensemble de leurs heures de délégation.

En conclusion, les obligations de sécurité de l'employeur concernant la gestion du virus semblent globalement avoir été respectées. Du fait de la focalisation sur le risque de la contagion, les autres risques professionnels ont-ils été négligés ? La réponse à cette question est positive pour un élu sur deux. Les risques ainsi négligés se trouvent être les risques inhabituels générés par de nouveaux modes d'organisation induits par la crise sanitaire (68 %), mais également par des risques habituels résultant de l'activité de l'entreprise (63 %).

Quant aux représentants du personnel, il apparaît que leur rôle a bien été tenu et leurs prérogatives exercées. Le lien avec les salariés a ainsi pu être maintenu pendant le confinement mais aussi après. Pour autant, dans le cadre de l'enquête, ces interactions n'ont été observées qu'avec les salariés présents sur leur lieu de travail. La question se pose du maintien des relations représentants du personnel / salariés lorsque ceux-ci ont dû demeurer à leur domicile ou ont été contraints au télétravail. Se pose aussi la question de la manière dont le télétravail et les préoccupations liées à la santé dans ce contexte particulier ont été prises en compte par les représentants du personnel mais aussi par les directions d'entreprise, sur lesquelles l'enquête fournit peu d'informations.

²⁶ C. trav., art. L.2315-14 et circ. DRT 83-13 du 25 oct.1983