

Section **Cfdt** Eure habitat

## Le CSE aurait demandé à la Direction Générale de supprimer le risque de pandémie mondiale !

**Les jours se suivent et la Direction Générale continue de prendre les Représentants du Personnel pour des imbéciles : la dernière en date : le CSE aurait demandé à la Direction de supprimer le risque de pandémie mondiale !**

Comme indiqué dans la précédente résolution, l'employeur est tenu par la loi de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés (obligation de résultat en matière de santé et de sécurité au travail). L'employeur ne doit pas seulement diminuer le risque, mais l'empêcher.

**Mais que la Direction Générale se rassure, il s'agit des risques qu'elle fait prendre aux salariés de par ses choix d'organisation... (on pensait que la Direction savait au moins cela...)**

D'ailleurs, elle a rempli cette obligation pour une partie du personnel : **Elle a supprimé le risque** quand elle a placé une partie des salariés en télétravail supprimant le risque de contamination sur le lieu de travail.

**Ce n'est pas pour demain le dialogue social efficace et constructif... nous en avons encore la preuve aujourd'hui, la Direction Générale recherche toujours le conflit quitte à se ridiculiser pour tenter de discréditer le travail du CSE !**

**Vous trouverez ci-dessous les deux résolutions votées par le CSE le 26/04/2020 :**

**Résolution votée - Protocole de contrôle de température à l'entrée du siège et des agences de Eure habitat :**

Le CSE émet un avis favorable à ce que des relevés de températures puissent être **proposés** à l'entrée de Eure habitat sans pointage ni enregistrement des données en tant que mesure préventive complémentaire aux gestes barrières et à la distanciation physique.

La prise de température obligatoire pour des salariés ou des visiteurs n'est pas une recommandation médicale, cette mesure pourrait être considérée comme discriminatoire et donc susceptible de sanctions pénales. Le CSE rappelle que certaines personnes infectées par le Covid-19 sont asymptomatiques et que la fièvre peut témoigner d'une autre infection.

Les salariés ne pourront pas être sanctionnés pour un refus de prise de température et l'employeur devra dans tous les cas lui fournir du travail pour du télétravail ou l'accès à un bureau isolé.

## Résolution votée - Certificat d'engagement au respect des mesures mises en place chez Eure habitat afin de limiter la propagation du virus COVID-19

Les gestes barrières et les mesures de distanciation édictées par les pouvoirs publics doivent être respectées par les salariés de Eure habitat pour se protéger et protéger les autres.

Ce certificat qui vise à compléter le règlement intérieur – qui doit être transmis à l'Inspection du travail - **outrepasse les mesures édictées par les pouvoirs publics et menace de sanctions professionnelles et pénales les salariés**. Un règlement intérieur doit être conforme au Code du travail.

Les salariés n'ont à aucun moment à signer ces consignes. Un règlement intérieur (et ses ajouts) – quand ils sont conformes – s'appliquent d'office aux salariés.

### Concernant la protection de la santé des salariés et des données personnelles :

Le CSE rappelle le contexte de l'entreprise : **c'est la Direction Générale actuelle qui a licencié deux salariées car malades**. Les informations sur l'état de santé sont d'autant plus à préserver.

Le CSE s'inquiète sur le fait que Eure habitat puisse se constituer un fichier avec ces données personnelles et médicales. La Cnil précise qu'une entreprise ne peut pas diffuser de questionnaires auprès de ses salariés pour leur demander par exemple quel est leur état de santé, ou si eux-mêmes ou un de leur proche présente des symptômes, ou encore exiger d'eux qu'ils communiquent des relevés de leur température.

**La pandémie du COVID 19 ne permet pas aux employeurs de prendre des mesures susceptibles de porter atteinte au respect de la vie privée des personnes concernées**, notamment par la collecte de données de santé qui iraient au-delà de la gestion des suspicions d'exposition au virus. Ces données font en effet l'objet d'une protection toute particulière, tant par le RGPD que par les dispositions du Code de la santé publique.

Le salarié doit informer son employeur en cas de suspicion de contact avec le virus, la Cnil indique que l'employeur peut alors consigner la date et l'identité de la personne suspectée d'avoir été exposée, et les mesures organisationnelles prises (confinement, télétravail, orientation et prise de contact avec le médecin du travail...). Il pourra ainsi communiquer aux autorités sanitaires qui le demanderaient les éléments liés à la nature de l'exposition, nécessaires à une éventuelle prise en charge sanitaire ou médicale de la personne exposée.

L'employeur peut informer et sensibiliser les salariés à *"effectuer des remontées individuelles d'information les concernant en lien avec une éventuelle exposition au COVID 19, auprès de lui ou des autorités sanitaires compétentes"*.

Il est indiqué sur le certificat transmis que le salarié doit déclarer « être en bonne santé ». **Cette mention est illégale et discriminatoire**. L'état de santé est une notion appartenant à la sphère personnelle du salarié. A ce titre, elle est protégée tout au long de la vie du contrat de travail, et les personnes informées de la santé du salarié, en raison de leurs fonctions, sont tenues au secret professionnel.

Il est indiqué sur le certificat transmis que le salarié doit déclarer ne pas figurer sur la liste des personnels à risque élevé selon le Haut Comité de Santé Publique. **Cette mention est également illégale et discriminatoire**.

L'employeur ne peut exiger du salarié qu'il lui communique des informations sur son état de santé ou son état de grossesse, que ce soit au moment de l'embauche ou pendant l'exécution du contrat de travail. L'appréciation de l'aptitude médicale d'un salarié à occuper son poste de travail relève de la seule compétence du médecin du travail.

Par ailleurs, le CSE rappelle que la personne considérée comme fragile mais qui n'est pas en affection longue durée ou enceinte (*ces personnes peuvent demander à être mises en arrêt de travail sans passer par leur employeur ni par leur médecin traitant*), est **invitée** à contacter son médecin traitant ou un médecin de ville pour évaluer si son état de santé justifie que ce dernier lui délivre un arrêt de travail. Cela relève de sa seule responsabilité.

Il est indiqué sur le certificat transmis que le salarié doit déclarer reprendre de son libre choix et avec l'accord de l'employeur son activité, en pleine connaissance de cause. Cette mention vise semble-t-il à dégager la responsabilité de

l'employeur. L'acceptation des risques par les salariés ne diminue pas la responsabilité de l'employeur. En outre, cet abus de droit fait courir un risque supplémentaire, celui des Risques Psychosociaux

Par ailleurs, le CSE rappelle que la principale recommandation pour les entreprises est de placer leurs salariés en télétravail car le moyen le plus efficace pour lutter contre la diffusion du coronavirus est de limiter les contacts physiques. Il est important que tous les travailleurs qui peuvent télétravailler recourent au télétravail même au-delà du 11/05/20 (*d'ailleurs les pouvoirs publics ont demandé hier aux entreprises de maintenir le télétravail au moins pour les trois prochaines semaines et qu'il n'y avait pas un avant et un après 11 mai pour les entreprises*) et que les règles de sécurité et de distanciation pour les emplois non éligibles au télétravail soient effectives à tout moment afin de préserver la santé des salariés.

Pour toutes ces raisons, le CSE émet un avis défavorable au Certificat d'engagement au respect des mesures mises en place chez Eure habitat afin de limiter la propagation du virus COVID 19.

**La Cfdt vous conseille vivement de ne pas signer ce document : il est illégal !**

***Une bonne nouvelle !***

***Grâce à l'accord d'entreprise négocié, l'intéressement vous sera versé avec la paie du mois de mai.***

