



Les entreprises face au Coronavirus... Faisons le point





- L'épidémie liée au Coronavirus est un problème de santé publique qui devient inévitablement, un problème de santé et de sécurité au travail
- Conséquences? Les recommandations gouvernementales doivent donc être adaptées aux spécificités de l'activité et de l'organisation de l'entreprise
- Comment? Analyser le risque lié à la contagion, l'évaluer et adopter un plan d'action, informer, donner les consignes de sécurité adéquates, former et organiser le travail de manière à réduire au maximum le risque de contagion sur le lieu de travail







NB: Ce travail d'analyse et de prévention du risque de contamination doit **tenir compte des modalités de contamination** et de la notion de **contact étroit**

- Concrètement: identifier les situations de travail où les conditions de transmission sont réunies : même lieu de vie, échanges verbaux prolongés, zone à risque, utilisation d'outils ou équipements communs...
- Associer le CSE*: information voire consultation obligatoire (en cas de changement important des conditions de travail)
- Associer le SST *par le biais du Médecin du travail et les autres préventeurs si besoin(CARSAT, MSA, OPPBTP..)
- Associer les salariés







- NB:

- attention aux risques nouveaux qui peuvent être générés par le fonctionnement en mode dégradé de l'entreprise
- Attention aux risques liés à l'activité habituelle de l'entreprise : ne pas minimiser → constat d'une recrudescence des AT depuis un mois (reprise d'activité)

Tracer: Mise à jour du DUERP



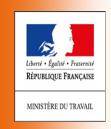




Nouveau protocole national de déconfinement pour les entreprises – 24 juin 2020

- Cette version du 24 juin 2020 se substitue à la version mise en ligne le 3 mai 2020, mais également aux 90 guides et fiches métiers co-élaborés par le ministère du Travail, les autorités sanitaires, les branches professionnelles et les partenaires sociaux.
- À NOTER :ces guides et fiches conseils métiers n'auront plus de valeur normative. Ils seront prochainement remplacés par une FAQ répondant aux questions concrètes des entreprises.
- Le protocole assouplit les règles applicables sur les lieux de travail et facilite le retour à la normalité de l'activité économique tout en respectant les règles sanitaires actuelles fixées par le Haut Conseil de la Santé publique (HCSP). Voir le communiqué de presse





Il est divisé **en 6 parties distinctes et 3 annexes** et apportent des précisions relatives :

- 1. aux modalités de mise en œuvre des mesures de protection dans l'entreprise dans le cadre d'un dialogue social;
- 2. aux mesures de protection des salariés ;
- 3. aux équipements de protection individuelle (EPI);
- 4. aux tests de dépistage ;
- 5. au **Protocole de prise en charge d'une personne symptomatique** et de ses **contacts rapprochés** ;
- 6. à la prise de température.
- Annexe 1 : Quelques bonnes pratiques à promouvoir dans la gestion des flux de personnes
- Annexe 2 : Nettoyage/ désinfection des surfaces et aération des locaux : modalités pratiques
- Annexe 3 : Les masques





Protocole de déconfinement – 24 juin 2020 Mesures de protection des salariés

- Le télétravail n'est plus la norme mais la vigilance reste de mise pour le retour au travail
- Désignation d'un référent Covid (possibilité de désigner le dirigeant dans des petites entreprises)
- Mesures de protection :
 - Espace d'au moins 1m
 - Possibilité de prendre, après concertation, une « jauge » : dans ce cas, affichage à l'entrée de l'espace concerné
 - En cas d'impossibilité ou rupture de distanciation :Port du masque Grand Public ou barrières physiques (écrans transparents pour postes d'accueil ou open space)







Protocole de déconfinement – 24 juin 2020

- EPI (gants, charlottes, lunettes, masques) à défaut d'EPC ou de solution organisationnelle
- Attention particulière pour certains salariés :
 - Salariés non permanents (CTT, CDD, Détachés,..)
 - Salariés risquant de développer une forme grave de

Covid-19 ou vivant au domicile d'une telle personne

o Favoriser le télétravail après échange médecin traitant + médecin du travail

o Si télétravail impossible : masque à usage médical + lavage mains + bureau dédié/ écran de protection





Protocole de déconfinement – 24 juin 2020

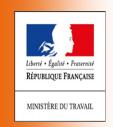
- Les <u>tests de dépistage</u>: Les entreprises ont un rôle à jouer dans la stratégie nationale de dépistage.
- → Mais il n'est PAS du rôle des entreprises d'organiser :
 - des campagnes de dépistage virologique
- ou de pratiquer des tests sérologiques (du ressort des seules autorités médicales/sanitaires)

La prise de température :

- le salarié peut refuser (sans encourir de sanction)
- → Mieux vaut inciter les salariés à la prise de température à leur domicile
- interdiction d'enregistrer des relevés et de procéder à des opérations de captation automatisées (ex: recours aux caméras thermiques)







Les mesures de prévention:

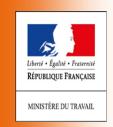
 Le respect des droits des personnes et des libertés individuelles, la proportionnalité des mesures de restriction des libertés au but recherché restent les principes fondamentaux à respecter dans le choix des mesures de prévention.

L'employeur ne peut pas:

- enfreindre les règles du secret médical en demandant au salarié ou au SST de lui déclarer sa maladie liée au Covid-19
- demander à un salarié de se soumettre à un test de dépistage de la maladie liée au Covid-19







- demander à un salarié de se faire arrêter, de prolonger ou d'intervenir dans son arrêt maladie
- refuser l'accès à l'entreprise à un salarié à la fin de son arrêt de travail
- demander au salarié de signer une attestation de bonne santé avant de reprendre le travail
- demander à un salarié de déclarer tout contact avec un cas source lié au Covid-19
- demander aux salariés fragiles de se faire connaître
- demander au salarié de signer tout document certifiant que toutes les mesures ont été prises pour préserver sa santé

NB: possibilité pour le CSE d'user de son droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes



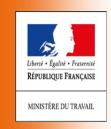




 Comment l'employeur peut il imposer aux salariés les mesures de prévention adoptées?

Révision du Règlement intérieur ou adjonction de notes Soumis au contrôle de l'inspection du Travail Clauses pouvant être jugées illégales





- Pour aider les entreprises dans cette démarche de prévention, plusieurs types d'aides et d'appui:
 - Documentaire
 - dans la démarche de prévention
 - matériel





> Appui documentaire*

- 54 fiches métiers
- Protocole national de déconfinement
- Les 22 essentiels pour les TPE
- QR DGT
- Notes DGA (masques)
- Guides professionnels (BTP/amiante)
- •







- > Aide dans la démarche de prévention
- Préventeurs (le préventeur de la Carsat ou de la MSA, l'inspecteur du travail, l'ARS, ma fédération professionnelle, les CCI/Chambre des Métiers, l'OPPBTP, l'Aract...
- Dispositif ANACT « Objectif reprise », pour les TPE/ PME (gratuit) (moins de 250 salariés)





Appui matériel

- Affiches disponibles pour la communication avec les salariés
- Subvention Prévention TPE Covid-19 de la CARSAT pour l'acquisition de matériels





Le droit de retrait du salarié

- Le droit de retrait du salarié lui permet de se retirer d'une situation de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.
- Il s'agit d'un droit individuel et subjectif: ce droit est exercé de façon licite dès lors que le salarié a un motif raisonnable de penser que sa santé ou sa sécurité sont compromises
- L'exposition au coronavirus: un motif raisonnable?





Le droit de retrait du salarié

- -L'employeur qui ne respecte pas ses obligations peut voir, sa **responsabilité pénale et civile engagées**
- -Si je respecte l'ensemble de mes obligations et que mon salarié exerce de façon **abusive** son droit de retrait?... Le **salaire n'est pas dû** et son **absence** peut être **sanctionnée** (jusqu'au licenciement pour cause réelle sérieuse)
- Si mon salarié conteste ces décisions? Il devra porter le litige devant le **Conseil de Prud'homme**





Le droit de retrait du salarié

-Sous réserve de l'appréciation souveraine des juges, le Ministère du travail considère que dès lors que l'employeur se conforme aux consignes gouvernementales, et qu'il a mis en œuvre les dispositions prévues au code du travail (ERP, mesures de prévention, information...) l'exercice du droit de retrait ne serait pas licite.

Modalités d'exercice du droit de retrait:

Le salarié en informe l'employeur et exerce son droit de manière à ne pas créer pour autrui une nouvelle situation de DGI







Les droits d'alerte du CSE

- Les membres du CSE disposent d'un droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes (article L. 2312-59 du code du travail) et d'un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent (article L. 2312-60 du code du travail).
- NB: il est important **d'associer les IRP** à la démarche d'analyse et de prévention des risques





Responsabilité pénale de l'employeur

 La responsabilité pénale de l'employeur peut être engagée en cas de méconnaissance de son obligation de prévention des risques professionnels en se fondant sur l'infraction de mise en danger délibérée de la personne d'autrui.

Pour rappel: obligation de moyens renforcés

• Néanmoins, cette infraction ne se présume pas et il doit être démontré que l'employeur « n'a pas accompli les diligences normales compte tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences, ainsi que des pouvoirs et des moyens dont il disposait ».







Responsabilité pénale de l'employeur

- L'employeur bénéficiant de la présomption d'innocence en matière pénale, il appartiendra donc au salarié qui estime qu'il a été mis en danger par son employeur de démontrer que l'employeur a contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage ou n'a pas pris les mesures permettant de l'éviter.
- Or, dans le contexte d'une épidémie, il sera difficile au salarié de démontrer que son dommage, en l'occurrence sa contamination, a un lien avec son travail dans la mesure où cette contamination et donc ce dommage a pu se réaliser partout ailleurs et en dehors du temps de travail.





Responsabilité pénale de l'employeur

NB: une plainte pénale déposée par des salariés a été classée sans suite par le Parquet avec le motif : « infraction insuffisamment caractérisée » (cf., article voix du Nord du 20 avril 2020).

 LOI n° 2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions :

Attention, cette disposition n'a pas pour effet d'atténuer ou d'exonérer la responsabilité de l'employeur. Il est simplement rappelé au juge qu'il doit tenir compte de la situation particulière liée à la crise sanitaire pour apprécier cette responsabilité et la constitution ou non d'une faute non-intentionnelle.

(cf décision du Conseil Constitutionnel du 11 Mai 2020)





Responsabilité civile de l'employeur

La responsabilité civile de l'employeur peut aussi être engagée en cas de méconnaissance de son obligation de prévention des risques professionnels en se fondant l'obligation de sécurité de l'employeur qu'il doit assurer au salarié qui est sous sa subordination.

Or dans un arrêt du 4 avril 2013 (<u>cass.soc. 4 avril 2013, 12-13.600</u>), la Cour de Cassation a décidé qu'il est nécessaire de prouver le lien direct entre la maladie et le manquement de l'employeur pour pouvoir lui reconnaitre une faute inexcusable: « pour engager la responsabilité de l'employeur, la faute inexcusable commise par celui-ci doit être la cause nécessaire de la maladie professionnelle dont est atteint le salariés. »





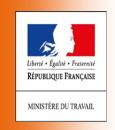


La responsabilité des salariés

- L'article L 4122-1 du code du travail impose plusieurs obligations aux salariés :
 - les salariés ont l'obligation d'accomplir leur travail de manière à ne pas causer de tort à eux-mêmes et aux autres ;
 - les salariés doivent être vigilants par rapport aux autres : ils peuvent alerter l'employeur/ les représentants du personnels/ les SST s'ils estiment qu'un autre salarié est en danger.
- Néanmoins, ces obligations n'ont pas pour effet d'exonérer l'employeur de ses propres responsabilités.







La responsabilité des salariés

- Pour autant, le salarié qui se sait malade, s'il n'est pas tenu d'en informer son employeur, peut voir sa responsabilité engagée s'il continue de se rendre sur son lieu de travail (article L.4122-1 du code du travail).
- En effet, la jurisprudence s'est prononcée par le passé sur la responsabilité du salarié qui aurait causé un dommage à ses collègues en prenant son poste de travail, alors que son état de santé ne le permettait pas (Soc. 12 oct. 2017, n° 16-18.836, Dalloz jurisprudence).

