

KARMAN

ASSOCIÉS

Retour au travail : concilier reprise
d'activité et prévention des risques
professionnels

Webinar du 7 juillet 2020



Plan de la formation

I. L'obligation générale de sécurité de l'employeur

II. L'actualisation du DUER

III. Les points de vigilance dans le cadre de la reprise d'activité

Focus 1 – Le suivi médical des salariés au temps du Covid-19

Focus 2 – La responsabilité de l'employeur

KARMAN

ASSOCIÉS

I. L'obligation générale de sécurité de l'employeur





I. L'obligation générale de sécurité de l'employeur

« L'employeur prend les **mesures nécessaires** pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. » (art L.4121-1 C.trav)

Ces mesures comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels ;
- des actions d'information et de formation ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Sur le fondement de cet article, la Cour de cassation considère que l'employeur est tenu à une **obligation de sécurité** envers ses salariés dont il doit assurer l'effectivité.

Cette obligation d'abord entendue comme de « résultat » est désormais considérée comme **une obligation de moyen renforcée** : l'employeur ne peut s'exonérer de sa responsabilité que s'il justifie avoir pris toutes les mesures nécessaires de prévention (Cass. Soc 27 mars 2019, n°17-27.226).



I. L'obligation générale de sécurité de l'employeur

Obligation de moyen renforcée - Depuis le début de la crise sanitaire, le Ministère du Travail a rappelé à plusieurs reprises la nature de cette obligation de sécurité :

*« 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* ».*

Pour veiller au respect de cette obligation, il a été précisé que :

*« Dans le cadre du COVID-19, **les mesures nécessaires sont celles préconisées par le Gouvernement**, en particulier les mesures prises pour respecter les gestes barrière et les règles de distanciation.* »*

*Extraits, fiche Sécurité et santé des travailleurs : les obligations générales de l'employeur et sa responsabilité



I. L'obligation générale de sécurité de l'employeur

Mesures nécessaires - Pour aider les entreprises, le Ministère a publié des fiches conseils et des guides établis par les branches professionnelles censés aider l'employeur dans la mise en œuvre des mesures de protection contre le covid-19.

La portée de ces fiches et guides doit toutefois être relativisée, les employeurs ne peuvent pas se limiter à les reprendre mot pour mot.

Cette documentation ne doit servir qu'à nourrir la réflexion des employeurs et ne les dispense pas d'une **évaluation concrète** des risques de contamination au covid-19 dans leur entreprise au regard des spécificités de leur activité et des conditions de travail des salariés.

D'ailleurs, dans une récente décision, le Conseil d'Etat a minimisé la portée de ces publications rappelant que :

« [elles] **ont pour seul objet d'informer** les employeurs et les salariés des branches concernées des travaux réalisés par les organisations professionnelles et syndicales auteurs de ces guides. Elles ne révèlent par elles-mêmes aucune décision d'approbation de leur contenu par l'administration. »
(CE 29 mai 2020, n°440452).

Le Ministère a en outre indiqué récemment que ces guides et fiches conseils seraient remplacés par une FAQ et n'auront plus de valeur normative.



I. L'obligation générale de sécurité de l'employeur

→ Comment l'employeur doit-il mettre en œuvre son obligation ?

L'employeur doit respecter les principes généraux suivants (*art L.4121-2 C.trav*) :

Eviter les risques et les combattre à la source, évaluer ceux qui ne peuvent pas être évités

Adapter le travail des salariés (en particulier dans la conception des postes, le choix des équipements et des méthodes de travail)

Tenir compte de l'état d'évolution de la technique et remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou l'est moins

Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants

Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle

Donner les instructions appropriées aux travailleurs



I. L'obligation générale de sécurité de l'employeur

Dans le cadre du Covid-19 l'employeur doit donc mettre en place des **mesures adaptées à son activité** pour éviter le risque de contamination, limiter ce risque s'il ne peut être totalement écarté, et permettre d'éviter la contamination des salariés entre eux.

Risque biologique ? - Il existe également des obligations spécifiques liées au risque biologique (*articles R.4421-1 et suivants C. trav.*). Les agents biologiques sont classés en 4 groupes de recensement en fonction de leur niveau de dangerosité.

L'application de cette réglementation oblige l'employeur à appliquer des **mesures de prévention particulièrement drastiques** en fonction du groupe dans lequel l'agent biologique a été classé :

- formation des salariés,
- recensement du nombre de travailleurs exposés après avis du Médecin du travail,
- mise en place de procédures et méthodes de travail pour protéger les travailleurs,
- surveillance médicale renforcée etc.

Règlementation applicable → « dans les établissements dans lesquels la nature de l'activité peut conduire à exposer les travailleurs à des agents biologiques ».

Règlementation inapplicable → « lorsque l'activité, bien qu'elle puisse conduire à exposer des travailleurs, **n'implique pas normalement l'utilisation délibérée d'un agent biologique et que l'évaluation des risques ne met pas en évidence un tel risque** ».



I. L'obligation générale de sécurité de l'employeur

→ Le Covid-19 s'apparente-t-il à un risque biologique ?

Depuis le début de la crise sanitaire, de nombreux syndicats tentent de faire reconnaître judiciairement que le risque de contamination au Covid-19 s'apparente à un risque biologique.

Le 3 juin dernier, la Commission européenne a mis à jour la directive sur les agents biologiques pour inclure le nouveau coronavirus SARS-CoV-2 (Covid-19) dans la liste des agents biologiques qu'elle couvre :

*« Compte tenu des preuves scientifiques et des données cliniques les plus récentes ainsi que des conseils prodigués par les experts représentant tous les États membres, il convient de classer le SARS-CoV-2 comme agent pathogène chez l'homme du **groupe de risque 3** ».*

Sur son site internet, le ministère du Travail indique que :

*« Au titre de l'arrêté du 18 juillet 1994 fixant la liste des agents biologiques pathogènes, le Covid-19 doit être considéré comme un **agent biologique pathogène de groupe II** ».*

Cependant, la France doit transposer la directive européenne; **le classement en groupe III est donc inévitable.**



I. L'obligation générale de sécurité de l'employeur

→ Le Covid-19 s'apparente-t-il à un risque biologique ?

Plusieurs décisions rendues notamment par le Tribunal Judiciaire de Lille ont reconnu **l'application de cette réglementation lorsque le DUER identifie un tel risque de contamination.**

Ainsi, par exemple, si « *l'activité de vente de détail dans un hypermarché n'implique pas l'utilisation délibérée d'un agent biologique* », le DUER identifiant « **un risque biologique lié aux activités** » de cet hypermarché, la société « **est obligée de respecter les règles de prévention des risques biologiques prévues au code du travail** ».

(TJ Lille 24 avril 2020, n°20/00395, voir également TJ Lille 3 avril 2020 n°20/00380)

Autre exemple, « *s'il est constant que l'activité de commerce de la société n'implique pas normalement l'utilisation d'un agent biologique [...] force est de constater que la société a elle-même visé un risque spécifique en raison de la pandémie de Covid-19 dans son DUER [...]; ce faisant, elle s'est soumise à la réglementation relative à la prévention des risques biologiques* ».

(TJ Lille, 5 mai 2020, n°20/0399)

D'autres décisions ont écarté l'application de la réglementation, en l'absence de mention spécifique dans le DUER et en « *tenant compte de la position du ministère du travail* » quant aux travailleurs qui peuvent être considérés comme exposés au risque biologique (voir notamment TJ Aix-En-Provence 30 avril 2020, n°20/00365 et TJ Le Havre, 7 mai 2020, n° 20/00143).



I. L'obligation générale de sécurité de l'employeur

→ Le Covid-19 s'apparente-t-il à un risque biologique ?

La position du Ministère du Travail est que peuvent être considérés comme exposés au risque biologique :

- ◆ Les professionnels **systematiquement exposés** au risque de contamination du virus **du fait de la nature de leur activité habituelle** (les professionnels de santé et de secours, par exemple).
- ◆ Les travailleurs dont les fonctions les **exposent à un risque spécifique** quand bien même l'activité de leur entreprise n'impliquerait pas normalement l'utilisation délibérée d'un agent biologique. Cette situation peut notamment concerner les **travailleurs des secteurs des soins, de l'aide à domicile ou des services à la personne**, dès lors que leurs tâches impliquent des **contacts de moins d'un mètre avec des personnes potentiellement contaminées** (habillage, nourriture etc.).

❗ Notre conseil : sauf à ce que vous exerciez dans une des activités décrites par le Ministère, nous vous préconisons de bien veiller à ne pas évoquer de « risques biologiques » dans le DUER sous peine de devoir appliquer la législation particulière en la matière.

KARMAN

ASSOCIÉS

II. L'actualisation du DUER





II. L'actualisation du DUER

Première étape – L'actualisation du DUER (document unique d'évaluation des risques) constitue le point de départ obligatoire de la démarche de prévention.

« L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs » (article L.4121-3 C.Trav).

→ **Sous quelle forme doit être rédigé le DUER ?**

Le DUER peut être rédigé sous format papier ou numérique. Il doit obligatoirement s'agir d'un **document unique**, c'est-à-dire que les résultats de l'évaluation des risques et les mesures de prévention à prendre devront être consignés dans un même document.

Plusieurs condamnations prononcées durant la période de confinement ont été motivées, non par l'absence de mesures prises par l'employeur pour protéger ses salariés face au risque de contamination au Covid-19, **mais en raison de l'absence d'actualisation du DUER** (v.not TJ Paris 9 avril 2020, n°20/52223) :

« Force toutefois est de constater qu'aucun document de ce type n'existe encore au sein du Groupe La Poste, alors que près de quatre semaines se sont maintenant écoulées depuis la survenance de cette double situation de confinement général de la population et d'état d'urgence sanitaire, la FEDERATION SUD objectant ici utilement que la production d'informations largement réservées au personnel de direction n'est pas à même de se substituer à cette obligation d'information à l'ensemble du personnel. Elle ajoute à juste titre que cette obligation d'information s'inscrit dans la démarche même de prévention à laquelle doivent être associées les IRP et le Médecin du Travail, outre les personnes salariés eux-mêmes (dans la mesure du possible)».



II. L'actualisation du DUER

→ Quel est le contenu du DUER ?

Il n'existe pas de modèle réglementaire.

En revanche, le code du travail précise que **l'évaluation doit porter sur tous les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs**, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, de l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail et ce en prenant en compte l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe (*art L.4121-3 C.Trav*).

→ Quel est le périmètre d'évaluation ?

L'évaluation doit se faire en fonction de l'activité de **chaque établissement**. Le résultat de cette évaluation doit ensuite être consigné avec **un inventaire des risques dans chaque unité de travail** de l'entreprise ou de l'établissement (*art R.4121-1 C.Trav*).

L'unité de travail peut recouvrir :

- un poste de travail spécifique,
- ou plusieurs types de postes ou de situations de travail présentant les mêmes caractéristiques.

Il peut s'agir d'une unité au sens géographique du terme (activités exercées dans un lieu fixe), mais aussi d'activités exercées dans des lieux différents de l'entreprise (manutention, transports etc).



II. L'actualisation du DUER

→ Comment procéder concrètement ?

Il est nécessaire :

- **d'identifier les dangers ;**
- **d'analyser les risques subséquents** de façon large, **sans oublier les risques psychosociaux ;**
- de consigner en annexe du DUER les données collectives permettant d'évaluer l'exposition individuelle de chaque salarié aux facteurs de risques et la proportion des salariés exposés.

Les magistrats se sont montrés particulièrement attentifs à la prise en compte des risques psychosociaux par l'employeur (v.not CA Versailles 24 avril 2020, n°20/01993) :

*Les premiers juges ont à bon escient relevé que l'employeur n'a pas évalué **les risques psycho-sociaux**, particulièrement élevés en raison du risque épidémique et des réorganisations induites par les mesures mises en place pour prévenir ce risque.*

Or, dans ce contexte, la société Amazon qui aurait pu solliciter des conseils extérieurs pour l'accompagner dans sa démarche ne justifie pas de sa volonté de procéder à une évaluation des risques de qualité à la hauteur des enjeux d'une pandémie, selon une approche pluridisciplinaire et en concertation étroite avec les salariés, premiers acteurs de leur sécurité sanitaire.



II. L'actualisation du DUER

Risques identifiés	Modalités d'exposition	Fréquence d'exposition	Gravité des risques et niveau de priorité	Mesures de prévention
Contamination au covid-19	<p>Il faut identifier ici l'ensemble des risques de contamination sur le lieu de travail pour l'unité de travail concernée en partant de l'entrée dans les locaux et en retraçant le parcours/les interactions des salariés de l'unité sur l'ensemble de la journée.</p> <p>Ex :</p> <ul style="list-style-type: none">-à l'entrée du site, dans l'ascenseur, sur le poste de travail, en réunion, lors de l'utilisation des équipements collectifs (machine à café, distributeur d'eau, toilettes, vestiaire, armoire, casier, imprimante, photocopieuse, salle de sport etc), en croisant ou discutant avec des collègues de travail à son bureau ou dans les couloirs, lors des déplacements en clientèle, lors de la réception de colis sur le lieu de travail, à l'occasion de l'utilisation d'un véhicule professionnel etc.	<p>Il faut déterminer ici la fréquence d'exposition. Par exemple journalière si le risque est présent quotidiennement sur le site et que les salariés y sont présents tous les jours de la semaine.</p>	<p>Il faut évaluer ici le niveau de risque (faible, modéré, élevé ou très élevé)</p>	<p>Il faut prévoir ici de façon détaillée l'ensemble des mesures de prévention prises/à prendre (en identifiant les mesures non encore mises en place avec l'indication d'un calendrier prévisionnel). Exemple :</p> <p>Accès à l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none">-Mise en place d'une entrée en file, un par un, en respectant les distances de sécurité.-Mise en place de marqueurs au sol pour faire respecter une distance d'au moins 1 mètre (bande adhésive au sol).-Désactivation du portique de sécurité de l'entrée afin d'éviter au salarié de toucher la barre du portique pour accéder aux locaux.-Aménagement des horaires de présence pour limiter les périodes de trop forte affluence à l'entrée du site.-Mise à disposition de gel hydro alcoolique dès l'accès au site. <p>Salle d'attente / hall d'accueil</p> <ul style="list-style-type: none">-Interdiction de toute visite non essentielle et limitation de l'accès à la salle d'attente à 2 personnes au maximum.-Mise à disposition de gel hydroalcoolique dans la salle d'attente et affichage sur les mesures barrières et de distanciation sociale.



II. L'actualisation du DUER

Mesures de prévention (suite)

Poste de travail

- Informations régulières sur les gestes barrières par le biais d'affichages, organisation d'une réunion quotidienne dans chaque équipe intitulée « quart d'heure de sécurité ».
- Affichage de l'interdiction de l'accès au site à toute personne présentant des symptômes grippaux (fièvre, nez qui coule, éternuement ...).
- Fourniture d'équipements de protection : masques, savons ; gel hydro alcoolique.
- Information des personnes dites à risques si le télétravail ne peut être déployé de bénéficier du régime spécifique d'activité partielle.
- Nettoyage régulier des postes de travail au moyen de désinfectant et des surface de contact les plus usuelles (poignées de porte, tables, postes de travail, comptoirs, claviers, téléphones).
- Sauf exigence de sécurité et de confidentialité particulière, les portes de bureaux ou la première porte d'accès aux sanitaires doivent rester systématiquement ouvertes.
- Suppression du distributeur d'eau et mise à disposition de bouteilles d'eau individuelles.

Salles communes et salles de réunion

- Retrait des documents non essentiels au travail et des revues dans les salles communes.
- Si la salle de réunion doit être utilisée pour des réunions impératives ou l'organisation d'une visioconférence : pas de contact physique, obligation de laver le matériel au moyen du kit de nettoyage mis à disposition dans la salle, affichage de la capacité maximale de chaque salle de réunion et des consignes de nettoyage.
- Organiser la prise des repas en horaires décalés avec respect de la distanciation d'un mètre minimum par table,
- Limiter la durée de présence des salariés dans les salles communes et de réunion.

En cas de suspicion de contamination au Covid-19

- Isolement immédiat du salarié en respectant les mesures barrières et de distanciation. Identification dans chaque équipe d'un référent covid chargé d'accompagner le salarié suspecté d'être contaminé au covid-19 (une formation particulière sur les mesures de sécurité devra être dispensée au référent en amont) et fourniture d'un équipement de protection spécifique (masque FFP2, lunette, gants, blouse).
- Mise en place d'une pièce d'isolement avec des masques FFP2 en quantité suffisante pour équiper le salarié suspecté de contamination.
- Appel immédiat des services de santé au travail et le 15 si nécessaire.
- Information du salarié concerné qu'il doit rester à son domicile et prévenir son médecin traitant ou le 15 en cas d'évolution des symptômes,
- Alerter le N+1,
- Organiser l'évacuation en concertation avec le salarié, ses proches si nécessaire et les services médicaux.
- Aérer le bureau occupé par le salarié et le nettoyer en respectant un protocole de nettoyage à définir.



II. L'actualisation du DUER

→ L'employeur doit-il procéder seul à l'élaboration du DUER ?

L'employeur est seul responsable de la mise en œuvre et de l'actualisation du DUER.

En revanche, l'évaluation des risques doit relever d'une **démarche pluridisciplinaire**. En ce sens, la Circulaire n°6 du 18 avril 2002 incite vivement les employeurs à effectuer cette évaluation en lien avec :

- les représentants du personnel ;
- le Médecin du Travail ;
- le cas échéant d'autres services internes à l'entreprise (ex : service de sécurité) ;
- les travailleurs eux-mêmes (salariés, travailleurs temporaires ou salariés d'entreprises extérieures intervenant sur le lieu de travail).

Le ministère du Travail insiste sur ce point en précisant que l'employeur, dans le travail d'évaluation des risques, doit « **associer les représentants du personnel** [et] solliciter lorsque cela est possible le service de médecine du travail » (Fiche Sécurité et santé des travailleurs).

Il ajoute dans son protocole de déconfinement que « **le dialogue social est un élément essentiel** pour la mise en œuvre des mesures » de sécurité à adopter pour prévenir la propagation du covid-19.

Enfin, les juridictions confirment la nécessité d'adopter cette démarche, à l'instar de la Cour d'appel de Versailles qui a retenu que « **[la] participation [des salariés]** en ce qu'ils disposent des connaissances et de l'expérience de leur propre situation de travail et des risques qu'elle engendre, **est indispensable.** » (CA Versailles, 24 avril 2020, 20/0199)



II. L'actualisation du DUER

→ L'employeur doit-il consulter le CSE lors de l'actualisation du DUER ?

Il n'existe aucune obligation de consultation spécifique du CSE sur l'actualisation du DUER.

Toutefois, certaines décisions rendues ces derniers mois imposent à l'employeur d'associer et de consulter le CSE sur l'actualisation du DUER :

« Il résulte de ces éléments qu'au jour où la Cour statue, l'absence d'une évaluation des risques adaptée au contexte d'une pandémie et en concertation avec les salariés après consultation préalable du CSE central, ainsi que l'insuffisance des mesures prises par la société Amazon en contravention avec les dispositions des articles L.4121-1 et suivants du Code du travail, demeurent et sont constitutives d'un trouble manifestement illicite » (CA Versailles 24 avril 2020, n°20/01993).

Dans un sens contraire :

« Enfin sur le DUEVRP, les dispositions des articles R.4121-4 du Code du travail n'imposent pas à l'employeur de consulter le CHSCT avant son élaboration mais celui-ci doit être tenu à la disposition du comité. Par conséquent, le CHSCT n'est pas fondé à faire valoir l'existence d'un trouble manifestement illicite du fait d'un défaut de consultation avant son élaboration ». (TJ Aix-En-Provence, 30 avril 2020, n°20/00364).



II. L'actualisation du DUER

→ L'employeur doit-il consulter le CSE lors de l'actualisation du DUER ?

Dans une ordonnance de référé du 11 mai 2020, le TJ de Lyon a détaillé les mesures que devait prendre une société pour se mettre en conformité avec son obligation d'évaluation et de prévention des risques liés à l'épidémie de Covid-19.

Sur la question de l'élaboration du DUER, l'ordonnance ordonne à la société de reprendre son évaluation des risques **en intégrant de façon pleine et entière les représentants du personnel élus au CSE à chaque étape de cette évaluation, afin qu'elle s'effectue à partir des situations de travail réelles** et selon les principes généraux de prévention des risques.

Alors même que plusieurs réunions du CSE avaient eu lieu concernant l'actualisation du DUER, le juge reproche à la société le fait que le DUER :

- ne repose pas sur une évaluation des situations de travail réelles par site et par métier,
- ait été **soumis tardivement à l'approbation des élus sans avoir été élaboré en les y associant en amont.**

❗ Notre conseil : si vous disposez d'un CSE, il nous semble préférable de **le consulter sur l'actualisation du DUER, lors de son élaboration dès lors que les mesures envisagées dans le document traduisent un aménagement important de l'organisation du travail et ce sur le fondement de la compétence générale du CSE (art L.2312-8 C.Trav).**



II. L'actualisation du DUER

→ Dans quels délais le CSE doit-il être consulté ?

Pour permettre aux entreprises de surmonter les difficultés engendrées par le Covid-19, les délais de consultation du CSE sont réduits (*D. n° 2020-508 du 2 mai 2020 et Ord. n° 2020-460, 22 avril 2020*).

Il s'agit d'une dérogation temporaire dont le champ est limité, les délais réduits ne valent que :

- pour les consultations dont les délais commencent à courir **entre le 2 mai 2020 et le 23 août 2020** (*D. n° 2020-509 du 2 mai 2020*) ;
- lorsque l'information et la consultation du CSE portent sur les **décisions de l'employeur qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid-19**.

Ainsi, la consultation du CSE antérieure à l'élaboration du DUER, effectuée jusqu'au 23 août 2020, pour évaluer les risques présents dans l'entreprise en raison de la pandémie de Covid-19, pourra bénéficier des délais de consultation réduits.

Dans une ordonnance de référé du 17 juin 2020, le TJ de Nanterre **a refusé d'écarter comme contraires au droit européen les délais réduits**. Il a retenu notamment qu'une partie des textes invoqués contre ces délais sont privés d'effet direct ou ne contiennent aucune règle directement applicable. Ils ne sont pas non plus de nature à priver le CSE de son droit à une protection juridictionnelle effective et à un procès équitable.



II. L'actualisation du DUER

→ Dans quels délais le CSE doit-il être consulté ?

Objet du délai	Délais classiques	Délais réduits
Consultation en l'absence d'intervention d'un expert	1 mois	8 jours
Consultation en cas d'intervention d'un expert	2 mois	12 jours (pour le CSE central) 11 jours (pour les autres CSE)
Consultation en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du comité central et d'un ou plusieurs comités d'établissement	3 mois	12 jours
Communication de l'ordre du jour avant la réunion du CSE	3 jours	2 jours
Communication de l'ordre du jour avant la réunion du CSE central	8 jours	3 jours



II. L'actualisation du DUER

→ Quels sont les critères à prendre en compte au titre du risque de contamination au Covid-19 ?

Il n'existe pas de critères préétablis, le DUER devant être élaboré en fonction de l'activité spécifique de chaque établissement.

Néanmoins, **l'évaluation des risques doit s'opérer au regard des connaissances scientifiques actuelles sur le virus**, à savoir qu'un contact étroit avec une personne contaminée est nécessaire pour transmettre la maladie : même lieu de vie, contact direct à moins d'un mètre lors d'une toux, d'un éternuement ou d'une discussion de plus de 15 minutes en l'absence de mesure de protection.

Le vecteur privilégié de transmission du virus étant les mains, le contact des mains sur une surface contaminée est également une source majeure de transmission.

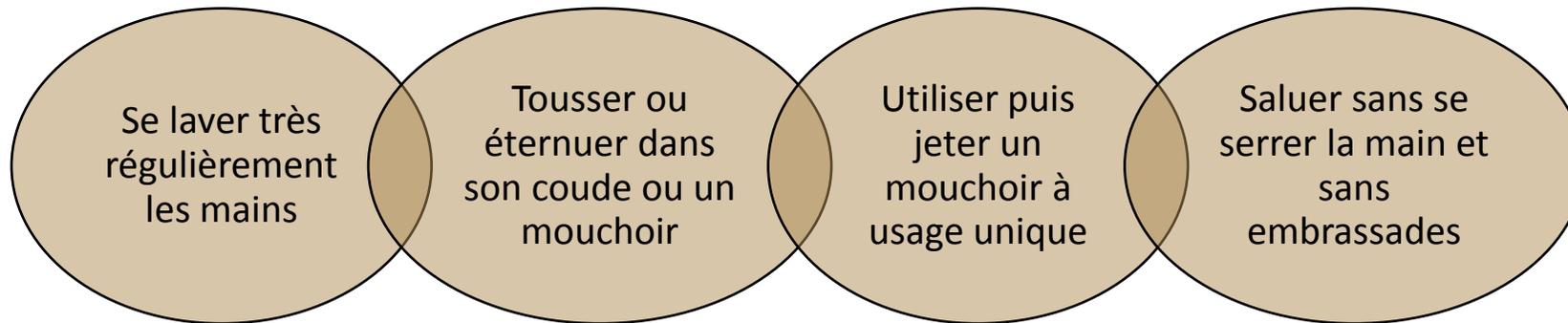
En conséquence, certains **critères généraux** peuvent être considérés comme augmentant fortement le risque de contamination :

- la cohabitation au sein d'un même lieu de travail ;
- le contact direct de salariés/du public à moins d'un mètre ;
- la manipulation d'outils de travail potentiellement contaminés ;
- les difficultés à se laver régulièrement les mains.

→ Quels sont les critères à prendre en compte au titre du risque de contamination au Covid-19 ?

Si des contacts rapprochés avec d'autres salariés ou du public sont inévitables, il convient de distinguer dans le DUER deux situations : les contacts brefs et les contacts prolongés ou proches.

- ◆ Pour les **contacts brefs**, le respect des mesures barrières devra **être rappelé** :



- ◆ Pour les **contacts prolongés**, l'employeur devra mettre en place des **mesures complémentaires** (*zone de courtoisie d'un mètre, nettoyage régulier des surfaces, mise en place de mesures de protection etc*).

❗ Il est important de ne pas se limiter au risque de contamination et d'envisager l'ensemble des risques professionnels « indirects » liés au covid-19 (surcharge de travail, isolement social, risques psychosociaux, risques en lien avec le télétravail etc).

KARMAN

ASSOCIÉS

III. Les points de vigilance dans
le cadre de la reprise d'activité





III. Les points de vigilance dans le cadre de la reprise d'activité

Dans le contexte du Covid-19, aucun texte réglementaire ne vient préciser quelles mesures doivent impérativement être mises en œuvre, le contenu de ces mesures dépendant de la situation de chaque entreprise.

Cependant, là encore, l'administration a publié un **protocole national de déconfinement**. Pour l'employeur, le respect des mesures proposées constitue la meilleure chance de s'assurer du respect de l'obligation de sécurité.

Le protocole rappelle que l'employeur doit « *privilégier les **mesures de protection collective** en leur donnant la priorité sur les **mesures de protection individuelle** ».*

→ Quelles sont les mesures de protection collective ?

La première des mesures que doit prendre l'employeur est de désigner un **référent COVID-19**.

Celui-ci doit s'assurer de la mise en œuvre des mesures définies par l'employeur et de la bonne information des salariés.

Son identité et sa mission doivent être **communiquées à l'ensemble des salariés** (même aux travailleurs détachés, intérimaires, saisonniers ou embauchés en contrats courts).

Le protocole de déconfinement précise que dans les entreprises de petite taille, le référent covid-19 peut être le dirigeant.



III. Les points de vigilance dans le cadre de la reprise d'activité

→ Quelles sont les mesures de protection collective ?

Ces mesures ont évolué en même temps que la situation sanitaire s'améliorait. Si, au début du déconfinement, le télétravail restait le principe, aujourd'hui, le ministère du Travail explique que :

« Le télétravail n'est plus la norme mais il reste une **solution à privilégier dans le cadre d'un retour progressif à une activité présentielle**, y compris alternée. [Désormais, les règles d'hygiène et de distanciation physique] doivent être la règle chaque fois que possible et l'employeur doit procéder aux aménagements nécessaires pour assurer leur respect optimal. »

Les mesures de protection collective sont organisationnelles :

Aménagement du travail présentiel, **séquencement des activités** et mise en place des **horaires décalés**, pour respecter les règles de distanciation physique

A défaut de pouvoir mettre en place les mesures de protection des travailleurs en présentiel, **mise en place du télétravail**

Distance physique impérative d'au moins 1 mètre (4m² sans contact autour de chacun)

Aérer au moins toutes les 3 heures les pièces fermées, pendant 15 minutes, sinon s'assurer d'un **apport d'air neuf adéquat** par le système de ventilation

Mise en place de procédures de désinfection régulière des objets manipulés et des surfaces dans tous les lieux de travail



III. Les points de vigilance dans le cadre de la reprise d'activité

→ Quelles sont les mesures de protection collective ?

Le ministère du Travail précise que l'employeur doit définir la **distance minimale entre les personnes dans les lieux de travail** (qui ne peut être inférieure à 1 mètre dans chaque direction, soit 4 m²) et **l'afficher à l'entrée des locaux**.

Il doit également définir un **plan de gestion des flux** intégrant les salariés, clients, fournisseurs et prestataires avec la mise en place de plan de circulation incitatif visant à fluidifier les déplacements (chemin de circulation, balisage etc.)

Dans le cadre de ce plan, un **protocole pour l'accueil de clients et prestataires** peut prévoir, par exemple, que :

Lorsqu'un tiers se déplace dans les locaux pour réaliser une intervention, un balisage de délimitation de sa zone d'intervention sera opéré [...] Pour éviter tout risque de file d'attente dans les couloirs ou des lieux exigus, la prise de rendez-vous sera priorisée [...] En cas de contrôle de sécurité avant accès, une zone dédiée doit être mise en place.

En pratique, au titre des mesures collectives, le plan de prévention doit donc intégrer une **réorganisation du travail et de l'espace de travail** :

- mise en place d'horaires décalés pour éviter la concentration de personnel aux mêmes endroits et les déplacements dans les transports en commun aux heures de pointe (6h30-9h et 16h-19h),
- équipe de roulement, chemin de circulation dans l'étude, réorganisation des bureaux, protocole de désinfection des locaux etc.
- maintien du télétravail à défaut de pouvoir mettre en place des mesures de protection efficaces.



III. Les points de vigilance dans le cadre de la reprise d'activité

→ Quelles sont les mesures de protection individuelle ?

Là encore, outre les « *geste barrières* », les mesures planifiées dépendront de la situation de l'entreprise. Tous les **équipements de protection individuelle** ne sont pas recommandés, tout comme l'instauration systématique du **contrôle des températures** à l'entrée du site.

*Ces solutions peuvent « procurer un sentiment indu de sécurité et même devenir contreproductive[s] en conduisant à l'abandon des gestes élémentaires de prévention. [Elles] sont donc un **complément des mesures de protection collectives et ne sauraient s'y substituer.** »*

◆ S'agissant des masques de protection :

Le port d'un masque devient **obligatoire** si, en dépit des mesures de protection collective, le respect de la distanciation physique d'un mètre entre deux personnes et des gestes barrières ne peut être garanti. Avant de réfléchir au port de masque, l'employeur doit donc mettre en œuvre toutes les solutions de protection collective permettant d'éviter ou de réduire les risques. En toute hypothèse, le masque doit être **changé toutes les 4 heures**.

Hors professionnels de santé, l'employeur peut fournir :

- des masques FFP1,
- des masques chirurgicaux,
- des masques alternatifs à usage non sanitaires, dits « grand public », développés dans le cadre de la pandémie de Covid-19,
- ou des masques répondant à des normes équivalentes aux normes européennes (listées par l'instruction interministérielle n° 2020/63 du 23 avril 2020).



III. Les points de vigilance dans le cadre de la reprise d'activité

◆ S'agissant des gants et autres équipements de protection individuelle :

Comme pour les masques, ils doivent être utilisés en cas **d'impossibilité de mettre en œuvre de façon permanente les gestes barrières**, d'utilisation des équipements de protection collective ou lorsque l'activité le nécessite (risque de contamination des vêtements au contact de surfaces infectées, par exemple).

Les visières : le ministère du Travail précise que si elles **ne sont pas une alternative au port du masque**, elles sont un **moyen supplémentaire de protection** du visage et des yeux face aux virus transmis par les gouttelettes. Elles peuvent être utilisées mais doivent être **désinfectées** plusieurs fois par jour.

Les gants : contrairement aux masques, le Ministère des solidarités et de la santé recommande, en population générale, **d'éviter d'en porter** car ils donnent un faux sentiment de protection. Les gants deviennent eux-mêmes des vecteurs de transmission, le risque de porter les mains au visage est le même que sans gant, le risque de contamination est donc égal voire supérieur.

En cas de port de gants, l'employeur doit **impérativement rappeler aux salariés de respecter les mesures suivantes** :

- ne pas se porter les mains gantées au visage,
- ôter ses gants sans toucher sa peau avec la partie extérieure du gant,
- jeter ses gants dans une poubelle après chaque utilisation,
- se laver les mains ou réaliser une friction hydro-alcoolique après avoir ôté ses gants.



III. Les points de vigilance dans le cadre de la reprise d'activité

◆ S'agissant de l'instauration du contrôle des températures à l'entrée du site :

Un contrôle de température à l'entrée des établissements est **déconseillé** par le ministère du Travail.

En effet, l'infection à SARS-CoV-2 peut être asymptomatique, la fièvre n'est pas toujours présente chez les malades et le portage viral peut débuter jusqu'à 2 jours avant le début des signes cliniques. La prise de température pour repérer une personne possiblement infectée serait donc **faussement rassurante** (HSCP, avis, 28 avril 2020).

Toutefois, les entreprises peuvent organiser un tel contrôle, à condition :

- d'intégrer le contrôle dans un ensemble d'autres mesures de prévention,
- d'intégrer le contrôle au règlement intérieur et d'en respecter la procédure subséquente,
- de prévenir les salariés de l'existence du contrôle et leur faculté d'y renoncer,
- de procéder au contrôle en respectant la dignité des salariés,
- de ne prévoir aucune conservation ou traitement des données (remontées d'informations etc.),
- de n'utiliser que des thermomètres sans contact.

Le salarié étant en droit de refuser un tel contrôle, l'employeur peut lui interdire l'accès au site mais doit lui **verser le salaire correspondant à la journée de travail perdue**. Le salarié devra alors contrôler lui-même sa température et auto-surveiller l'apparition de symptôme, comme le recommande le ministère du Travail.



III. Les points de vigilance dans le cadre de la reprise d'activité

→ Le CSE doit-il être consulté en cas de mise en place d'un contrôle de température des salariés ?

Dans les entreprises dotées d'un **règlement intérieur** (obligatoire pour celles dont l'effectif est d'au moins 50 salariés), toute mesure d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité doit figurer au contenu du règlement.

A ce titre, le ministère du Travail précise dans son protocole de déconfinement que la mise en place d'un contrôle des températures **doit faire l'objet d'une adjonction (via une note de service, par exemple) au règlement intérieur.**

- En principe, cette adjonction doit impérativement être précédée d'une consultation du CSE.
- Par exception, **lorsque l'urgence le justifie**, cette adjonction peut recevoir une application immédiate en ce qu'elle concerne les obligations de l'employeur relatives à la santé et à la *sécurité* (art. L.1321-5, C. trav.).

L'employeur doit alors transmettre immédiatement et simultanément les nouvelles prescriptions au secrétaire du CSE ainsi qu'à l'Inspection du travail.

Le ministère du Travail confirme que « **dans le contexte actuel**, ces mesures [de contrôle] peuvent faire l'objet de la procédure relative à l'élaboration des notes de service valant adjonction au règlement intérieur prévue à l'article L. 1321-5 du code du travail qui autorise une **application immédiate** des obligations relatives à la santé et à la sécurité ».



III. Les points de vigilance dans le cadre de la reprise d'activité

→ S'agissant des autres types de contrôle

Le ministère du Travail précise que les campagnes de **dépistage** organisées par les entreprises pour leurs salariés ne sont **pas autorisées** en principe, mais que l'autorité sanitaire peut demander, dans les zones de forte circulation virale, l'organisation de telles campagnes.

L'ordonnance du 1^{er} avril 2020 (n°2020-386) prévoyait la possibilité de définir par décret, les conditions dans lesquelles le médecin du travail pouvait procéder à des test de dépistage du Covid-19. Toutefois, en application de cet article, un décret a été publié le 11 mai dernier (n°2020-549) sans prévoir aucune disposition permettant d'autoriser ces test de dépistage.

Il convient donc de se référer aux directives du ministère du Travail et de **s'abstenir d'organiser des campagnes de dépistage sans y être invité par l'autorité sanitaire.**

S'agissant de toute autre initiative visant à contrôler l'état de santé des salariés, la Cnil rappelle dans son communiqué du 7 mai que :

*Les employeurs qui voudraient initier d'éventuelles démarches visant à s'assurer de l'état de santé de leurs employés doivent **s'appuyer sur les services de santé au travail** dont c'est la compétence [...]*

*Seuls les personnels de santé compétents (notamment la médecine du travail) **peuvent collecter, mettre en œuvre et accéder à d'éventuels fiches ou questionnaires médicaux** auprès des employés/agents contenant des données relatives à leur état de santé ou des informations relatives notamment à leur situation familiale, leurs conditions de vie ou encore, leurs éventuels déplacements.*



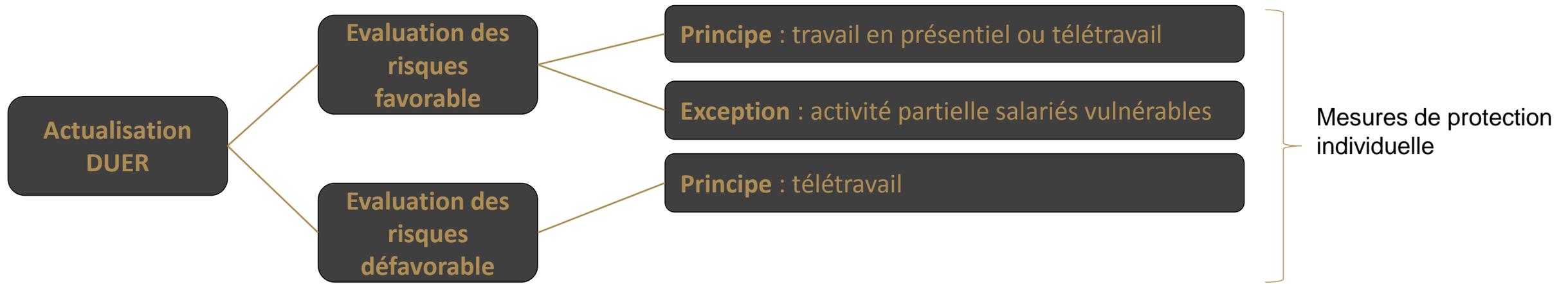
III. Les points de vigilance dans le cadre de la reprise d'activité

Toujours au titre des mesures de protection individuelle, l'employeur peut décider **d'isoler certains salariés** par le placement en **activité partielle** des personnes vulnérables.

Depuis le début de la crise, le placement en activité partielle ne peut se faire qu'à défaut de pouvoir mettre en œuvre le télétravail et de garantir la sécurité des salariés en présentiel. Aujourd'hui, le télétravail n'est plus le principe et **l'évolution favorable de la situation sanitaire permet un retour en présentiel**, dès lors que le DUER et le plan de prévention ont été efficacement élaborés.

A noter qu'en principe le télétravail impose l'existence d'un accord collectif ou, à défaut, d'une charte élaborée par l'employeur. En l'absence d'un tel fondement, ce n'est qu'en cas de « *menace d'épidémie* » que l'employeur peut imposer le télétravail au salarié (art. L.1222-9 et suivants C. trav.)

L'organisation du travail doit donc suivre ce schéma :





III. Les points de vigilance dans le cadre de la reprise d'activité

L'organisation du travail telle que schématisée à la page précédente est désormais moins impérative à mesure que la situation sanitaire s'améliore.

Désormais, **même une personne vulnérable ou partageant le domicile d'une telle personne peut venir travailler en présentiel** si le télétravail est impossible et que les mesures de prévention adoptées dans le cadre du DUER permettent de lui garantir **des conditions de sécurité renforcée** :

- **mise à disposition d'un masque à usage médical par l'entreprise au travailleur**, qui devra le porter sur les lieux de travail et dans les transports en commun lors des trajets domicile-travail et en déplacements professionnels
- **vigilance particulière de ce travailleur quant** à l'hygiène régulière des mains ;
- **aménagement du poste de travail** : bureau dédié ou limitation du risque (ex. : écran de protection).

L'hypothèse de la mise en activité partielle en raison de la vulnérabilité de la personne ou de sa cohabitation avec une telle personne est désormais une hypothèse alternative, selon que le salarié en fasse ou non la demande auprès de son médecin (qui accordera ou non un certificat d'isolement).



III. Les points de vigilance dans le cadre de la reprise d'activité

◆ Le placement en activité partielle des personnes vulnérables

Le décret du 5 mai 2020 (n°2020-521) dresse une liste des personnes considérées comme vulnérables face au Covid-19.

Cette vulnérabilité répond à l'un des **11 critères** énoncés, dont, par exemple :

- Etre âgé de 65 ans et plus ;
- Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
- Etre au troisième trimestre de la grossesse.
- Présenter une pathologie chronique respiratoire etc.

Lorsqu'un salarié est vulnérable ou qu'il cohabite avec une personne vulnérable, le ministère du travail précise que :

*« L'employeur et le salarié échantent, préalablement à la mise en œuvre de l'activité partielle, pour mettre en place une **solution de télétravail**, si elle est possible. **Si cette dernière n'est pas possible [et que le travail en présentiel dans des conditions de sécurité renforcée est également impossible], le salarié sera placé en activité partielle.** »*

Pour bénéficier de l'activité partielle, le salarié doit remettre à son employeur un **certificat d'isolement** délivré par un médecin de ville ou par le médecin du travail en charge de l'établissement dans lequel travaille habituellement le salarié (D. 11 mai 2020, n°2020-549).

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle pour déposer sa demande sur le portail internet dédié.

❗ Il est important de **conserver le certificat d'isolement** pour justifier du placement en activité partielle en cas de **contrôle**.



III. Les points de vigilance dans le cadre de la reprise d'activité

Autre point de vigilance important : veiller au respect **des obligations d'information et de formation** des salariés.

Dans son protocole de déconfinement, le ministère du Travail souligne que « *la bonne information de l'ensemble des salariés et la concertation au sein de chaque unité de travail est **indispensable*** » dans la lutte contre la propagation du covid-19.

Selon le Code du travail :

*L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent : [...] Des actions **d'information et de formation**.*

*Conformément aux **instructions** qui lui sont données par l'employeur [...] il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa **formation** et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes.*

*La **formation** à la sécurité concourt à la prévention des risques professionnels.*

*L'employeur **informe** les travailleurs sur les risques pour leur santé et leur sécurité d'une manière compréhensible pour chacun.*



III. Les points de vigilance dans le cadre de la reprise d'activité

Information et formation des salariés – Les actions d'information et de formation des salariés doivent être menées chaque fois que nécessaire. L'émergence du Covid-19 et les moyens de protection collective et individuelle pour s'en protéger impliquent de bien informer chaque salarié sur leur utilisation.

D'une manière générale, toutes **les mesures de prévention des risques identifiés dans le DUER**, doivent faire l'objet d'une information aux salariés. Le but étant que l'utilité des mesures de prévention prescrites par l'employeur soit expliquée au travailleur, en fonction des risques à prévenir. (*art. R.4141-1 et suivants, C. trav.*)

En pratique, l'employeur doit rappeler aux salariés :

- les mesures de protection collective : distanciation, aération, désinfection etc.
- les mesures de protection individuelle :

*les **gestes barrières**, notamment par le biais d'affiches dans les locaux de l'entreprise.

*le ministère du Travail précise que « **le port du masque nécessite une information spécifique pour éviter les contaminations qui pourraient résulter d'une mauvaise utilisation (mise en place, conditions et durée de port, retrait). Il doit être rappelé dans l'espace de travail (formation, affiche, etc.).** »

Les actions d'information doivent être élaborées en concours avec le médecin du travail qui participe à la détermination du contenu de l'information.



III. Les points de vigilance dans le cadre de la reprise d'activité

Information et formation des salariés – Dans son ordonnance de référé du 11 mai 2020, le TJ de Lyon a rappelé l'importance de l'information et de la formation des salariés, destinataires finaux des mesures de sécurité.

L'information et la formation des salariés aux mesures de protection et de sécurité dues par l'employeur ont été jugées insuffisantes alors que :

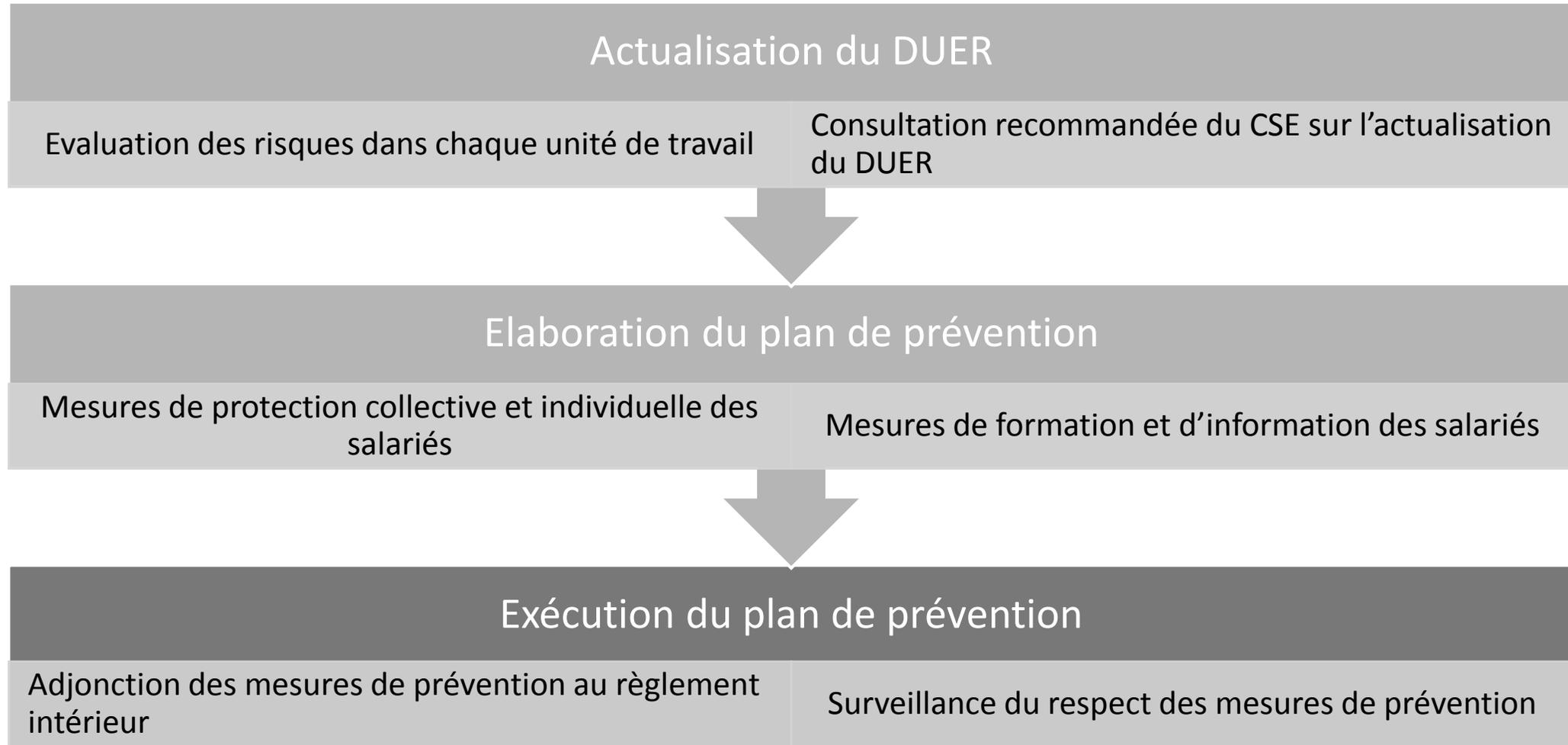
- les mesures de sécurité ont été préconisées dans plusieurs notes effectivement élaborées par la société,
- elles ont été communiquées par le truchement des "managers",
- elles ont été enrichies par une foire aux questions.

Cependant, elles « n'ont pas été affichées sur les sites sur lesquels les salariés travaillent effectivement, de sorte que leurs destinataires finaux se sont avérés n'en avoir pas une connaissance suffisante et ne pas être en mesure de suivre les préconisations faute de mise à disposition satisfaisante des équipements. »

En pratique, il importe de s'assurer de la bonne information des salariés quant aux mesures de sécurité, notamment **en les affichant sur les lieux de travail effectif.**



Récapitulatif de l'actualisation de la prévention dans l'entreprise





Focus 1 - Le suivi médical des salariés au temps du Covid-19

Pour l'employeur, la surveillance ou le suivi médical des salariés consiste à **veiller à ce que tout travailleur bénéficie d'un suivi individuel de son état de santé** assuré par les services de santé au travail (*art. L.4624-1, C.trav.*).

Il existe deux régimes de surveillance médicale des travailleurs :

- le **suivi classique** composé d'un suivi sans adaptation de droit commun et d'un suivi avec adaptations pour certaines catégories de salariés (comme les travailleurs de nuit ou les femmes enceintes) ;
- le **suivi renforcé** pour les postes considérés à risque.

Le salarié doit bénéficier d'une visite médicale :

- **dans les 3 mois qui suivent la prise effective de poste** pour le suivi classique, c'est la **visite d'information et de prévention** dont l'objet est notamment d'interroger le salarié sur son état de santé, de l'informer sur les risques éventuels de son poste de travail, de le sensibiliser sur les moyens de prévention (*art. R.4624-11, C.trav.*).
- **avant l'affectation au poste** pour le suivi renforcé, c'est l'**examen médical d'aptitude** dont l'objet est notamment de s'assurer que le travailleur est médicalement apte au poste de travail considéré à risque et, dans la négative, de proposer des adaptations ou l'affectation à d'autres postes (*art. R.4624-24, C. trav.*).



Focus 1 - Le suivi médical des salariés au temps du Covid-19

Autres visites impératives : **les visites médicales de pré-reprise et de reprise.**

Avant la reprise du travail d'un salarié en arrêt depuis plus de **3** mois, à la demande du salarié, du médecin traitant ou du médecin-conseil, le salarié bénéficie d'une **visite de pré-reprise** en vue de proposer des aménagements et adaptations du poste de travail, des préconisations de reclassement ou des formations professionnelles.

Ensuite, **au plus tard dans les 8 jours suivants la reprise du travail**, le salarié bénéficie nécessairement d'un **examen de reprise** par le médecin du travail :

- après un congé de maternité ;
- après une absence pour cause de maladie professionnelle ;
- après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.

Par ailleurs, indépendamment des examens périodiques, le salarié peut bénéficier d'un examen par le médecin du travail à la demande de l'employeur ou à sa demande.



Focus 1 - Le suivi médical des salariés au temps du Covid-19

→ En quoi ces visites médicales concernent-elles l'employeur ?

L'employeur doit s'assurer du suivi médical effectif des salariés par l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail en raison de son **obligation de sécurité**, dont il doit assurer l'effectivité.

L'absence de surveillance médicale du salarié constitue un **manquement de l'employeur** ouvrant droit à des dommages et intérêts pour le salarié s'il subit un préjudice.

Plus encore, lorsque le chef d'entreprise ne fait pas réaliser la visite d'information et de prévention ou l'examen médical d'aptitude à l'embauche ou y procède après **l'expiration des délais** qui lui sont impartis, il engage sa responsabilité pénale.

→ Dans le contexte actuel du Covid-19, les délais impartis pour faire réaliser certaines visites médicales sont aménagés.

Le décret du 8 avril 2020 (n° 2020-410) prévoit que certaines visites médicales qui doivent être réalisées à **compter du 12 mars 2020 et jusqu'au 31 août 2020** peuvent, sur **décision du médecin du travail**, faire l'objet d'un **report**, sauf si le médecin du travail estime indispensable de les maintenir, compte tenu notamment de l'état de santé du travailleur ou des caractéristiques de son poste de travail.

La nouvelle visite peut alors être reportée, au plus tard, au 31 décembre 2020.



Focus 1 - Le suivi médical des salariés au temps du Covid-19

Aménagements des délais de visites médicales

En principe, peuvent faire l'objet d'un report :

- la visite d'information et de prévention initiale
- le renouvellement de la visite d'information et de prévention,
- le renouvellement de l'examen d'aptitude.
- la visite de reprise
 - > dans la limite d'un mois pour les travailleurs faisant l'objet d'un suivi renforcé
 - > dans la limite de trois mois pour les autres travailleurs

Par exception, ne peuvent pas faire l'objet d'un report :

- la visite d'information et de prévention initiale et la visite de reprise concernant notamment les travailleurs :
 - handicapés,
 - âgés de moins de 18 ans,
 - titulaires d'une pension d'invalidité,
 - les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes ,
- l'examen médical d'aptitude initial ;
- le renouvellement de l'examen d'aptitude pour les travailleurs exposés à des rayons ionisants.

Lorsque la visite médicale est reportée **le médecin du travail en informe l'employeur et le travailleur**, en leur communiquant la date à laquelle la visite est reprogrammée



Focus 2 - La responsabilité de l'employeur en matière de santé et sécurité

En cette période, les employeurs ne doivent absolument pas négliger leur obligation de sécurité tant les conséquences en termes de responsabilité peuvent être lourdes.

→ La responsabilité civile de l'employeur sur le terrain de la faute inexcusable

Cette action suppose la reconnaissance préalable du caractère professionnel d'une contamination au SARS-CoV-2. En l'état des textes, cette reconnaissance sera difficile dès lors que le Covid-19 est une maladie contagieuse susceptible d'avoir été **contractée à tout moment en dehors du temps de travail** et qu'elle **ne figure pas au tableau de reconnaissance des maladies professionnelles**.

❗ Il faut toutefois rester vigilant : même si la qualification d'accident du travail peut apparaître inappropriée pour le Covid-19 dans la mesure où il ne s'agit pas d'un **événement soudain et susceptible d'être daté**, l'employeur a l'obligation de transmettre à la CPAM toute demande de reconnaissance d'un accident du travail dans un délai de 48 heures.

Il est alors important de **formuler des réserves motivées** en soulignant notamment que la contamination ne se rapporte à aucun fait précis et en rappelant les mesures de prévention qui ont été mises en place dans l'entreprise.



Focus 2 - La responsabilité de l'employeur en matière de santé et sécurité

→ La responsabilité pénale de l'employeur

Même si le risque peut apparaître théorique, l'absence de mesures de prévention au Covid-19 peut caractériser le **délit de mise en danger d'autrui** défini par l'article 223-1 du Code pénal :

« Le fait d'exposer directement autrui à un risque immédiat de mort ou de blessures de nature à entraîner une mutilation ou une infirmité permanente par la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la Loi ou le règlement ».

Ce délit est puni d'un an d'emprisonnement et de 15.000 € d'amende.

Il pourrait être caractérisé si l'employeur contraignait un salarié pourtant identifié comme personne vulnérable à se présenter sur son poste de travail.

Le **délit de non-assistance à personne en danger** prévu à l'article 223-6 du Code pénal, pourrait également être théoriquement caractérisé :

« Le fait pour quiconque de s'abstenir volontairement de porter à une personne en péril l'assistance que, sans risque pour lui ou pour les tiers, il pouvait lui prêter soit par son action personnelle, soit en provoquant un secours ».

Ce délit est puni de 5 ans d'emprisonnement et de 75.000 € d'amende.

La CGT a pris le parti de multiplier les dépôts de plainte sur ces deux fondements à l'encontre des employeurs et de l'Administration (ex : Amazon, CHU de Lyon, plainte à l'encontre de Nicole Belloubet et Edouard Philippe concernant le personnel pénitentiaire, Carrefour Hypermarché ...)