

Crise sanitaire, brèves d'AEPACT

Actualisation au 21 mars 2020

Le point sur le plan de continuité de l'entreprise, l'obligation de sécurité, le droit d'alerte et de retrait face à un Danger grave et imminent

Le point sur la protection des salariés au travail dans ce contexte à hauts risques

Le ministère du travail a mis à jour ses questions-réponses (17 mars 2020) sur les mesures à prendre par les employeurs pour respecter leurs obligations en matière de santé et sécurité au travail face au coronavirus, ainsi que leur champ d'action (site <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>).

1 – L'employeur doit avoir connaissance de l'étendue de l'épidémie pour évaluer les risques et prendre les mesures adéquates

Le 16 mars 2020, le Président de la République a décidé de prendre des mesures pour réduire à leur plus strict minimum les contacts et les déplacements. Un dispositif de confinement est mis en place sur l'ensemble du territoire à compter du mardi 17 mars à 12h00, pour quinze jours au minimum. Les déplacements sont interdits sauf dans les cas suivants et uniquement à condition d'être munis d'une attestation pour :

- Se déplacer de son domicile à son lieu de travail dès lors que le télétravail n'est pas possible ;
- Faire ses achats de première nécessité dans les commerces de proximité autorisés ;
- Se rendre auprès d'un professionnel de santé ;
- Se déplacer pour la garde de ses enfants ou pour aider les personnes vulnérables à la stricte condition de respecter les gestes barrières ;
- Faire de l'exercice physique uniquement à titre individuel, autour du domicile et sans aucun rassemblement.

La liste des commerces et services publics ouverts et fermés figurent sur le site du gouvernement. Concernant les autres secteurs d'activités et la continuité dans les entreprises rien n'est réellement précisé mais les obligations de l'employeur demeurent et doivent s'appliquer.

2 – L'employeur doit prévenir les conditions de contamination et leurs conséquences

Le ministère du travail explique les conditions et les conséquences de la contamination au coronavirus pour justifier les mesures à prendre. Le coronavirus peut être à l'origine d'une affection respiratoire. Les symptômes sont la fièvre, la toux et l'essoufflement. Il peut, dans certains cas, entraîner des complications pulmonaires plus sévères. Les personnes souffrant de maladies chroniques (hypertension, diabète), les personnes âgées, immunodéprimées ou fragiles présentent un risque plus élevé. Les symptômes peuvent apparaître jusqu'à 14 jours après un contact avec une personne malade. La maladie se transmet par postillons (éternuements, toux). Il est nécessaire d'avoir un contact étroit avec une personne contaminée pour transmettre la maladie : même lieu de vie, contact direct à moins d'un mètre lors d'une toux, d'un éternuement ou discussion de plus de 15 minutes en l'absence de mesures de protection. Un des vecteurs privilégiés de la transmission du virus est le contact des mains non lavées. Le virus peut survivre quelques heures voire quelques jours dans l'environnement.

Par exemple : mesures à prendre pour les salariés fragilisés, en contact avec une personne dépistée positive (ces salariés doivent se déclarer).

3 - L'employeur a une obligation de sécurité et de protection de la santé de ses salariés

Article L4121-1 : « L'employeur est tenu à une obligation de sécurité et de protection de la santé envers ses salariés. Il est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de son personnel : actions de prévention, actions d'information et de formation, mise en place d'une organisation et de moyens adaptés ». Il s'agit d'une obligation de moyen renforcée.

La présence des salariés nécessaires au fonctionnement de l'entreprise doit être largement fonction de la capacité de l'entreprise à répondre aux inquiétudes des salariés et des assurances qui leur seront données d'être correctement protégés contre les risques spécifiques liés au virus (notamment les salariés en contact avec le public).

La situation évoluant chaque jour assorties de mesures gouvernementales avec parution de décrets et d'ordonnances à venir, les employeurs doivent **se tenir informés quotidiennement**.

Il peut s'appuyer sur le médecin du travail et doit associer le CSE.

Crise sanitaire, brèves d'AEPACT

Le CSE doit être consulté sur les mesures prises entraînant une modification importante de l'organisation du travail (article L.2312-8 du code du travail) ; cela concerne le **recours massif au télétravail ou le travail en alternance lieu de travail/domicile, modification des horaires de travail, etc.** L'employeur peut prendre des mesures conservatoires si l'urgence l'exige, avant de consulter le CSE.

Rappelons que l'Article L1222-11 prévoit que « En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. »

Les salariés particulièrement exposés (point 2) et/ou confinés doivent pouvoir faire du télétravail ; l'employeur peut le leur imposer. Pour ceux qui ne peuvent plus exercer leurs activités de travail (activités de l'entreprise annulées, travail à l'étranger ou ne pouvant télétravailler), des dispositions peuvent être envisagées (avant de devoir recourir à l'activité partielle) comme : des actions de formation, la pose de congés payés ou de RTT suivant les règles applicables...

Certaines mesures peuvent faire d'un accord spécifique et temporaire avec les organisations syndicales en cas de remise en cause des accords existants : généralisation du télétravail, pose de RTT, organisation du temps de travail, temps de travail et heures supplémentaires pour certaines activités et fonctions...

L'employeur doit mettre à jour le document unique

Dans le cadre de son obligation de sécurité et de protection de la santé, l'employeur doit procéder à une évaluation des risques professionnels. Le ministère indique que **cette évaluation doit être renouvelée en raison de l'épidémie** pour réduire au maximum les risques de contagion sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail. Il s'agit également d'anticiper les risques liés à l'épidémie et de traiter les risques nouveaux générés par le fonctionnement dégradé de l'entreprise (aménagement des locaux, réorganisation du travail, affectation sur un nouveau poste de travail, télétravail...). Cette évaluation doit être transcrite dans le DUERP.

4- L'employeur doit informer les salariés des mesures de prévention

Par tout type de support adapté (note de service diffusée par mail ou affichage, vidéo, intranet, etc.), l'employeur doit rappeler :

- les mesures d'hygiène et les gestes barrière applicables pour tous les salariés : se laver les mains très régulièrement ; tousser ou éternuer dans son coude ; saluer sans se serrer la main et éviter les embrassades ; utiliser des mouchoirs à usage unique ; dans la mesure du possible, porter un masque quand on est malade ; distanciation sociale d'au moins 1 mètre ;
- la responsabilité de chacun : en cas de doute et de risque de contamination identifié, contacter le 15 ou consulter rapidement son médecin ;
- les mesures de prévention adaptées pour les personnes dites "fragiles" et les mesures de prévention renforcées pour les salariés qui ont un risque important d'être contaminé.

L'employeur doit également former les salariés aux moyens de prévention mis en place dans l'entreprise et s'assurer qu'ils sont respectés : par exemple procédures à mettre en place et équipements pour les salariés qui ne bénéficient pas d'ordinateurs portables et des accès aux systèmes de l'entreprise.

Focus sur les salariés dont la présence est jugée nécessaire au poste de travail et sur le maintien de l'activité

L'employeur est, dans ce cas, amené à prendre des mesures complémentaires et spécifiques (port de gants et autres protections dans le commerce et les transports par exemple).

Au-delà des premières mesures d'urgence prises unilatéralement par l'employeur, notamment les mesures dites barrières, le CSE doit être réuni afin de discuter du plan de prévention des risques permettant de garantir la sécurité en fonction des situations de travail existantes dans l'entreprise. Lors de cette réunion l'inspecteur du travail et le préventeur de la CARSAT ainsi que le médecin du travail doivent être invités ; cette réunion peut se faire à distance.

Le gouvernement a par ailleurs insisté sur l'importance du dialogue social pour mettre en place un plan de prévention et les actions indispensables permettant la continuité de l'activité ainsi que l'information des salariés afin de réduire leurs inquiétudes, qui sont également facteurs de risques.

Selon l'évolution de la situation, des réunions fréquentes, en comité restreint peuvent être programmées.

Crise sanitaire, brèves d'AEPACT

Le point sur la continuité de service de la médecine du travail

Ces acteurs de la prévention et de la santé sont également en situation de confinement. Le rôle de la médecine du travail a été précisée dans une instruction du 17 mars par le ministère du travail : le médecin doit pouvoir à distance déterminer le caractère urgent ou non de la visite mais pour les salariés dont l'activité est nécessaire à la continuité de la vie économique de la nation, les visites médicales prévues (visites d'information et de prévention, visites d'aptitude et de reprise doivent être maintenues et peuvent être réalisées en téléconsultation en accord avec le salarié

Les actions en milieu de travail doivent être reportées sauf urgence : AT grave ou mortel, décision dans le cadre d'une procédure d'inaptitude ; dans son rôle d'information elle doit pouvoir répondre aux questions de l'employeur et des salariés et relayer les messages de prévention des autorités sanitaires.

Les mesures à prendre en cas de risque sérieux de contamination

L'employeur doit prendre des mesures : télétravail, réorganisation du poste de travail et consignes concernant les déplacements et les contacts en plus des consignes d'hygiène et de la surveillance de l'apparition d'éventuels symptômes

En raison du danger que représenterait la contamination de salariés due à l'activité de l'entreprise, l'employeur peut demander au salarié de ne pas se présenter à son travail. La seule circonstance qu'un collègue de travail réside dans une zone de circulation active du virus ou revienne d'une de ces zones ne suffit pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer que cela justifie un motif raisonnable pour exercer le droit de retrait. Si l'employeur demande à un salarié de se déplacer vers une zone à risque, il est fondé à exercer son droit de retrait pour la seule situation où, en violation des recommandations du gouvernement, son employeur lui demanderait de se déplacer et de séjourner dans une zone d'exposition à risque à l'étranger ou dans une zone de circulation active du virus sur le territoire national en l'absence de raison absolument impérative.

Les mesures à prendre en cas de contamination d'un salarié

Lorsqu'un salarié est contaminé, l'employeur doit prendre une série de mesures pour désinfecter son espace de travail, précisée par le ministère, en considérant que le coronavirus peut probablement survivre au moins trois heures sur des surfaces : désinfection du poste et des sols et surface avec port d'une blouse à usage unique, de gants de ménage (le port de masque de protection respiratoire n'est pas nécessaire du fait de l'absence d'aérosolisation par les sols et surfaces). La zone doit être confinée. Selon la typologie de l'activité et de l'espace de travail, l'activité peut être contrainte de s'arrêter et les salariés devront quitter leur lieu de travail.

Si les mesures sont insuffisantes, les salariés peuvent, à titre individuel, exercer leur droit de retrait face à un Danger grave et imminent et/ou les représentants du personnel au CSE peuvent exercer leur droit d'alerte pour Danger grave et imminent.

Danger grave et imminent et droit de retrait : rappel

Il y a danger grave et imminent lorsque la personne est en présence d'une menace susceptible de provoquer une atteinte sérieuse à son intégrité physique ou à sa santé, dans un délai très rapproché.

Danger grave

Selon la jurisprudence le danger grave est un danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée. La gravité a donc des conséquences définitives, ou en tout cas longues à effacer, et importantes qui dépassent un simple inconfort.

Danger imminent

Le danger imminent peut être défini par tout danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché. A ce titre, il importe peu que le dommage se réalise en un instant ou progressivement, du moment qu'il puisse être envisagé dans un délai proche.

Droit de retrait

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 défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Il peut se retirer d'une telle situation.

L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.

Le signalement d'un DGI donnant lieu à un droit de retrait d'un ou plusieurs salariés doit être inscrit de façon formalisée dans un registre spécial destiné au signalement d'un danger grave et imminent et qui doit être tenu à disposition par la direction

Crise sanitaire, brèves d'AEPACT

Dans quelle mesure est-il légitime d'exercer son droit de retrait pour danger grave et imminent face à la crise sanitaire ?

L'existence du danger grave et imminent doit être perçue à la fois d'une manière objective, mais aussi de manière subjective : le salarié avait-il un motif raisonnable de se sentir menacé par un danger grave et imminent ? Dans le contexte du Coronavirus, certains métiers sont plus exposés que d'autres et il est conseillé de d'abord alerter l'employeur si les mesures prises sont jugées insuffisantes. Tout salarié est en droit de cesser son activité après en avoir averti son employeur s'il estime que les mesures sont insuffisantes pour protéger sa santé, mais tout droit de retrait qui serait jugé comme abusif pourrait conduire à une retenue sur salaire voire au licenciement du salarié.

Selon le site du ministère le DGI est défini comme suit :

Un danger est « grave » s'il représente une menace pour la vie ou la santé du travailleur (une maladie ou un accident grave voire mortel). Il est « imminent » si le risque peut survenir immédiatement ou dans un délai proche. C'est au salarié d'apprécier au regard de ses compétences, de ses connaissances et de son expérience si la situation présente pour lui un danger « grave » et « imminent » pour sa vie ou sa santé. Il n'a pas à prouver qu'il y a bien un danger, mais doit se sentir potentiellement menacé par un risque de blessure, d'accident ou de maladie. Le danger peut être individuel ou collectif. Il peut interrompre ses activités, tant que l'employeur n'a pas mis en place les mesures de prévention adaptées.

Dans le contexte du coronavirus, si l'employeur met en œuvre les recommandations du gouvernement disponibles et actualisées sur son site internet, les conditions d'exercice du droit de retrait ne sont pas réunies sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux. En principe, le travailleur n'a pas alors un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Si ces recommandations ne sont pas suivies par l'employeur, alors le travailleur peut exercer son droit de retrait jusqu'à ce que celles-ci soient mises en œuvre.

Un avocat revient sur l'exercice du droit de retrait que le gouvernement tend à circonscrire :

Le droit de retrait reste applicable même si l'employeur respecte les préconisations : "On a vu certains communiqués des pouvoirs publics disant qu'en période de pandémie, lorsque les entreprises avaient respecté les mesures, on ne pouvait pas faire usage de son droit de retrait de façon légitime. Je ne suis pas d'accord avec cette affirmation parce que la cour de cassation considère que le fait de ressentir raisonnablement un danger grave ou imminent pour sa santé ou sa sécurité justifie l'exercice légitime du droit de retrait", expose Fleurine Méresse.

Selon cette avocate, "le droit de retrait peut être exercé légitimement même quand l'employeur a respecté les préconisations du gouvernement. Par exemple si une personne estime raisonnablement que la situation représente quand même un danger grave ou imminent, parce qu'elle est dans un open space, dans un endroit confiné ou parce que ses collègues lui ont parlé de contacts récents avec des personnes contaminées."

Les inquiétudes des salariés qui continuent de se rendre sur leur lieu de travail remontent de toute part :

les salariés craignent d'être contaminés par le coronavirus, dans un contexte où tout le monde est confiné sauf eux. "Dans les secteurs non vitaux, la pression sur les employeurs est très forte pour qu'ils ferment les entreprises ou annoncent une activité partielle", confirme Me Philippe Rozec, avocat associé au cabinet De Pardieu Brocas Maffei. La décision prise le 16 mars par PSA de fermer ses usines a notamment été motivée par l'inquiétude croissante de ses salariés, surtout sur ses sites de l'Est de la France. Les salariés sont d'autant plus inquiets que les mesures barrière ne sont pas toujours respectées, notamment quand ils travaillent côte à côte, se changent dans le même vestiaire, doivent prendre l'ascenseur, sont en contact avec le public. Et que face à la pénurie de gel hydro alcoolique et de masques, ils n'arrivent pas à se protéger comme ils le souhaiteraient. « La fermeture des activités industrielles non stratégiques n'a pas été annoncée. Mais les employeurs sont sous la pression de leurs salariés, qui envisagent massivement d'invoquer leur droit de retrait ou veulent rentrer chez eux pendant qu'ils le peuvent. Le risque de contagion entre entreprises et entre secteurs est très fort et pourrait aboutir à des situations de conflit qui se retourneraient contre les industriels des secteurs non stratégiques », selon Mr Rozec, avocat.

Crise sanitaire, brèves d'AEPACT

Le rôle prépondérant des représentants du personnel au CSE

Si les mesures mises en place sont insuffisantes et qu'une réunion du CSE ne permet pas de les améliorer, le CSE peut exercer son droit d'alerte pour DGI, ce qui conduit l'employeur à mener une enquête. Une alerte du CSE pour DGI peut aboutir à l'exercice d'un droit de retrait individuel ou collectif. De même, le droit de retrait d'un ou de plusieurs salariés peut donner lieu à une alerte du CSE.

Suite à l'alerte du CSE pour danger grave et imminent, l'employeur doit procéder immédiatement à une enquête avec le(s) représentant(s) du CSE qui lui ont signalé le danger et doit prendre les dispositions nécessaires pour y remédier. L'employeur donne les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs, en cas de danger grave et imminent, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou sur la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, le CSE est réuni d'urgence, dans un délai n'excédant pas 24 heures. L'employeur informe immédiatement l'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie, qui peuvent assister à la réunion. A défaut d'accord sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail peut mettre en œuvre :

- La mise en demeure de l'employeur de prendre toutes mesures utiles pour y remédier, si ce constat résulte d'un non-respect par l'employeur des principes généraux de prévention ou d'une infraction à l'obligation générale de santé et de sécurité
- La procédure de référé pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser le risque.

Un suivi renforcé de la situation dans les entreprises par les pouvoirs publics

Une instruction de la DGT du 13 mars met en place un suivi de la situation concernant :

- l'exercice du droit de retrait par des salariés en précisant le nom de l'entreprise, le secteur d'activité, l'effectif de l'entreprise, le nombre de salariés concernés par le droit de retrait ;
- les saisines de l'inspection du travail dans le cadre de l'exercice du droit d'alerte dans la fonction publique ;
- l'exercice du droit d'alerte par les représentants du personnel en précisant le nom de l'entreprise, son effectif, les effectifs concernés si possible, le secteur d'activité, les éléments relatifs au droit d'alerte et à l'action des services.

Le ministère demande aussi que lui soient communiquées les informations relatives :

- aux demandes en matière de durée du travail, notamment les dérogations en matière de durée maximale du travail, de repos. Devront être précisés : le nom de l'entreprise, son effectif, le secteur d'activité, les éléments relatifs à la demande et la réponse des services ;
- aux informations sur l'état d'avancement des plans de continuité d'activité (PCA), notamment l'indicateur de préparation en amont des entreprises et le taux de couverture d'entreprises dotées d'un PCA actualisé ;
- aux situations importantes de contamination, avérées ou suspectées, dans le cadre professionnel en précisant le nom de l'entreprise, le secteur d'activité, l'effectif de l'entreprise, le nombre de salariés concernés ;
- aux difficultés rencontrées dans l'exercice des missions de contrôle ou lors de la réception du public.

Quid de la prévention des RPS ?

Salariés confinés, en télétravail, en arrêt de travail, en chômage partiel ou total ou qui continuent à se rendre sur leur lieu de travail et à se déplacer : l'inquiétude, le stress, la peur, l'isolement sont déjà présents, se développent ou risquent de se répandre face à la situation générale, à ses injonctions contradictoires, au manque d'informations mais aussi à ses impacts sur la santé, la sécurité de chacun et de ses proches, sur le devenir de l'emploi et des salaires, sur le risque de précarisation.

La situation est porteuse de syndrome post traumatique et de détresse psychologique. Les cellules d'écoute psychologique et numéros vert doivent pouvoir être activés et renforcés à distance, le maintien du lien social par la collectivité de travail, la création de groupes d'échanges et de partage sont aussi de nature à réduire les risques face à une situation inédite dont on ne connaît pas le terme.