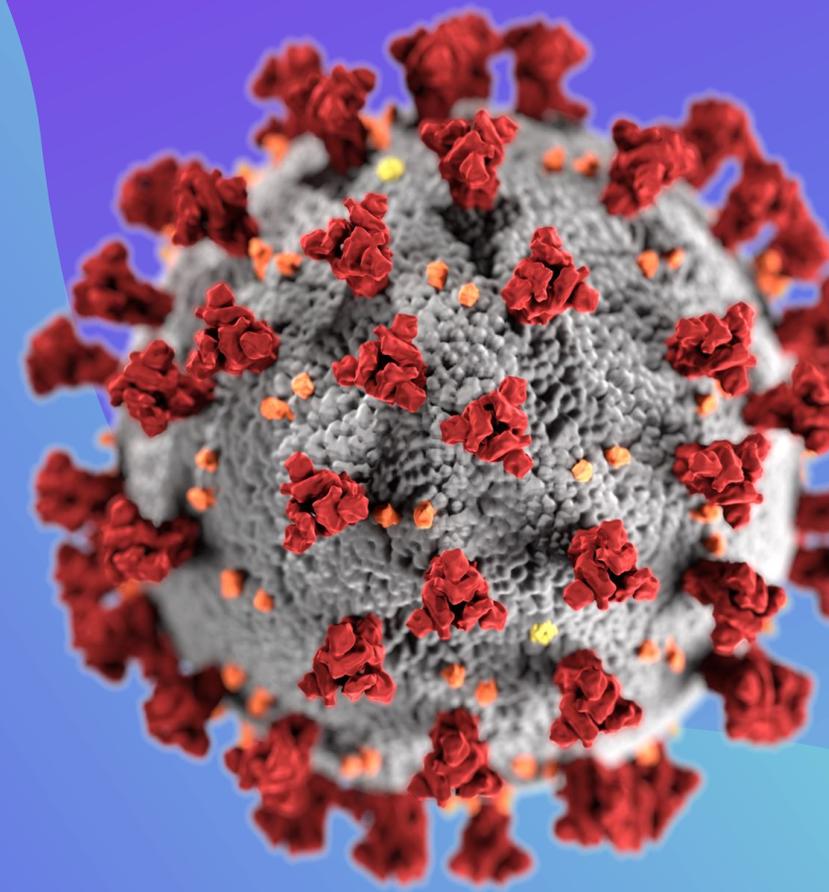


**Covid-19 :
Comment organiser le
retour des salariés sur le
lieu de travail ?**



Quelles sont les principales problématiques ?

▪ **Tous les salariés doivent-ils revenir travailler ?** La question des transports en commun / des salariés à risque / des salariés gardiens d'enfants etc.

▪ **Comment prendre en compte les salariés particulièrement exposés dans l'entreprise ?**
Comment accueillir du public ? Les clients, les fournisseurs, les prestataires extérieurs ?

▪ **Comment réorganiser les espaces de travail pour respecter les distanciations sociales ?**
Peut-on permettre l'accès des salariés au restaurant d'entreprise, à la machine à café ?
Comment organiser le ménage des espaces de travail et des espaces publics ?

- **Est-on en mesure de faire travailler les salariés en respectant les gestes barrières ?** A-t-on sécurisé un approvisionnement suffisant et renouvelé des gels hydroalcooliques, lingettes désinfectantes, masques ? Comment organiser la destruction des déchets ?

▪ **Quelle communication pour informer et rassurer les salariés au moment de la reprise ?**
Quid de la mise en place d'une cellule psychologique ? Quelle procédure mettre en place si l'on décèle un cas suspect ?

▪ **Comment prendre en compte le télétravail qui dure ?** Faut-il réfléchir à la mise en place d'une charte ou d'un accord d'entreprise sur le sujet ? Comment passer du télétravail imposé au télétravail choisi ?

▪ **Quid de l'actualisation du Document Unique (DUERP), de l'établissement d'une annexe au Règlement intérieur ?** Comment y associer les représentants du personnel et la médecine du travail ?



Rappel des mesures sanitaires impératives:

- **Mise à jour du document unique d'évaluation des risques :**
Inventaire des dangers / analyse des risques face à la pandémie / Prise en compte la dimension psychosociale/
- **Mise en place prioritairement des mesures collectives :**
(télétravail, horaires en décalés, limiter les réunions en présentiel, plexiglass...)
 - **Et à défaut des mesures individuelles :**
rendre obligatoire le port du masque etc.

- **Actualiser le règlement intérieur .**

Associer les membres du CSE dans l'élaboration des mesures ainsi que **le service de médecine du travail**

Définir les mesures préventives et afficher les recommandations et la signalétique (mesures de distanciation sociale par exemple)

Informers et former les salariés aux mesures de prévention, sanctionner le cas échéant le non respect des règles barrière.
Ne pas oublier les salariés qui restent en télétravail.



Rappel des mesures sanitaires impératives:

La préparation des locaux, des outils et du matériel “barrière”

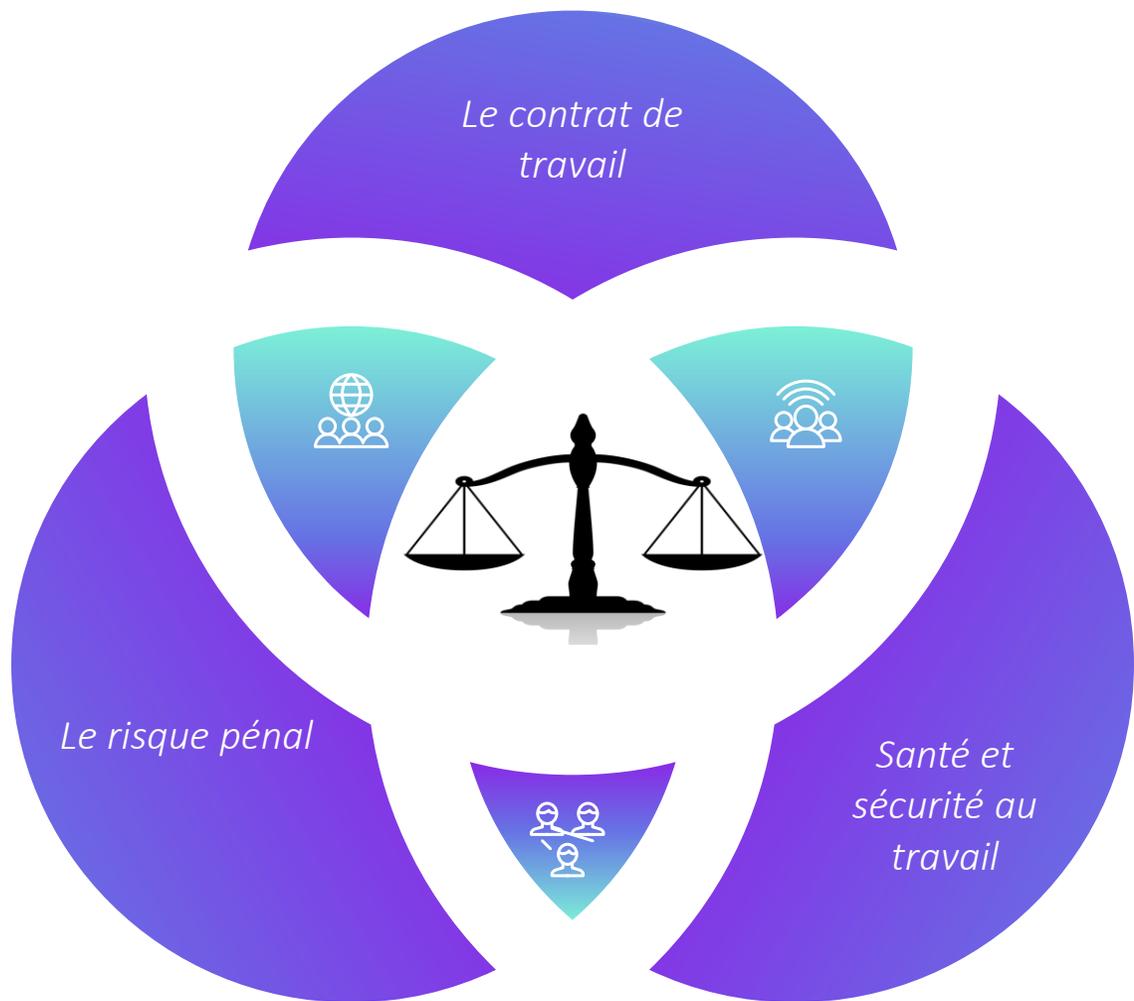
La mise en place un plan d'action

La vérification du respect des mesures mises en place

Assurer le suivi régulier de l'évolution de la situation et l'adaptation des mesures préventives si nécessaires

Prévoir une procédure de prise en charge/d'isolement/de désinfection en cas d'infection avérée ou suspectée (Covid-19) qui se manifesterait dans l'entreprise
(les salariés contaminés et les cas contact)





LES RISQUES JUDICIAIRES POUR L'ENTREPRISE

LE CONTRAT DE TRAVAIL

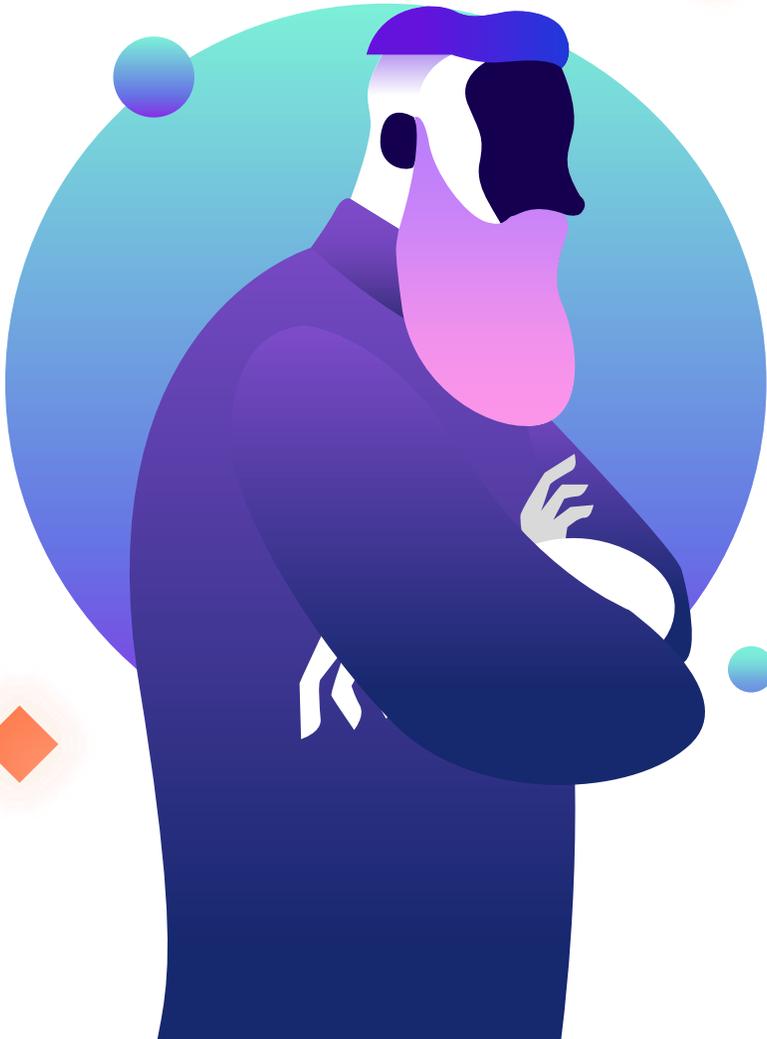
- **L'action en référé des syndicats, des IRP ou de l'inspection du travail devant le Tribunal Judiciaire** afin de faire valoir l'insuffisance des mesures sanitaires et l'arrêt sous astreinte par jour de retard, de l'activité de l'entreprise tant que les mesures sanitaires n'auront pas été prises.

- **Le droit d'alerte du CSE en cas de danger grave et imminent** (C. trav., art. L. 2312-60 C. trav., et L.4132-2 et suivants).

- **L'exercice de leur droit de retrait par les salariés** (article L.4131-1 du Code du travail). Pour le Ministère du travail, « le droit individuel de retrait ne peut en principe pas trouver à s'exercer » si l'employeur « a mis en œuvre les dispositions prévues par le Code du travail et les recommandations nationales [...] visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel [...] ».

- **L'action en dommages intérêts du salarié pour non-respect de l'obligation de santé sécurité par l'employeur. Pourra-t-il faire valoir également un préjudice d'anxiété en application des arrêts de la Cour de Cassation du 11 septembre 2019 ?(n°17-24.879 à 17-25.623))**

- **L'action du salarié en rupture de son contrat de travail, soit par une prise d'acte, soit par le dépôt d'une demande en résiliation judiciaire devant le Conseil de Prud'hommes.**



SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

- ***Le salarié contaminé peut-il chercher à établir l'existence d'un accident du travail ?*** Il va lui falloir établir que la contamination a eu lieu sur le lieu de travail et non ailleurs. Pas si simple... mais pas impossible.

- ***Le salarié contaminé peut-il chercher à établir l'existence d'une maladie professionnelle ?*** Le ministre de la Santé a annoncé le 21 avril que la pathologie Covid-19 serait reconnue de façon « automatique » comme maladie professionnelle pour les soignants, mais pas pour les autres catégories de travailleurs.

- *Le mécanisme de reconnaissance d'une maladie professionnelle est plus complexe à mettre en œuvre que celle de la reconnaissance d'un accident du travail, mais peut-être plus efficace.*

- *Pour mémoire, la maladie professionnelle doit avoir été directement causée par le travail habituel de la victime et lui avoir causé un taux d'incapacité permanente d'au moins 25%?*

- ***En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle reconnue, le salarié victime peut chercher à établir la faute inexcusable de son employeur pour obtenir la réparation intégrale de son préjudice.***

- *La faute inexcusable a ainsi été reconnue pour un cas de tuberculose contractée dans un EHPAD (CA Grenoble 18/02/2020 RG n° 17/02349) à l'encontre d'un employeur qui n'avait pas pris toutes les mesures de protections et avait notamment laissé un soignant une journée de travail sans matériel de protection.*



LE RISQUE PENAL

Le chef d'entreprise est considéré comme responsable pénalement de tout manquement aux règles d'hygiène et de sécurité commis dans son entreprise.

- Si ce manquement va jusqu'à créer un grave danger, des blessures ou la mort, il peut être, comme la société qu'il dirige, poursuivi pour mise en danger délibérée, blessures ou homicide involontaire.
- Il est donc à craindre en cas de contamination que le non respect par un employeur des "mesures barrières" constitue une infraction pénale.

Et cela même si le Ministère du travail estime que « sous réserve de l'appréciation souveraine des juges, que l'employeur ne devrait pas être inquiété s'il s'est conformé à la démarche de prévention recommandée ».

(Sécurité et santé des travailleurs : les obligations générales de l'employeur et sa responsabilité » MAJ 17/04/2020).



LIENS UTILES

- **Le site du Ministère du travail** : <https://travail-emploi.gouv.fr> (le site développe de nombreuses thématiques et en particulier : les obligations de l'employeur/l'activité partielle/protéger les travailleurs/les obligations générales de l'employeur/des fiches conseils métier et des guides/le télétravail/le protocole national de déconfinement etc.).
- **Le site de l'ANACT** : <https://www.anact.fr/>
- **Le site de l'INRS** : <http://www.inrs.fr/>
- **Le site de la sécurité sociale « Améli »** : <https://www.ameli.fr/sites/default/files/Documents/622819/document/circulaire2-2019-gestion-mp.pdf>
- **Le site du village de la justice pour des articles thématiques** : <https://www.village-justice.com/articles/crise-sanitaire-covid-veille-legale-reglementaire-etat-des-lieux-textes,34325.html>
- **Un article de Me David Marais au sujet de la responsabilité pénale du chef d'entreprise** : <https://bit.ly/2yINv7e>

Willway
Avocats



Alexia BONNET
Avocat au Barreau de Paris