



Avocats ■ Rechtsanwälte

FAQ

à destination des employeurs pour faire face au Covid-19

Edition spéciale : Santé et Sécurité des salariés

Mise à jour le 7 avril 2020

Face à la propagation du Covid-19 ou Coronavirus, nombreuses sont les entreprises à s'interroger sur les actions qu'elles peuvent mettre en œuvre pour faire face aux conséquences de la baisse, voire de l'arrêt de leur activité et/ ou pour assurer la continuité de leur activité, en respectant les mesures de sécurité régulièrement rappelées par le gouvernement.

Sont présentées dans le présent document les différentes questions qui nous ont été posées par nos clients et dont nous partageons les réponses que nous y avons apportées.

Nous attirons votre attention sur le fait que les réponses ci-dessous fournies sont données à titre indicatif et non définitif et ne sauraient constituer une consultation juridique engageant la responsabilité de GGV Avocats - Rechtsanwälte.

Ces réponses seront régulièrement mises à jour en fonction des annonces du gouvernement, et de la publication des différents textes législatifs et/ou réglementaires.

Les modifications opérées par rapport aux versions précédentes **sont surlignées en jaune**.

Table des matières

I. SANTE ET SECURITE DES SALARIES.....	2
1. Comment l'employeur doit-il préserver la santé et la sécurité des salariés en contact avec le public ?.....	2
2. Pourquoi l'employeur doit-il mettre à jour le document unique d'évaluation des risques ?	3
3. L'employeur doit-il prévoir des équipements de protection individuelle (EPI) ou des produits et outils spécifiques pour les salariés ?	4
4. Qu'est-ce que le droit de retrait ? Les salariés peuvent-ils s'en prévaloir dans la situation actuelle ?.....	4

I. SANTE ET SECURITE DES SALARIES

L'employeur est tenu à une obligation de prévention des risques professionnels. A ce titre, il doit prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé et la sécurité des salariés, parmi lesquelles des actions de prévention des risques, d'information et de formation des salariés et de mise en place d'une organisation et de moyens adaptés (articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail).

En cas de risque avéré ou de contamination d'un salarié, l'employeur engage sa responsabilité sauf s'il parvient à démontrer qu'il a pris toutes les mesures nécessaires pour éviter la contamination de son personnel, telles que prescrites par le Code du travail (Cass. soc., 25 novembre 2015, n°14-24.444).

A ce titre, il est recommandé à l'employeur de se tenir régulièrement à jour des consignes diffusées par le Ministère du Travail, notamment dans le questions/réponses pour les entreprises et les salariés (<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>).

1. Comment l'employeur doit-il préserver la santé et la sécurité des salariés en contact avec le public ?

Sont ici concernés les salariés affectés à des établissements recevant du public et restant ouverts pendant la période de confinement, en raison de leur caractère indispensable à la vie de la Nation, tels que les entreprises de transport, de l'énergie, de la distribution alimentaire, de la logistique, de la production et de la coopération agricole et de l'ensemble des professionnels de santé.

Deux situations sont à distinguer :

- En cas de **contact bref**, les mesures dites « barrières » permettent de préserver la santé des salariés et celle de leur entourage :
 - respecter les mesures habituelles d'hygiène, notamment se laver fréquemment les mains avec du savon ou les désinfecter avec une solution hydro-alcoolique s'il n'y a pas de point d'eau à proximité;
 - surveiller sa température deux fois par jour ;
 - surveiller l'apparition de symptômes d'infection respiratoire (fièvre, toux, difficultés respiratoires) ;
 - dans la vie quotidienne, adopter des mesures de distanciation sociale, c'est-à-dire saluer sans contact et éviter les contacts proches (réunions, ateliers avec les enfants, etc.) ;
 - dans la vie quotidienne, éviter tout contact avec les personnes fragiles (femmes enceintes, personnes âgées, personnes handicapées, etc.) ;
 - éviter toute sortie non indispensable (cinéma, restaurant, etc.) ;
 - en cas de signes d'infection respiratoire dans les quatorze jours suivant son retour d'une zone à risque : contacter le 15.
- En cas de **contact prolongé ou proche**, le Ministère du Travail contraint les employeurs à compléter les mesures « barrières » par des mesures plus spécifiques, comme par l'installation d'une zone de courtoisie d'un mètre, par le nettoyage des surfaces avec un produit approprié, ainsi que par le lavage des mains.

2. Pourquoi l'employeur doit-il mettre à jour le document unique d'évaluation des risques ?

L'employeur doit mettre à jour du document unique d'évaluation des risques pour les raisons suivantes :

- Pour évaluer et réduire au maximum les risques de contagion sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail,
- Pour mettre en place des mesures telles que des actions de prévention, d'information et de formation, ainsi que des moyens adaptés
- Pour prendre en compte les risques liés aux modalités d'exécution du travail mises en place pour faire face à la crise du Covid-19: aménagement des locaux, réorganisation du travail, affectation sur un nouveau poste de travail, télétravail (cf Télétravail, question 6), etc.

Le CSE doit être associé à cette démarche de mise à jour.

3. L'employeur doit-il prévoir des équipements de protection individuelle (EPI) ou des produits et outils spécifiques pour les salariés ?

Des équipements doivent être fournis dans l'hypothèse où un des salariés est contaminé. La transmission du virus s'effectue en effet par « *contact étroit* », par l'émission de gouttelettes infectieuses en cas d'éternuement ou de toux par exemple et qui pénètrent dans les voies respiratoires.

Le Covid-19 pouvant probablement survivre trois heures sur des surfaces sèches, le Ministère du Travail indique que les mesures suivantes devront être prises en cas de contamination :

- équipement des personnes en charge du nettoyage des sols et surfaces avec port d'une blouse à usage unique et gants de ménage (le port d'un masque de protection respiratoire n'est pas nécessaire du fait de l'absence d'aérosolisation par les sols et surfaces). Il faudra veiller à ce que les gants de ménage soient régulièrement changés;
- entretien des sols, privilégier une stratégie de lavage-désinfection humide de sorte que :
 - les sols et surfaces soient nettoyés avec un bandeau de lavage à usage unique imprégné d'un produit détergent ;
 - les sols et surfaces soient ensuite rincés à l'eau du réseau d'eau potable avec un autre bandeau de lavage à usage unique ;
 - un temps de séchage suffisant de ces sols et surfaces soit laissé ;
 - les sols et surfaces doivent être désinfectés avec de l'eau de javel diluée avec un bandeau de lavage à usage unique différent des deux précédents.
- les déchets produits par la personne contaminée suivent la filière d'élimination classique.

4. Qu'est-ce que le droit de retrait ? Les salariés peuvent-ils s'en prévaloir dans la situation actuelle ?

Le droit de retrait permet à un salarié de suspendre l'exécution de ses fonctions dès lors qu'il a un motif raisonnable de penser qu'une situation présente pour lui un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ou qu'il a constaté une défectuosité dans les systèmes de protection. Pour exercer ce droit, le salarié doit avoir préalablement alerté son employeur de la situation ou de la défectuosité constatée (article L. 4131-1 du Code du travail).

Dans la configuration actuelle, les préconisations du Ministère du Travail ne visent que l'exercice du droit de retrait au sein des entreprises ayant pu ou dû poursuivre leur activité et dont les salariés ne peuvent pas effectuer de télétravail.



Avocats ■ Rechtsanwälte

Selon le Ministère du Travail, et **à condition que les mesures de prévention et de protection recommandées par le Gouvernement aient été prises**, les circonstances justifiant l'enclenchement de la procédure d'alerte et de retrait sont limitées.

Le Ministère du Travail a d'ailleurs précisé que le droit de retrait n'est concevable qu'en vertu d'une situation particulière de travail et non d'une situation générale de pandémie.

Ainsi, et toujours selon le Ministère du Travail, ne sont pas suffisantes à caractériser un motif raisonnable de danger grave et imminent les circonstances suivantes :

- le fait qu'un collègue de travail réside dans une zone de circulation active du virus ou revienne d'une de ces zones ;
- le fait qu'un collègue de travail ait été contaminé.
- ou encore le fait qu'un salarié ait un poste de travail en contact avec le public, que les contacts soient brefs ou bien prolongés et proches.

En revanche, si l'employeur envisage d'envoyer le salarié dans une zone à risques, celui-ci peut se prévaloir de son droit de retrait, mais uniquement s'il n'est pas impératif de se rendre dans une telle zone.

Attention toutefois : l'existence de circonstances justifiant le recours au droit d'alerte et de retrait est soumise à l'appréciation souveraine des tribunaux, comme l'a précisé le Ministère du Travail. Cette appréciation pourrait notamment prendre en compte le fait que l'état de santé fragile de certains salariés augmente leurs risques de contamination par le Covid-19.