



# Réussir son protocole de déconfinement

**HSE**

---

Tout pour prévenir le risque  
professionnel lié au Covid-19



## Édito

Aujourd'hui le monde fait face à la pandémie de Covid-19. Pour freiner la contamination, la France a pris de nombreuses mesures de prévention en matière de santé publique (confinement, distanciation physique, etc.). Les entreprises, dont les salariés ont poursuivi le travail dans des conditions quasi identiques pendant le confinement (livreur (euses), caissiers (ières), personnel soignant,...) ont déjà dû appliquer ces mesures et les adapter à leurs activités. D'un risque de santé publique, le Covid-19 est devenu un risque professionnel. Ainsi, tout comme il est de la responsabilité de l'État de prendre les mesures pour préserver la santé des citoyens, il est de la responsabilité de l'employeur dans le cadre de son obligation de sécurité et de prévention, de prendre toutes les mesures pour préserver la santé et la sécurité de ses salariés et de ne prendre aucune mesure qui compromettrait cette santé et cette sécurité.

À l'approche du 11 mai et du déconfinement progressif de l'ensemble des activités économiques, qui suppose un retour physique sur les lieux de travail, toutes les entreprises sont confrontées à la gestion des risques liés au Covid-19. Pour les aider, le ministère du travail a publié le protocole national de déconfinement qui contient des mesures précises pour assurer la santé et la sécurité des salariés.

C'est la raison pour laquelle, les Éditions Législatives se mobilisent pour vous accompagner dans la mise en place de ces mesures inédites, en vous donnant les clefs pour protéger, dans le respect de la réglementation, les salariés qui reprendront le trajet du travail sans oublier ceux qui poursuivront leurs activités à distance. Ce dossier a vocation à faire le point sur la mise en œuvre de l'ensemble des mesures à prendre par l'employeur. Vous trouverez sous forme de check-lists les points incontournables pour assurer la santé physique et mentale de vos salariés. Chacun d'eux étant précisé dans les développements qui suivent.

# Check-list



À l'approche du 11 mai, cette check-list a vocation à synthétiser et énumérer les étapes et les éléments à prendre en compte pour organiser au mieux le retour des salariés sur le lieu de travail. Elle n'a pas vocation à être exhaustive et doit être complétée par les recommandations et bonnes pratiques du « protocole national de déconfinement pour les entreprises pour assurer la santé et la sécurité des salariés » dont le socle, constitué des mesures barrières et de distanciation physique, est reproduit ci-après.

- Comprendre que le Covid-19 constitue un risque professionnel (biologique).
- Mettre à jour le document unique d'évaluation des risques pour prendre en compte le Covid-19.
  - Associer le CSE à la mise à jour du document unique d'évaluation des risques ;
  - Penser à se faire accompagner par les services de santé au travail ;
  - Évaluer le risque professionnel lié au Covid-19 :
    - connaître la gravité du virus (contagiosité, durée d'incubation, létalité...);
    - s'assurer que les salariés de retour sur le lieu de travail ne sont pas des personnes à risques ;
    - identifier les situations d'exposition au risque lié au Covid-19 ;
    - évaluer le risque en tenant compte des mesures de prévention mises en place.
- Mettre en place les mesures de distanciation physique selon les secteurs et l'évaluation des risques
  - limiter l'accès aux lieux de travail aux personnes dont la présence est indispensable au fonctionnement de l'entreprise ;
  - maintenir le télétravail lorsque cela est possible ;
  - mettre en place des règles de circulation dans l'entreprise ;
  - limiter les réunions physiques ;
  - ne pas avoir à travailler à deux sur un même poste (tri du courrier, par exemple) ;
  - aménager les horaires de travail et les temps de pause ;
  - adapter les processus de production ;
  - revoir les objectifs de productivité ;
  - organiser des opérations d'habillage et de déshabillage, pour les salariés dont la nature du travail implique le port d'une tenue vestimentaire particulière ;
- Mettre en place des mesures de prévention individuelles
  - distribuer des masques en quantité suffisante à chaque salarié qui en a besoin (choisir le type en fonction de l'activité) ;
  - mettre à disposition du gel hydroalcoolique en quantité suffisante et aux endroits appropriés, sur les lieux de travail.

(...)

- Adapter les lieux de travail
  - approvisionner les toilettes de savon pour le lavage des mains ;
  - réaménager les lieux de travail (ateliers, open-space, salle de repos, salle de réunion...) en respectant la jauge de 4m<sup>2</sup> et la distanciation physique (1 m) ;
  - aménager les voies de circulation et leur accès (parking, couloir, ascenseurs,...) pour garantir le respect d'au moins 1 m de distance entre les personnes ;
  - désinfecter les locaux s'ils ont été fréquentés dans les 5 jours avant leur réouverture ;
  - en collaboration avec les entreprises de nettoyage, organiser le nettoyage quotidien selon les méthodes adaptées ;
  - fermer les espaces de restauration collective ou les rendre accessibles sous de nouvelles conditions garantissant la nécessaire distanciation.
- Respecter le protocole de prise en charge des personnes symptomatiques et le communiquer
- Évaluer les risques psychosociaux au regard de la crise actuelle (stress face à l'exposition au Covid-19 lors du retour sur le lieu de travail ; charge mentale des collaborateurs face à l'organisation du travail imposée par la crise sanitaire, y compris pour les salariés en télétravail...)
  - envoyer des questionnaires pour évaluer le bien-être et le mal-être des salariés face à la situation ;
  - mettre en place des lignes d'écoute disponible 24 h/24 h pour les salariés et leurs familles ;
  - adapter la charge de travail à la situation ;
- Rappeler et communiquer sur les mesures de prévention.
  - afficher les gestes barrières (ex. : distanciation, lavage des mains) ;
  - communiquer pour expliquer l'évolution des mesures prises.
- Former vos salariés à l'ensemble des mesures prises (ex. : port du masque).
- Limiter et encadrer les interventions d'entreprises extérieures et gérer les risques associés.
- S'assurer d'associer tous les acteurs concernés : HSE, RH, représentants du personnel, services généraux, etc.
- Comprendre son obligation de sécurité et de prévention.
- Se préparer aux éventuels contrôles de l'inspection du travail.

---

### ATTENTION

**Le contrôle systématique de la température à l'entrée de l'entreprise est déconseillé.**

**L'organisation de tests de dépistage est interdite.**

---



### Selon le site du ministère du travail

« Il incombe à l'employeur dans la situation actuelle de :

- procéder à l'évaluation des risques encourus sur les lieux de travail qui ne peuvent être évités en fonction de la nature du travail à effectuer ;
  - déterminer, en fonction de cette évaluation, les mesures de prévention les plus pertinentes ;
  - associer à ce travail les représentants du personnel ;
  - solliciter lorsque cela est possible le service de médecine du travail qui a pour mission de conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants et, à ce titre, de préconiser toute information utile sur les mesures de protection efficaces, la mise en œuvre des « gestes barrière » ;
  - respecter et faire respecter les gestes barrière recommandés par les autorités sanitaires. »
-

## Socle du déconfinement

**Se laver régulièrement les mains à l'eau et au savon ou avec une solution hydro-alcoolique (SHA) ne pas se sécher les mains avec un dispositif de papier/tissu à usage non unique**

---

**Eviter de se toucher le visage en particulier le nez et la bouche**

---

**Utiliser un mouchoir jetable pour se moucher, tousser, éternuer ou cracher, et le jeter aussitôt**

---

**Tousser et éternuer dans son coude ou dans un mouchoir en papier jetable**

---

**Mettre en œuvre les mesures de distanciation physique :**

- ne pas se serrer les mains ou embrasser pour se saluer, ni d'accolade ;
  - distance physique d'au moins 1 mètre (soit 4m<sup>2</sup> sans contact autour de chaque personne)
- 

**Aérer régulièrement (toutes les 3 heures) les pièces fermées, pendant quinze minutes**

---

**Désinfecter régulièrement les objets manipulés et les surfaces y compris les sanitaires**

---

**Eviter de porter des gants : 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**

---

**Rester chez soi en cas de symptômes évocateurs du COVID-19 (toux, difficultés respiratoires, etc.) et contacter son médecin traitant (en cas de symptômes graves, appeler le 15)**

---

**Un contrôle systématique de température à l'entrée des établissements/structures est exclu mais toute personne est invitée à mesurer elle-même sa température en cas de sensation de fièvre et plus généralement d'auto-surveiller l'apparition de symptômes évocateurs de COVID-19.**

# Sommaire



<b>1. Le Covid-19 : un risque biologique</b> .....	7
<b>2. Mettre à jour le document unique</b> .....	9
Prendre en compte le Covid-19 en tant que risque professionnel.....	9
Associer le CSE et le service de santé au travail à la mise à jour du D.U.....	9
<b>3. Évaluer le risque lié au Covid-19</b> .....	10
Rappel de la démarche générale d'évaluation des risques .....	10
<b>Distinguer le danger du risque</b> .....	10
<b>Inventorier les dangers et les risques par unités de travail</b> .....	11
<b>Coter les risques : la « maîtrise »</b> .....	11
Une démarche appliquée à l'évaluation du risque lié au Covid-19.....	11
<b>Évaluer la gravité du risque</b> .....	11
<b>Identifier les situations d'exposition au Covid-19</b> .....	13
<b>Prendre en compte la « maîtrise » du risque</b> .....	13
Une évaluation du risque qui doit prendre en compte les déplacements domicile-travail .....	13
Une évaluation du risque qui doit s'adapter à l'évolution de la crise sanitaire.....	13
Une évaluation du risque qui doit prendre en compte les modes dégradés.....	14
Mesures basées sur l'évaluation des risques .....	15
<b>4. Mettre en place des mesures de prévention</b> .....	15
Les mesures collectives .....	16
<b>Réorganiser le travail</b> .....	16
<b>La distanciation physique</b> .....	16
Les mesures individuelles.....	16
<b>Le gel hydro-alcoolique et le lavage des mains</b> .....	17
<b>Les masques</b> .....	19
<b>Les gants</b> .....	21
Les mesures à prendre sur les lieux de travail.....	21
<b>Les mesures sanitaires</b> .....	21
<b>Un réaménagement nécessaire des locaux (jauges)</b> .....	22
<b>La gestion des flux de personnes</b> .....	22
<b>Contrôler l'accès aux lieux de travail</b> .....	22
L'information et la formation.....	22
<b>L'information</b> .....	22
<b>La formation</b> .....	23
Des outils par secteur .....	23
<b>Des outils du ministère du travail</b> .....	23
<b>Des guides spécifiques pour le BTP</b> .....	23
<b>Les métiers en contact avec le public</b> .....	23
<b>Des bonnes pratiques en Europe</b> .....	24
<b>S'inspirer des plans de reprise d'activité publics</b> .....	24
Les entreprises intervenantes .....	24
<b>Les plans de prévention</b> .....	24
<b>La coordination SPS</b> .....	24
Le protocole de prise en charge d'une personne symptomatique .....	25
<b>Isoler, protéger et évaluer la gravité</b> .....	25
<b>Pas de test de dépistage en entreprise</b> .....	25

<b>5. Prévenir les risques psychosociaux (RPS) .....</b>	<b>27</b>
Évaluer et prévenir les RPS : une obligation .....	27
État d'urgence sanitaire : source de stress.....	29
<b>Détecter les risques de RPS.....</b>	<b>29</b>
<b>Prévenir les risques de RPS.....</b>	<b>29</b>
Le rôle des CSE.....	30
<b>Acteur dans l'évaluation de tous les risques .....</b>	<b>30</b>
<b>6. Associer tous les acteurs de l'entreprise .....</b>	<b>30</b>
<b>L'employeur doit-il consulter le CSE avant de rouvrir l'entreprise ?.....</b>	<b>31</b>
<b>Un rôle d'alerte et de surveillance .....</b>	<b>31</b>
Impliquer les services généraux.....	32
Une obligation de sécurité et de prévention pour les employeurs .....	33
<b>7. Employeurs et salariés : tous responsables !.....</b>	<b>33</b>
Les salariés responsables .....	34
<b>Une responsabilité individuelle .....</b>	<b>34</b>
<b>Le droit de retrait .....</b>	<b>34</b>
Le ministère du travail promet d'accroître le nombre de contrôles sur site de l'inspection du travail.....	34
<b>Annexe : les outils .....</b>	<b>36</b>
Liste de liens utiles.....	36
Les fiches du ministère .....	36
<b>Tous secteurs.....</b>	<b>36</b>
<b>Agriculture, élevage, agroalimentaire, jardins et espaces verts.....</b>	<b>36</b>
<b>Commerce de détail, restauration, hôtellerie.....</b>	<b>36</b>
<b>Propreté, réparation, maintenance .....</b>	<b>37</b>
<b>Ingénierie, production .....</b>	<b>37</b>
<b>Transports, logistique .....</b>	<b>37</b>
<b>Autres services.....</b>	<b>37</b>
La norme allemande.....	37
Des outils de prévention des RPS .....	38



**Dossier réalisé par la rédaction SST des Éditions Législatives :**

Clémence Andrieu, Mylène Lefebvre, Claire Touffait.

**Avec la contribution de :**

Pauline Chambost (actuEL-HSE), Elodie Touret (actuEL-HSE),  
Frédéric Aouate (Guide CSE), Laurie Mahé Desportes (actuEL-RH)

© Édition 5 mai 2020

# Le Covid-19 : un risque biologique



**Le Sars-Cov-2 est un virus. Bien que n'étant pas un agent biologique sciemment utilisé dans les entreprises, il constitue un risque biologique.**

Les articles R. 4421-1 et suivants du code du travail encadrent la prévention en entreprise du risque biologique, c'est-à-dire la menace d'une transmission de maladie par des micro-organismes, parmi lesquels on retrouve les virus.

Le Sars-CoV-2 n'est pas encore classé d'un point de vue réglementaire, mais dans son avis du 26 mars, l'Anses estime qu'« au regard des connaissances actuelles et par analogie au SRAS-CoV, ce coronavirus pourrait être considéré comme un agent pathogène de groupe 3 ou supérieur ».

Lorsque la nature de l'activité d'un établissement peut conduire à exposer les travailleurs à de tels agents, l'entreprise doit appliquer les mesures réglementaires de protection. Aujourd'hui réservées principalement aux travailleurs du domaine de la santé ou de l'industrie agroalimentaire, ces mesures s'appliquent à d'autres secteurs peu familiers de cette réglementation.



## Ce que dit la jurisprudence

### **Une association d'aide à domicile sommée d'appliquer les mesures pour prévenir le risque biologique**

Dans une ordonnance rendue le 3 avril 2020, la juge des référés du tribunal judiciaire de Lille considère que les mesures de prévention du risque biologique sont applicables à une association employant des aides à domicile pour les personnes âgées.

À la suite d'un contrôle auprès de l'association – qui dispose de 17 agences dans la métropole lilloise – l'inspectrice du travail estime que les près de 900 aides à domicile ne sont pas suffisamment protégés contre le Covid-19. L'association avait doté ses salariés de gel désinfectant, de gants et de masques FFP2 datant de la grippe H1N1. Elle avait par ailleurs annulé les interventions auprès des clients diagnostiqués positifs.

L'inspectrice demande au juge des référés que soit ordonnée l'application des dispositions du code du travail concernant le risque biologique : suppression ou réduction des risques à leur minimum, évaluation des risques détaillée tenue à la disposition des représentants du personnel, définition de nouveaux processus de travail, mise en œuvre systématique de mesures de protection individuelles, etc.

En revanche, l'association avait identifié, dans son document unique d'évaluation des risques professionnels un risque biologique spécifique lié à l'intervention à domicile pendant une épidémie ou une pandémie. Le document unique classifiait ce risque comme un « risque mortel ».

La juge liste 13 mesures à mettre en place sous astreinte. L'association devra ainsi, pour réduire le risque, prévoir par écrit les critères de maintien ou d'aménagement de ses prestations. Les interventions maintenues et le motif de leur maintien devront être listés, et une procédure de

prise de contact avec le client ou sa famille devra être mise en place avant chaque intervention afin de s'enquérir de la présence de symptômes. Les clients présentant un symptôme, même une toux légère, devront porter un masque durant l'intervention. Les modes opératoires devront être revus pour s'adapter aux conditions de l'épidémie. L'ordonnance de référé enjoint également à l'employeur de fournir les équipements adéquats aux salariés pour chaque situation : lorsque le client peut être porteur sans le savoir, lorsqu'il présente des symptômes et lorsqu'il est diagnostiqué positif. L'employeur devra mettre en place une procédure de traitement des déchets et fournir des explications détaillées aux salariés sur l'utilisation des équipements de protection et l'obligation de signaler tout incident. La médecine du travail devra être associée à cette mise en conformité en tenant à jour un dossier médical spécial.

*Ordonnance de référé du 3 avril 2020 tribunal de Lille (N° RG 20/00380 - N° Portalis DBZS-W-B7E-UNUU).*

---

# Mettre à jour le document unique



Le document unique (DU) formalise l'évaluation des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés d'une entreprise. Ce document doit être mis à jour au minimum tous les ans ou lors d'un changement de process, d'une modification de l'activité ou encore de l'apparition d'un nouveau risque. Le risque lié au Covid-19 s'inscrit dans ce dernier cas. Il doit donc impérativement être pris en compte dans l'évaluation des risques, mais surtout, suivi d'actions de prévention concrètes. Le CSE doit être associé à la mise à jour du DU.

## **PRENDRE EN COMPTE LE COVID-19 EN TANT QUE RISQUE PROFESSIONNEL**

Le code du travail impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la santé et la sécurité de son personnel, cela doit passer par une évaluation des risques, laquelle est transcrite dans le document unique. Non seulement, le document unique doit être mis à jour par rapport aux risques liés à la pandémie, mais c'est de cette évaluation des risques que doivent découler les mesures de prévention appropriées à mettre en place. **La prévention du Covid-19 en entreprise ne se limite en aucun cas à la mise à disposition de gel hydro-alcoolique et de masques barrières.**

« L'actualisation du document unique d'évaluation des risques prévue à l'article R. 4121-2 du code du travail est nécessaire du fait de l'épidémie actuelle liée au virus Covid-19 », confirme la DGT, qui a édité un document « questions-réponses » (publié le 28 février 2020 et mis à jour régulièrement). L'essentiel n'est évidemment pas le formalisme du document unique mais il s'agit d'évaluer les risques pour mettre en œuvre les mesures de prévention adaptées à l'entreprise et aux activités.

Selon la [FAQ du ministère du travail](#), par rapport à la situation de Covid-19, le ministère du travail précise que si l'employeur ne peut éviter l'exposition de ses salariés aux risques liés au Covid-19, il doit les évaluer régulièrement. Évaluation qui sera formalisée dans le document unique.

## **ASSOCIER LE CSE ET LE SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL À LA MISE À JOUR DU D.U.**

Le CSE « joue un rôle particulièrement important dans les situations de crises », remarque la DGT et « il devra ainsi être associé à la démarche d'actualisation des risques et consulté sur la mise à jour du document unique d'évaluation des risques ». Ce travail de consultation et d'association devra sans doute se faire à distance, mais il ne faut pas le négliger pour autant. Les élus, sur le terrain, peuvent être précieux pour aider à l'analyse des situations de travail.

L'entreprise peut aussi se faire épauler par son service de santé au travail.

L'actualisation du document unique doit être faite dans un objectif d'information et de formation de tout le personnel. Il ne faut pas l'oublier dans le contexte de déconfinement et de télétravail prolongé.

# Évaluer le risque lié au Covid-19



Le risque biologique du Covid-19 doit être évalué selon les principes d'évaluation des risques : il faut évaluer la gravité (dangerosité du virus), l'exposition (dans quelles situations les travailleurs seraient exposés) et la maîtrise du risque.

## RAPPEL DE LA DÉMARCHE GÉNÉRALE D'ÉVALUATION DES RISQUES

L'évaluation des risques professionnels, intégrée dans le document unique (DU) est la pierre angulaire de toute démarche santé et sécurité au travail. C'est l'analyse initiale qui va déterminer les actions de prévention à mettre en œuvre et les priorités. Pour être efficace, cette démarche doit être structurée, méthodique et surtout intégrer les salariés et les élus du personnel.

Le document unique doit comporter :

- les coordonnées complètes de l'entreprise (et/ou de l'établissement) ;
  - le nom et les coordonnées des responsables (dirigeants, DRH, responsables sécurité, etc.) ;
  - la liste des unités de travail et leur descriptif : l'employeur doit définir le découpage en unité de travail selon les caractéristiques propres de son établissement, de son activité et de son mode d'organisation (il peut s'agir d'ateliers, d'équipes de travail, de services, de fonctions, de métiers ou de lieux de travail) ;
- Remarque :** La notion d'unité de travail ne doit pas conduire l'employeur à développer une approche strictement analytique. L'évaluation n'a d'intérêt que si elle décrit des ensembles homogènes de situation d'exposition à des dangers. Par exemple, pour l'évaluation du bruit, mieux vaut raisonner par atelier plutôt que par fonction : s'ils n'interviennent jamais sur les machines bruyantes, certains salariés sont toutefois exposés au bruit puisqu'ils travaillent dans l'atelier et à proximité des machines.
- la liste des dangers par unité de travail : tous les risques liés à l'activité des salariés doivent être inventoriés (physiques, chimiques, biologiques, routiers, psychosociaux, etc.) ;
  - les résultats de l'évaluation par unité de travail et par danger : pour définir les risques les plus importants et les traiter en priorité, l'employeur doit les classer, évaluer la gravité et la probabilité de survenue de chacun d'entre eux compte tenu du nombre de salariés exposés ;
  - le plan d'actions détaillé : même si le code du travail ne le prévoit pas, mieux vaut faire figurer dans le DU (ou dans un document associé) les mesures générales de prévention.

### Distinguer le danger du risque

Un « **danger** » est une « source susceptible de causer un traumatisme et/ou une pathologie » (norme ISO 45 001). C'est donc la propriété intrinsèque des produits, des équipements, des procédés etc. pouvant entraîner un dommage.

Les dangers peuvent inclure les sources susceptibles de causer un dommage, des situations dangereuses et des circonstances d'exposition potentielle conduisant à des traumatismes ou pathologies.

Le « **risque** » selon l'INRS, est l'exposition d'une cible (salarié, entreprise, environnement y compris la population...) à un danger. Il est caractérisé par la combinaison de la probabilité d'occurrence d'un événement

redouté (fréquence) et de la gravité de ses conséquences.

---

### **Risque = fréquence/exposition au danger X gravité du danger**

---

Un risque est souvent caractérisé par référence à des « événements » potentiels et à des « conséquences » également potentielles ou par référence à une combinaison des deux.

#### **INVENTORIER LES DANGERS ET LES RISQUES PAR UNITÉS DE TRAVAIL**

Dans un premier temps, et de façon très simplifiée, il s'agit de lister les dangers et risques par unité de travail. L'employeur réalise cet inventaire à l'aide de tous les documents liés à la sécurité dans l'entreprise : historique des éventuels accidents, fiches de poste, liste des salariés soumis à une surveillance médicale particulière, registre des accidents bénins, fiches de données de sécurité, registre unique de sécurité, rapport du médecin du travail, rapports d'inspection et d'enquête du CSE s'il est mis en place, etc.

Cette étape est aussi évidemment une étape « terrain ». Elle se fait via :

- l'observation des situations réelles de travail ;
- l'échange ouvert et sans jugement avec les équipes concernées ;
- l'enquête au poste de travail pendant l'exécution du travail, le questionnaire.

#### **COTER LES RISQUES : LA « MAÎTRISE »**

Dans un second temps, les risques doivent être cotés et hiérarchisés.

Le risque brut est le risque qui se manifesterait en l'absence de moyens de prévention.

Pour une évaluation des risques plus réaliste, il faut inventorier tous les moyens de prévention existants. Le résiduel est le risque qui demeure après la mise en place des moyens de prévention. Ceux-ci permettent de définir les moyens de maîtrise existants.

On a donc un produit de 3 facteurs :

---

### **Risque = Fréquence X Gravité X Maîtrise/Prévention**

---

## **UNE DÉMARCHE APPLIQUÉE À L'ÉVALUATION DU RISQUE LIÉ AU COVID-19**

### **ÉVALUER LA GRAVITÉ DU RISQUE**

La gravité se rapporte à ce qu'on connaît du virus, c'est-à-dire du danger. Il est nécessaire de bien le connaître pour évaluer correctement ce critère.

Pour l'évaluation de la gravité, on prendra en compte la gravité la plus probable d'où l'intérêt d'avoir quelques connaissances des effets sur la santé du Covid-19.

#### **La contagion**

Le fait que le coronavirus soit contagieux est un fait avéré. La majorité des études publiées début 2020 montre que le taux de reproduction de base du virus, c'est-à-dire le nombre moyen de personnes qu'un malade va infecter, est d'environ 2,6 (compris entre 1,4 et 4,13). Le virus a donc un indice de contagiosité qui est certes bien moindre que celui des maladies les plus infectieuses, mais il se situe nettement au-dessus de 1, ce qui lui confère un potentiel épidémique certain.

**Remarque :** en Allemagne, le taux d'infection ou taux de reproduction, est très surveillé par les autorités. En effet, le gouvernement allemand et les virologues ont toujours souligné l'importance d'avoir un taux inférieur à 1. Or, selon des chiffres publiés lundi 27 avril par l'Institut Robert Koch, le seuil de 1 a été atteint ce qui signifie que chaque malade contamine une autre personne.

#### **Quelle est la durée d'incubation du SARS-CoV-2 ?**

La durée d'incubation est le délai entre la contamination et l'apparition des premiers symptômes. Selon l'Institut Pasteur, cette période d'incubation est de l'ordre de sept jours et peut aller jusqu'à quatorze jours. Des conclusions proches de celles de l'Organisation Mondiale de la Santé (1 à 14 jours) et du CDC (*Center for disease control*) américain (2 à 14 jours).

### **Quelle est la létalité du virus ?**

Le taux de létalité du virus, c'est-à-dire le rapport entre le nombre de cas détectés et de personnes décédées, varie entre les pays. Et une très grande précaution doit être de mise avec ces chiffres car le taux de décès peut être surévalué (ex. : il est possible que ce soit le cas pour la Belgique) ou sous-évalué (ex. : Brésil).

Selon l'université américaine John Hopkins, au 2 mai 2020, les taux étaient les suivants : 15,7 % en Belgique, 14,7 % en France, 11,6 % en Espagne, 7 % au Brésil, 5,9 % aux USA, 4,1 % en Allemagne.

Par ailleurs, si le nombre de contaminés est plutôt bien réparti entre les tranches d'âges à partir de 30 ans, le taux de létalité est plus élevé à partir de 60 ans.

### **Personnes à risque**

Si certains patients développent des formes graves, ce n'est largement pas le cas de toutes les personnes.

Le Haut Conseil de la santé publique (HCSP) a réactualisé son avis du 31 mars 2020 relatif aux personnes à risque de formes graves de Covid-19. La liste des personnes comprend notamment les personnes de plus de 65 ans et les personnes obèses avec un indice de masse corporelle supérieur à 30/m<sup>2</sup>.

Pour prévoir la réintégration des travailleurs sur les lieux de travail, il faut évidemment s'assurer que les travailleurs qui sont appelés à revenir ne sont pas des personnes à risque.

Selon le HCSP, la liste des personnes considérées à risque de développer une forme grave de Covid-19 comporte :

*Selon les données de la littérature*

- les personnes âgées de 65 ans et plus (même si les personnes âgées de 50 ans à 65 ans doivent être surveillées de façon plus rapprochée) ;
- les personnes avec antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV\* ;
- les diabétiques, non équilibrés ou présentant des complications (compte tenu de l'expérience de terrain des réanimateurs auditionnés) ;
- les personnes ayant une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale (broncho pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment) ;
- les patients ayant une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- les malades atteints de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- les personnes présentant une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm<sup>-2</sup>).

*En raison d'un risque présumé de Covid-19 grave*

- les personnes avec une immunodépression congénitale ou acquise :
  - médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;
  - infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm<sup>3</sup> ;
  - consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;
  - liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
    - les malades atteints de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
    - les personnes présentant un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
    - les femmes enceintes, au troisième trimestre de la grossesse, compte tenu des données disponibles et considérant qu'elles sont très limitées.

## IDENTIFIER LES SITUATIONS D'EXPOSITION AU COVID-19

Par rapport à la pandémie, il s'agit d'identifier les situations de travail pour lesquelles les conditions de transmission du Covid-19 peuvent se trouver réunies. Certains points ne sont pas très clairs : le virus reste-t-il en suspension dans l'air ? Si oui, combien de temps ? Combien de temps reste-t-il sur des surfaces infectées par le porteur ? Quels types de surface ?).

**Remarque :** Selon différentes études\*, en fonction des surfaces, le virus SARS-CoV-2 pourrait persister environ :

- 2 à 6 jours sur le plastique ;
- 5 jours sur le verre ou la céramique ;
- 3 à 5 jours sur l'acier inox
- 1 jour sur le papier/carton

\* étude parue le 6 février dans le Journal of Hospital Infection : test du virus sur huit surfaces différentes, étude publiée dans le New England Journal of Medicine le 17 mars, étude des Centers for Disease Control and Prevention américains.

Par contre, il est clair que le virus se propage principalement lors d'un contact proche entre deux personnes (moins d'un mètre) par les voies respiratoires (postillons ou éternuement) ou par contact direct (poignées de main, etc.).

On peut lister plusieurs critères augmentant fortement le risque d'exposition et de transmission :

- même lieu de vie/de travail ;
- contact direct à moins d'un mètre lors d'une toux ou d'un éternuement ;
- contact direct à moins d'un mètre lors d'une discussion (même sans toux) de plus de 15 minutes en l'absence de mesures de protection
- difficultés à se laver très souvent les mains.

## PRENDRE EN COMPTE LA « MAÎTRISE » DU RISQUE

Aucune action ne pouvant être faite pour diminuer la gravité du virus, il s'agit de maîtriser le risque en diminuant les situations potentielles d'exposition ou de transmission. Dans tous les secteurs, gestes « barrière », distanciation, maintien du télétravail lorsque cela est possible sont les meilleures protections contre la propagation du coronavirus. Elles sont plus ou moins difficiles à appliquer selon les secteurs d'activité et métiers.

## UNE ÉVALUATION DU RISQUE QUI DOIT PRENDRE EN COMPTE LES DÉPLACEMENTS DOMICILE-TRAVAIL

Si les trajets entre le domicile et le travail ne font pas partie stricto sensu de l'évaluation des risques, c'est un point à prendre en compte. En effet, si le risque de transmission du Covid-19 est faible pour les personnes se déplaçant à vélo ou en voiture individuelle, il n'en est pas de même pour les salariés qui utilisent les transports en commun. Tout d'abord, le port du masque barrière a été rendu obligatoire. Même si ceux-ci sont vendus en pharmacie depuis le 27 avril, il peut être pertinent de vérifier que chaque salarié ait bien pu s'en procurer un. Par ailleurs, seule la distanciation permet de limiter le risque de transmission, toutes les mesures qui peuvent aller dans ce sens doivent être prises (hormis le télétravail qui doit être préconisé dès que c'est possible) : élargissement des plages horaires, horaires décalés, etc.

## UNE ÉVALUATION DU RISQUE QUI DOIT S'ADAPTER À L'ÉVOLUTION DE LA CRISE SANITAIRE

L'évaluation des risques a pour but de « réduire au maximum les risques de contagion sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail par des mesures telles que des actions de prévention, des actions d'information et de formation ainsi que la mise en place de moyens adaptés, conformément aux instructions des pouvoirs publics ». Et aussi que l'employeur doit veiller à l'«adaptation constante» des actions de prévention « pour tenir compte du changement des circonstances ».

Pour l'employeur, cela suppose d'organiser une veille sur l'actualité du Covid-19, de suivre de près l'évolution de la situation et les messages transmis par les autorités ainsi que des consignes données par ces autorités.

## UNE ÉVALUATION DU RISQUE QUI DOIT PRENDRE EN COMPTE LES MODES DÉGRADÉS

L'évaluation des risques doit aussi permettre de prévoir, souligne le ministère du travail, la mise en sécurité des installations en mode dégradé si nécessaire. Par exemple la sécurité d'une ligne de production si tous les postes ne sont pas occupés comme en fonctionnement normal, ou s'il faut prévoir l'arrêt de la production avec des personnels en sous-effectifs.

Il ne faut pas oublier les risques secondaires, générés par le fonctionnement dégradé de l'entreprise. La DGT cite notamment la réorganisation du travail, l'affectation sur un nouveau poste de travail et le télétravail.



---

### Ce que dit la jurisprudence

#### **Le tribunal judiciaire de Paris ordonne à la Poste d'actualiser et diffuser son document d'évaluation des risques**

À la demande de la fédération Sud PTT, le tribunal judiciaire de Paris, par une ordonnance de référé rendue le 9 avril 2020, ordonne à la Poste d'élaborer et de diffuser le document unique d'évaluation des risques (DUER), «en association autant que possible avec les services de la médecine du travail (...), les instances représentatives du personnel et notamment les CHSCT compétents, les organisations syndicales et, dans la mesure du possible, les personnels concernés». L'entreprise doit procéder, rappelle le juge, « à une évaluation détaillée de chacun des risques professionnels identifiés du fait spécifiquement de l'actuelle crise sanitaire d'épidémie de Covid-19 ». Cette mesure d'évaluation doit notamment comprendre, indique l'ordonnance, « le recensement de l'ensemble des activités postales estimées essentielles et non essentielles à la vie de la Nation », les incidences de l'arrivée de volontaires dans certains secteurs ainsi que « les mesures adoptées dans le cas d'infections signalées ».

*Ordonnance de référé du tribunal judiciaire de Paris du 9 avril 2020 – N°RG 20/52223 – N°Portalis 352J-W-B7E-CE43Y.*

---

# Mettre en place des mesures de prévention



La priorité est de mettre en œuvre des actions de prévention par rapport au risque évalué. En premier lieu, il faut agir collectivement, en adaptant l'organisation du travail (ex : processus de production, horaires, etc.) et en garantissant la distanciation nécessaire. Ensuite, selon la hiérarchie des mesures de prévention, des mesures individuelles peuvent être mises en œuvre (ex. : fournir des masques adaptés aux activités). Ces actions doivent s'accompagner de la formation et de la communication nécessaire. En parallèle, des actions sur les lieux de travail seront nécessaires (ex. : désinfection, voies de circulation etc.). Ces mesures dépendent évidemment des activités. Des outils sectoriels existent.

## MESURES BASÉES SUR L'ÉVALUATION DES RISQUES

De la mise à jour du document unique doit découler la mise en œuvre de mesures de prévention adaptées et pertinentes par rapport au risque évalué et aux situations de travail.

Comme depuis le début du confinement, **le télétravail doit être privilégié pour tous les postes qui le permettent**. En effet, c'est le moyen de supprimer les contacts humains directs, donc de supprimer, à la source, le risque d'exposition.

Pour les personnes qui doivent être présentes sur les lieux de travail, il ne faut pas oublier la hiérarchie des mesures de prévention, **il faut d'abord mettre en place des mesures collectives, et ensuite seulement des mesures individuelles, comme fournir des masques**.

Selon le protocole national de déconfinement du Ministère du travail, « Conformément aux principes généraux de prévention en matière de protection de la santé et sécurité au travail, **la démarche de déconfinement** mise en place dans chaque entreprise et établissement **doit conduire**, par ordre de priorité :

- à éviter les risques d'exposition au virus ;
- à évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
- à privilégier les mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle. »

Il est toujours bon de rappeler les principes généraux de prévention (C. trav., art. L. 4121-2) :

1. éviter les risques ;
2. évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
3. combattre les risques à la source ;
4. adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail, de méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé, et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

5. tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
6. remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
7. planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants ;
8. prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
9. donner les instructions appropriées aux travailleurs.

## LES MESURES COLLECTIVES

### RÉORGANISER LE TRAVAIL

Les mesures à mettre en œuvre doivent d'abord être collectives et organisationnelles. Il s'agit par exemple de :

- limiter les réunions physiques ;
- ne pas avoir à travailler à deux sur un même poste (tri du courrier, par exemple) ;
- aménager les horaires de travail et les temps de pause ;
- mettre en place des règles de circulation dans l'entreprise ;
- adapter les processus de production ;
- revoir les objectifs de productivité ;
- organiser les opérations d'habillage et de déshabillage.

### LA DISTANCIATION PHYSIQUE

C'est probablement une des mesures les plus difficiles à mettre en œuvre en entreprise. C'est pourtant le premier geste barrière à respecter pour prévenir la diffusion du Covid-19.

En ce qui concerne la circulation et les zones partagées (ex. : badgeuses, toilettes, cantine...), il faut **mettre en œuvre des voies de circulation qui garantissent que les personnes restent à 1 mètre de distance les unes des autres. Pour ce faire, il est évident qu'il faut diminuer le nombre de travailleurs présents sur les sites.**

Des dispositions spécifiques peuvent être à prévoir pour pointer, lorsque ce pointage se fait en un même lieu aux entrées du site par exemple. Dans le cas contraire, tous les travailleurs vont être dans la même zone dans les mêmes 5 minutes.

Pour les postes de travail en eux-mêmes, il faut également que la distance d'un mètre minimum (dans toutes les directions) soit respectée (*voir le [paragraphe sur le réaménagement nécessaire des locaux \(jauges\)](#)*). Les espaces de travail peuvent être espacés ou bien séparés par des écrans.

Le ministère du travail a mis à disposition des entreprises le 3 mai un protocole national de déconfinement pour assurer la santé et la sécurité des salariés. Ce protocole confirme la nécessité pour les entreprises d'analyser rigoureusement les flux de personnes dans l'entreprise pour gérer les périodes d'affluence, les anticiper et les éviter (*voir le [paragraphe sur les lieux de travail](#)*).

Aussi, des plans de circulation doivent être mis en œuvre pour garantir le respect de la distanciation minimale. Pour plus de précisions, vous pouvez vous reporter au [protocole](#).

Pour toutes ces actions, les services généraux doivent être inclus dans la démarche de réouverture des sites (*voir le [paragraphe dédié](#)*).

## LES MESURES INDIVIDUELLES

Le gouvernement a défini et communiqué sur des gestes barrières à appliquer au quotidien. Au-delà des gestes d'hygiène, les EPI (masques ou gants) ne doivent être utilisés qu'en dernier recours, s'il est impossible de mettre en place une solution de protection collective technique (ex. : écrans physiques) ou organisationnelle (ex. : dédoublement des équipes) ou si, malgré ces mesures, le travailleur n'est pas suffisamment protégé.

## FACE AU CORONAVIRUS : POUR SE PROTÉGER ET PROTÉGER LES AUTRES



**Se laver  
très régulièrement  
les mains**



**Tousser ou éternuer  
dans son coude  
ou dans un mouchoir**



**Utiliser un mouchoir  
à usage unique  
et le jeter**



**Saluer sans se serrer  
la main, éviter  
les embrassades**

### LE GEL HYDRO-ALCOOLIQUE ET LE LAVAGE DES MAINS

Se laver les mains avec du savon ou du gel hydro-alcoolique est un des gestes barrière à appliquer.

Mettre à disposition du gel hydro-alcoolique dans les lieux de travail est donc une des mesures possibles. Cependant, il ne fait pas oublier que le lavage de mains au savon est aussi très efficace s'il est correctement fait.

Des affichettes plastifiées peuvent être placées au niveau des lavabos pour rappeler aux personnes les consignes, au bon moment.

# Le lavage des mains - Comment ?

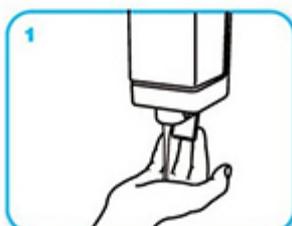
LAVER LES MAINS AU SAVON ET A L'EAU LORSQU'ELLES SONT VISIBLEMENT SOUILLEES  
SINON, UTILISER LA FRICTION HYDRO-ALCOOLIQUE POUR L'HYGIENE DES MAINS !



Durée de la procédure : 40-60 secondes



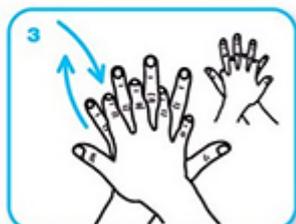
0 Mouiller les mains abondamment



1 Appliquer suffisamment de savon pour recouvrir toutes les surfaces des mains et frictionner :



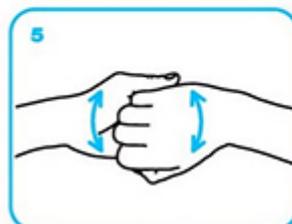
2 Paume contre paume par mouvement de rotation,



3 le dos de la main gauche avec un mouvement d'avant en arrière exercé par la paume droite, et vice et versa,



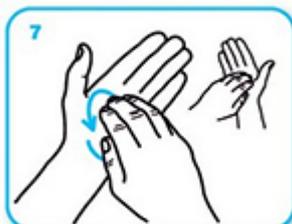
4 les espaces interdigitaux paume contre paume, doigts entrelacés, en exerçant un mouvement d'avant en arrière,



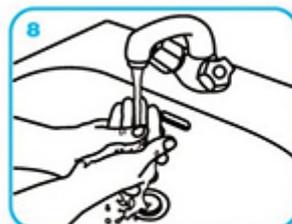
5 les dos des doigts en les tenant dans la paume des mains opposées avec un mouvement d'aller-retour latéral,



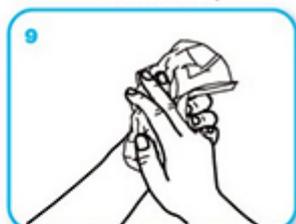
6 le pouce de la main gauche par rotation dans la paume refermée de la main droite, et vice et versa,



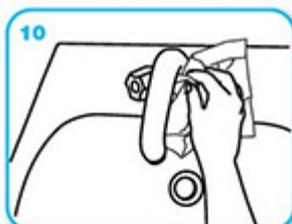
7 la pulpe des doigts de la main droite par rotation contre la paume de la main gauche, et vice et versa.



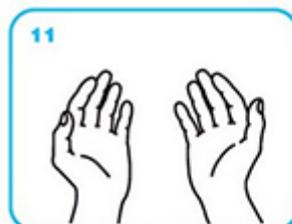
8 Rincer les mains à l'eau,



9 sécher soigneusement les mains avec une serviette à usage unique,



10 fermer le robinet à l'aide de la serviette.



11 Les mains sont prêtes

**WORLD ALLIANCE**  
**for PATIENT SAFETY**

L'OMS remercie les Hôpitaux Universitaires de Genève (HUG), en particulier les collaborateurs du service de Prévention et Contrôle de l'infection, pour leur participation active au développement de ce matériel.  
Octobre 2006, version 1.

 **Organisation mondiale de la Santé**

Toutes les précautions ont été prises par l'OMS pour vérifier les informations contenues dans la présente publication. Toutefois, le document est diffusé sans garantie, explicite ou implicite, d'aucune sorte. L'interprétation et l'utilisation des données sont de la responsabilité du lecteur. L'OMS ne saurait en aucun cas être tenue pour responsable des dommages qui pourraient en résulter.

Design: marcello/globevision

## LES MASQUES

Il est important de bien comprendre les différences entre les types de masques (de protection respiratoire, à usage médical, à usage des professionnels en contact avec le public, à visée collective, ou faits maison). En effet, tous les masques ne protègent pas de la même manière et l'employeur doit choisir le type de masque selon l'évaluation des risques professionnels.

Le ministère du Travail a élaboré un [questions-réponses](#) sur ce sujet, l'occasion de rappeler les différents types, l'efficacité qu'ils assurent et la durée maximale du port de ces masques.

Par ailleurs, comme pour tout EPI, il est bien de la responsabilité de l'employeur de les fournir à leurs salariés (C. trav., art. R. 4222-25). **Ces équipements sont fournis gratuitement par l'employeur** qui assure leur **bon fonctionnement** et leur **maintien dans un état hygiénique satisfaisant** par les entretiens, réparations et remplacements nécessaires (C. trav., art. R. 4323-95). Ils ne constituent pas des avantages en nature (C. trav., art. R. 4321-4).

- **Le masque FFP** est « destiné à protéger celui qui le porte à la fois contre l'inhalation de gouttelettes et des particules en suspension dans l'air, qui pourraient contenir des agents infectieux », c'est-à-dire le SARS-CoV-2, coronavirus responsable de l'épidémie de Covid-19.

Le FFP2 est un appareil de protection respiratoire (norme NF EN 149 : 2001) avec un filtre qui arrête au moins 94 % des aérosols (la FFP1 filtre 80 % des aérosols de 0,6 micron et le FFP3 filtre 99 %).

Pour tous les soignants et personnels en contact direct et étroit avec les malades du Covid-19, le masque FFP2 est le seul masque efficace, ainsi que le recommande la SFMT (société française de médecine du travail), en particulier pour les professionnels de santé qui réalisent des gestes invasifs (ex. : intubation) ou qui effectuent des manœuvres sur les voies aériennes.

**Remarque :** le Ministère du travail a autorisé sous conditions les masques FFP2 périmés depuis moins de 2 ans.

- **Le masque chirurgical**, rappelle l'INRS, est, au contraire, « destiné à éviter la projection vers l'entourage des gouttelettes émises par celui qui porte le masque ». Il protège aussi celui qui le porte « contre les projections de gouttelettes émises par une personne en vis-à-vis ». En revanche, il ne protège pas des aérosols, les très petites particules en suspension dans l'air, qui peuvent aussi porter le SARS-CoV-2.

Le masque chirurgical est un dispositif médical et répond à la norme EN 14 683.

- **Les masques barrières ou masques « grand public »** visent à protéger la population saine, en complément des gestes barrières et de la distanciation, indispensables. Il répond à un niveau d'exigence plus faible que les masques chirurgicaux et FFP2. L'Afnor a élaboré en urgence un référentiel (gratuit, disponible depuis le 27 mars 2020) qui liste les exigences minimales de fabrication et d'usage à satisfaire.

Le masque barrière peut justement, par exemple, être utile pour les déplacements domicile-travail, indique l'Afnor. C'est donc celui-ci qu'il convient de proposer aux salariés qui utilisent les transports en commun.

À noter que depuis le 27 avril, les pharmaciens sont autorisés à vendre ces masques (Arr. 25 avr. 2020, NOR : SSAZ2010642A : JO, 26 avr.).

Deux catégories existent, avec des spécifications adaptées.

- Les masques individuels à usage des professionnels en contact régulier avec le public (hôtesses et hôtes de caisses, agents des forces de l'ordre,...) filtrent 90 % des particules de 3 microns émises par le porteur.
- Les masques de protection à visée collective pour protéger l'ensemble d'un groupe portant ces masques sont destinés à l'usage d'individus ayant des contacts occasionnels avec d'autres personnes dans le cadre professionnel. Ce masque pourra être porté par l'ensemble des individus d'un sous-groupe (entreprise, service) lorsque le poste ou les conditions de travail le nécessitent. Il filtre 70 % des particules de 3 microns émises par le porteur.

# Masques de type FFP

## Masque FFP2 ou masque canard (EPI répondant à la norme NF EN 149:2001)

Max 8h



Filtre l'air inhalé (au moins 94% des aérosols) et protège le porteur des virus (ex. : un soignant)

## Masque FFP3 (EPI répondant à la norme NF EN 149:2001)

(EPI répondant à la norme NF EN 149:2001)



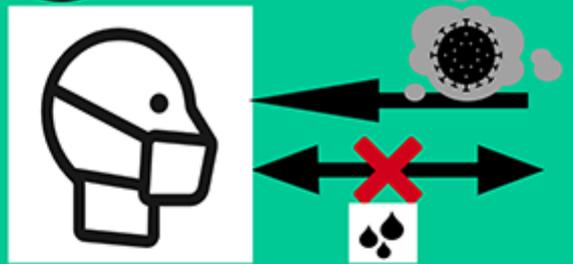
Plus filtrant que le FFP2 (au moins 99% des aérosols), il est utilisé contre l'amiante, les poussières de plomb etc.

# Masques chirurgicaux

## Masque chirurgical (dispositif médical répondant la norme EN 14683)

(dispositif médical répondant la norme EN 14683)

Max 4h



Evite la projection vers l'entourage des gouttelettes émises par le porteur

Protège le porteur "contre les projections de gouttelettes émises par une personne en vis-à-vis" mais pas contre les très petites particules en suspension dans l'air

# Masques grand public "dit barrière"

## Gestes barrières

FACE AU CORONAVIRUS :  
POUR SE PROTÉGER ET PROTÉGER LES AUTRES



Se laver très régulièrement les mains



Tousser ou éternuer dans son coude ou dans un mouchoir



Utiliser un mouchoir à usage unique et le jeter



Saluer sans se serrer la main, éviter les embrassades



Masque barrière confectionné selon le guide AFNOR Spec S76-001



Max 4h

<https://masques-barrieres.afnor.org/>

Le port du masque vise à protéger la population saine, en complément des gestes barrières et de la distanciation, indispensables (visée collective, porté par l'ensemble des individus d'un groupe)

externe du masque. Selon l'avis du HCSP du 24 avril 2020, ces masques doivent aussi être entretenus selon les indications données par le fabricant concernant le lavage (nombre de lavages, température, etc.).

Sur la mise en place du masque en image, il est possible de se référer à l'annexe du référentiel mis en place par l'Afnor sur les masques barrières, ou encore à la vidéo de l'INRS dédiée aux masques respiratoires, qui résume bien « ajustez-le bien, sinon c'est comme une passoire, ça ne sert à rien ».

Quel que soit le type de masque, **l'employeur doit informer les salariés sur les contaminations qui pourraient résulter d'une mauvaise utilisation** (mise en place, conditions et durée de port, retrait) et il doit les former à une bonne utilisation.

Certaines entreprises ont décidé de généraliser le port collectif du masque « grand public » au sein de l'entreprise. Le ministère du travail rappelle dans son protocole national de déconfinement que « lorsque les gestes barrières peuvent être respectés, le port généralisé du masque est une possibilité, et non une obligation ».

## LES GANTS

Selon le protocole national de déconfinement, de façon générale, il est recommandé « **d'éviter de porter des gants** 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. ».

Ces EPI comme tous les autres (ex. : lunettes, blouses, charlottes etc.) ne doivent être utilisés qu'en dernier recours si le risque résiduel (en prenant en compte les mesures collectives) est encore trop élevé.

Si le port de gants est jugé nécessaire sur certains postes de travail par l'employeur alors les consignes suivantes doivent être communiquées aux travailleurs : ne pas toucher son visage avec les mains gantées au visage, enlever ses gants en faisant attention de ne pas toucher sa peau avec la partie extérieure du gant, jeter les gants dans une poubelle, se laver les mains (savon ou gel) après avoir enlevé les gants.

## LES MESURES À PRENDRE SUR LES LIEUX DE TRAVAIL

### LES MESURES SANITAIRES

Plusieurs mesures d'ordre sanitaire doivent être mises en place sur les lieux de travail :

- avant toute réintégration des travailleurs sur les lieux de travail, **les entreprises peuvent prévoir de faire procéder à un nettoyage très important de leurs sites**. Dans son protocole national de déconfinement pour les entreprises pour assurer la santé et la sécurité des salariés, le ministère du travail consacre une partie au nettoyage et à la désinfection en indiquant les mesures à prendre en cas de réouverture après le confinement et en précisant les règles de nettoyage quotidien après réouverture. À noter que **si les lieux de travail ont été fréquentés dans les 5 derniers jours** précédant la réouverture du site, même partiellement, par précaution, **un nettoyage avec un produit actif sur ce virus doit avoir lieu** ;
- **le port de masques peut être rendu obligatoire pour accéder au site et pour circuler partout**, comme dit précédemment, il s'agit d'une possibilité et non d'une obligation si les mesures de distanciation physique sont respectées. **Ces masques ainsi que du gel hydro-alcoolique peuvent par exemple être mis à la disposition des travailleurs lors de leur arrivée sur le site** (ex. : passage obligatoire des salariés à l'accueil pour avoir ces masques et du gel) ;
- **Certaines entreprises ont décidé d'installer des caméras thermiques** pour permettre aux collaborateurs de connaître leur température corporelle. Toutefois, il faut noter que le ministère du travail a précisé dans son protocole national de déconfinement pour les entreprises que le contrôle de la température à l'entrée des établissements est déconseillé. Le ministère des Solidarités et de la Santé recommande à toute personne de mesurer elle-même sa température en cas de sensation de fièvre et plus généralement d'auto-surveiller l'apparition de symptômes évocateurs du Covid-19.

**Remarque :** les entreprises peuvent organiser un contrôle de la température des personnes entrant sur leur site. Elles doivent alors respecter les règles relatives au règlement intérieur : les mesures décidées doivent ainsi être proportionnées à l'objectif recherché et offrir toutes les garanties requises aux salariés concernés tant en matière d'information préalable, d'absence de conservation des données que des conséquences à tirer pour l'accès au site.

## UN RÉAMÉNAGEMENT NÉCESSAIRE DES LOCAUX (JAUGES)

Sur la base de l'avis du Haut Conseil de la santé publique du 24 avril 2020, le gouvernement a retenu le critère « d'occupation maximale des espaces ouverts au public en milieu de travail dans son protocole national de déconfinement pour les entreprises (« jauge »).

Ce critère est fondé sur l'estimation du nombre de mètre carré par personne, nécessaires pour permettre à des personnes présentes simultanément dans le même espace d'évoluer dans le respect des règles de distanciation physique. Il a été fixé à **4m<sup>2</sup> minimum par personne**, ce qui doit permettre de garantir une distance minimale de 1 mètre autour d'une personne (dans toutes les directions).

La surface à prendre en compte par l'employeur est la surface résiduelle de l'espace considéré, c'est-à-dire la surface effectivement disponible pour les occupants, déduction faite des parties occupées. Pour des exemples de calcul de surfaces résiduelles et jauges maximales, se reporter au [protocole](#).

Aussi, les lieux de travail doivent être réaménagés pour permettre de respecter cette distanciation physique :

- les parties communes et les salles de pause peuvent être fermées ;
- les salles de réunions peuvent également être fermées ou mises à disposition en les réaménageant pour avoir des postes de travail supplémentaires ;
- les espaces de restauration collective peuvent être fermés ou être accessibles sous de nouvelles conditions (horaires de passage prévus pour chaque service/département, distanciation des tables, limitation du nombre de personnes pouvant déjeuner à une même table...).

## LA GESTION DES FLUX DE PERSONNES

Les flux de personnes doivent faire l'objet d'une analyse rigoureuse dans le contexte de pandémie. Il faut donc à la fois gérer les périodes d'affluence et les anticiper pour les éviter ou les réduire.

L'employeur doit donc :

- pour que chaque travailleur puisse disposer d'un espace d'au moins 4m<sup>2</sup> revoir l'organisation de l'espace de travail pour éviter ou limiter au maximum les croisements ;
- mettre en œuvre des plans de circulation pour garantir le respect de la distanciation physique. Les **règles de passage et de circulation doivent être mises en place**, dans les bâtiments, mais aussi à l'extérieur **pour limiter que les travailleurs se croisent** (ex. : faire des voies piétonnes à sens unique, édicter des règles particulières pour certaines zones d'affluence de salariés telles que les vestiaires, zones de badges ou encore les sanitaires) ;
- informer chaque personne travaillant au sein de l'organisation des nouvelles conditions de circulation, et dans les locaux de travail, des conditions d'usage des espaces.

Le [protocole](#) national de déconfinement indique les bonnes pratiques à promouvoir en termes de gestion des flux dans l'entreprise (entrée du site, séparation des flux, zones d'attente, etc.).

## CONTRÔLER L'ACCÈS AUX LIEUX DE TRAVAIL

Par mesure de sûreté des locaux et lieux de travail, l'employeur peut décider de contrôler les accès à l'entreprise et ce, hors contexte du Covid-19.

Dans le contexte de la crise sanitaire, l'employeur peut limiter l'accès à l'entreprise aux seuls salariés de l'entreprise et aux éventuels prestataires externes. Il peut ainsi être interdit de laisser entrer dans l'entreprise des personnes externes à celle-ci.

## L'INFORMATION ET LA FORMATION

### L'INFORMATION

De façon générale, **une communication doit être faite à tous les salariés sur la gestion de la reprise d'activité et sur l'ensemble des mesures mises en œuvre**. Tous les salariés sont par exemple concernés par les consignes de circulation et l'accès aux sites.

Les moyens de communication habituels doivent être utilisés : affichage dans les sanitaires, ascenseurs, entrée des locaux et publications sur Intranet, envoi de mails etc.

## LA FORMATION

Pour les salariés qui sont impactés dans leur travail, des formations doivent être faites, par exemple des formations aux nouveaux modes de production si besoin ou des formations au port des EPI fournis. Mettre correctement le masque est particulièrement primordial, de même que se laver les mains de façon efficace.

Bien évidemment, pour les formations organisées en groupe, il faut veiller à ne pas être plus de 10 participants et à respecter la règle d'un mètre de distance tout autour de chaque personne (*voir le [paragraphe sur le réaménagement nécessaire des locaux \(jauges\)](#)*). Une bonne pratique peut être d'organiser dans un premier temps des formations à distance (en visioconférence) avant la réintégration dans l'entreprise, puis de faire un rappel en présentiel, si nécessaire.

Rappelons que l'employeur a pour obligation d'organiser la formation à la sécurité des travailleurs qu'il embauche (C. trav., art. L. 4141-2).

**Remarque :** Le comité social et économique est consulté en ce qui concerne la préparation, le suivi et la mise en œuvre effective des actions de formation à la sécurité (C. trav., art. R. 4143-1).

## DES OUTILS PAR SECTEUR

### DES OUTILS DU MINISTÈRE DU TRAVAIL

Le ministère du travail a produit « des outils pratiques et opérationnels » par métier ou secteur pour que les entreprises puissent s'approprier ces mesures de prévention.

Les fiches en ligne (à la date du 27 avril) sont listées en [annexe](#).

Elles traitent notamment des secteurs suivants :

- Agriculture, élevage, agroalimentaire, jardins et espaces verts ;
- Commerce de détail, restauration, hôtellerie ;
- Propreté, réparation, maintenance ;
- Des services comme la banque ou les agents de sécurité.

Les fiches métiers sont à retrouver sur la page dédiée du site internet du ministère du travail. Cette page regroupe également les guides de plan de continuité d'activité et de bonnes pratiques édictés par les organisations professionnelles. Les guides du transport routier de marchandises et des prestations logistiques, celui du transport de fonds, celui de la construction et celui de la filière bois sont disponibles.

### DES GUIDES SPÉCIFIQUES POUR LE BTP

Le BTP fait partie des branches professionnelles à avoir publié un [guide](#) préconisant les mesures les plus adaptées. Celui-ci liste les mesures urgentes et spécifiques à mettre en place pour assurer les conditions sanitaires nécessaires aux travailleurs du BTP que ce soit sur les chantiers, dans des ateliers ou des bureaux.

Par ailleurs, l'OPPBT a lancé le 20 avril une [plateforme d'entraide et de partage](#) pour les entreprises du secteur. Les professionnels peuvent échanger sur tous les sujets.

### LES MÉTIERS EN CONTACT AVEC LE PUBLIC

En cas de contact avec le public, lorsqu'il n'est pas possible de les stopper, le document du ministère du travail distingue schématiquement deux situations de travail :

- lorsque les contacts sont brefs : les mesures dites « barrières » bien appliquées – et surtout le lavage des mains très fréquent – « permettent de préserver la santé de vos collaborateurs et celle de votre entourage » ;
- lorsque les contacts sont prolongés et proches.

En cas de contact davantage prolongé (au-delà de quelques minutes), les mesures « barrière » doivent être complétées « par exemple par l'installation d'une zone de courtoisie d'un mètre, par le nettoyage des surfaces avec un produit approprié », mentionne la DGT.

## DES BONNES PRATIQUES EN EUROPE

L'[Eurogip](#) a listé dans un document datant du 27 avril des exemples de lignes directrices et de bonnes pratiques au plan européen à mettre en œuvre dans le cadre de la continuité ou de la reprise d'activités liée au Covid-19.

Les exemples concernent l'UE et dix pays : Allemagne, Belgique, Canada, Danemark, Espagne, États-Unis, France, Irlande, Portugal et Suisse.

*[Voir en annexe, la norme allemande](#)*

## S'INSPIRER DES PLANS DE REPRISE D'ACTIVITÉ PUBLICS

Certaines entreprises communiquent sur leurs plans de reprise d'activité. Ces plans peuvent contenir des pistes et/ou aider à se positionner sur certains sujets.

→ ***Voir l'article d'ActuEL-HSE*** : « [Covid-19 : Veolia veut déconfiner en testant systématiquement tous ses salariés, est-ce pertinent ?](#) »

## LES ENTREPRISES INTERVENANTES

### LES PLANS DE PRÉVENTION

Il est bien précisé dans le document d'aide du ministère du travail, que « toute mesure le justifiant devra être répercutée vers les entreprises intervenant au sein de son établissement dans le cadre de l'adaptation des plans de prévention qui devront également être mis à jour conformément aux dispositions de l'article R. 4513-4 du code du travail. »

Il convient ici de faire preuve de bon sens et de reporter toute intervention non essentielle. À titre d'exemple, pour un particulier, ce n'est pas le moment de faire intervenir des artisans pour faire refaire sa cuisine mais un plombier doit évidemment être appelé en cas de fuite. C'est la même logique pour les entreprises.

Pour les interventions essentielles, le même type de mesure que pour les salariés doit être mis en œuvre : **voies de circulation dédiées aux intervenants, port du masque, mise à disposition de gel hydro-alcoolique**, etc.

Une attention particulière doit être portée aux entreprises de nettoyage et de sécurité.

Selon l'arrêté du 19 mars 1993 fixant, en application de l'article R. 4512-7 du code du travail, la liste des travaux dangereux pour lesquels il est établi un plan de prévention écrit, sont soumis à cette obligation les travaux exposant à des agents biologiques pathogènes. Le Sars-CoV-2 n'est pas encore classé d'un point de vue réglementaire, mais dans son avis du 26 mars, l'Anses estime qu'« au regard des connaissances actuelles et par analogie au SRAS-CoV, ce coronavirus pourrait être considéré comme un agent pathogène de groupe 3 ou supérieur ».

Il convient donc **d'établir un plan de prévention écrit lorsque les travaux sont susceptibles d'exposer les travailleurs au Covid-19.**

**Remarque** : le [protocole](#) national de déconfinement précise qu'en cas d'intervention d'un tiers à l'entreprise dans les locaux, un balisage de délimitation de sa zone d'intervention doit être opéré (ex. : marquage au sol). De plus, l'intervenant doit respecter le plan de circulation des locaux. Et si plusieurs personnes interviennent, elles doivent circuler en file indienne et non de front et toujours dans le respect de la distanciation physique.

### LA COORDINATION SPS

Au cours de la réalisation de l'ouvrage, le coordonnateur SPS a plusieurs missions, notamment celle de tenir à jour et adapter le plan général de coordination et de veiller à son application (C. trav., art. R. 4532-13).

Le contexte de l'épidémie de Covid-19 modifiant les conditions dans lesquelles les entreprises extérieures peuvent intervenir sur les chantiers, **le coordonnateur et le maître d'ouvrage doivent faire évoluer le PGC** pour prendre en compte ce risque et les recommandations et instructions gouvernementales.

Ainsi, lorsque le plan général de coordination a été fait avant le confinement, il doit être mis à jour pour que les prestataires puissent mettre à jour leur PPSPS.

Cette obligation est confirmée par le [guide](#) de préconisations de sécurité sanitaire pour la continuité des activités de la construction en période d'épidémie de Covid-19 qui a été établi par des experts de l'OPPBTP et a reçu l'agrément des ministères de la santé et du travail. Il a été rendu public le 2 avril.

En effet, ce guide précise que « pour les opérations relevant de la coordination SPS, le coordonnateur SPS met à jour le PGC SPS afin de définir les mesures de prévention de l'épidémie sur le chantier, dans le cadre des exigences du présent guide et le respect des mesures barrières édictées par les autorités sanitaires ; il doit notamment définir les mesures collectives et organisationnelles pour pouvoir les décliner dans les modes opératoires-PPSPS ».

Pour ce qui concerne plus précisément les inspections communes, au titre de l'article R. 4532-13 du code du travail, le coordonnateur SPS organise entre les différentes entreprises, y compris sous-traitantes, qu'elles se trouvent ou non présentes ensemble sur le chantier, la coordination de leurs activités simultanées ou successives, les modalités de leur utilisation en commun des installations, matériels et circulations verticales et horizontales, leur information mutuelle ainsi que l'échange entre elles des consignes en matière de sécurité et de protection de la santé.

À cet effet, il doit notamment procéder avec chaque entreprise, y compris sous-traitante, préalablement à l'intervention de celle-ci, à une inspection commune au cours de laquelle sont en particulier précisées, en fonction des caractéristiques des travaux que cette entreprise s'apprête à exécuter, les consignes à observer ou à transmettre et les observations particulières de sécurité et de santé prises pour l'ensemble de l'opération. Cette inspection commune a lieu avant remise du plan particulier de sécurité et de protection de la santé lorsque l'entreprise est soumise à l'obligation de le rédiger.

## LE PROTOCOLE DE PRISE EN CHARGE D'UNE PERSONNE SYMPTOMATIQUE

### ISOLER, PROTÉGER ET ÉVALUER LA GRAVITÉ

Il est important pour une entreprise de communiquer sur ce qu'il convient de faire si un salarié déclare avoir les symptômes du Covid-19 (notamment fièvre et/ou toux, difficulté respiratoire, à parler ou à avaler, perte du goût et de l'odorat). Une procédure interne peut être rédigée et diffusée (via les canaux de communication habituels, sans oublier les salariés en télétravail). Les services de santé au travail peuvent apporter leur expertise sur ce sujet.

Le protocole national de déconfinement du ministère du travail rappelle les grands principes :

- **l'isolement** (de la personne symptomatique) ;
- la **protection** (du sauveteur secouriste du travail ou de la personne mobilisée qui doit porter un masque) ;
- la recherche de signes de gravité :
  - en l'absence de signe de gravité, contacter le médecin du travail ou demander au salarié de contacter son médecin traitant pour avis médical. Si l'absence de signes de gravité est confirmé, il convient d'organiser le retour à domicile en évitant les transports en commun.
  - en cas de signe de gravité (ex. détresse respiratoire), appeler le SAMU (15).

Une fois que le travailleur a été pris en charge, il est recommandé de prendre contact avec le service de santé au travail et de suivre ses consignes, y compris pour le nettoyage du poste de travail et le suivi des autres salariés. Par rapport à ce dernier point, **l'employeur doit élaborer des matrices des contacts** et leur qualification (« à risque » ou « à risque négligeable ») pour faciliter l'identification des personnes contacts en cas de survenu d'un cas avéré. Enfin, les employeurs doivent collaborer avec les autorités sanitaires si elles sont contactées dans le cadre du « contact tracing ».

### PAS DE TEST DE DÉPISTAGE EN ENTREPRISE

La prise en charge d'une personne symptomatique fait partie du rôle des entreprises. C'est aussi à elles de relayer les messages des autorités sanitaires et de communiquer sur le fait que toute personne présentant des symptômes ne doit pas se rendre sur son lieu de travail (et doit consulter un médecin sans délai et s'isoler). La même consigne s'applique aux personnes ayant été en contact rapproché avec une personne symptomatique (moins d'un mètre pendant plus de 15 min).

En revanche, il n'est pas du ressort des entreprises de faire des tests de dépistage : ceux-ci sont formellement interdits.

**Remarque :** selon le protocole national de déconfinement, seuls les tests virologiques RT-PCR sur prélèvement naso-pharyngés sont fiables pour confirmer le diagnostic de Covid-19. La réalisation de ces prélèvements sur prescription médicale est douloureuse, complexe logistiquement et doit être réalisée par des professionnels formés. À noter que, le dépistage virologique permet de déterminer si la personne est porteuse du virus c'est-à-dire qu'elle est malade à un moment T, contrairement aux tests sérologiques qui confirment si la personne a été malade et qu'à ce titre, elle est immunisée contre une réinfection.

# Prévenir les risques psychosociaux (RPS)



Au-delà des mesures de prévention liées au risque « physique et biologique » du Covid-19, l'évaluation des RPS doit elle aussi être revue par rapport au contexte actuel de crise. Les RPS doivent donc être ré-évalués et surtout des mesures de prévention doivent être mises en place.

## ÉVALUER ET PRÉVENIR LES RPS : UNE OBLIGATION

Les RPS regroupent l'ensemble des facteurs de risques liés à l'organisation du travail, aux relations de travail et aux conditions d'emploi qui peuvent avoir des conséquences sur la santé mentale et physique des salariés exposés.

Ainsi, on regroupe sous le terme « risques psychosociaux » les phénomènes suivants :

- le stress ;
- les violences physiques et psychologiques ;
- le harcèlement moral et le harcèlement sexuel ;
- les situations de mal-être et de souffrance au travail ;
- les pathologies post-traumatiques liées au vécu d'événements traumatisants : décès, maladie grave

En application des principes généraux de prévention (C. trav., art. L. 4121-2), les RPS doivent être évalués et intégrés dans le document unique.

Dans le cadre de la mise à jour de l'évaluation des risques liés à la pandémie, il est évident que cette famille de risques doit elle aussi être ré-évaluée par rapport à ce contexte inédit.

**Remarque :** cette absence de prise en compte des RPS a d'ailleurs été reprochée à Amazon (CA Versailles, 14<sup>e</sup> chambre, 24 avril 2020, N° RG 20/01993).

Des outils existent que ce soit pour comprendre les facteurs de risques psychosociaux, ou encore les détecter, les évaluer et les prévenir (*voir l'[annexe](#)*).

## Sentiment d'insécurité/instabilité

### Avoir peur de perdre son emploi

- Difficultés économiques de l'entreprise
- Plan de restructuration

### Craindre une détérioration des conditions de travail

- Changements (peu de visibilité sur l'avenir)



53% des salariés ont vécu au moins un changement organisationnel (réorganisation, changement de poste, chômage technique) au cours des 12 derniers mois\*

## Problème de charge de travail

Pour 46% des salariés, le rythme de travail s'est accéléré au cours des 12 derniers mois\*



### Se sentir débordé

- Contraintes de rythme
- Ecart entre travail prescrit et réels

### S'ennuyer

- Pas assez de tâches
- Pas à la hauteur des compétences

## Manque d'autonomie

- Pas de latitude sur l'usage de son temps
- Impossible de réguler le rythme
- Absence de participation aux décisions
- Ne pas pouvoir décider de sa carrière et du développement de ses compétences



Seulement 25% des salariés estiment qu'ils ont la possibilité de prendre des décisions dans leur travail (cadres : 34%, ouvriers : 23%\*)

## Relations dégradées/isolement



- Peu d'échanges
- Mauvaise communication
- Conflit avec ses collègues/hierarchie
- Subir un harcèlement
- Pas de soutien social

## Exigences émotionnelles

- Nécessité de contrôler ses émotions
- Contact avec du public difficile
- Gestion de tensions ou plaintes
- Obligation de dissimuler ses émotions



### Travailleurs à risques :

- Personnel soignant, médico-social
- Métiers de l'accueil
- Personnel navigant (ex : hôtesse de l'air)
- Métier de la sûreté
- Métiers de l'animation

## Conflits éthiques/désapprobation



- Ne pas avoir les moyens de faire correctement son travail
- Etre en conflits de valeurs, ne pas partager les valeurs de l'entreprise

\*Baromètre Malakoff Médéric santé et sécurité au travail 2019

## ÉTAT D'URGENCE SANITAIRE : SOURCE DE STRESS

L'impact psychologique du confinement sur les salariés est réel : 77 % des salariés sont inquiets, 1 salarié sur 2 vit même avec la boule au ventre. De nombreux salariés présentent une anxiété importante : 40 % présentent un sentiment d'impossibilité à faire face. C'est ce que révèle l'enquête réalisée par Qualisocial après 6 semaines de confinement.

Aussi, que la reprise du travail soit totale ou partielle, il est très probable qu'elle soit également source d'inquiétudes, voire d'angoisses chez les salariés. Par ailleurs, la non-reprise (par exemple, pour les hôtels bars et restaurant et le secteur de la culture) peut être autant, voire davantage anxiogène. **Une communication importante doit être faite aux salariés pour expliquer la situation et commencer à prévoir la suite.**

### DÉTECTER LES RISQUES DE RPS

Des questionnaires anonymes pour essayer d'évaluer le bien-être ou le mal-être peuvent être envoyés aux salariés. Par ailleurs, certaines entreprises mettent en place des lignes d'écoute disponible 24h/24h et 7j/7 pour les salariés et leurs familles.

Par ailleurs, certaines sociétés proposent des solutions prédictives des risques de contamination, pour la mise en œuvre de plans de continuité d'activité.

Ex. : une société se propose d'utiliser son savoir-faire de collecte des données en temps réel pour apporter un suivi continu des données risques en temps réel et ainsi « tendre vers l'excellence en matière de suivi et de protection des employés ». Cette solution est basée principalement par l'envoi d'un questionnaire aux employés et aux managers (anonymement) sur les questions d'hygiène, d'EPI, de distanciation physique, de communication etc.

**Remarque :** les personnes qui télétravaillent peuvent se retrouver en situation d'isolement ou encore des situations personnelles compliquées qui aggravent le stress et l'angoisse. **Même à distance, l'entreprise se doit de détecter les signaux d'alerte.**

→ **Voir l'article d'ActuEL-RH** sur l'importance de l'évaluation des RPS : « La mise à jour du document unique d'évaluation des risques : points de vigilance après la condamnation d'Amazon »

### PRÉVENIR LES RISQUES DE RPS

En ce qui concerne la prévention, il y a trois niveaux d'action :

- la prévention primaire : agir collectivement au niveau des conditions d'exécution du travail afin de supprimer ou limiter les risques ;
  - dans le cas de la reprise du travail, il s'agit entre autres de faire en sorte que **la charge de travail soit gérable**, ou encore de communiquer honnêtement mais sans trop de pression. La pandémie a créé une crise économique sans précédent et la peur pour son emploi va de plus en plus être une source d'inquiétude.
- la prévention secondaire : aider les individus à gérer leurs réactions face à une situation à risque (par ex. : via une formation) pour réduire les effets des risques et non les risques eux-mêmes ;
  - dans le contexte actuel, il peut s'agir de rappeler les mesures à prendre en cas d'apparition de symptômes du Covid-19.
- la prévention tertiaire : prendre en charge, orienter et préparer le retour des salariés en souffrance - ce sont les mesures prévues en cas de « crise ».

# Associer tous les acteurs de l'entreprise



Mettre en place les mesures adaptées pour le retour dans les usines et les bureaux est un travail transverse. Il est essentiel d'inclure tous les acteurs et les fonctions concernées. A minima, les services HSE ou les personnes qui ont en charge la santé et la sécurité, les ressources humaines, les services généraux et directions d'environnement de travail et les représentants du personnel doivent être associés.

## LE RÔLE DES CSE

### ACTEUR DANS L'ÉVALUATION DE TOUTS LES RISQUES

Comme il est précisé dans la partie « Mettre à jour le document unique », les représentants du personnel doivent participer à la mise à jour du document unique.

Les élus du personnel ont un rôle à jouer dans l'évaluation des risques liés directement au Covid-19, mais ce sont des acteurs qu'il est particulièrement intéressant d'intégrer dans l'évaluation et la prévention des RPS.

En effet, que ce soit les élus des CSE, des CCSC ou des représentants de proximité, ce sont des acteurs terrains qui peuvent faire remonter les problèmes ou en amont, identifier les signaux d'alerte.



### Ce que dit la jurisprudence

#### Amazon condamné pour défaut d'évaluation des risques et non association des CSE

Les délégués syndicaux et les représentants du personnel d'Amazon ont tiré la sonnette d'alarme sur leurs conditions de travail durant la crise sanitaire pendant des semaines.

Le 3 avril, c'est d'abord, la Dirrecte qui a mis en demeure, après une enquête de l'inspection du travail, le site d'Amazon de Lauwin-Planque, dans le Nord, de prendre des mesures « appropriées » afin de « préserver la santé de ses salariés ». Cette mise en demeure listait plusieurs manquements de l'entreprise : absence d'une organisation permettant le respect des distances de sécurité, absence de désinfection des postes de travail, difficulté pour se laver régulièrement les mains, etc.

Ensuite, saisie par SUD (Union syndicale Solidaires), premier syndicat dans l'entreprise, le tribunal judiciaire de Nanterre a ordonné mardi 14 avril à l'entreprise américaine, qui possède trois sites dans les Hauts-de-France, de faire l'évaluation des risques liés à l'épidémie de Covid-19 pour tous ses entrepôts, en y associant les représentants du personnel. Selon le jugement, la juridiction estime que la société a « de façon évidente méconnu son obligation de sécurité et de prévention de la santé des salariés ». Elle lui enjoint de restreindre son activité « aux seules activités de réception des marchandises, de préparation et d'expédition des commandes de produits alimentaires, d'hygiène et médicaux, sous astreinte d'un million d'euros par jour de retard et par infraction constatée ».

Le géant américain de la logistique et du commerce en ligne n'a pas eu gain de cause en appel (il se

justifiait notamment en assurant avoir distribué sur ses sites « plus de 127 000 paquets de lingettes désinfectantes, plus de 27 000 litres de gel hydro-alcoolique, ainsi que plus de 1,5 million de masques » et avoir « mis en place des contrôles de température et des mesures de distanciation sociale »).

Dans un arrêt rendu le vendredi 24 avril 2020, la cour d'appel de Versailles a confirmé le jugement du tribunal judiciaire de Nanterre. Sur l'ensemble de ses entrepôts, l'entreprise Amazon, qui emploie 6 600 salariés et 3 600 intérimaires en France, est contrainte de procéder à l'évaluation des risques professionnels liés à l'épidémie de Covid-19, en y associant les représentants du personnel.

CA Versailles, 14<sup>e</sup> chambre, 24 avril 2020, N° RG 20/01993 - N° Portalis DBV3-V-B7E-T234.

---

### L'EMPLOYEUR DOIT-IL CONSULTER LE CSE AVANT DE ROUVRIRE L'ENTREPRISE ?

D'après le code du travail (C. trav., art. L. 2312-8), le comité social et économique est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et notamment sur les conditions d'emploi et de travail. Rien qu'à ce titre, le CSE doit bien être informé et consulté préalablement à la reprise de l'activité.

Cet article du code du travail prévoit aussi que le CSE doit être consulté sur « tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail » et qu'il peut, dans le cadre de cette consultation, se faire assister par un expert habilité (C. trav., art. L. 2315-94). Suivant l'ampleur des mesures prises dans le cadre de la reprise d'activité et leurs incidences sur les conditions de travail des salariés, le comité pourrait effectivement se retrouver en présence d'un projet d'aménagement important au sens du code du travail. C'est même tout son intérêt car il pourrait, si besoin est, déclencher une expertise.

**Remarque :** en tout état de cause, si les élus ne voient rien venir dans les semaines précédant la reprise d'activité, ils ont tout intérêt à demander une réunion extraordinaire afin d'interroger le plus rapidement possible la direction sur les modalités de la reprise et de solliciter l'engagement d'un processus d'information/consultation préalable. Il suffit à deux élus titulaires d'adresser à l'employeur une demande motivée de réunion extraordinaire.

Les élus du personnel doivent aussi penser à suivre de très près le nouveau quotidien des salariés, et les éventuels problèmes rencontrés sur le terrain. Il est donc conseillé de prévoir, surtout s'il n'y a pas de CSSCT, une commission de suivi et d'évaluation des modalités de la reprise d'activité. À charge pour cette commission de travailler en étroite collaboration avec la médecine du travail, de procéder très régulièrement à des inspections, de faire remonter à la direction les éventuels problèmes ou dysfonctionnements rencontrés par les salariés, de proposer des adaptations ou des nouvelles mesures en vue d'améliorer la protection des salariés.

**Remarque :** l'évolution de la situation économique et financière et de la situation sociale de l'entreprise, et notamment la question de l'emploi, doit également être suivie de très près par les représentants du personnel après la reprise. Ici aussi, il peut être intéressant de mettre en place une commission de suivi. Ou alors, il peut être envisagé de mettre en place une commission transversale, pluridisciplinaire, qui pourrait être composée d'un ou deux représentants de chaque commission du CSE et qui serait compétente à la fois sur la prévention et la santé/sécurité des salariés, les questions économiques, financières et sociales, les problématiques de qualité de vie au travail et les réclamations des salariés.

→ **Voir l'article d'ActuEL-CSE en annexe :** Béatrice Bursztein, avocate : « [Il faut associer les élus de la CSSCT et du CSE tout au long du processus de reprise du travail](#) ».

### UN RÔLE D'ALERTE ET DE SURVEILLANCE

La CES (Confédération européenne des syndicats) a lancé une série de notes d'information « Covid-19 Watch » dont une publiée le 15 avril qui porte sur la santé et la sécurité au travail.

Cette note « [Covid-19 Watch occupational health and safety](#) » pointe notamment des problèmes liés à la santé et à la sécurité des travailleurs dus à l'épidémie de Covid-19, tels que le manque d'équipement de protection individuelle (EPI) dans le secteur de la santé, la non-application de la distanciation physique dans le secteur de la construction et du commerce et des dérogations aux règles de santé et de sécurité dans le secteur des transports.

## IMPLIQUER LES SERVICES GÉNÉRAUX

Les services généraux et les directions de l'environnement de travail ont déjà été fortement mobilisés pour mettre en place de nouvelles formes de travail de tous les collaborateurs lors du confinement le 18 mars dernier. Ils vont encore être mis à contribution pour permettre la réintégration des collaborateurs dans les entreprises, en travaillant de concert avec les services des ressources humaines et la direction générale.

Préparer la réintégration des collaborateurs, c'est tout d'abord évaluer les risques (DU) des situations de travail selon les prévisions de reprise, en lien avec le service HSE si besoin, pour s'assurer de mettre en place des mesures pertinentes. Les besoins en matériel doivent ensuite être évalués pour assurer la protection de leur santé, par exemple en désinfectant totalement les locaux avant réintégration et en s'approvisionnant en produits sanitaires : masques, gants et gels hydro-alcooliques, voire en thermomètres sans contact.

Chaque directeur de l'environnement de travail doit évaluer les besoins spécifiques de son entreprise, voire site par site : par exemple, le choix des masques va dépendre de l'activité effectuée par les collaborateurs.

Un équilibre entre la reprise de l'activité économique et une protection suffisante des salariés doit être trouvé.

Il faut permettre aux équipes, qui seront réintégrées progressivement, selon le niveau de priorité, de travailler tout en respectant les règles de distanciation. Par exemple, il est très probable qu'il soit nécessaire de revoir les règles de circulation dans l'entreprise.

Les services aux occupants vont également devoir être repensés, notamment la gestion de la restauration collective.

L'EU-OSHA propose sur son site une section intitulée « [Des lieux de travail sains mettent fin à la pandémie](#) ».

Autre exemple : une société développe un [outil en ligne](#) pour aider les entreprises à calculer la capacité maximale des bureaux, éventuellement complété par une « approche déconfinement pragmatique ».

# Employeurs et salariés : tous responsables !



Mettre en place les mesures adaptées pour le retour dans les usines et les bureaux en garantissant la meilleure prévention des risques possible incombe à l'employeur. De leurs côtés, les salariés ont aussi une responsabilité individuelle dans leurs actions et le respect des consignes établies.

À noter que l'inspection du travail a prévu d'accentuer ses contrôles sur le terrain.

## UNE OBLIGATION DE SÉCURITÉ ET DE PRÉVENTION POUR LES EMPLOYEURS

Chaque responsable SST le sait bien : l'employeur a une obligation de sécurité.

Selon le code de travail (C. trav., art. L. 4121-1), « l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs. 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 » et il doit veiller à « l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ».

Dans le cas de la pandémie de Covid-19, la [FAQ du ministère du travail](#), précise qu'« 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 en fonction notamment des recommandations du gouvernement, afin de prendre ensuite toutes les mesures utiles pour protéger les travailleurs exposés ».

« C'est au regard de ce cadre que doivent être définies les obligations respectives des employeurs mais aussi des salariés. » ;

Cette précision est en phase avec la jurisprudence actuelle relative à l'obligation de sécurité de l'employeur. En effet, depuis l'arrêt Air France du 25 novembre 2015 (Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-24.444, n° 2121 FP - P + B + R + I), la Cour de cassation a assoupli sa jurisprudence pratiquée depuis 2002 dans les arrêts « Amiante » et recherche davantage le respect d'une obligation de sécurité de prévention, qu'une obligation de sécurité de résultat. En condamnant systématiquement l'employeur pour non-respect de l'obligation de résultats quelles que soient les mesures de prévention mises en place, la jurisprudence de 2002 a eu pour force, d'inciter les entreprises à mettre en place des démarches de prévention mais aussi pour faiblesse, de ne pas distinguer l'entreprise qui menait une véritable politique de prévention et celle qui ne le faisait pas.

Avec la crise sanitaire, l'employeur n'a pas la possibilité de supprimer l'exposition au risque lié au Covid-19, par contre, dans le cadre de son obligation de sécurité et de prévention, il doit tout faire pour éviter cette exposition et surtout mettre en place toutes les mesures pour préserver la santé de ses salariés, en respectant les recommandations gouvernementales et en adaptant ces mesures à l'évolution de la situation et des connaissances scientifiques.

→ **Voir l'article de l'ActuEL-DJ en annexe** : Covid-19 : « Il est impératif, dès aujourd'hui, de documenter les mesures mises en place », A. Moizan.

## LES SALARIÉS RESPONSABLES

### UNE RESPONSABILITÉ INDIVIDUELLE

L'obligation de sécurité n'incombe pas qu'à l'employeur. Le salarié aussi est responsable de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celle des autres. Il ne doit pas nuire à la santé et à la sécurité des autres. Il ne doit pas dégrader le matériel et les équipements de travail (C. trav., L. 4122-1).

Ce rappel prend tout son sens dans le cadre de la crise sanitaire du Covid-19. Cette obligation de sécurité du salarié suppose qu'en cas de suspicion d'infection, celui-ci doit en avvertir directement son employeur, et ne pas se rendre sur son lieu de travail afin de ne pas contaminer d'autres collaborateurs.

Le salarié doit bien évidemment respecter les consignes données par l'employeur (ex. : port du masque barrière dans les zones de circulation). En cette période de pandémie et d'état d'urgence sanitaire, c'est un point d'autant plus important qu'à l'accoutumée. En effet, pour limiter la diffusion du virus, chacun doit mettre en œuvre les gestes barrières et le port des EPI adaptés. Si une seule personne qui se trouve être un porteur sain, ne respecte pas la distanciation ou d'autres mesures d'hygiène, cela peut accroître la propagation du virus.

**Les actions de chaque individu ont des conséquences.** La question de la responsabilité individuelle par rapport au collectif (de travail, en l'occurrence) n'a jamais été aussi importante. Il s'agit, en effet, de ne pas prendre de risque pour soi-même mais aussi pour les autres. Les personnes à risque, par exemple, doivent rester chez elle et se signaler en tant que telle à leur employeur, si besoin.

### LE DROIT DE RETRAIT

À l'inverse, la loi protège le salarié si les mesures mises en place par l'entreprise ne sont pas suffisantes pour garantir de façon immédiate, sa santé et sa sécurité.

La réglementation permet au salarié de se retirer de toute situation dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé (C. trav., art. L. 4131-1).

L'exercice de ce droit oblige l'employeur à prendre les mesures et donner les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail (C. trav., art. L. 4132-5).

- Le droit de retrait ne peut être exercé que pendant l'exécution du contrat de travail. Un salarié ne peut donc pas décider d'user de ce droit alors qu'il est en arrêt maladie (et que son contrat est, de ce fait, suspendu) (Cass. soc., 9 oct. 2013, n° 12-22.288, n° 1625 FS - P + B).
- Le droit de retrait implique la cessation de l'exécution du travail en lien avec une situation de travail estimée dangereuse. S'agissant de ce qu'il faut entendre par l'expression « danger grave et imminent », il faut peser chaque mot :
  - en premier lieu, le danger est une menace pour la vie ou la santé du salarié, c'est-à-dire une situation de fait de nature à provoquer un dommage à l'intégrité physique du travailleur ;
  - deuxièmement, ce danger doit être grave et non simplement léger. Est grave ce qui est susceptible de conséquences fâcheuses, de suites sérieuses, dangereuses ;
  - enfin, l'imminence évoque la survenance d'un événement, dans un avenir très proche, dans très peu de temps.

## LE MINISTÈRE DU TRAVAIL PROMET D'ACCROÎTRE LE NOMBRE DE CONTRÔLES SUR SITE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Dans un communiqué du 22 avril 2020, le ministère du travail indique que, depuis le début du confinement, les Direccte ont adressé 42 mises en demeure pour enjoindre les employeurs « à mettre en œuvre les prescriptions sanitaires et mesures de prévention indispensables ». Plusieurs procédures de référés ont été engagées devant les tribunaux.

Dans une instruction de la même date, la DGT (Direction générale du travail) rapporte le constat par les inspecteurs du travail, de situations de travail méconnaissant les règles sanitaires imposées par l'article 2 du décret du 23 mars 2020 qui impose les gestes barrières et de « carences graves » quant à l'évaluation

des risques. C'est d'ailleurs notamment pour cette raison que **les contrôles vont se multiplier**. En effet, alors que la DGT devait faire face à la colère d'inspecteurs du travail dénonçant des pressions de leur hiérarchie pour les empêcher de réaliser des contrôles, cette instruction indique que, du fait du ralentissement de la pandémie et de la dotation progressive de masques, qui permet de moins exposer les agents, le nombre d'inspections sur site va augmenter.

Ce changement de cap s'explique aussi par le redémarrage d'activités à l'arrêt et aux manquements des employeurs constatés jusqu'à présent. Des opérations ciblées auront notamment lieu dans les commerces de détail alimentaires et les établissements accueillant du public ou sur les chantiers. L'instruction rappelle que « la priorité doit rester le mode d'intervention à distance » et que tout déplacement doit toujours faire l'objet d'un échange « préalable avec l'encadrement ».

# Annexe : les outils

## LISTE DE LIENS UTILES

- Le protocole national de déconfinement  
<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/protocole-national-de-deconfinement-pour-les-entreprises>
- Le site d'information du gouvernement sur le Covid-19  
<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>
- Le site de la fédération nationale d'éducation et de promotion de la santé qui propose les affiches de prévention contre le covid dans plusieurs langues  
<https://www.fnep.fr/actualites-generales/face-au-coronavirus-pour-se-protéger-et-protéger-les-autres>
- Le site de prévention BTP et ses nombreux affichages sur le sujet Covid19  
[https://www.preventionbtp.fr/oppsearch/search\\_by\\_keyword?mot\\_clef=coronavirus](https://www.preventionbtp.fr/oppsearch/search_by_keyword?mot_clef=coronavirus)

## LES FICHES DU MINISTÈRE

Les fiches du ministère traitent des secteurs suivants (à la date du 4 mai).

### TOUS SECTEURS

- Gestion des locaux communs et vestiaires
- Travail dans l'intérim

### AGRICULTURE, ÉLEVAGE, AGROALIMENTAIRE, JARDINS ET ESPACES VERTS

- Travail dans le maraîchage
- Travail circuit court - amap - vente à la ferme
- Activités agricoles («Actividades agrícolas» en español)
- Chantiers de travaux agricoles
- Travail saisonnier («Trabajo de temporada» en español)
- Activité viticole et/ou de vinification
- Travail dans la conchyliculture et la mytiliculture
- Travail en cabinet vétérinaire
- Travail filière cheval
- Travail dans l'élevage
- Travail en abattoir
- Travail sur un chantier de jardins ou d'espaces verts

### COMMERCE DE DÉTAIL, RESTAURATION, HÔTELLERIE

- Travail en boucherie, charcuterie, traiteur
- Travail en «drive»
- Travail en caisse
- Travail dans un commerce de détail
- Travail en boulangerie
- Travail dans la restauration collective ou la vente à emporter
- Travail dans l'hôtellerie - femme et valet de chambre
- Réceptionniste ou veilleur de nuit
- Travail en animalerie

## PROPRETÉ, RÉPARATION, MAINTENANCE

- Prestataire d'entretien de locaux
- Travail dans la collecte des ordures ménagères (OM)
- Employé de centre de tri ou d'incinération
- Travail dans la blanchisserie industrielle
- Agent de maintenance
- Location de matériel et d'engins
- Plombier - Installateur sanitaire
- Travail dans le dépannage - Intervention à domicile
- Travail dans une station-service
- Travail dans un garage

## INGÉNIERIE, PRODUCTION

- Personnels de bureau rattachés à la production
- Bureaux de contrôle, de vérification, de diagnostic

## TRANSPORTS, LOGISTIQUE

- Préparateur de commande dans un entrepôt logistique
- Chauffeur Livreur
- Taxi ou conducteur de VTC

## AUTRES SERVICES

- Aide à domicile
- Conseiller clientèle et/ou personnel d'accueil dans le secteur de la banque
- Opérateur en centre d'appels
- Agent de sécurité
- Agent funéraire

Les fiches métiers sont à retrouver sur la page dédiée du site internet du ministère du travail. Cette page regroupe également les guides de plan de continuité d'activité et de bonnes pratiques édictés par les organisations professionnelles. Les guides du transport routier de marchandises et des prestations logistiques, celui du transport de fonds, celui de la construction et celui de la filière bois sont disponibles.

## LA NORME ALLEMANDE

À titre d'exemple, nous reprenons ici les points clés de la nouvelle norme allemande de sécurité au travail SARS-Cov 2 :

1. Compléter les mesures de santé et de sécurité au travail qui continuent de s'appliquer par des mesures opérationnelles pour se protéger contre l'infection par le virus
2. Utiliser le dialogue social, impliquer les experts en SST, élargir la gamme des soins apportés aux employés, éventuellement par téléphone
3. Respecter la distance de sécurité d'au moins 1,5 mètre dans les bâtiments, à l'extérieur et dans les véhicules
4. Organiser les processus pour que les employés aient le moins possible de contacts directs
5. Quitter le lieu de travail en cas de symptômes reconnaissables et vérifier son état de santé
6. Assurer une protection supplémentaire en cas de contact direct inévitable
7. Prendre des mesures d'hygiène supplémentaires
8. Faire appel au médecin du travail pour délivrer des conseils et protéger les groupes à risque particulier
9. Développer des routines opérationnelles de préparation à une pandémie et coopérer avec les autorités sanitaires locales pour identifier, informer et éventuellement isoler d'autres personnes potentiellement infectées
10. Communiquer activement autour du principe selon lequel « la santé passe avant tout ».

## DES OUTILS DE PRÉVENTION DES RPS

Catégorie	Nom de l'outil	Description	Référence
Facteurs de risques psycho-sociaux	<b>Burn-out</b>		
	Guide d'aide à la prévention. Le syndrome d'épuisement professionnel ou burn-out	Guide mettant en avant les facteurs liés au travail sur lesquels l'entreprise peut agir	Document téléchargeable sur le site de l'INRS
	Le burn-out, une fatalité ?	Livre blanc dédié à la prévention du burn-out élaboré par les médecins de l'association Alsace santé au travail 67 (AST67)	Document téléchargeable sur le site de l'AST67
	<b>Charge de travail</b>		
	10 questions sur la charge de travail	Guide faisant le point sur la charge de travail	Guide téléchargeable sur le site de l'ANACT
	<b>Stress</b>		
	Le stress au travail	Document faisant le point sur le stress au travail au travers des questions les plus courantes	ED 5021
	Et s'il y avait du stress dans votre entreprise ?	Guide indiquant les causes et les manifestations du stress au travail	ED 973
	Stress au travail : les étapes d'une démarche de prévention	Document donnant les étapes clés de la démarche de prévention des RPS	ED 6011
	Les mécanismes du stress au travail	Animation pédagogique expliquant les effets du stress sur l'organisme	Anim-005
	Le stress au travail, le démasquer pour le prévenir	Vidéo de trois films pour détecter le stress au travail	DM 0365
	<b>Suicide</b>		
	Démarche d'enquête paritaire du CSE concernant les suicides ou les tentatives de suicide	Document proposant au CSE une démarche d'enquête paritaire répondant au cadre légal de la délégation d'enquête	ED 6125
	<b>Violences externes</b>		
	Travailler avec le public : quelles actions contre les violences ?	Guide donnant les repères pour mieux comprendre les violences externes, leurs conséquences sur la santé des salariés	ED 6201
Violences externes. Nul n'est à l'abri !	Vidéo de sensibilisation sur les violences externes pour un salarié en contact avec le public	Anim-076	
Détection des RPS	Comment détecter les RPS en entreprise ?	Présentation des étapes pour dépister les RPS	ED 6086
	Dépister les RPS : des indicateurs pour vous guider	Brochure présentant de manière non exhaustive les indicateurs pour identifier les RPS	ED 6086
	J'ai mal au travail : stress, harcèlement et violences	Vidéo traitant des différents RPS avec des témoignages et une analyse par un expert	DVD 0327
	La souffrance au travail - Les risques psychosociaux en entreprise	Guide pratique à destination des employeurs visant à informer les employeurs de leurs obligations en la matière	Document téléchargeable sur le site de la CARSAT Normandie



Catégorie	Nom de l'outil	Description	Référence
Évaluation des RPS	Évaluer les facteurs de risques - Outil RPS-DU	Outil pour repérer, évaluer et intégrer les facteurs de RPS dans le DU	ED 6140
	RPS et document unique : vos questions, nos réponses	Réponses aux questions les plus courantes sur le sujet	ED 6139
	Prendre en compte les RPS dans le DU	Kit méthodologique	Document téléchargeable sur le site de l'ANACT
	Faites le point. Une aide pour évaluer les RPS dans les petites entreprises	Outil dédié aux entreprises de moins de 50 salariés pour évaluer les RPS dans leur structure et aidant l'intégration des RPS dans le document unique	Outil 37 Outil 42 (secteur sanitaire et social)
	Les RPS dans le DU	Jeu qui peut être complémentaire du kit méthodologique	À commander sur le site de l'ANACT
	Risques psychosociaux : et si vous faisiez appel à un consultant ?	Guide pour clarifier le besoin, choisir un consultant et échanger avec lui dans une démarche de prévention des RPS dans l'entreprise	ED 6070
	Questionnaire Karasek	Outil d'évaluation des facteurs psychosociaux au travail	-
	Questionnaire Siegrist	Outil d'évaluation des facteurs psychosociaux au travail	-
Prévention des RPS	Prévention des risques psychosociaux : quelle formation pour les managers ?	Guide ayant pour but d'outiller les entreprises sur la formation des managers aux risques psychosociaux	Téléchargeable sur le site de l'ANACT
	Prévenir les risques psychosociaux	Guide pratique donnant des outils et méthodes pour réguler le travail	Auteur : Philippe Douillet Vendu sur le site de l'ANACT
	Les risques psychosociaux : Sensibilisation des acteurs de l'entreprise à la prévention des RPS	E-learning de 60 minutes sur la prévention des RPS pour sensibiliser les acteurs de l'entreprise aux RPS et leur apporter des informations pour qu'ils puissent agir	Formation en e-learning qui peut être suivie sur le site de l'ARACT Hauts-de-France
	Risques psychosociaux : 9 conseils pour agir au quotidien	Conseils et pistes d'action pour agir au quotidien sur les RPS	ED 6250
	10 questions sur la prévention des risques psychosociaux (RPS)	Ce guide tire les enseignements des actions mises en œuvre par les entreprises et propose des éclairages sur de nouveaux enjeux en lien avec les RPS	Téléchargeable sur le site de l'ANACT

## Covid-19 : Veolia veut déconfiner en testant systématiquement tous ses salariés, est-ce pertinent ?

29/04/2020



Avant même la présentation du cadre posé par le gouvernement, Veolia a annoncé son plan de déconfinement. Parmi les mesures : les tests virologiques PCR systématiques dans le cadre d'un "parcours de santé sanitaire". Entre stratégie d'entreprise et enjeux de santé publique, nous faisons le point sur les questions que cela pose.

Le plan de reprise de l'activité présenté le 23 avril par Veolia, à grand renfort de communication dans les médias, prévoit notamment "une campagne de dépistage systématique" de ses quelque 50 000 salariés ainsi qu'une prise de température obligatoire pour permettre l'accès à ses bâtiments. Ceci vient s'ajouter aux mesures organisationnelles comme la rotation des personnels et des horaires décalés d'arrivée

et de départ, ainsi qu'aux règles pour respecter les gestes barrières et les distances de sécurité.

► **Lire aussi :**  
Déconfinement : pour le télétravail, il ne doit pas y avoir "un avant et un après 11 mai"

## **"Pour revenir au travail, il faut être testé"**

*"Nous avons le droit de leur dire que pour revenir au travail, il faut être testé. En revanche, nous n'avons pas le droit de disposer des résultats du test. Mais nous faisons confiance à ceux qui seront positifs pour nous le dire",* a déclaré vendredi dernier devant les caméras de télévision Antoine Frérot, PDG du groupe.

Veolia précise cependant que ces tests ne seront pas obligatoires, mais recommandés à travers un *"parcours de santé sanitaire"* que le groupe entend déployer. *"Cette démarche, précise-t-on chez Veolia, est pour nous la condition de la confiance, avec l'objectif que les collaborateurs se sentent davantage en sécurité sur leur lieu de travail que partout ailleurs."*

## **Tests PCR pour tous les salariés, est-ce faisable et pertinent ?**

Si le groupe assure avoir provisionné 15 millions d'euros pour ce plan, se pose la question de la faisabilité et de la pertinence des tests PCR pour l'ensemble des salariés du groupe.

Le même conseil scientifique réunit par le gouvernement préconise d'effectuer les tests PCR de diagnostic de façon large, mais uniquement sur prescription médicale pour l'instant, pour identifier au plus tôt les cas probables ainsi que les *"cas contacts"* des cas diagnostiqués.

Comme le rappelle dans une vidéo Martine Léonard, médecin inspecteur du travail du Grand Est, un test PCR négatif ne veut pas forcément dire que la personne n'est pas infectée par le Sars-CoV-2 : *"on parle de faux négatifs dans 30 % des cas"*. Les tests PCR doivent être refaits très régulièrement pour apporter une information fiable.

## **Santé publique ou stratégie entreprise par entreprise ?**

Dans *Le Monde*, Jean-François Delfraissy, président du conseil scientifique, a d'ailleurs pointé la stratégie de Veolia : *"Si l'ensemble des grands groupes en faisaient autant, cela conduirait à une large utilisation de tests qui ne servent à rien en population générale"*. Au-delà même du nombre de tests disponibles, il semble évident qu'il n'est pas possible de tester chaque semaine toute la population française.

Des stratégies d'entreprises telles que celle de Veolia entraîneraient une baisse de la capacité à tester ceux qui sont réellement potentiellement contaminés, soit parce qu'ils

ont des symptômes, soit parce qu'ils ont été en contact avec un malade du covid-19, et qui sont ainsi des sources de dissémination qu'il est essentiel de pouvoir repérer.

*"Il s'agit d'un problème de stratégie de santé publique, à laquelle les entreprises auront à s'adapter, et non d'une stratégie d'entreprise pour s'accaparer des moyens médicaux de sélection binaire que la pandémie et l'activité des entreprises ne justifient pas",* insiste le docteur Gérard Lucas, président du Conseil national professionnel de la médecine du travail.

## **Gestion RH "par la dose"**

Jean-Louis Sylberbeg, médecin du travail et président de l'association Santé et Médecine du travail, pointe de son côté un risque de "gestion des ressources humaines par la dose" avec les tests sérologiques. *"Quelles seront les conséquences sur le plan du contrat de travail de l'absence d'anticorps spécifiques ?"*, se demande-t-il.

Ces tests sérologiques ne sont de toute façon pas encore au point, selon les dernières analyses fin avril publiées par la revue *Prescrire*. Et on ne sait pour l'instant pas si la présence d'anticorps est une information aussi pertinente qu'espéré. Comme le souligne le conseil scientifique, dans son avis rendu public le week-end dernier, *"les données actuellement disponibles ne permettent pas encore de connaître la durée de protection conférée par les anticorps"*, ce qu'indique aussi l'OMS. Cela devrait freiner les espoirs des entreprises quant aux "passeports d'immunité" des salariés pour la reprise du travail.

## **Température systématique ?**

Jean-Louis Sylberberg s'étonne aussi de cette prise de température corporelle systématique des salariés, une mesure arrêtée par Veolia en contradiction avec la position de la Cnil. Il y a actuellement un flou sur la question.

Veolia a prévu de refuser l'accès à ces sites en cas de température anormalement élevée des salariés. *"L'employeur prend un risque d'insécurité juridique de discrimination sur l'état de santé"*, déclare le médecin du travail. Enfin, cette prise de température ne lui semble pas être un moyen pertinent de repérer les personnes potentiellement porteuses du virus, les études ayant montré qu'une fièvre n'est pas présente chez toutes les personnes infectées.

Joëlle Maraschin

---

**Source URL:** <https://www.actuel-hse.fr/content/covid-19-veolia-veut-deconfiner-en-estant-systematiquement-tous-ses-salaries-est-ce>

## La mise à jour du document unique d'évaluation des risques : points de vigilance après la condamnation d'Amazon

28/04/2020



La cour d'appel de Versailles a condamné vendredi Amazon à mettre à jour sous astreinte son document unique d'évaluation des risques. Sofian Ouannes, avocat au sein du cabinet Renaud Avocats, rappelle l'importance pour les entreprises de mettre à jour leur DUER pendant la période de crise sanitaire, alors, que se profile le déconfinement, et donc le retour des salariés sur les lieux de travail.

Dans un arrêt, rendu vendredi 24 avril 2020, la cour d'appel de Versailles est venue confirmer la condamnation d'Amazon à restreindre l'activité de ses entrepôts en France aux seules opérations de réception des marchandises, de préparation et d'expédition des commandes de produits jugés essentiels.

A l'aube d'un espéré déconfinement, quels enseignements\* tirer de cette décision dans la démarche de mise à jour du document unique d'évaluation des risques (DUER) ?

► *Gardons bien à l'esprit que les répercussions de cette décision demeurent relatives et qu'il serait bien maladroit de vouloir conférer une portée générale aux enseignements de cette décision. Des décisions très différentes ont pu être rendues par d'autres juridictions (notamment tribunal judiciaire de Paris, ordonnance du 9 avril 2020 Sud / La Poste).*

### **Le DUER : une mise à jour indispensable de l'évaluation des risques notamment psycho-sociaux**

La condamnation d'Amazon rappelle l'impérative nécessité de pouvoir s'appuyer sur une évaluation des risques solides afin de poursuivre ou de reprendre son activité dans ce contexte de pandémie. La cour d'appel de Versailles vient illustrer que cette démarche de mise à jour du DUER ne peut pas être que cosmétique. Un travail sérieux d'analyse et la mise en œuvre de mesures de prévention et de réduction des risques sont indispensables.

La cour d'appel de Versailles insiste fortement sur la nécessaire prise en compte des risques psycho-sociaux. En effet, les conditions d'une poursuite ou d'une reprise du travail dans cette période de confinement est particulièrement anxiogène pour des salariés considérés comme placés en première ou en deuxième lignes. Le télétravail est également un vecteur de risques psycho-sociaux. Le DUER doit donc bien intégrer ce volet de risques.

### **Quels moyens et quels acteurs associer à la mise à jour du DUER ?**

Les moyens doivent naturellement être modulés en fonction de la taille des entreprises concernées. Bien que leur portée juridique soit toute relative, les fiches de prévention diffusées par le ministère du travail et les organisations syndicales de branche peuvent constituer un support utile.

L'appui du responsable prévention et/ou à défaut, du service de santé au travail auquel adhère l'entreprise constitue bien sûr un prérequis. Sur ce point, si la réalité du terrain est malheureusement différente, il peut être rappelé que l'ordonnance n°2020-386 du 1er avril 2020 est venue rappeler le rôle du service de santé au travail dans l'appui aux entreprises dans la définition et la mise en œuvre des mesures de prévention adéquates contre les risques liés au Covid19.

L'appui d'un prestataire externe est également encouragé par la cour d'appel de Versailles, ce afin notamment de cibler particulièrement les risques psycho-sociaux résultant de cette crise sanitaire sans précédent.

Enfin et surtout, cette démarche de mise à jour du DUER devrait également être menée en concertation avec les membres du comité social et économique (CSE).

A noter également que, de manière peu cohérente avec la mission des représentants du personnel, les magistrats versaillais attendent également d'Amazon l'association des salariés à la mise à jour du DUER, ce qui interroge sur le rôle de représentation du personnel du CSE.

## **Quel rôle pour le comité social et économique (CSE) ?**

Comme le relevait justement la société Amazon, aucun texte ne prévoit de consultation obligatoire du CSE en la matière. A l'inverse, la réglementation actuelle impose une information a posteriori du CSE sur le DUER, le document devant être tenu à disposition du CSE et intégré à la consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

Pour appuyer l'absence de consultation préalable du CSE en la matière, une analogie pourrait être faite avec la dispense de consultation du CSE prévue en cas de mise en place de mesures urgentes relatives à la santé et la sécurité (*article L.1321-5 du code du travail*). L'urgence et la gravité de la situation devraient autoriser l'employeur à avancer unilatéralement et à ouvrir ensuite la place au dialogue social. Cependant, il ne faut pas occulter la réalité des missions du CSE en matière d'hygiène et de sécurité.

Le CSE a bien voix au chapitre en matière d'analyse des risques. Outre ses compétences générales, le CSE procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes (*article L.2312-9 du code du travail*). Il a également compétence sur certains points spécifiques susceptibles d'être impactés par la lutte contre le Covid19 : mise à disposition des équipements de protection individuelle, modification des programmes de formation à la sécurité, mise à jour de la liste des postes à risques, ...

Mais la cour d'appel de Versailles va plus loin que le simple rappel de la nécessité d'associer le CSE à la mise à jour du DUER. En l'occurrence, la cour d'appel de Versailles estime que les mesures mises en œuvre pour faire face au Covid-19 au sein de l'entreprise devraient être considérées comme un projet important au sens de l'article L.2312-8 du code du travail. Cette lecture a d'abord pour conséquence de donner compétence au CSE Central (*article L.2316-2 du code du travail*). Par ailleurs, le CSE disposerait sur la base de l'article L.2312-8 du code du travail d'un délai de consultation minimum d'un mois, sauf accord.

Cette situation laisse craindre une position de blocage, ce d'autant plus que le CSE pourrait alors solliciter le recours à un expert allongeant encore le délai de consultation. Cette difficulté, identifiée tardivement par le ministère du travail, a conduit à prévoir l'aménagement des délais de consultation et d'expertise du CSE dans cette hypothèse (*ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020*). Le décret annoncé n'a pas été publié à ce jour.

On peut donc s'interroger sur la réelle possibilité d'organiser une poursuite ou une

reprise de l'activité. A s'en tenir à une lecture stricte de la position des magistrats versaillais, cette décision milite pour une impossible reprise d'activité avant la réalisation d'un travail de refonte du DUER impliquant de nombreux acteurs, y compris extérieurs à l'entreprise, et ne pouvant que se prolonger sur plusieurs semaines voire plusieurs mois.

## **Un équilibre délicat à trouver pour l'employeur**

La préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs est une obligation essentielle de l'employeur et la poursuite d'une activité économique en cette période de pandémie impose à l'employeur d'être particulièrement diligent et vigilant. A ce titre, la cour d'appel de Versailles a pu reprocher à Amazon son manque de vision d'ensemble sur les adaptations de sa politique d'hygiène et de sécurité. Cela permet de saisir l'ampleur du chantier ouvert pour les entreprises.

Nul ne pourra nier qu'il existe un contexte de flou manifeste lié aux circonstances exceptionnelles que nous traversons et qui se répercute d'ailleurs jusqu'au plus haut niveau de responsabilité de notre Etat. L'employeur devrait donc être capable de se monter plus clairvoyant que tous.

Il est important pour les employeurs d'anticiper la reprise d'activité et d'associer les différents acteurs à la refonte du DUER et des plans de prévention (médecin du travail, CSE, inspecteur du travail), et ce en dépit des difficultés réelles à organiser en cette période l'intervention rapide du médecin du travail ou de prestataires externes d'évaluation des risques professionnels.

De manière pragmatique, l'association du CSE à la mise à jour du DUER ne peut qu'être encouragée, ce d'autant plus qu'un dialogue social dégradé peut conduire à l'exercice par le CSE de son droit d'alerte voire à une action judiciaire comme cela a été le cas pour Amazon (le CSE central et l'un des CSE d'établissement sont intervenus volontairement devant la cour d'appel, l'action ayant été initiée par une organisation syndicale).

Sur l'application de l'interdiction de réunion de plus de 100 personnes en milieu clos ou ouverts

Pour lutter contre la propagation du virus Covid 19, l'état d'urgence sanitaire a été déclaré sur l'ensemble du territoire national, pour une durée de deux mois à compter du 24 mars 2020, par l'article 4 de la loi d'urgence 2020-290 du 23 mars 2020.

Dans ce cadre, tout rassemblement ou réunion ou activité mettant en présence de manière simultanée plus de 100 personnes en milieu clos ou ouvert est interdit jusqu'au 11 mai 2020.

Comme le tribunal judiciaire de Nanterre, la cour d'appel de Versailles était interrogée sur son application à Amazon dont les locaux accueillent plus de 100 travailleurs.

Fort heureusement, et logiquement compte tenu de l'interprétation stricte qui doit être faite des restrictions portées aux libertés par la loi d'urgence, la cour d'appel de Versailles exclut l'application de cette interdiction de rassemblement aux entreprises.

Sofian Ouannes

---

**Source URL:** [https://www.actuel-rh.fr/content/la-mise-jour-du-document-unique-devaluation-de-  
-risques-points-de-vigilance-apres-la](https://www.actuel-rh.fr/content/la-mise-jour-du-document-unique-devaluation-de-risques-points-de-vigilance-apres-la)

## **Béatrice Bursztein, avocate : "Il faut associer les élus de la CSSCT et du CSE tout au long du processus de reprise du travail"**

28/04/2020



Comment les élus du personnel peuvent-ils agir pour s'assurer que les salariés vont reprendre en toute sécurité le chemin du bureau, de l'atelier ou de l'usine ? Quelle peut-être l'action du CSE ? A quoi faut-il s'attendre de la part des employeurs dans les semaines et mois à venir ? Béatrice Bursztein, avocate associée chez LBBa, cabinet spécialisée dans la défense des CSE, syndicats et salariés, nous répond.

### **Quels effets va produire l'arrêt de la disposition suspendant les délais normaux pour les PSE ou les ruptures conventionnelles ?**

Le premier décret que vous évoquez annule la suspension des délais qui sont pour l'essentiel des délais administratifs relatifs notamment à l'homologation et à la validation des PSE (plan de sauvegarde de l'emploi) et à l'homologation des ruptures conventionnelles. Les délais normaux sont donc rétablis. S'il devait y avoir des PSE mis en oeuvre à la reprise d'activité, dès la sortie du confinement, l'administration sera saisie à la fin des consultations sans attente supplémentaire. La Direccte dispose, rappelons-le, de 15 jours pour valider ou non un accord collectif sur un PSE et de 21 jours pour homologuer ou refuser un PSE unilatéral.

## **Comment ce texte va-t-il s'articuler avec les nouveaux délais de consultation réduits du CSE ?**

Nous attendons le décret qui réduira, en application de l'ordonnance du 22 avril 2020, les délais de consultation du CSE pour les sujets liés au Covid-19, sachant que certaines fuites font état d'un délai de 8 jours (lire notre article).

### **Le texte de l'ordonnance est très flou”**

Le problème est que la formule utilisée par l'ordonnance est très floue : tous les sujets en lien avec le Covid-19 pourraient être concernés par la réduction de ces délais. Je pense néanmoins que cela ne visera pas les délais de consultation du CSE en cas de PSE. Ces délais ne sont pas calendaires mais dépendent du nombre d'emplois mis en cause par le PSE : le CSE est informé et consulté dans des délais qui vont de 2 mois pour 10 à 99 licenciements, 3 mois pour 100 à 249 licenciements et 4 mois à partir de 250 licenciements.

## **Que pensez-vous de cette réduction des délais de consultation du CSE ?**

S'il s'agit de raccourcir les délais pour la seule reprise d'activité, cela peut s'entendre eu égard à l'urgence. Mais c'est à mon sens une mauvaise façon d'aborder les choses. Pour une reprise d'activité, ce qui compte, ce n'est pas simplement d'avoir été consultés avant la reprise mais de suivre ensuite concrètement, une fois que les choses se mettent en place, quelles améliorations il faut apporter pour garantir la sécurité des salariés et des conditions de travail satisfaisantes. Ce n'est pas en consultant simplement le CSE "à froid", sans avoir bénéficié, comme l'a exprimé la cour d'appel de Versailles au sujet d'Amazon, "des apports essentiels des retours d'expérience", que l'avis de l'instance va être très nourri, cela risque d'être très formel.

## **Que préconisez-vous ?**

Il faut associer les élus de la commission santé, sécurité, conditions de travail (CSSCT) et du CSE lui-même tout au long du processus de reprise du travail. Car la reprise sera sûrement très progressive dans les entreprises. Chaque arrivée d'une nouvelle catégorie de personnel sur les lieux de travail doit donner lieu à une évaluation de la situation. En outre, les conditions de travail vont être affectées en raison des gestes barrière à respecter mais aussi de la charge de travail à effectuer, le gouvernement ayant ouvert la voie à une durée du travail plus élevée dans certains secteurs.

### **Cette situation nécessite des retours**

### **d'expérience et une expertise faite dans les conditions réelles ”**

Tout cela nécessite qu'il y ait, à chaque fois, des retours d'expérience. Se pose en outre la question de l'expertise liée à une modification importante des conditions de travail. Un expert ne va pas pouvoir analyser clairement les situations de travail avant la reprise, et a fortiori dans un délai très court puisque le décret annoncé sur le CSE traitera aussi des conditions de déroulement des expertises. Je défends l'idée d'une consultation/accompagnement du CSE sur plusieurs mois, tout au long de la reprise de l'activité et du travail sur place, afin que les choses puissent être ajustées à la demande des salariés et de leurs représentants.

### **A la lumière de l'arrêt de la cour d'appel de Versailles sur Amazon, qu'est-ce que doit faire l'employeur pour garantir la sécurité de ses salariés lors de la reprise du travail dans l'entreprise ?**

L'un des gros apports de l'arrêt est le rappel de la nécessaire actualisation du document unique d'évaluation des risques (DUER). Mais l'arrêt rappelle aussi l'obligation faite aux entreprises de mettre en place des "gestes barrière", comme la fourniture de masques, de savons, de gels hydroalcoolique, mais aussi de respecter les distances physiques entre les personnes, ce qui en fonction des métiers n'est pas toujours évident, pensez à une ligne de production par exemple. A ce sujet, l'arrêt dit clairement que l'entreprise doit pouvoir bénéficier de "l'apport essentiel des retours d'expériences" notamment de la part des salariés. Pour moi, il s'agit encore une fois d'un principe qui s'applique tout au long de la reprise d'activité.

### **Avec cette difficulté pour les élus de CSE de pouvoir aller sur le terrain au contact des salariés...**

Nous sommes dans des circonstances exceptionnelles. Ne peut-on pas dire, à l'occasion de cette consultation sur les conditions de reprise de l'activité, que les suppléants du CSE, mais aussi les représentants de proximité lorsqu'ils existent, ont un rôle à part entière à jouer ? Tout dépend bien sûr de la taille de l'entreprise et de l'accord éventuellement en vigueur mais la situation me paraît appeler des moyens exceptionnels pour le CSE.

### **Le droit de retrait risque de retrouver toute son actualité ! ”**

Je suis persuadée que c'est aussi l'intérêt de l'entreprise. Au moment de l'arrivée du coronavirus, on disait que le droit de retrait était très discutable dès lors que l'employeur avait mis en oeuvre l'ensemble des dispositifs de protection. Il en ira

différemment demain s'il est impossible aux élus qui constatent des problèmes lors de la reprise de faire part à l'employeur de ces retours d'expérience : là, le droit de retrait risque de retrouver toute son actualité !

### **Conseillez-vous la négociation d'un accord de reprise d'activité ?**

Oui, et cet accord devrait aussi, précisément, porter sur les conditions de l'association des élus de la CSSCT et du CSE à la réflexion sur les conditions de reprise. Peuvent être négociées les modalités de consultation du CSE sur l'aménagement des délais d'expertise tout au long du processus. Pourquoi ? Pour permettre l'examen concret des différentes situations de travail après la reprise, via des réunions avec compte-rendu systématique, ou des points réguliers assez souples avec au moins un rendez-vous par semaine par exemple, etc. Un accord aura l'intérêt de remettre tout à plat.

**La construction d'un plan d'action adapté ne peut pas se faire de façon purement verticale ”**

Mais, la construction de plans d'actions adaptés et efficaces ne peut pas se faire dans une démarche seulement verticale. Il pourrait donc être préconisé de mettre en place des espaces de dialogue social au plus près du terrain pour identifier les problèmes et faire remonter les solutions qui marchent, au niveau de chaque service, chaque atelier, chaque ligne de production... Quand ils ont été créés et en fonction de la mission dont ils sont chargés, les représentants de proximité pourraient être mis à contribution. Mais, même dans les entreprises qui n'en sont pas dotés, le dialogue doit être recherché au plus proche des salariés afin qu'émergent des solutions, coconstruites avec le CSE et/ou la CSSCT, adaptées aux besoins réels. Pour qu'une telle démarche fonctionne, il faut que l'entreprise accorde le temps nécessaire aux salariés et à leurs représentants et que s'exerce un droit à l'expression directe et collective rénové.

### **Il appartient à l'employeur de veiller à la santé et à la sécurité des salariés...**

Oui, mais chaque salarié doit aussi veiller à sa propre sécurité et s'assurer que ses propres actes ne portent pas atteinte à la sécurité des autres. Cela étant dit, j'ai été très étonnée par les multiples déclarations de la ministre du Travail disant que l'obligation de sécurité pour l'employeur était une "obligation de moyen". Comme si elle voulait absolument exonérer de toute responsabilité future les directions en disant :

"Dès lors que vous avez consulté une première fois votre comité, donné des masques, du savon et du gel, et dit qu'il fallait respecter les gestes barrières, vous êtes tranquilles". Je pense que c'est un peu réducteur...

### **Comment les élus du CSE peuvent-ils s'assurer que les salariés peuvent reprendre l'activité dans les lieux de travail en toute sécurité ?**

Première chose, vérifier si l'employeur a bien prévu les gestes barrière, et s'assurer ensuite qu'ils sont bien appliqués. Il se peut que de belles consignes sur le papier ne soient pas suivies d'effet, parce que les masques ne sont pas arrivés, par exemple, ou simplement parce que la reprise est prioritaire sur tout le reste. Les élus ne doivent pas non plus hésiter à alerter l'inspection du travail. Même si on a, en général, du mal à la joindre, sur ces questions de santé et sécurité au travail, elle peut être très présente et réactive. Il ne faut pas se bercer d'illusions : il y aura des problèmes. Tout le monde va apprendre en marchant, mais il ne faut pas que la santé et la sécurité des salariés en pâtisse.

### **Pensez-vous que la situation dans quelques mois sera, dans les entreprises, radicalement différente de ce qu'elle était avant la crise sanitaire ?**

Je ne sais pas. Les entreprises qui refusaient à leurs salariés des demandes de télétravail occasionnel vont avoir du mal à continuer à pouvoir tenir ce discours. Certaines pratiques vont devoir changer : je pense à une entreprise qui autorisait le télétravail mais en faisant signer un chèque de caution au salarié en échange de la fourniture d'un ordinateur !

#### **Il pourrait y avoir davantage d'accords de performance collective**

”

D'autre part, la question du maintien de l'organisation en open space du travail dans le tertiaire peut aussi se poser. Après, il y aura sûrement une volonté des directions de rattraper le chiffre d'affaires perdu, voire de reprendre de façon plus sévère les projets de réorganisation qu'elles envisageaient avant la crise, et certaines pourront être tentées de faire baisser les rémunérations. Je m'attends à une recrudescence des accords de performance collective. Il va être très compliqué d'avoir à la fois une charge de travail qui augmente et des effectifs en diminution. Il va y avoir des secousses.

### **Au sujet de l'activité partielle, le dernier texte publié par le gouvernement autorise-t-il un employeur à placer un élu en activité partielle à titre individuel ?**

Jusqu'il y a peu, on considérait qu'il fallait l'accord d'un salarié protégé pour qu'un employeur puisse le placer en chômage partiel, mais le gouvernement a fait évoluer les textes à la faveur de cette crise sanitaire. Dès lors que le critère de choix de l'employeur n'est pas le mandat de représentation du salarié, mais se rapporte au métier ou au service auquel appartient le salarié protégé, et dès lors qu'il s'agit de critères objectifs, je pense que le fait d'avoir un mandat ne protège pas le salarié de cette mesure de chômage partiel.

### **Tout ces textes touchant au droit du travail, présentés comme provisoires, vont-ils effectivement s'éteindre après la fin de la crise sanitaire ?**

Pour l'instant, leur durée est limitée. J'espère que la remise en cause du caractère préalable de la consultation du CSE à l'occasion de la demande d'activité partielle ne va pas donner des idées autres, même si certains textes européens nous protègent à cet égard. Il ne faudrait pas transformer le CSE en chambre d'enregistrement.

► Retrouvez dans notre dossier spécial Covid-19 nos articles sur :

- les mesures d'urgence concernant le CSE;
- les nouvelles modalités des réunions du CSE;
- l'ordonnance concernant les délais de consultation
- ou encore sur les effets de la crise sur le budget du comité.

Bernard Domergue

---

**Source URL:** <https://www.actuel-ce.fr/content/beatrice-bursztein-avocate-il-faut-associer-les--lus-de-la-cssct-et-du-cse-tout-au-long-du>

## Covid-19 : «Il est impératif, dès aujourd'hui, de documenter les mesures mises en place», A. Moizan

17/04/2020



Si des mesures suffisantes de protection des salariés ne sont pas mises en oeuvre, l'entreprise et son dirigeant peuvent engager leur responsabilité pénale, alerte Antoine Moizan, associé chez Feugère Avocats. Contamination au travail, télétravail, chômage partiel, temps de travail... L'avocat attire l'attention sur les principaux points de vigilance.

Lorsque l'urgence sera passée, les enquêtes et les contrôles sur la gestion de la crise sanitaire par les entreprises seront nombreux et nécessairement engagés, estime Antoine Moizan, avocat associé chez Feugère Avocats, coresponsable de la Commission droit pénal des affaires du Barreau de Paris et président de la Commission pénale des Avocats conseils d'entreprise (ACE).

### **Dans quels cas liés à la propagation du Covid-19 la responsabilité pénale du dirigeant ou celle de la société pourra être engagée ?**

Le risque de contamination des salariés au Covid-19 doit impérativement être intégré au document unique d'évaluation des risques de l'entreprise. Il y a plusieurs situations qui vont se poser. L'employeur doit s'assurer que les salariés qui peuvent effectuer leur travail à distance poursuivent leurs missions en télétravail. Dans les autres cas, il doit mettre en place des mesures de prévention destinées à éviter la contamination au virus au sein de l'entreprise.

L'entreprise et son dirigeant peuvent être exposés à plusieurs risques : social mais aussi pénal. Des plaintes ont d'ores et déjà été déposées, notamment par des syndicats contre des grandes surfaces auxquelles il est reproché de ne pas avoir prévu de dispositifs de protection suffisants. Il y aura, à n'en pas douter, des plaintes contre les employeurs qui n'auront pas mis en œuvre les mesures de prévention qui s'imposent. La responsabilité pénale de l'employeur personne morale et celle de son dirigeant personne physique suivent des régimes juridiques distincts : une faute simple de la personne morale suffit, tandis qu'une faute « qualifiée » du dirigeant personne physique sera exigée.

### **Quelles mesures de précaution doit mettre en place l'employeur dont les salariés se rendent sur leur lieu de travail ?**

L'employeur doit aménager les postes de travail pour assurer la distanciation sociale demandée par le gouvernement, voire idéalement assurer un roulement de ses salariés si leur présence simultanée n'est pas indispensable. Il doit également assurer la désinfection des postes et des parties communes, informer, par voie d'affichage par exemple, les salariés des gestes « barrières » à respecter, etc. Si ces mesures ne sont pas prises, alors que les pouvoirs publics l'imposent, l'employeur s'exposera à des poursuites.

La sanction dépendra du préjudice subi. Si des mesures particulières de prudence ou de sécurité prévues par la loi ou le règlement n'ont pas été prises mais qu'elles n'ont pas occasionné de dommage, il pourra y avoir des poursuites pour mise en danger délibérée de la vie d'autrui. Si le non-respect des mesures entraîne un préjudice (d'une ITT de quelques jours jusqu'au décès du salarié), il pourra y avoir des poursuites sur d'autres qualifications : blessures involontaires, homicide involontaire.

### **Ne sera-t-il pas difficile pour un salarié de prouver qu'il a été contaminé sur son lieu de travail ?**

Il y aura en effet de grandes difficultés sur le terrain probatoire. Comment démontrer de façon certaine que l'employé a été contaminé sur son lieu de travail alors que les périodes d'incubation sont variables et que les sources de contamination peuvent être multiples (sorties pendant le confinement, courses, etc.) ? Il y aura un faisceau d'indices qui sera interprété par le juge en cas de poursuites. Si l'on raisonne par analogie avec la jurisprudence rendue en matière de fautes d'imprudence, le lien de causalité sera retenu en fonction de la gravité des fautes reprochées à l'employeur. Si l'employeur n'a pas respecté les règles et s'il y a eu une exposition importante sur le lieu de travail, il y a tout lieu de penser que l'on pourra retenir la causalité entre la contamination et le non-respect des règles de sécurité par l'employeur.

Il appartiendra en tout cas à l'employeur de rapporter la preuve des mesures de prévention mises en place et de leur suffisance, notamment au regard de l'évaluation des risques qu'il aura faite. C'est pourquoi il est impératif, dès aujourd'hui, pour les employeurs de documenter les mesures mises en place : il ne s'agit pas seulement de faire, il faut être en mesure de prouver qu'on a fait.

## **Qu'advient-il des entreprises qui ont contourné les règles du chômage partiel ou celles relatives au fonds de solidarité ?**

Le ministère du travail a mis en garde les entreprises sur ce sujet : ce type de comportement peut être pénalement sanctionné. Il y aura, après le confinement, des contrôles qui seront engagés et des poursuites contre les entreprises qui ont contourné les règles. Par exemple, en demandant à un salarié de continuer à travailler en télétravail alors qu'il a été placé en chômage partiel à 100 %. Il y a un double risque : s'exposer à des poursuites pour fausse déclaration, mais aussi pour travail dissimulé. Les sanctions sont très lourdes, avec des peines complémentaires importantes, notamment l'interdiction d'exercer. Il y aura aussi des conséquences en matière sociale : les salariés qui ont continué de travailler alors qu'ils étaient en chômage partiel pourront demander un rappel de salaires, outre une indemnisation pour travail dissimulé. Là encore, l'impératif est de documenter les régimes de travail pour lesquels l'entreprise a optés.

Concernant le fonds de solidarité, l'entreprise qui demande indûment à en bénéficier s'expose aussi à des risques de poursuites. Les contrôles sont pour l'instant très rares, l'heure est à la gestion de la crise. Mais des vérifications *a posteriori* seront nécessairement engagées.

## **Que risque l'entreprise si l'un de ses salariés travaille un jour de chômage partiel de son plein gré ?**

L'employeur doit informer le salarié du régime dans lequel son contrat de travail va se poursuivre pendant la période de confinement. C'est à lui de lui expliquer s'il peut continuer de travailler ou non, s'il sera en télétravail, etc. C'est une preuve qui devra être rapportée par l'employeur.

Il devra pouvoir démontrer le régime qu'il a choisi, le fait qu'il y était éligible et qu'il a informé le salarié de ce régime. Si le salarié continue de travailler à l'insu de l'employeur, il est difficile d'imaginer que l'employeur pourra être tenu responsable. En revanche, si l'employeur le constate, il ne peut pas laisser faire, il devra rappeler au salarié le régime auquel il est soumis.

## **Comment l'obligation de sécurité doit-elle être respectée par l'employeur lorsque ses salariés sont en télétravail ?**

L'obligation de sécurité et de santé s'impose toujours à l'employeur, même lorsque le salarié est en télétravail. Ce sont alors de nouvelles obligations et de nouveaux risques qu'il faut identifier : la conformité du poste de travail, les risques psychosociaux comme l'isolement du salarié et ses potentielles conséquences sur sa santé. Bien entendu, la responsabilité pénale de l'employeur n'est pas absolue et systématique. L'employeur ne pourra pas être jugé fautif pour un accident domestique qui n'a aucun lien avec le travail du salarié par exemple.

J'insiste aussi sur la question du contrôle du temps de travail. Attention aux heures supplémentaires, lorsque les tâches confiées au salarié, les sollicitations de l'employeur par mail ou visioconférence excèdent son temps de travail.

**Quelles mesures de prévention recommandez-vous aux entreprises au sortir de la crise ?**

La reprise du travail dans des conditions normales ne se fera pas tout de suite. Il y aura de nouvelles mesures de prévention à respecter, et un retour sans doute progressif des salariés sur le lieu de travail, avec des dispositifs comme le port du masque qui seront peut-être rendus obligatoires. A ce stade, il faut se tenir informé au quotidien des évolutions législatives et réglementaires, et documenter les mesures mises en place. De manière générale, le flou juridique actuel sur les conséquences de la crise sanitaire, notamment sur les contrats en cours, va inciter les professionnels du droit à mieux prévoir le cas de pandémie, pour en aménager de façon précise les conséquences.

propos recueillis par Leslie Brassac



[www.editions-legislatives.fr](http://www.editions-legislatives.fr)