



COVID-19, seconde vague : rappel et précisions des obligations de l'employeur

Suite à la décision de re-confinement et à la publication du nouveau protocole sanitaire, de nombreuses incertitudes subsistent chez les employeurs quant aux règles à appliquer.

Le Conseil d'Etat a précisé dans une ordonnance du 19 octobre 2020, que le protocole sanitaire constitue simplement un « **ensemble de recommandations** ». Cependant, ce protocole demeure une déclinaison opérationnelle de l'obligation de sécurité de l'employeur.

Dans le cadre de cette **obligation générale de sécurité**, toutes les **solutions techniques et organisationnelles** de **protection collective** doivent être adoptées permettant d'éviter ou de réduire les risques.

Cette synthèse a vocation à éclairer les employeurs dans la définition de leur stratégie de gestion du risque sanitaire.

N'hésitez pas à contacter notre département droit social pour vous accompagner.

Contact



Clémentine de Guillebon
Counsel

T +33 (0)1 44 09 46 84
cdeguillebon@kramerlevin.com



Télétravail et conditions de travail sur site

En dépit des annonces du gouvernement, de nombreux salariés continuent à se rendre plusieurs jours par semaine sur leur lieu de travail. Après s'être entretenue avec les responsables de plusieurs entreprises (BNP, TOTAL, ENGIE), notre Ministre du travail a rappelé que **le télétravail était obligatoire dès lors que l'ensemble des tâches peuvent être effectuées à distance**. Les entreprises qui ne respecteraient pas cette obligation pourraient se voir sanctionner pour non respect de l'obligation de sécurité de résultat.

Ainsi, **tout déplacement** des salariés sur site **doit être justifié** (par exemple : service courrier, dépannage informatique).

A noter, une flexibilité est admise pour les salariés souffrant d'isolement, sous réserve de l'avis du médecin du travail.

Sur site, l'employeur doit mettre en œuvre des mesures pour assurer le respect optimal des règles d'hygiène et des gestes barrières :

- réorganisation du travail, des espaces de travail ou des horaires de travail ;
- plans de circulation incitatifs pour les salariés, clients, fournisseurs ou prestataires ;
- Limitation du nombre de personnes présentes simultanément dans le même espace (ex : affichage du nombre de personnes maximum), la règle étant de respecter une distance de 4m² (soit 1m tout autour de chaque personne) ;
- Lissage des horaires de départ et d'arrivée du salarié afin de limiter l'affluence aux heures de pointe.



Désignation d'un référent COVID-19

Les entreprises doivent désigner un référent COVID-19 dont la mission est de s'assurer de la mise en œuvre des mesures de santé et de sécurité ainsi que l'information appropriée des salariés.

Il est précisé que dans les petites entreprises ce référent pourra être le dirigeant. Les salariés doivent être informés de l'identité du référent et la nature de sa mission.



Information du personnel

Le protocole insiste sur l'obligation d'informer les salariés : note de service/ email d'information, communication au CSE. Les mesures de prévention et de protection peuvent être intégrées au règlement intérieur de l'entreprise.

Consultation a posteriori du CSE : Le gouvernement a mis en place un régime d'exception pour répondre rapidement aux mesures de re-confinement. Le CSE pourra donc être consulté a posteriori, après la mise en œuvre de la décision de l'employeur de recourir au télétravail. Pour autant, cette consultation devra être mise en œuvre dès que possible et, en tout état de cause, l'employeur devra informer sans délai le CSE de la mise en place d'une nouvelle organisation.



Intégration du risque sanitaire

Le document unique d'évaluation des risques (DUER) doit impérativement être mis à jour si cela n'a pas déjà été fait. Il doit lister les mesures de prévention prises dans le cadre de la reprise des activités en minimisant les risques de contamination pour les salariés et les risques pénaux.



Travailleurs vulnérables

Les salariés vulnérables pouvant être placés en position d'activité partielle doivent répondre aux deux critères cumulatifs suivants (décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020) :

- 1. Etat de santé et âge** : 65 ans et plus, antécédents cardiovasculaires, diabète non équilibré, obésité (IMC>30), immunodépression congénitale ou acquise, celles maladie complexe (motoneurone, myasthénie, sclérose en plaque, maladie de Parkinson etc.) ou maladie rare et enfin les femmes au troisième trimestre de grossesse.
- 2. Ne pas pouvoir ni recourir totalement au télétravail, ni bénéficier des mesures de protection renforcées** : isolement du poste de travail, absence ou limitation du partage du poste de travail, nettoyage et désinfection du poste de travail, mise à disposition de masques....



Mesures d'hygiènes

- **Port du masque**

Il est **systematique** dans les lieux collectifs clos (open-space, couloirs, salles de réunions, cafétéria...)

Il n'est toutefois pas suffisant et doit s'ajouter au **respect des gestes barrières**, à l'**aération des locaux** et à la **gestion des flux**.

Les masques doivent répondre à la **norme AFNOR** et doivent être fournis de manière constante.

Dans les véhicules, s'ajoute à l'obligation du port du masque, l'obligation de prévoir une procédure régulière de nettoyage et de désinfection du véhicule.

- **Gants & Visières**

Les gants sont déconseillés car susceptibles d'être un vecteur de contamination. Les visières peuvent être adoptées, mais en aucun cas se substituer au port du masque.

- **Nettoyage/désinfection**

L'entreprise doit mettre en place une procédure de nettoyage/désinfection régulières des objets, points de contact et sanitaires.

La fréquence est d'au moins une fois par jour et à chaque rotation de poste.

- **Aération**

Il convient d'aérer au moins 15 mn toutes les 3 heures sauf système de ventilation.

- **Déchets**

Les masques et autres déchets susceptibles d'être souillés doivent être enfermés dans un double sac et conservés pendant 24h dans un endroit clos dédié avant que le double sac ne soit jeté aux ordures ménagères.



Restauration collective/ ticket restaurants

- **Restauration collective**

Les restaurants d'entreprise **restent ouverts**. Cependant, **une procédure** définissant l'organisation pratique doit être mise en place (capacité maximale du restaurant et par table, circulation, limitation des manipulations, etc.)

Avis du 21 mai 2020 du Haut Conseil de la santé publique (HCSP) relatif aux mesures barrières et de distanciation physique dans la restauration collective - <https://www.hcsp.fr/Explore.cgi/AvisRapportsDomaine?clefr=840>

- **Tickets restaurants**

En vertu du principe **d'égalité de traitement** entre salariés, les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise. Par conséquent, dès lors que les salariés exerçant leur activité dans les locaux de l'entreprise bénéficient des titres-restaurant, les télétravailleurs doivent aussi en recevoir si leurs conditions de travail sont équivalentes.



Prise de température & Dépistage

- **Température**

Le contrôle de température **n'est pas recommandé** et ne peut pas présenter un caractère obligatoire mais reste possible. Il est conseillé à toute personne de mesurer elle-même sa température.

- **Dépistage**

Les entreprises peuvent désormais proposer aux salariés volontaires de réaliser des **tests antigéniques**, dans le strict respect du secret médical.

Les entreprises peuvent s'équiper en tests antigéniques - la liste et les conditions d'utilisation sont rendues disponibles par le ministère de la Santé (<https://covid-19.sante.gouv.fr/tests>).

Les coûts associés et **l'organisation pratique** des tests (ex : intervention de personnels habilités tels que médecins, infirmiers, coût des analyses, etc.) doivent être intégralement **pris en charge par l'employeur**.



Risques juridiques

- **Requalification maladie professionnelle/ accident du travail**

Aujourd'hui, la reconnaissance en maladie professionnelle est automatique pour **les soignants** et facilitée pour **les travailleurs ayant travaillé pendant le confinement**.

- **Risque pénal**

Les mesures liées à l'état d'urgence sanitaire n'ont **pas** introduit **de nouvelle infraction spécifique** relative à la protection des salariés. Aujourd'hui, c'est principalement le délit de mise en danger de la vie d'autrui qui pourrait fonder les actions pénales introduites contre l'employeur en raison de l'exposition à un risque de contamination par le coronavirus. Pour caractériser l'infraction, 3 éléments doivent être réunis :

- L'existence d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement. or, à l'heure actuelle les dispositions du Code du travail sont trop générales sur les mesures à mettre en œuvre. Seul le décret du 23 mars 2020 qui impose de respecter des mesures d'hygiène et de distanciation sociale, dites « barrières » ont un caractère obligatoire. Aussi, un manquement au protocole sanitaire ne semble pas pouvoir être suffisant pour qualifier une infraction pénale. Cependant, l'article L. 4741-1 du Code du travail prévoit une infraction pénale en cas de manquement aux règles relatives à la santé et à la sécurité au travail. Il convient donc d'être vigilant.
- Le caractère immédiat du risque de mort ou de blessure créé.
- Un manquement ressortissant d'une violation manifestement délibérée de l'obligation de sécurité.

En pratique, l'employeur doit être en mesure de démontrer les mesures prises pour limiter les contacts et risques de contamination.