

## COVID 19 : la responsabilité de l'employeur et la reprise d'activité

Dans la perspective du déconfinement, il convient de prendre connaissance des éléments suivants pour préparer au mieux les prochains mois.

Par ailleurs, vous trouverez, en plus du protocole national de déconfinement pour les entreprises ([ici](#)), en annexe, un extrait de présentation du cabinet d'avocat Fidal très clair et pédagogique pour bien comprendre comment préparer la reprise.

Enfin, le kit de lutte contre le COVID 19 pour la branche AMI est disponible sur le site internet de la FNSA.

### ✓ **L'obligation de sécurité de résultat :**

L'employeur est tenu à une obligation de sécurité et de protection de la santé envers ses salariés. Il doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de son personnel : actions de prévention, actions d'information et de formation, mise en place d'une organisation et de moyens adaptés ([C. trav., art. L. 4121-1](#)). Le non-respect de cette obligation constitue, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, une faute inexcusable.

Le simple respect des dispositions du code du travail est insuffisant, il faut tout mettre en œuvre pour assurer efficacement la sécurité et la santé physique et mentale des salariés. L'employeur engage ainsi sa responsabilité, sauf s'il « justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L.4121-1 et L.4121-2 du Code du travail » ([Cass. soc, 22 oct. 2015, n°14-20.173](#); [Cass. Soc. 25 nov. 2015, n°14-24.444](#)).

Cette obligation de sécurité de résultat a été maintes fois confirmée par les juges.

- ➔ Ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail.

### ✓ **L'obligation de moyen de sécurité renforcée: l'anxiété**

Enfin, les salariés peuvent se voir reconnaître par les juridictions un préjudice d'anxiété. D'abord restreint à la question de l'amiante (il s'agissait en l'espèce d'une

obligation de moyen renforcée et non de résultat ([Cass. soc.5 avr. 2019 n°18-17.442](#)). Mais si la portée de cet arrêt d'avril 2019, pouvait être limitée, une série d'arrêts du 11 septembre 2019 semble étendre la responsabilité à «toute exposition à une substance nocive ou toxique générant un risque élevé de développer une pathologie grave» ([Cass. Soc 11 sept. 2019, Arrêt n°1188 du 11septembre 2019, pourvois n°17-24.879à 17-25.62311](#)).

- ➔ En application des règles de droit commun régissant l'obligation de sécurité de l'employeur, le salarié qui justifie d'une exposition à une substance nocive ou toxique générant un risque élevé de développer une pathologie grave et d'un préjudice d'anxiété personnellement subi résultant d'une telle exposition, peut agir contre son employeur pour manquement de ce dernier à son obligation de sécurité.

### ✓ L'importance de la DUER

#### Rappel

Mis en place en 2002, le Document d'Évaluation des Risques professionnels (DUER) a pour objectif d'évaluer les risques dans chaque unité de travail, en tenant compte de l'impact différencié de l'exposition à ceux-ci en fonction du sexe. Cette évaluation est contenue dans le DUER, lequel est tenu à la disposition des travailleurs, des membres du CSE, du médecin du travail et de certains professionnels de santé, ou agents de l'administration (inspecteurs du travail, etc.). Le document est utilisé pour l'élaboration du rapport écrit et du programme de prévention des risques devant être présentés au CSE. Il doit être mis à jour régulièrement et au moins une fois par an.

#### Sanctions

La sanction pénale encourue pour absence de document unique ou non actualisation est une amende de **1500 euros** et 3000 euros en cas de récidive dans un délai d'un an à compter de l'expiration ou de la prescription de la précédente peine (Code du travail, art. R. 4741-1).

S'agissant d'une personne morale, le montant de l'amende peut s'élever à **7.500 euros** en cas de premier manquement et atteindre **15.000 euros en cas de récidive**.

Le fait de ne pas transcrire ou de ne pas mettre à jour les résultats de l'évaluation des risques ouvre droit pour les salariés à **des dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à l'obligation d'établir le document unique d'évaluation des risques** ([Cass. soc., 8 juillet 2014,n°13-15.470](#)).

Enfin, **les juges ayant constaté l'existence d'un risque non évalué dans le document unique, l'accident en résultant est de facto dû à la faute inexcusable de l'employeur** ([Cass. civ. 2ème, 12 octobre 2017,n°16-19.412](#); [Cass. civ.2ème, 11 février 2016,n°15-10.152](#)).

- ➔ L'employeur est tenu d'évaluer les risques dans l'entreprise et de les transcrire dans le document unique Le défaut de mise à disposition des représentants

du personnel constitue un délit d'entrave puni d'une amende de 7.500 euros ([art. L. 2316-1](#) et [L. 4742-1](#) du code du travail).

### ✓ Le recours aux médecins du travail

Le Code du travail dispose en effet que l'employeur est tenu de prendre en considération les propositions du médecin du travail et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à leur mise en application ([art.L.4624-6](#) du code du travail).

S'il ne se rapproche pas du médecin du travail pour trouver une solution, ou s'il n'exerce pas de recours contre l'avis du médecin du travail assorti de telles propositions, l'employeur n'a pas d'autre choix que de les appliquer ([Cass. soc. 19-7-1995 n° 91-44.544](#); [Cass. soc. 29-1-1997 n° 93-46.443](#)).

Dès lors, les préconisations ou recommandations du médecin du travail, même formulées au conditionnel ou sous la forme d'un souhait, ont une valeur contraignante pour l'employeur ([Cass. soc. 19-12-2007 n° 06-46.134](#); [Cass. soc. 14-10-2009 n° 08-42.878](#)).

Récemment, la Cour régulatrice a jugé que **si l'employeur ne met pas en œuvre les préconisations du médecin du travail en matière d'aménagement du poste de travail du salarié, il manque à son obligation de résultat et peut être condamné à indemniser ce dernier de son préjudice** (Cass. soc. 27-9-2017 n° 15-28.605) : *«Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le médecin du travail avait recommandé le port de support du poignet et que l'employeur, informé de cette préconisation, ne l'avait pas mise en œuvre, ce dont il résultait que celui-ci avait manqué à son obligation de sécurité de résultat, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé le texte susvisé ».*

### Recommandations

Aussi, il est recommandé de se retourner largement vers le service de santé de l'employeur (médecine du travail) afin de valider avec lui les mesures à mettre en œuvre. Le rôle des services de santé au travail est étendu puisque dans le cadre de la crise sanitaire il *«participe à la lutte contre la propagation du covid-19, notamment par :*

- 1° La diffusion, à l'attention des employeurs et des salariés, de messages de prévention contre le risque de contagion ;*
- 2° L'appui aux entreprises dans la définition et la mise en œuvre des mesures de prévention adéquates contre ce risque ;*
- 3° L'accompagnement des entreprises amenées, par l'effet de la crise sanitaire, à accroître ou adapter leur activité.»*

L'utilisation de l'adverbe « notamment » laisse présager une possible extension de leurs prérogatives à d'autres missions. Il pourra être opportun de les solliciter sur ces 3 points afin de préserver sa responsabilité.

Pour toutes précisions, n'hésitez pas à nous contacter par téléphone ou par mail.

Contact :

Samantha FOULON  
[samantha.foulon@fnsa-vauid.org](mailto:samantha.foulon@fnsa-vauid.org)

# 5.

## QUELLE DÉMARCHE METTRE EN ŒUVRE POUR LA CONTINUITÉ DES ACTIVITÉS ?

**ÉTAPE 1:** Recenser les fonctions clés et les effectifs minimum nécessaires au maintien des activités essentielles

**ÉTAPE 9:** réévaluer périodiquement les mesures en fonction de REX et de l'évolutions de la situation sanitaire

**ÉTAPE 8:** Communiquer sur les mesures de prévention et organiser les actions d'information et de formation du personnel

**ÉTAPE 7:** Définir les modalités pratiques de consultation et d'information des IRP sur la mise en place et le suivi du PCA

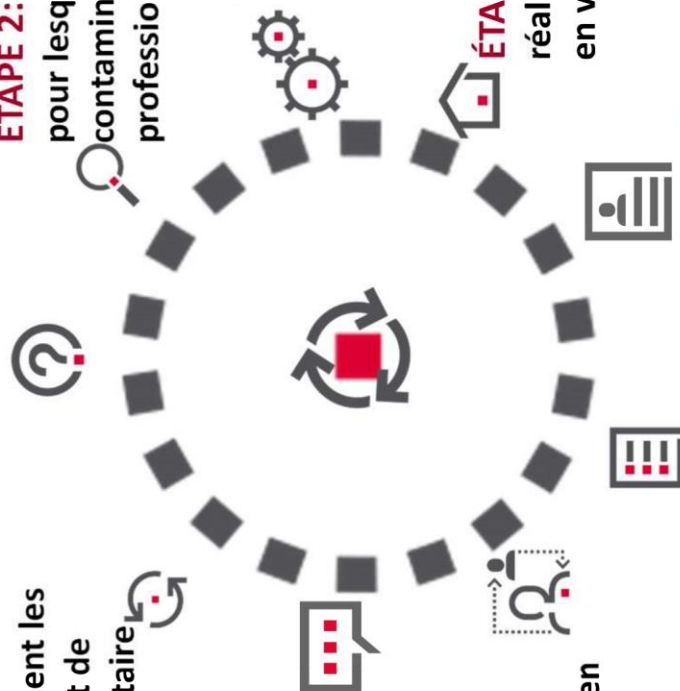
**ÉTAPE 6:** Rédiger, en corrélation avec les résultats de l'évaluation des risques, le PCA et y joindre l'ensemble des documents constitutifs.

**ÉTAPE 2:** Identifier les situations de travail pour lesquelles il existe un risque de contamination et réévaluer les autres risques professionnels

**ÉTAPE 3:** Définir les mesures de prévention adaptées avec pour objectif d'assurer des conditions de sécurité optimales aux salariés et aux tiers

**ÉTAPE 4:** Coordonner les opérations réalisées par des intervenants extérieurs en vue de limiter la coactivité

**ÉTAPE 5:** Identifier les acteurs clé et définir leurs responsabilités en lien avec les obligations juridiques de l'entreprise



## 6. QUELS SONT LES DIFFÉRENTS RISQUES À ÉVALUER ?



### EVALUATION DES RISQUES

#### Étape 1

Évaluation du risque de transmission du COVID -19 à toutes les étapes de l'activité.



#### Étape 2

Évaluation de l'impact des mesures envisagées sur les risques habituels liés à l'activité.



#### Étape 3

Évaluation des RPS liés aux réorganisations induites par les mesures envisagées pour prévenir le risque de transmission .



LA GESTION DES DÉPLACEMENTS DU PERSONNEL

L'ACCÈS ET LA CIRCULATION DES SALARIÉS ET AUTRES INTERVENANTS EN ENTREPRISE OU SUR LE CHANTIER

L'ENVIRONNEMENT DES POSTES DE TRAVAIL

LES MODES OPÉRATOIRES, NOTAMMENT LORSQU'ILS SUPPOSENT UN CONTACT RÉGULIER AVEC DES TIERS OU ENCORE LA RÉALISATION DE TÂCHES EN COMMUN

LES VESTIAIRES ET LOCAUX DE TRAVAIL DÉDIÉS À LA RESTAURATION ET À LA PAUSE



#### Étape 4

Évaluation des risques liés à la coactivité pour les opérations – chantiers confiés à des entreprises extérieures.



# 7. LE CSE DOIT-IL ÊTRE ASSOCIÉ À L'ÉVALUATION DES RISQUES LIÉS AU COVID-19?

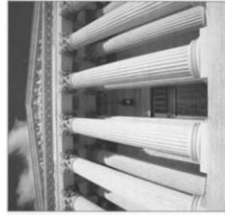
## EVALUATION DES RISQUES



### QUE DIT LE CODE DU TRAVAIL?

L'art R 4121-4 n'impose pas à l'employeur d'associer les élus du CSE à la mise à jour du DUERP, lequel doit être tenu à leur disposition.

### QUELLE EST LA POSITION DES TRIBUNAUX ?

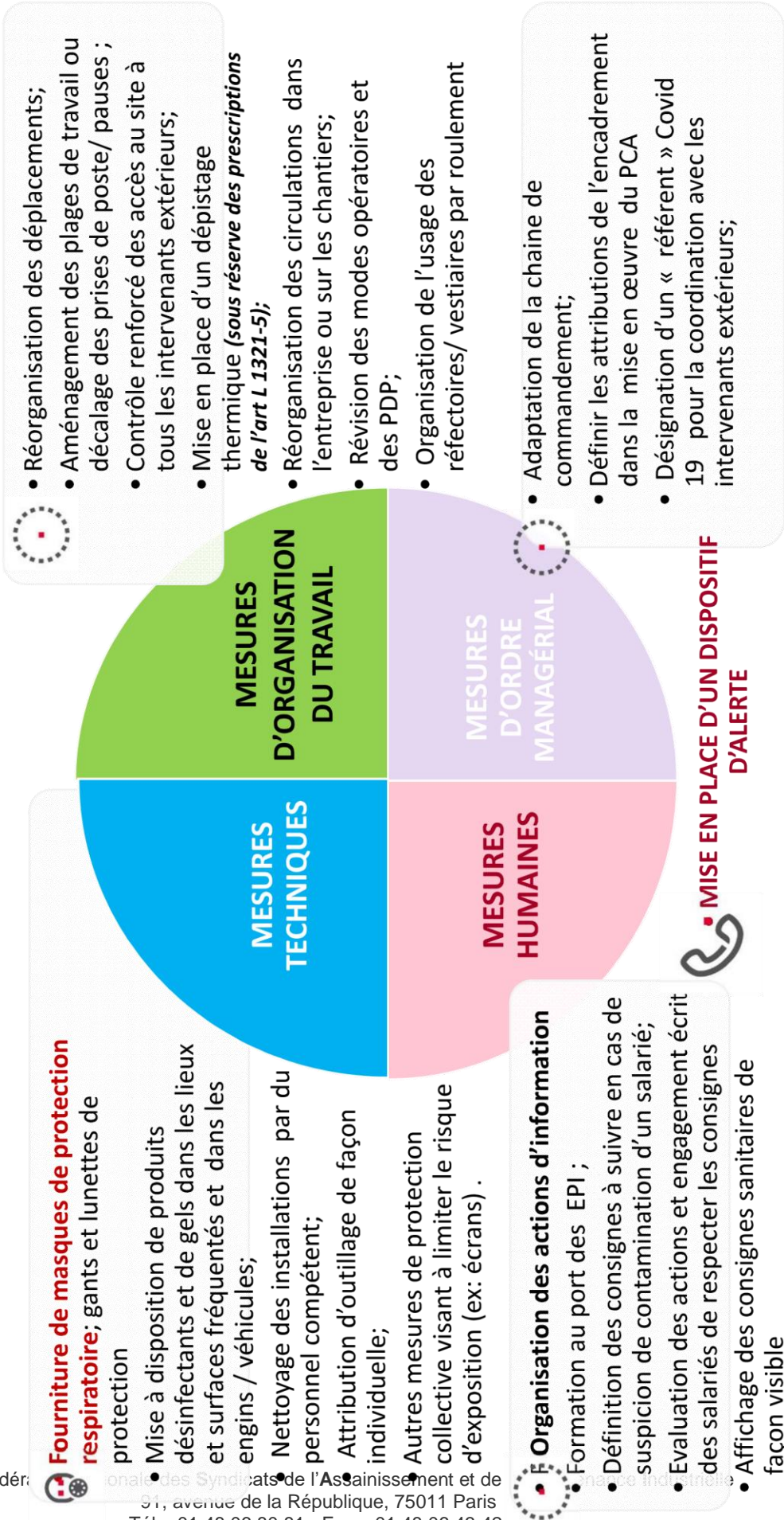


« L'évaluation des risques adaptée au contexte d'une pandémie » doit être menée « **en concertation** avec les salariés , en particulier les membres de chaque CSE d'établissement, après consultation préalable du CSE central » ( CA Versailles 22/04/2020 Amazon France Logistique)

« Il ne ressort pas que le CSE ait été **spécifiquement consulté en amont** sur la mise à jour du DUERP (..). Il y a dès lors lieu de constater que les IRP n'ont pas été **associées**. » (Trib Jud Lille 24/04/2020 SAS Carrefour).

# 8. QUELLES MESURES CONCRÈTES LES ENTREPRISES DOIVENT-ELLES PRENDRE?

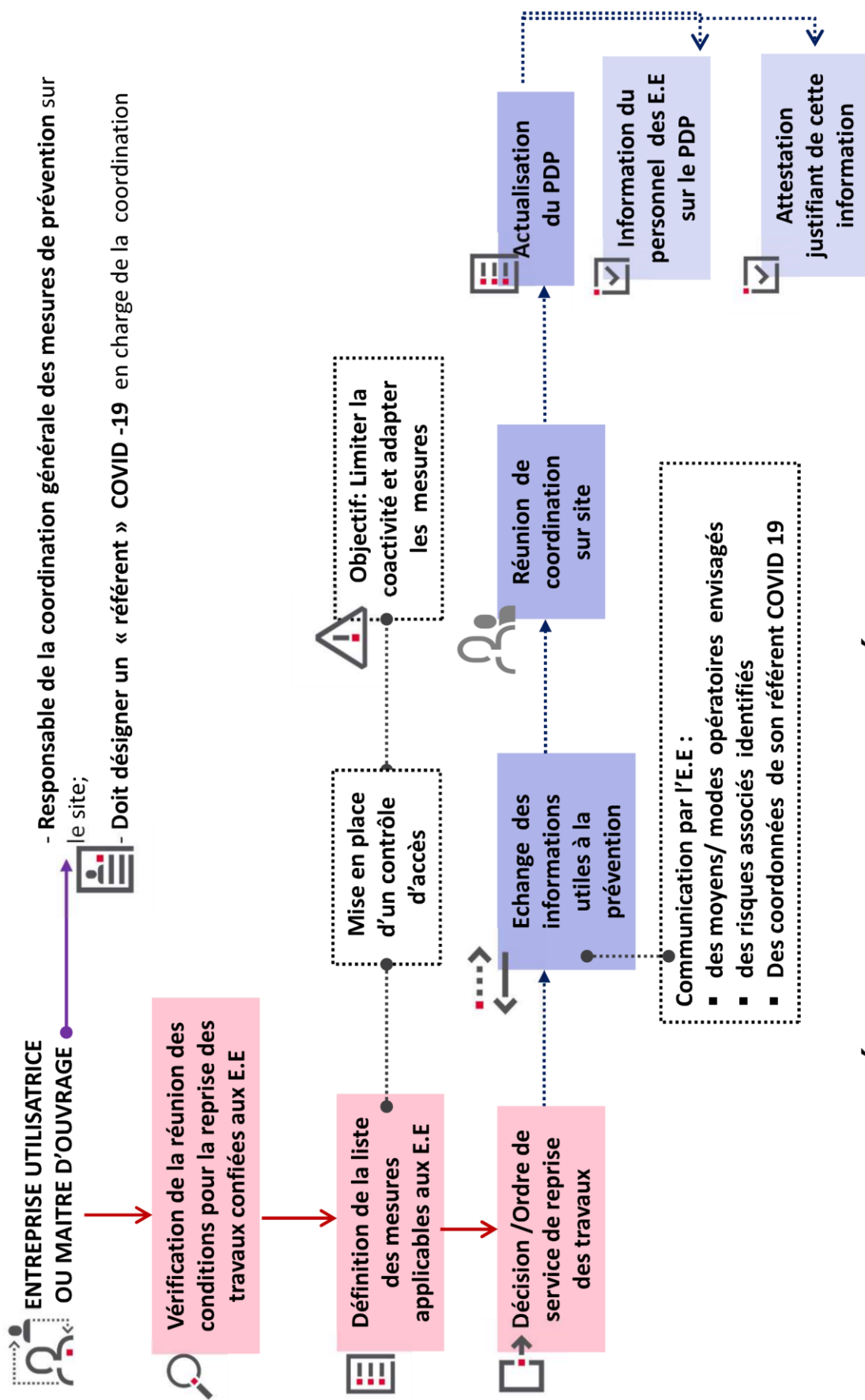
Le choix des mesures s'opère suivant la hiérarchisation des principes généraux de prévention,





# 9.

## QUELLES DISPOSITIONS PRENDRE À L'ÉGARD DES ENTREPRISES EXTÉRIEURES ?



### PROCESSUS OPÉRATIONNEL PROPOSÉ