

Reprise d'activité de l'entreprise et protection de la santé des salariés : veillez à respecter vos obligations légales !

RAPPEL : L'employeur est tenu d'une obligation de sécurité renforcée à l'égard de ses salariés : l'article L4121-1 du Code du travail rappelle que **l'employeur doit « prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de travail des salariés ».**

Il doit par conséquent identifier les risques, en évaluer la prévalence et la gravité et mettre en œuvre toutes les mesures pour les prévenir.

Pour connaître les mesures pratiques à mettre en œuvre, consultez notre documentation synthétique sur notre site : [https://www.acomaudit.com/wp-content/uploads/2020/05/Preparer son entreprise au déconfinement acom.pdf](https://www.acomaudit.com/wp-content/uploads/2020/05/Preparer_son_entreprise_au_deconfinement_acom.pdf)

A ce jour, les entreprises entament donc le déconfinement en appliquant les mesures sanitaires prescrites, avec l'aide du **protocole national de déconfinement, publié le 3 mai dernier par le Ministère du travail.**

Toutefois, l'application des mesures sanitaires issues du Protocole ne sont pas suffisantes ; elles n'exonèrent pas l'entreprise du respect des obligations légales permanentes qui demeurent applicables, et qui s'avèrent d'autant plus importantes dans le contexte actuel.

Tour d'horizon de vos obligations :



L'enjeu juridique principal : éviter la mise en responsabilité de l'employeur

Comme pour tous les risques présents dans l'entreprise, la responsabilité civile et pénale de l'employeur pourra être engagée en cas de manquement à l'obligation de sécurité dans le cadre de l'épidémie de COVID -19.

Afin d'éviter toute mise en responsabilité, **en plus de suivre les préconisations prévues dans le protocole de déconfinement**, l'employeur doit **respecter les obligations principales suivantes :**

- **Mettre à jour son Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER)**, en intégrant les risques liés à l'épidémie et les mesures préventives mises en place ;
- **Informé et consulter les Instances Représentatives du Personnel (IRP) :** le Comité social et économique (CSE) et/ou la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CCSCT) ;
- **Informé par écrit les salariés** des mesures prises ;
- **Former les salariés** à l'ensemble des mesures prises.



Autre enjeu : éviter le versement de dommages et intérêts et l'interruption forcée de l'activité (jurisprudence Amazon et La Poste)

Le 24 avril 2020, la **Société Amazon a été condamnée** à restreindre drastiquement ses activités (sous astreinte de 100 000 € par colis non autorisé envoyé), pour :

- *insuffisance dans l'évaluation du risque de contamination (dans le DUER) ;*
- *absence d'évaluation des risques psychosociaux ;*
- *absence d'association du CSE à l'évaluation des risques ;*
- *méconnaissance de l'obligation de sécurité et de prévention de la santé des salariés ;*
- *Insuffisance quant à la formation renforcée obligatoire des salariés sur les nouvelles mesures et procédures à respecter.*

Le 9 avril 2020, **La Poste a été condamnée** pour ne pas avoir adapté le DUER aux nouveaux risques liés au COVID-19.



RECAPITULATIF : les différentes sanctions encourues

➤ En cas de défaut d'établissement du DUER ou de sa mise à jour

Il pourra être retenu :

- **la faute inexcusable de l'employeur en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle** ;
- le paiement des **dommages-intérêts** au salarié, s'il démontre un préjudice lié au manquement du DUER ;
- la validation d'une demande de résiliation judiciaire d'un contrat de travail ou de la **requalification de la prise d'acte** de la rupture du contrat par le salarié **en licenciement sans cause réelle et sérieuse** ;
- des recours en référé par les salariés ou par leurs représentants du personnel afin d'obtenir la **cession immédiate de l'illégalité** (fermeture de l'entreprise le temps de la mise en conformité demandée) ;
- la justification du **droit de retrait** des salariés, en fonction des circonstances.

RAPPEL : Dans tous les cas, l'absence de DUER est passible d'une amende de 5ème classe pouvant aller jusqu'à 1 500€ (ou jusqu'à 3 000€ en cas de récidive).

➤ En cas de non respect de la consultation des IRP

Dès lors que les IRP sont inexistantes dans l'entreprise du fait de l'employeur (absence d'organisation des élections), ou que ce dernier fait obstacle au bon fonctionnement des IRP, le **délit d'entrave est constitué et sanctionné** par :

- **une peine pouvant aller jusqu'à 1 an d'emprisonnement et 7 500€ d'amende** en cas d'entrave à la mise en place ou à la libre désignation des IRP ;
- une amende de **7500€** en cas d'entrave au fonctionnement des IRP ;
- le paiement de **dommages-intérêts au salarié**, en réparation du préjudice subi par l'absence de représentation du personnel ;
- le paiement de **dommages-intérêts à une organisation syndicale**, en réparation du préjudice subi par l'absence d'organisation des élections ;
- une **remise en cause des actes** établis en cas de défaut de consultation des IRP.

INFO : les sanctions applicables au délit d'entrave peuvent également être prononcées à défaut de mise à disposition du DUER auprès des représentants du personnel.

➤ En cas de défaut d'information et de formation des salariés aux mesures prises

Le Code du travail précise que l'obligation de sécurité de l'employeur comprend des actions d'information et de formation.

L'information des salariés passe par l'**affichage des informations, des consignes et des procédures à suivre dans l'entreprise**.

Lors des dernières condamnations liées au COVID-19, les tribunaux ont rappelé que **la formation des salariés aux nouvelles mesures sanitaires devait être renforcée**. Elle devra notamment être **renouvelée et adaptée** à chaque évolution des mesures au sein de l'entreprise.

A défaut d'information et de formation renforcée des salariés sur les mesures prises, la **responsabilité de l'employeur, pouvant conduire au versement de dommages et intérêts ou à la cessation forcée de l'activité**, pourra être engagée pour manquement à son obligation de sécurité.



SYNTHESE : les mesures de prévention à mettre en œuvre

Les entreprises doivent **se préparer aux contrôles de l'inspection du travail.**

Cette dernière **va renforcer ses contrôles** afin de vérifier la véritable mise en place des mesures sanitaires en entreprise, et le respect des obligations légales de l'employeur, notamment en matière de consultation des IRP.

✓ **Privilégier la formalisation par écrit des informations aux salariés**

Exemples :

- faire signer des **décharges aux salariés pour attester de la prise de connaissance des informations** ;
- faire signer des **attestations de formation aux salariés sur les nouvelles règles liées à la sante-sécurité** dans l'entreprise ;
- faire remplir un **questionnaire aux salariés après les avoir informés et formés, pour s'assurer de la bonne compréhension des nouvelles mesures à respecter.**

✓ **Formaliser par écrit la consultation des IRP**

L'employeur a toujours l'obligation de s'assurer de la formalisation de l'information et/ou la consultation du CSE (même en cas d'avis « favorable » aux mesures de l'employeur).

Aujourd'hui, **la tenue des réunions avec le CSE se fait souvent par visioconférence, ce qui n'exclut pas pour autant la formalisation du compte rendu de la réunion par écrit.**

✓ **Etablir ou mettre à jour le DUER rapidement**

En cas de mise en responsabilité de l'entreprise, le DUER (tel qu'établi au jour de la mise en responsabilité) constituera un **moyen de défense indispensable** pour l'employeur. En effet, on notera que **le DUER est au cœur de toutes les condamnations récentes liées au COVID-19** (La Poste, Amazon,...).

RAPPEL : le CSE doit impérativement être consulté lors de l'établissement et de la mise à jour du DUER.

✓ **Se rapprocher des services de santé au travail (médecine du travail)**

Le service de santé au travail est compétent pour aider à la définition et à la mise en œuvre des mesures de prévention à appliquer dans l'entreprise, qui seront notamment à inscrire dans le DUER.

Le service de santé au travail doit **impérativement être associé à la mise en place mais surtout à la validation des dispositions relatives à la prévention des salariés au sein de l'entreprise.**

✓ **Revoir le règlement intérieur**

Le règlement intérieur comporte les mesures relatives à l'hygiène et à la sécurité dans l'entreprise. A cet égard, **sa mise à jour dans le contexte actuel ne doit pas être négligée.**

Il permet également de satisfaire à beaucoup d'exigences : il associe les IRP, il doit faire l'objet d'une information et d'un affichage auprès des salariés, il est opposable aux salariés, ...

✓ **Se tenir à jour des dernières évolutions pour adapter les mesures prises dans l'entreprise**

Il est essentiel de consulter **régulièrement les informations données par l'administration** (ex : des Fiches Conseil Métiers, relative à la prévention des risques liés au COVID-19 lors de la reprise d'activité : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protéger-les-travailleurs-les-emplois-les-savoir-faire-et-les-compétences/protéger-les-travailleurs/article/fiches-conseils-métiers-et-guides-pour-les-salariés-et-les-employeurs>) **afin d'adapter régulièrement les mesures mises en œuvre dans l'entreprise à l'évolution de la situation.**