

# ARTICLE

## CORONAVIRUS : COMMENT LES EMPLOYEURS DOIVENT-ILS PROTÉGER LEURS SALARIÉS ?

Droit du travail et de la protection sociale | 04/03/20 | Marie-Hélène Bensadoun Alexandre Dumortier

SCIENCES DE LA VIE & SANTÉ

### QUEL EST LE CONTOUR DE L'OBLIGATION DE PREVENTION DES RISQUES ?

L'employeur a une obligation générale de sécurité vis-à-vis de ses salariés, pour cela il prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Il s'agit d'une obligation de moyens renforcée, cela signifie que l'employeur peut se libérer de sa responsabilité en justifiant avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail.

### COMMENT PROCEDER A L'EVALUATION DU RISQUE DE CONTAMINATION ?

Cette étape préalable est essentielle puisqu'elle permet de déterminer, pour chaque population notamment celles à risque ou celles occupant des fonctions particulièrement exposées, les actions qu'il convient de mener face au risque de contamination.

Cette évaluation est consignée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) qui devra, le cas échéant, être mis à jour en intégrant le risque résultant du coronavirus.

Cette évaluation doit être faite au regard des directives de l'OMS, des communications du Ministère des Solidarité et de la Santé mais également de l'évolution du positionnement des autres entreprises françaises. Le gouvernement français a également rédigé des questions/réponses en la matière.

### COMMENT PREVENIR LES RISQUES DE CONTAMINATION ?

Une fois le risque de contamination évalué, l'employeur doit prendre les mesures de prévention nécessaires pour maîtriser ce risque.

Il s'agit de l'information et de la formation des salariés et éventuellement l'acquisition d'équipement de protection individuelle et/ou collective (masques, solutions hydroalcooliques...). Le choix de l'équipement de protection individuelle mis à disposition ainsi que ses modalités d'utilisation, sont soumis pour avis préalable au CSE.

L'absence de mesures de prévention expose l'employeur à des risques judiciaires notamment si la contamination d'un salarié est qualifiée d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'employeur pourrait s'exposer ensuite à une action en reconnaissance de son éventuelle faute inexcusable.

### ENVISAGER L'ADAPTATION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL

L'obligation de prévention peut également imposer dans certaines situations de modifier l'organisation du travail. Les aménagements collectifs relatifs à l'organisation du travail doivent être soumis à l'avis préalable du CSE.

Il peut s'agir du recours au télétravail, de l'aménagement des lieux de travail, de la modification des conditions d'accès aux locaux ou enfin de l'interdiction de se rendre à titre professionnel dans des pays ou des zones désignés comme à risque par l'employeur. Les entreprises peuvent également recourir à l'activité partielle.

### QUE FAIRE EN CAS DE CONTAMINATION D'UN SALARIE ?

En cas de risque identifié ou de doute sérieux, le salarié ou l'employeur doit consulter le 15.

Si la contamination est confirmée, le questionnaire rédigé par le gouvernement prévoit une liste de recommandations afin de procéder au nettoyage des locaux.

### MISE A JOUR - le 10/03/2020

#### COMMENT REAGIR SI DES SALARIES FONT USAGE DE LEUR DROIT DE RETRAIT ?

Si un ou plusieurs salariés ont un motif raisonnable de penser que leurs conditions de travail présentent un danger grave et imminent pour leur santé, ils peuvent se retirer de leur poste de travail. La loi ne pose aucune condition de forme ou de préavis. Ce droit peut être exercé par les salariés de manière individuelle ou collective.

Face à un droit de retrait, il est recommandé d'échanger avec un ou plusieurs représentants des salariés, afin de comprendre les préoccupations des salariés et les confronter celles-ci à l'évaluation des risques effectuée. Cette discussion sera également l'occasion de communiquer sur les mesures prises au niveau de l'entreprise pour réduire le



risque de contamination. Si l'employeur estime que le droit de retrait n'est pas justifié, il doit alors mettre en demeure les salariés de reprendre le travail.

La légitimité du droit de retrait ne peut être vérifiée qu'après coup par le juge. En cas de litige portant sur d'éventuelles sanctions ou le non-paiement du salaire.

#### FACE A LA BAISSSE D'ACTIVITE, PUIS-JE AVOIR RECOURS AU DISPOSITIF D'ACTIVITE PARTIELLE ?

Le recours à l'activité partielle doit être justifié par des circonstances exceptionnelles. Les salariés subissent une perte de salaire imputable soit à la fermeture temporaire de l'établissement (ou d'une partie de l'établissement), soit à la réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement en deçà de la durée légale du travail. Le Gouvernement évoque cette possibilité pour répondre à la pandémie et donne des exemples de motifs permettant de justifier un tel recours : difficultés d'approvisionnement, la dégradation de services sensibles, l'annulation de commandes.

Le salarié placé en activité partielle reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur à échéance normale de paie, correspondant à au moins 70 % de sa rémunération brute pour les heures chômées. L'employeur peut en contrepartie en demander le remboursement dans la limite d'un plafond (7,23€ ou 7,74€ par heure chômée, respectivement selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 250 salariés). Ce montant devrait passer à 8,04 euros pour les entreprises de moins de 250 salariés.

Le recours à l'activité partielle nécessite la consultation préalable du CSE, dont l'avis doit être transmis au préfet du département où est implanté l'établissement concerné par la mesure, auprès duquel une demande doit être formulée. Le Gouvernement a fixé comme objectif un temps de réponse de 48 heures alors que le délai légal est de 15 jours.

#### Liens utiles

<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus> : (Informations générales)

[https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/coronavirus\\_entreprises\\_et\\_salaries\\_qr\\_v2.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/coronavirus_entreprises_et_salaries_qr_v2.pdf) (Questions/réponses : version mise à jour le 9 mars 2020)

<https://www.economie.gouv.fr/coronavirus-soutien-entreprises> : (portail du ministère de l'économie)

<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/> : (Demande d'activité partielle)

#### MISE A JOUR - le 09/03/2020

## Quelles actions devez vous prendre face au risque de contamination de vos salariés au Coronavirus ?

- **Evaluer** le risque de contamination pour chaque population. Le risque doit être mis à jour dans le DUERP.
- Prévenir le risque en prenant les **mesures de prévention** nécessaires. Cela implique notamment de veiller à l'information des salariés et de procéder à l'acquisition d'équipements tels que des solutions hydroalcooliques.
- Envisager l'**adaptation de l'organisation du travail** (télétravail, restriction des déplacements professionnels, etc...).

The logo consists of the letters 'A' and 'D' in a stylized, bold, black font. The 'A' is positioned to the left of the 'D', and they are both rendered in a clean, sans-serif typeface.