

Bulletin Droit du travail Spécial covid-19

Le 24 avril 2020

La sécurité au travail et obligations de l'employeur

Le code du travail prévoit différentes obligations à la charge de l'employeur pour assurer de la sécurité de ses salariés notamment au travers de trois types de mesures que nous étudierons successivement :

- Action de prévention et des risques professionnels ;
- Action d'information et de formation ;
- Mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Est également imposée à l'employeur une actualisation constante de ces mesures en fonction des changements de circonstances et visant à améliorer les solutions existantes (**article L. 4121-1 du Code du travail**).

1. Prévention des risques professionnels et DUER

L'article L. 4121-3 du même code prévoit l'obligation pour celui-ci de procéder à l'établissement et sa mise à jour régulière d'un Document unique d'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs (ci-après dénommé « **DUER** »).

Ce DUER ne doit pas faire simplement l'objet d'une information des représentants du personnel mais bien une élaboration étroite avec celles-ci. C'est d'ailleurs ce que viennent préciser les jurisprudences récentes (Ord. TJ Paris 9 avril 2020 n°20/52223 LA POSTE ; Ord. TJ Nanterre 14 avril 2020 n° n°20/00503 AMAZON FRANCE LOGISITIQUE). La consultation de ces instances pouvant être faite à distance (Arr. CA Versailles 24 avril 2020 AMAZON FRANCE LOGISITIQUE).

Compte tenu de la situation actuelle, il y a de fortes présomptions qui pèsent sur une modification des conditions de travail. Dans ces conditions, une obligation pèse sur l'employeur de mettre à jour le DUER et d'y faire figurer les risques psychosociaux notamment liés à la crainte pour le salarié d'attraper le virus et de contaminer ses proches. Il ressort donc une obligation pour l'employeur de prendre des mesures de prévention renforcée (Ord. TJ Lille 4 avril 2020 n°20/00386 CARREFOUR MARKET) notamment en tenant compte des risques biologiques, ce dont le DUER ne faisait pas état dans la présente affaire.

2. Information et formation des salariés

L'article précité prévoit également une information et une formation individuelle des salariés, ce qui implique une information individualisée de chacun des salariés et de les former notamment aux gestes barrières, aux distances à respecter pour limiter les risques de contamination, Cela peut se matérialiser également dans la fourniture des notices explicatives d'utilisation des gants et masques (Ord TJ Lille précitée)

3. Mise en place d'une organisation et de moyens adaptés

Depuis l'épisode de la crise sanitaire, le télétravail prévu par les **articles L. 1222-9 et suivants** du code du travail est devenu la règle dès lors que l'activité ou le poste concerné le permet et le travail sur site l'exception.

Cette mesure est, en principe, mise en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe. En l'absence d'accord collectif ou de charte, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen.

En effet, cette adaptabilité est faite selon les dispositions de l'**article L. 1222-11** dudit Code, qui prévoit qu'« *En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie (...) la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.* »

Dans ce cas particulier, l'employeur n'a pas à recueillir le consentement du salarié. Aucun formalisme particulier n'est requis. En revanche, c'est à l'employeur de mettre à disposition les outils de travail du salarié (tel que l'ordinateur, une connexion à un réseau de partage de fichiers, ...).

Si l'activité ne permet pas la mise en place du télétravail, l'employeur doit se mettre en conformité avec les obligations renforcées et notamment au respect des personnes fragiles et qui présentent eu égard à leur santé, des risques accrus de développer des complications liées au covid-19.

Pour de plus amples informations, n'hésitez pas à contacter le cabinet.

Auteur :

Maître Anaïs Gallanti
Avocat au Barreau de Paris

