



COVID-19 –

REPRISE DE L'ACTIVITÉ ET
RESPONSABILITÉ DE
L'EMPLOYEUR

TO DO LIST DES MESURES DE PREVENTION

Nous sommes régulièrement interrogés, alors que le déconfinement approche, sur les mesures pratiques à mettre en œuvre en vue de la préparation de la reprise d'activité alors que plusieurs entreprises ont été rappelées à leurs obligations en matière de santé et de sécurité par les Tribunaux judiciaires qui ont considéré que les mesures prises pour faire face au Covid-19 étaient insuffisantes.

L'enjeu est primordial dès lors que les responsabilités civile et pénale des employeurs sont susceptibles d'être engagées en cas de contrôle de l'Inspection du travail, de contestation par les salariés de leurs conditions de travail et/ou d'une demande de reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle voire d'une faute inexcusable.

En effet, le rappel des gestes barrière, tout comme la mise à disposition de gel hydroalcoolique, sont importants mais pas suffisants. D'autres mesures doivent être prévues en fonction de l'activité et de la configuration des locaux chaque entreprise. Celles-ci seront examinées par l'inspection du travail ou bien les juges s'ils sont saisis d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

Vous trouverez ci-dessous **quelques idées concrètes, non exhaustives, pour mettre en œuvre les mesures de prévention** à adapter en fonction de votre activité, de votre organisation et de vos locaux.

Sur la base de ces mesures, vous devrez ensuite **obligatoirement mettre à jour votre document unique d'évaluation des risques (DUER)** en y associant les représentants du personnel. Cette actualisation du DUER s'avère indispensable au regard des dernières décisions rendues par les Tribunaux au sujet des conditions de travail depuis le début de l'épidémie.

Nous sommes à votre disposition pour vous assister dans la détermination des mesures de prévention adéquates et dans la formalisation de la mise à jour de votre DUER.

Nous pouvons également vous aider à l'élaboration des consignes, à l'information des salariés et à l'établissement de la preuve des mesures mises en place, celle-ci s'avérant nécessaire à la lecture des dernières décisions judiciaires. Nous pouvons par ailleurs vous conseiller dans la gestion de vos dossiers disciplinaires en cas de non-respect par les salariés des consignes.

✓ **Privilégier le télétravail et gérer les trajets des salariés vers les lieux de travail**

→ Continuer à privilégier le télétravail tant que le virus circule de façon importante :

- Organiser régulièrement des réunions d'équipe à distance
- Demander aux managers de prendre régulièrement des nouvelles aux membres de leurs équipes (20 % des managers indiquent vivre ce télétravail imposé avec une « détresse psychologique élevée ») :
 - S'assurer du respect du droit à la déconnexion
 - Rappeler les principes d'ergonomie

→ Si l'activité ne permet pas le télétravail :

- Inciter les salariés à ne pas prendre les transports collectifs et à utiliser leur véhicule personnel
- Fournir des moyens de protection aux salariés qui ne peuvent pas éviter d'utiliser les transports collectifs (masques et gants, lesquels ne sont à ce stade imposés par aucun texte)
- Déconseiller le covoiturage à plus de deux personnes (recommander le positionnement en diagonale)
- S'assurer du caractère indispensable des déplacements professionnels

✓ **Gérer l'entrée et la sortie des salariés et visiteurs sur les lieux de travail**

→ Assurer la fluidité de l'accueil :

- Entrée dans le site en file un par un en respectant les distances de sécurité
- Portes et tourniquets laissés ouverts
- Rappel des gestes barrières (affichage des fiches-conseils par métiers et par secteurs d'activités actualisées par le Gouvernement)
- Mise en place d'une zone de courtoisie en limitant au sol les distances de sécurité pour respecter la distance de plus d'un mètre
- Pose de plaques de plexiglass lorsque la règle de distanciation de plus d'un mètre ne peut pas être respectée
- Port du masque pour le personnel de l'accueil
- Simple présentation au personnel de l'accueil des pièces d'identité des visiteurs (et non plus prise en main)
- Désinfection des badges après utilisation

→ Prendre la température des personnes entrant dans les locaux de l'entreprise :

- Mise en œuvre d'un contrôle systématique de la température des personnes entrant dans le site de l'entreprise :
 - + Le Gouvernement envisage cette possibilité dans son Q/R
 - + La CNIL indique que la prise de température à l'entrée de l'entreprise n'est pas interdite dès lors que les données personnelles de chaque salarié ne sont ni collectées ni sauvegardées (avis du 6 mars 2020)
 - + Compte tenu de l'urgence, cette mesure est d'application immédiate (la note de service vaut adjonction au règlement intérieur dans les conditions prévues à l'article L. 1321-5 du Code du travail)
 - + La prise de mesure doit être réalisée dans des conditions préservant la dignité
- Définition préalable sur la norme de température admise et les conséquences en cas de dépassement ou de refus (éviction)

✓ **Gérer les salariés présentant des symptômes et/ou ayant de la fièvre**

- Isoler dans un endroit dédié le salarié présentant des symptômes et/ou ayant de la fièvre :
 - S'assurer que le salarié et ceux qui s'en occupent portent un masque
 - Contacter le Médecin du travail
 - Renvoyer le salarié à domicile (ou contacter le 15 si nécessaire)
- Prévenir le Médecin du travail lequel peut désormais prescrire au salarié malade un arrêt de travail et éventuellement procéder à un test de dépistage (ordonnance n°2020-386 du 1er avril 2020)
- Prévenir les collègues de travail directs et présents dans les locaux de travail
- Prévoir une procédure de nettoyage des zones dans lesquelles le salarié a circulé

✓ **Éviter les contacts rapprochés sur le lieu de travail**

- Limiter la présence simultanée de salariés dans un même espace :
 - Aménager les horaires (décaler les prises de poste pour éviter les croisements)
 - Assurer une rotation des salariés présents
 - Réduire le nombre de salariés dans les bureaux partagés
- Annuler les rassemblements collectifs et les réunions non indispensables (en tout état de cause, limiter le nombre des participants et assurer le respect de plus d'un mètre de distanciation)
- Supprimer les croisements dans les espaces étroits ou escaliers (prévoir si possible un escalier pour monter et un pour descendre)
- Supprimer la cohabitation dans les ascenseurs (prévoir une personne à chaque trajet et mettre à disposition du gel hydroalcoolique)
- Formaliser les circulations avec une signalisation au sol de plus d'un mètre (rubans de couleur)
- Aménager les locaux de restauration et de convivialité afin d'assurer le respect d'une distance de plus d'un mètre
 - Éviter les files d'attente
 - Formaliser les espaces sur le mobilier
 - Fractionner les temps de pause afin de réduire le nombre de personnes dans les salles de pause
 - Fermer les locaux de restauration et de convivialité si leur aménagement ne permet pas le respect de la distance d'au moins un mètre

✓ **Assurer le nettoyage des locaux et des équipements**

- Renégocier les prestations de nettoyage (passages en journée si nécessaire)
- Interdire l'usage des chiffons en tissu et fournir des lingettes à usage unique
- Supprimer la présence d'objets inutiles au travail sur des surfaces susceptibles d'être manipulées par plusieurs personnes

- Demander aux salariés de ne pas échanger leur matériel
- Interdire l'utilisation des équipements communs non indispensables (machine à café, fontaine à eau...)
- Mettre à disposition du gel hydroalcoolique à proximité des équipements communs devant être utilisés (imprimante, ...)
- ✓ **Gérer les systèmes de ventilation et de climatisation**
 - Vérifier que les systèmes de ventilation et de climatisation sont en bon état de fonctionnement
 - Aérer les locaux régulièrement
- ✓ **Gérer la réception de matériel et du courrier**
 - Limiter les contacts et ne communiquer qu'à distance
 - Demander aux livreurs d'utiliser leur propre stylo
 - Utiliser des boîtes pour réceptionner du matériel et le courrier (à manipuler avec des gants)
 - Imposer le lavage des mains après l'ouverture du courrier et mettre à disposition du gel hydroalcoolique
- ✓ **Gérer les risques-psycho sociaux**
 - Évaluer les RPS (inquiétude et stress des salariés face au risque d'être contaminés et de contaminer leurs proches, face à l'incertitude professionnelle et face à l'isolement généré par le télétravail)
 - Mettre en place une procédure d'écoute et de soutien aux salariés
 - Alerter la Médecine du travail en cas de mal-être identifié
- ✓ **Gérer les personnes vulnérables pour lesquelles le télétravail est impossible**
 - Inviter les femmes enceintes au troisième trimestre de leur grossesse et les personnes prises en charge en affection de longue durée à demander un arrêt de travail sur le site ameli.fr sans avoir à consulter un Médecin
 - Inviter les personnes à risque de développer une forme grave d'infection au Covid-19 dont la liste a été dressée par le Haut Conseil de la Santé Publique (antécédents cardiovasculaires, diabétiques, obésité...) à consulter leur Médecin traitant ou le Médecin du travail pour obtenir, si besoin, un arrêt de travail (idem pour les personnes cohabitant avec une personne vulnérable)

✓ **Gérer les interventions des entreprises extérieures**

- Limiter le travail des entreprises extérieures dans les lieux de travail aux interventions indispensables
- Communiquer aux employeurs des personnes externes travaillant dans les locaux de l'entreprise les différentes règles à respecter

✓ **Éventuellement, nommer un Référent Covid-19 pour relayer la communication sur les mesures prises et s'assurer de leur application**

Benoît Cazin
Avocat à la Cour
Associé



250 BIS, BOULEVARD ST- GERMAIN, 75007 PARIS
T. +33 (0)1 79 97 06 00 - M. +33 (0)6 25 18 34 79 - F. +33 (0)1 79 97 06 19
spring-legal.com – b.cazin@spring-legal.com