

Actualités

Aperçu rapide

52 Protéger les travailleurs face au coronavirus

POINTS CLÉS ► Le 30 janvier 2020, l'Organisation mondiale de la santé a déclaré une urgence de portée internationale concernant le nouveau coronavirus 2019 (2019-nCoV) ► Dans cette situation, le Code du travail impose à l'employeur de prendre des mesures de protection ► Il assure des droits et impose des devoirs au salarié exposé à un risque de pandémie.



Camille-Frédéric PRADEL,
docteur en droit, avocat au barreau de Paris



Perle PRADEL-BOUREUX,
docteur en droit, avocat au barreau de Paris



Virgile PRADEL,
docteur en droit, avocat au barreau de Paris

1. Mesures de protection adoptées par l'employeur

En prévision du risque de propagation du virus, l'employeur doit prendre des précautions pour protéger les travailleurs : ce sont les mesures *ex ante* (A). Les mesures *ex post*, adoptées en cas de contamination avérée sont mises en œuvre sous le contrôle du médecin du travail (B).

A. - Mesures *ex-ante*

1°) Évaluation du risque

L'évaluation des risques auxquels sont exposés les travailleurs est conduite sous la responsabilité de l'employeur. Cette évaluation est consignée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) (*C. trav., art. R. 4121-1*). Au regard des alertes lancées par les pouvoirs publics, le risque de pandémie doit désormais être pris en compte et le DUERP mis à jour si besoin (*C. trav., art. R. 4121-2*). La cartographie des risques dans l'entreprise doit également être réétudiée.

Afin d'anticiper la situation résultant d'une telle épidémie, la liste des postes présentant des risques particuliers et impliquant à ce titre un suivi individuel médical renforcé (*C. trav., art. R. 4624-22*) pourra être complétée (*C. trav., art. R. 4624-23, III*). La transmission interhumaine est établie (source OMS). En situation d'épidémie, doivent à tout le moins être réévalués les postes impliquant un contact avec des personnes déjà atteintes, ou un contact avec le

public. Le médecin du travail et le CSE sont alors consultés (*C. trav. art. R. 4624-23*).

Pour les CDD et salariés temporaires, la grille des postes présentant des risques particuliers pour le salarié, visée à l'article L. 4154-2 du Code du travail, sera également réévaluée en fonction de ce risque de pandémie ou pour tenir compte des contraintes liées au port des EPI (*C. trav., art. L. 4154-2*).

Une attention particulière doit être portée en cas d'intervention d'une entreprise extérieure. Les plan de prévention (*C. trav., art. R. 4511-1 et s.*) ou protocole de sécurité pour les opérations de chargement et de déchargement (*C. trav. art. R. 4515-1 et s.*) seront adaptés. L'ensemble de ces évaluations et la modification du DUERP qui en résulte sont présentées pour avis préalable au CSE.

Concernant les voyages professionnels, l'entreprise doit mettre à jour les informations diffusées par les autorités françaises au sujet des déplacements à l'étranger (www.diplomatie.gouv.fr).

Actuellement il est recommandé de reporter tout déplacement vers la Chine. Pour reprendre les termes de France diplomatie, valables au 5 février 2020 : « dans ce contexte évolutif, à titre de précaution, il est recommandé aux Français qui le peuvent, en particulier aux familles, et qui n'ont pas de raisons essentielles de rentrer en Chine continentale, de se tenir éloignés momentanément du pays et de différer leur retour ».

2°) Mesures de prévention du risque de contamination

Les mesures de prévention visent à maîtriser les risques évalués. Elles portent en particulier sur l'information du salarié, sa formation et la fourniture d'équipements de prévention (EPI). Le risque

de pandémie peut aussi imposer de modifier l'organisation même du travail, par exemple de renforcer le recours au télétravail ou de modifier les horaires du travail, etc. Ces mesures, dictées par un motif de prévention du risque professionnel, sont présentées pour avis préalable au CSE.

a) Information, formation, fourniture d'équipement de prévention

Information, formation. – L'employeur est tenu vis-à-vis de ses salariés d'une obligation d'information (élaboration des consignes de sécurité) et de formation au sujet des risques professionnels afin d'assurer la mise en œuvre des consignes et le port effectif des EPI. En présence d'un risque de pandémie, la formation donnée à ce titre est réévaluée si nécessaire (*C. trav., art. L. 4142-2*). Les CDD et les travailleurs temporaires bénéficient d'une formation renforcée lorsqu'ils sont affectés à des postes présentant des risques particuliers (*C. trav., art. L. 4154-2*). Le CSE est consulté à ce sujet (*C. trav., art. L. 4143-1*).

Équipements de protection individuelle (EPI). – L'acquisition des équipements de protection individuelle (EPI) relève de la responsabilité de chaque employeur (*C. trav., art. R. 4321-1 et s.*). Ces EPI sont fournis gratuitement par l'employeur qui en assure le bon fonctionnement (*C. trav., art. R. 4323-95*). Pour chaque poste de travail qui le nécessite, le choix de l'équipement de protection individuelle mis à disposition, ses modalités d'utilisation, sont soumis pour avis préalable au CSE (*C. trav., art. R. 4323-97*). Est conseillé également de recueillir l'avis du médecin du travail.

En fonction des risques, le port des EPI peut être imposé par l'employeur au titre des consignes de sécurité (*C. trav., art. L. 4122-1*).

Le port de masque FFP2, qui protège son porteur, est recommandé s'agissant des salariés en contact étroit et régulier avec le public (*Circ. DGT 2009/16, 3 juill. 2009, relative à la pandémie grippale*). Les masques « chirurgicaux » ont, eux, pour fonction première de protéger les personnes à qui l'on fait face. Ce masque ne protège pas son porteur des risques de contamination. Le port de gant et de lunettes peut également être requis.

Il est donc nécessaire d'évaluer les besoins et de constituer les premiers stocks, afin d'assurer une continuité de l'activité de l'entreprise en cas de pandémie. Pour évaluer ses besoins, l'employeur tiendra compte de la préemption du matériel.

ATTENTION

La circulaire DGT 2009/16 du 3 juillet 2009 rappelle que l'employeur n'a pas à stocker ou encore moins délivrer des traitements médicaux ou vaccins, qui ne peuvent bien entendu être prescrits et administrés que par un médecin. Dans certaines situations, la réglementation sur la prévention des risques biologiques organisée par le Code du travail sera applicable (*C. trav. art. L. 4421-1 et R. 4121-1 et s.*).

b) Modification de l'organisation du travail

Restriction et adaptation des activités. – L'employeur veille à l'adaptation des mesures de prévention pour tenir compte du changement des circonstances (*C. trav., art. L. 4121-1*) (Le déploiement d'un « plan de continuité de l'activité » (PCA) intégrera ces dispositions).

Les principes généraux de prévention peuvent imposer, dans certaines situations particulières, de modifier l'organisation du travail en présence d'une pandémie (recours au télétravail, nouveaux horaires, aménagement de poste, aménagement des lieux de travail, polyvalence, accès aux locaux, entretien et nettoyage des locaux, interdiction de se rendre à titre professionnel dans des pays ou des

zones désignées comme à risque, etc.). Tous ces aménagements, imposés par un risque majeur, sont présentés au préalable au CSE.

Cet effort d'adaptation face au risque de pandémie assure la mise en œuvre effective de l'obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur. En outre, depuis la jurisprudence SNECMA, les IRP peuvent au nom de la prévention du risque professionnel s'ingérer dans l'organisation de l'entreprise et obtenir l'interdiction d'un mode de travail « qui aurait pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés » (*Cass. soc., 5 mars 2008, n° 06-45.888 : JurisData n° 2008-043018 ; JCP S 2008, 1834, note M. Babin*). Ces principes anciens auraient potentiellement vocation à s'appliquer en cas de crise sanitaire.

La circulaire DGT 2009/16 du 3 juillet 2009 envisage qu'une situation particulièrement grave impose la modification de contrats de travail : « des modifications ou aménagements de l'exécution de la prestation de travail seront probablement inévitables. Elles devront être temporaires (durée de la crise), proportionnées (attention aux éléments essentiels du contrat) et en rapport direct avec les contraintes subies (fonctionnement dégradé) et avec le but recherché (maintien des activités essentielles) ». La circulaire précise que dans le cas d'une modification du contrat, une notification par l'employeur avec LRAR et un délai de réflexion sont obligatoires. Puis, cela se traduit par un avenant au contrat de travail ou par un refus du salarié (risque de licenciement pour faute ou économique selon le motif de la modification envisagée). Il convient également de se reporter à la convention collective sur ce sujet.

Salariés de retour de zones à risques. – S'agissant de salariés de retour de zones à risques, il est recommandé à l'employeur de suspendre l'activité professionnelle du salarié concerné pendant la période où une transmission de la maladie est possible (*Circ. DGT 2009/16, 3 juill. 2009, relative à la pandémie grippale*).

En l'absence de prescription médicale d'arrêt de travail, cet aménagement ne peut être réalisé qu'avec l'accord du salarié et – à notre sens – avec l'aval du service de santé au travail. Le médecin du travail a en effet pour mission la surveillance de l'état de santé « des tiers » (*C. trav. art. L. 4622-2*). Sa décision pourra ainsi être guidée par le souci d'éviter la propagation de l'épidémie.

Un arrêté du 30 janvier 2020 relatif à la situation des personnes ayant séjourné dans une zone atteinte par l'épidémie de virus 2019-nCov prévoit, sur le fondement de l'article L. 3131-1 du Code de la santé publique, qu'un centre d'hébergement destiné à maintenir en quarantaine les personnes ayant résidé à Wuhan (Chine) et arrivant sur le territoire français est ouvert dans le département des Bouches-du-Rhône. Un décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 (*JO 1^{er} févr. 2010, texte n° 10*) fixe les conditions dérogatoires d'octroi des prestations en espèce maladie délivrées à l'assurance maladie pour les personnes faisant l'objet d'une mesure d'isolement du fait d'avoir été en contact avec une personne malade du coronavirus ou d'avoir séjourné dans une zone concernée par un foyer épidémique de ce même virus et dans des conditions d'exposition de nature à transmettre cette maladie.

Le décret 31 janvier 2020 prévoit la possibilité de leur ouvrir le droit aux indemnités journalières sans que soient remplies les conditions d'ouverture de droit relatives aux durées minimales d'activité ou à une contribution minimale ; ne leur sont pas appliqués également les délais de carence, afin de permettre le versement des indemnités journalières dès le premier jour d'arrêt.

La durée maximale pendant laquelle chaque assuré exposé et faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile peut bénéficier des indemnités journalières versées dans ces conditions est fixée à 20 jours.

La durée pendant laquelle les conditions dérogatoires au droit commun de bénéfice des prestations en espèce ainsi prévues