

Obligations des employeurs et des salariés en période de pandémie*



L'EMPLOYEUR PEUT-IL IMPOSER LE TÉLÉTRAVAIL PENDANT L'ÉPIDÉMIE DE CORONAVIRUS ?

Le Code du travail prévoit clairement la possibilité pour l'employeur d'imposer cette organisation du travail dans des circonstances exceptionnelles notamment en cas de menace d'épidémie ou en cas de force majeure (article L. 1222-11 du Code du travail), y compris au sein des entreprises dans lesquelles le télétravail n'a pas été mis en place par accord collectif ou par charte de l'employeur ou encore par simple accord entre l'employeur et le salarié. C'est dans ce contexte que le Gouvernement a imposé le télétravail comme étant le mode d'organisation du travail à mettre en œuvre dans les entreprises lors de la pandémie, dès lors que c'est possible (Ministère du travail : questions n° 1 et 10 du "questions / réponses pour les entreprises et les salariés").

QUELS DOCUMENTS L'EMPLOYEUR DOIT-IL METTRE À JOUR ?

L'employeur doit notamment mettre à jour le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et, le cas échéant en concertation avec les entreprises concernées, le plan de prévention. Le ministère chargé du Travail insiste sur l'importance pour l'employeur d'associer, dans la mesure du possible, les représentants du personnel et le service de santé au travail dans le cadre de l'évaluation des risques professionnels et de la mise en place de mesures de prévention qui en découlent.



QUELLES SONT LES MESURES DE PRÉVENTION À METTRE EN ŒUVRE DANS L'ENTREPRISE ?

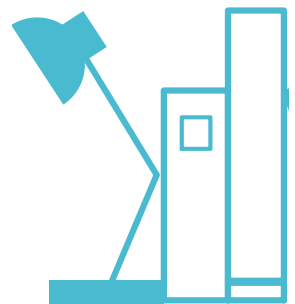
- 1 - Pour les situations de travail dans lesquelles les conditions de transmission du coronavirus Covid-19 peuvent se trouver réunies :
 - les règles de distanciation au travail
 - l'information sur les gestes barrières
 - la procédure à suivre en cas d'apparition des premiers signes
- 2 - Pour les risques nouveaux générés par le fonctionnement dégradé de l'entreprise :
 - consignes consécutives aux modifications d'aménagement des locaux,
 - instructions relatives à une organisation du travail adaptée,
 - formation et information des opérateurs affectés à un nouveau poste,
 - prise en compte du télétravail



QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE D'INFORMATION ET DE FORMATION DES TRAVAILLEURS EN SITUATION EXCEPTIONNELLE DE PANDÉMIE ?

L'information et la formation des salariés constituent des mesures de prévention capitales afin de s'adapter au contexte de l'urgence, au fonctionnement très dégradé de nombreuses entreprises ayant notamment maintenu leur activité sur site et aux changements notables apportés au fonctionnement technique, organisationnel et humains liés à la prise en compte de l'exposition potentielle de nombreux salariés au Covid-19.

Cette menace implique ainsi que l'entreprise mette en œuvre les différentes instructions sanitaires du Gouvernement au regard de son activité spécifique (gestes barrières et mesures de distanciation). Ces mesures sanitaires doivent être rappelées et expliquées aux salariés concernés de façon à être compréhensible par chacun d'entre eux. Les mesures techniques et organisationnelles permettant leur adaptation sur les lieux de travail doivent également être commentées de façon à être comprises, acceptées et mises en œuvre efficacement.



UN SALARIÉ PEUT-IL FAIRE USAGE DU DROIT DE RETRAIT ET QUEL FORMALISME DOIT-IL ALORS RESPECTER ?

Il s'agit d'un droit individuel qui s'apprécie subjectivement du point de vue du salarié. Le salarié n'a pas à prouver qu'il y a bien un danger, mais doit se sentir menacé par un risque de maladie par exemple. Afin de l'aider à déterminer s'il se trouve dans une situation présentant un danger grave et imminent, la réponse n° 19 du "questions / réponses pour les entreprises et les salariés" précise :

- ce qu'est un danger grave et imminent dans le cadre de situation de travail ;
- les conditions dans lesquelles un salarié peut exercer son droit de retrait dans le cadre des risques liés au Covid-19 ;
- des éléments relatifs à l'exercice abusif du droit de retrait.

Le retrait du salarié d'une situation dangereuse n'est soumis à aucune condition spécifique, si ce n'est celle d'être en cours d'exécution de son contrat de travail.

En pratique, il est toutefois recommandé, pour le salarié qui souhaite exercer son droit de retrait, d'informer son employeur ou son responsable hiérarchique, en indiquant ses raisons. Il est en outre préconisé en parallèle d'informer rapidement un représentant du personnel, qui pourra lui-même exercer son droit d'alerte.

L'information peut se faire verbalement, par téléphone ou bien par courriel par exemple. En tout état de cause, le droit de retrait doit être exercé de telle sorte qu'il ne puisse créer une nouvelle situation de danger grave et imminent.

A noter que dans la situation actuelle, lorsque l'employeur a procédé à une évaluation des risques liés au maintien de son activité et, se fondant sur cette évaluation, a mis en œuvre l'ensemble des mesures de prévention adaptées (incluant les recommandations sanitaires nationales), le droit de retrait ne devrait pas trouver matière à être exercé.

Dans tous les cas, il appartiendra au juge, en cas de litige, de se prononcer sur le bien fondé de l'exercice de ce droit.



QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DES SALARIÉS DANS CETTE SITUATION DE PANDÉMIE ?

Tel que le précise l'article L. 4122-1 du Code du travail « conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail ».

Chaque salarié doit donc mettre en œuvre tous les moyens afin de préserver sa santé et sa sécurité ainsi que celles d'autrui. Dans ce contexte, les salariés doivent donc informer leur employeur en cas de suspicion de contact avec le virus, notamment s'ils ont été en contact proche avec des salariés présentant des symptômes grippaux (collègues d'un même bureau, par exemple) ou des personnes extérieures malades.



BESOIN DE CONSEILS GRATUITS

*Infographie élaborée à partir des éléments INRS, Légifrance, Ministère du travail.