



Chronique Reprise d'activité : les points de vigilance pour les employeurs

La reprise de l'activité économique à compter du 11 mai impose des obligations aux employeurs aux fins de protection de la santé et de la sécurité des salariés. Rappels.



Carla Di Fazio Perrin, associée du cabinet Racine.

© DR

Le 30 janvier 2020, l'Organisation mondiale de la santé (OMS) déclarait l'urgence de santé publique de portée internationale, concernant le Covid-19. La situation de pandémie avérée a conduit les pouvoirs publics français à décider, le 16 mars, le confinement de la population, en adaptant de manière importante les règles régissant les relations du travail.

La perspective d'une reprise progressive de l'activité économique à compter du 11 mai 2020 nous conduit à rappeler les obligations qui résultent du Code du travail et de la jurisprudence, aux fins de protection de la santé et de la sécurité des salariés.

Depuis les arrêts amiante du 28 février 2002 (Cass. soc., 28 fév.2002, n° 00-11.793), l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité, initialement conçue comme une obligation de résultat qui est devenue de moyen depuis 2015 (Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-24.444, confirmé par Cass. ass. plén., 5 avr. 2019, n° 18-17.442).



[Visualiser l'article](#)

Document unique d'évaluation des risques

L'employeur se doit donc de réévaluer les risques liés au Covid-19, à travers la mise à jour du document unique d'évaluation des risques (DUER). Ce document, obligatoire dans toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, comporte l'inventaire des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, effectué dans chaque unité de travail ou de l'établissement ainsi qu'une analyse des conditions d'exposition des salariés à chacun des risques identifiés.

Il est désormais requis d'assurer une mise à jour constante de ce document, effectuée en concertation avec le CSE, pour les entreprises qui en disposent.

Cette mise à jour doit porter sur les risques attachés au Covid-19, considéré comme un risque biologique, et en particulier sur les points suivants : risques liés à la transmission du virus, risques liés aux réorganisations de l'entreprise afin d'éviter la contamination, risques psychosociaux et risques liés au télétravail (isolement social et professionnel, mal-être, environnement ou matériel inadapté, etc.).

Des sanctions civiles et pénales sont encourues en cas d'absence de mise à jour du DUER.

Par ailleurs, la jurisprudence qui s'est prononcée récemment dans le cadre des actions introduites à l'encontre d'Amazon et de La Poste, s'est référée de manière expresse à la rédaction du DUER pour mesurer le degré d'accomplissement de l'employeur de ses obligations, et a prononcé des condamnations significatives.

Il est donc impératif d'y attacher la plus grande importance, en analysant de manière précise les conditions d'exercice de l'activité et les mesures envisagées pour la protection des salariés.

L'employeur devra également mettre en place des mesures d'organisation. À savoir, le télétravail va demeurer la règle pour tous les postes qui le permettent, cependant, les distanciations tant horaires que physiques, telles que préconisées par les pouvoirs publics, devront être mises en place pour tous les postes qui imposent la présence des salariés dans l'entreprise.

Les procédures pour l'accès et l'utilisation des locaux devront être établies et portées à la connaissance effective de tous.

Information sur la contamination

Enfin, l'employeur pourrait-il demander, voire exiger de ses salariés de l'informer de leur contamination ou de leur contact avec des personnes contaminées, et ce, afin d'éviter d'exposer les autres salariés ?

La réponse ne peut être que négative, l'état de santé relève de la sphère privée du salarié et la jurisprudence constante, en vertu du principe posé à l'article L 1132-1 du Code du travail, considère que le salarié n'a aucune obligation de révéler son état de santé, lors de son embauche, comme durant l'exécution du contrat de travail.

Cependant, l'exposition d'un salarié par un autre à un risque de contamination, pourrait être considérée comme la mise en danger de la vie d'autrui, infraction prévue par l'article 223-1 du Code pénal.

Le cabinet Racine

Racine est un cabinet d'avocats indépendant spécialisé en droit des affaires, qui regroupe plus de 200 professionnels du droit dans sept bureaux (Paris, Bordeaux, Lyon, Marseille, Nantes, Strasbourg et Bruxelles), dont 30 associés et 70 collaborateurs à Paris. [Carla Di Fazio](#) Perrin, associée du cabinet, a plus de vingt ans d'expérience en droit social. Elle a développé une importante expérience de gestion des contentieux

www.reussir.fr
Pays : France
Dynamisme : 17



[Visualiser l'article](#)

complexes, pouvant entraîner un préjudice financier mais également d'image. Elle intervient notamment dans les secteurs de la distribution, de l'énergie, des médias, du luxe et des services. Elle anime par ailleurs le bureau italien au sein de Racine.

Racine - 40, rue de Courcelles - 75008 Paris - www.racine.eu