

# Informations aux employeurs

## 1 - Quels documents l'employeur doit-il mettre à jour ?

L'actualisation du **document unique d'évaluation des risques** prévue par le Code du Travail est nécessaire du fait de l'épidémie actuelle liée au virus COVID-19. Elle permet de prévoir les mesures de prévention et de protection adéquates dont, par exemple, la mise en sécurité des installations en mode dégradé si nécessaire.

Naturellement, toute mesure le justifiant devra être répercutée vers les entreprises intervenant au sein de l'établissement dans le cadre de l'adaptation des plans de prévention qui devront également être mis à jour.

L'actualisation de l'évaluation des risques visera particulièrement à identifier les situations de travail pour lesquelles les conditions de transmission du coronavirus COVID-19 peuvent se trouver réunies. On considère de ce point de vue qu'un contact étroit avec une personne contaminée est nécessaire pour transmettre la maladie : même lieu de vie, contact direct à moins d'un mètre lors d'une toux, d'un éternuement ou discussion de plus de 15 minutes en l'absence de mesures de protection. Un des vecteurs privilégiés de la transmission du virus est le contact des mains non lavées. La combinaison de ces critères permettra d'identifier le risque et les mesures de prévention à mettre en œuvre.

Il ne s'agit pas de traiter exclusivement les risques directement générés par l'activité professionnelle habituelle mais également d'anticiper les risques liés à l'épidémie de coronavirus COVID-19.

## 2 - Quelles sont les mesures de prévention à mettre en œuvre dans l'entreprise ?

Les mesures de prévention à mettre en œuvre dans l'entreprise dépendent de l'évaluation des risques, qui sera faite en amont et intégrée au Document Unique. Néanmoins il semble *a minima* indispensable de mettre en œuvre les mesures suivantes :

### 2.1. 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 : maintenir 1 mètre entre les individus (matérialisation pour les postes de travail fixes avec une signalisation adaptée du type bande de « marquage au sol »).
- l'information sur les gestes barrières :



Ce rappel peut être fait en utilisant l'affichage mis à disposition par le ministère de la santé à l'adresse suivante :

[https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/affiche\\_gestes\\_barrieres\\_fr.pdf](https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/affiche_gestes_barrieres_fr.pdf)

- la procédure à suivre en cas d'apparition des premiers signes :



Ce rappel peut être fait en utilisant l'affichage mis à disposition par le Ministère de la Santé à l'adresse suivante :

[https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/spf0b001001\\_coronavirus\\_signes\\_benins\\_400x600\\_fr\\_md.pdf](https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/spf0b001001_coronavirus_signes_benins_400x600_fr_md.pdf)

## 2.2. Pour les risques nouveaux générés par le fonctionnement dégradé de l'entreprise :

- Consignes consécutives aux modifications d'aménagement des locaux (au niveau sanitaire, signalisation...);
- Instructions relatives à une organisation du travail adaptée (limiter au strict nécessaire les réunions en présentiel et respecter les règles de distanciation, annuler ou reporter les déplacements non indispensables);
- Formation et information des opérateurs affectés à un nouveau poste;
- Prise en compte du télétravail;

L'ensemble des mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur devront être communiquées aux travailleurs au regard de son obligation d'information et de formation (voir question 8 ci-après).

### **3 - Quelles sont les mesures de prévention à mettre en œuvre en cas de recours à une entreprise extérieure et à intégrer dans le plan de prévention ?**

Afin de limiter les contacts et les déplacements professionnels, il est recommandé, dans la mesure du possible, d'éviter les situations de co-activité. En effet, celles-ci sont susceptibles d'engendrer des contacts brefs ou prolongés pouvant favoriser la transmission du virus.

Lorsque cela est impossible, en complément des mesures de prévention envisagées précédemment relatives au document unique de chaque entreprise, le plan de prévention doit être adapté afin de prendre en compte les mesures de prévention spécifiques aux risques liés au Covid-19. Ainsi, la mise en œuvre de mesures de prévention spécifiques applicables à l'établissement d'accueil ou relatives aux conditions d'intervention des entreprises extérieures (prévues dans les documents uniques respectifs de chaque entreprise) doivent être intégrées au plan de prévention.

En pratique, si des mesures de prévention spécifiques sont prévues pour prévenir les risques propres à l'épidémie, elles doivent alors être annexées au plan de prévention initial. Ces mesures spécifiques peuvent notamment consister en :

- l'aménagement des conditions d'intervention afin de limiter autant que possible les situations de co-activité. En cas d'intervention de plusieurs entreprises extérieures, il peut ainsi être envisagé de favoriser la succession des interventions plutôt que la co-activité directe, répartir les intervenants sur la zone d'intervention afin de limiter les contacts, etc.
- un rappel et un affichage des mesures de prévention et des gestes à adopter à des lieux stratégiques : aux accès du lieu d'intervention, à l'entrée des sanitaires et vestiaires, dans la zone d'affichage prévue initialement, etc.
- favoriser le lavage des mains par la mise à disposition de solutions hydro-alcooliques dans des lieux de passage : entrée de la zone d'intervention, lieu de restauration, sanitaires et vestiaires, infirmerie, etc.

**En tout état de cause, l'employeur doit veiller au respect des mesures de prévention habituelles et notamment au respect des gestes barrières.**

### **4 - Quelles sont les dispositions applicables concernant les vérifications générales périodiques des équipements à réaliser pendant le confinement lié au COVID19 ?**

L'obligation générale de maintien en l'état des équipements de travail impose, pour l'employeur, de mettre en place des contrôles périodiques afin de déceler en temps utile toute détérioration, usure, ou mauvais fonctionnement d'un matériel.

**Pendant l'épidémie, les entreprises en activité restent tenues d'assurer la santé et la sécurité de leurs salariés et doivent par conséquent effectuer les contrôles périodiques qui s'imposent eu égard aux conditions particulières et à la fréquence d'utilisation des équipements.**

Par exemple, les chariots élévateurs doivent faire l'objet de vérifications avec une périodicité particulière de 6 mois au minimum (essai de fonctionnement et examen de l'état de conservation).

- si les contrôles périodiques des équipements étaient réalisés par une entreprise extérieure :

- pendant l'épidémie, certaines entreprises ou bureaux de contrôle prévoient un maintien des interventions sur le terrain pour les vérifications ayant un caractère d'urgence visant à assurer une continuité de service. Il est conseillé de se rapprocher directement de ces entreprises pour plus d'informations ;
- l'employeur peut s'organiser afin de faire réaliser les vérifications nécessaires en interne par un salarié bénéficiant des connaissances et des équipements de contrôle adéquats. Les vérifications pourront être effectuées par un technicien possédant une connaissance approfondie de la prévention des risques dus à l'installation, connaissant bien le matériel et disposant des appareils de contrôle adéquats (il peut être opportun de se baser sur les éléments contenus dans le registre de sécurité et le carnet de maintenance du chariot).
- si l'employeur n'est pas en mesure de réaliser ces contrôles, il lui appartient d'évaluer, sous sa responsabilité, si les équipements peuvent continuer à être utilisés et s'il peut en garantir le bon état de fonctionnement sans risque (il est conseillé de renforcer l'inspection du chariot avant utilisation par l'opérateur et de tracer les résultats des inspections quotidiennes). Au besoin, il devra mettre à l'arrêt les équipements dont il ne peut garantir l'absence de défautuosité ou qui pourraient présenter un danger.

### **5 - Comment assurer le suivi de l'état de santé des travailleurs pendant l'épidémie ?**

Une instruction des ministères en charge du travail et de l'agriculture, relative au fonctionnement des services de santé au travail pendant l'épidémie, précise les modalités de suivi de l'état de santé des travailleurs. Elle indique que :

- Concernant la plupart des salariés, les visites peuvent être reportées, sauf si le médecin du travail les juge indispensables ;
- Concernant les salariés qui exercent une activité nécessaire à la continuité de la vie de la Nation (salariés du secteur des transports, de l'énergie, de la distribution alimentaire, de la logistique, de la production agricole et l'ensemble des personnels de santé), il est rappelé que les visites (hors visites périodiques) doivent être maintenues.

Les visites peuvent faire l'objet d'une téléconsultation lorsque cela est possible et en accord avec le salarié.

En cas de visite qui ne pourrait être organisée en téléconsultation, les salariés présentant des symptômes ne seront pas reçus par les professionnels de santé des SST.

### **6 - Quelles sont les obligations de l'employeur à l'égard des trajets du salarié ?**

Le Gouvernement a indiqué que le télétravail est désormais impératif pour tous les postes qui le permettent. Dès lors, l'employeur qui maintient un salarié en poste sur le lieu de travail alors que ses tâches peuvent être réalisées en télétravail, contrevient à son obligation de sécurité en exposant le salarié à un risque supplémentaire de contamination.

Lorsque les déplacements sont indispensables (pour se rendre sur le lieu de travail ou dans le cadre de leurs missions), et même si l'employeur les organise au mieux, celui-ci ne peut pas prévenir tous les risques inhérents au déplacement lui-même et veiller au respect des consignes de sécurité qui incombent aux transporteurs.

Cependant, l'employeur peut agir sur l'organisation des déplacements et trajets (fréquence de ces déplacements, horaires des trajets, en organisant les horaires de travail et privilégiant, par



exemple, les heures où l'affluence, dans les transports collectifs, est faible) ; l'employeur doit, en outre, veiller à informer les salariés sur les risques et leur transmettre les informations utiles : inviter à la vigilance, rappeler les gestes barrières, transmettre les éventuelles consignes propres au mode de transport utilisé par le salarié, etc.

## 7 - Quelle ventilation des locaux de travail ?

Au vu des données actuelles, le SARS-CoV-2 se transmet par inhalation de gouttelettes émises, à moins d'un mètre, par une personne porteuse du virus. Il peut également se transmettre en portant des mains contaminées aux muqueuses (nez, bouche, yeux). Par ailleurs le SARS-CoV-2 peut survivre quelques heures sur une surface sèche.

Par mesure de précaution, il peut être recommandé de vérifier si les systèmes de ventilation et de climatisation sont en état de fonctionnement optimal. Une aération régulière des locaux par ouverture des fenêtres est souhaitable, même en dehors de ce contexte infectieux.

En complément des mesures organisationnelles visant à limiter les contacts et des mesures d'hygiène individuelle et bien que la transmission se fasse essentiellement par des gouttelettes contaminées émises par la personne infectée dans son environnement immédiat (environ 1 m), un certain nombre de mesures de prévention complémentaires pourraient éventuellement limiter la quantité de gouttelettes dans le milieu ambiant, telles que :

- En l'absence de ventilation mécanique, aération régulière des locaux par ouverture des fenêtres.
- Ne pas obstruer les entrées d'air, ni les bouches d'extraction
- Pour les bâtiments équipés d'un système de ventilation mécanique simple flux ou double flux, maintien de la ventilation et fermeture des portes.
- Dans le cas des bâtiments équipés d'une centrale de traitement d'air, maintien de l'apport d'air extérieur et arrêt si possible du recyclage.

Il convient de tester la faisabilité de ces mesures techniques en s'assurant qu'elles maintiennent des conditions de température et d'hygrométrie acceptables.

## 8 - Quelles sont les obligations de l'employeur en matière d'information et de formation des travailleurs en situation exceptionnelle de pandémie ?

**8.1. Pour les salariés poursuivant leur activité sur le site de l'entreprise, un renforcement indispensable de l'information et de la formation du fait des circonstances exceptionnelles de pandémie :**

Il appartient à l'employeur dans le cadre de sa démarche de prévention de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs et de veiller « à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement de circonstances » (art. L.4121-1 du Code du travail).

**En cette période d'épidémie, 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.

**Les gestes barrières et mesures de distanciation être rappelés et expliqués 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.

Cette approche pédagogique s'impose tant au regard du risque qui n'est pas concrètement perceptible par les travailleurs que des désorganisations internes générées dans l'entreprise (réduction ou modification des équipes, de la circulation dans les espaces de travail ...), faisant perdre aux travailleurs leurs repères et remettant en cause leurs gestes de travail quotidiens.

Pour définir au mieux ses actions d'information et de formation des travailleurs, l'employeur peut utilement faire appel au médecin du travail.

Par ailleurs, les changements de tout ordre intervenus sur les lieux de travail pour adapter le fonctionnement de l'entreprise à ces impératifs sanitaires sont susceptibles de générer de nouveaux risques liés à la circulation des piétons, à la nouvelle organisation de la production, aux changements logistiques... Il convient alors de vérifier, après évaluation des risques, que ces aménagements n'imposent pas la dispense de consignes supplémentaires aux travailleurs susceptibles d'y être exposés.

Les rassemblements de personnel (réunions) nécessaires à la dispense d'instructions particulières doivent, à l'évidence, respecter strictement les mesures barrières et les mesures de distanciation prévues par le gouvernement.

### **8.2. Concernant les formations pour lesquelles un renouvellement ou un recyclage doit intervenir prochainement :**

Toutefois, pour de nombreuses formations à la sécurité (CACES, CATEC, FIMO...) cette possibilité d'enseignement à distance n'est pas envisageable car les temps de formation en présentiel sont indispensables.

Lorsque ces formations doivent être renouvelées très prochainement, il est conseillé aux entreprises de prendre contact avec les organismes de formation concernés pour acter leur candidature aux sessions de formation, dès lors qu'elles pourront être à nouveau organisées. Il pourra être utile de conserver des justificatifs (écrits) de ces démarches auprès des organismes (mails, par exemple).

En l'état actuel, les circonstances exceptionnelles contraignent tous les acteurs à adopter une certaine souplesse sur les dates d'échéance de formations des salariés concernés.

## **9 - Un salarié peut-il faire usage du droit de retrait et quel formalisme doit-il alors respecter ?**

### **9.1. Dans quelles conditions un salarié peut-il exercer son droit de retrait ?**

Un travailleur peut se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il doit alerter l'employeur de cette situation. Il s'agit d'un droit individuel et subjectif.

Il convient de souligner que le droit de retrait  vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie.

Dans le contexte actuel, dans la mesure où l'employeur a mis en œuvre les dispositions prévues par le Code du travail et les recommandations nationales (<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>) visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel, qu'il a informé et préparé son personnel, notamment dans le cadre des institutions représentatives du personnel, le droit individuel de retrait ne peut en principe pas trouver à s'exercer.

L'appréciation des éléments pouvant faire penser que le maintien au poste de travail présente un danger grave et imminent relève, le cas échéant, du juge qui vérifie le caractère raisonnable du motif.

### **9.2. Que faire si l'exercice du droit de retrait est abusif ?**

Aucune sanction ou retenue sur salaire ne peut être appliquée du fait de l'exercice légitime du droit de retrait. L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent.

A contrario, si l'exercice de ce droit est manifestement abusif, une retenue sur salaire pour inexécution du contrat de travail peut être effectuée. L'exercice non fondé de ce droit ne caractérise pas l'existence d'une faute grave, mais peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement. Ces dispositions s'exercent le cas échéant sous le contrôle du juge.

### **9.3. Qu'est-ce qu'un danger grave et imminent ?**

L'appréciation se fait au cas par cas. Peut être considéré comme « grave » tout danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée et comme « imminent », tout danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché.

## **10 - Quelles sont les obligations des salariés dans cette situation de pandémie ?**

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.