



MESURE PRATIQUES POUR UN DECONFINEMENT & UNE REPRISE REUSSIS

Préparer son entreprise au déconfinement et à la reprise :
Quand ? Comment ? Quelles mesures ? Pour qui ?

5 mai 2020

Le Cabinet DMS AVOCATS accompagne des sociétés françaises et étrangères dans leurs différentes problématiques de droit du travail, qu'il s'agisse de conseils ponctuels, d'un suivi juridique régulier, d'opérations de restructuration, etc.

Ses équipes interviennent sur les aspects individuels (embauche, licenciement...) et collectifs (durée du travail, élections professionnelles, accords de télétravail) de la relation de travail

Nous accompagnons également nos clients en droit de la sécurité sociale, à l'occasion de contrôles URSSAF, d'accidents du travail, de signalements de risques psycho-sociaux...

Le Cabinet intervient enfin en matière contentieuse devant le Conseil de prud'hommes, le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale (devenu Tribunal Judiciaire) ou la Cour d'appel.



Grégoire BRAVAIS (gbravais@dms-avocats.fr) supervise le Pôle droit du travail et droit de la sécurité sociale du Cabinet DMS AVOCATS. Avocat au Barreau de PARIS, diplômé d'un troisième cycle de «*droit et pratique des relations de travail*» obtenu à Lille, et d'un «*Diploma of common law*» obtenu à l'*University College of Dublin*, il travaille en français et en anglais. Il a débuté sa carrière en 2005 au sein de Cabinets intervenants exclusivement en droit du travail et de la sécurité sociale. Il a rejoint le Cabinet DMS en 2016. Il est également secrétaire général du [Club des Entrepreneurs du 92](#) et membre de l'Association [Mouvement Economique Durable \(MED\)](#).



Camille GROSSHANS (cgrosshans@dms-avocats.fr) a exercé dès 2003 en tant qu'avocat au sein de départements sociaux de cabinets parisiens réputés. Elle a ensuite travaillé en entreprise en qualité de DRH d'une filiale de 360 salariés d'un groupe industriel européen. Avocat au Barreau de PARIS, elle accompagne aujourd'hui le Cabinet DMS AVOCATS, forte de son expérience significative en droit social sur des problématiques individuelles et collectives.

TENTER DE RÉSOUDRE L'ÉQUATION : REDÉMARRAGE DE L'ACTIVITÉ + PROTECTION DES SALARIÉS = REPRISE POSSIBLE

PARLONS DES ASPECTS JURIDIQUES....

4 TYPES DE MESURES PRATIQUES À PRENDRE

VOS QUESTIONS

PARLONS DES ASPECTS JURIDIQUES...

LE CADRE JURIDIQUE

- **L'employeur est tenu de** prendre « *les mesures nécessaires pour **assurer la sécurité et protéger la santé (...)** des travailleurs. Ces mesures comprennent **des actions de prévention** des risques professionnels (...), **d'information et de formation** ainsi que **la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances**» (article [L.4121-1](#) du Code du travail).*
- Il s'agit d'une « **obligation de moyen renforcée** ». L'employeur ne peut dégager sa responsabilité que s'il justifie « **avoir pris toutes les mesures prévues par les articles [L.4121-1](#) et [L.4121-2](#) du code du travail** » (Cass. Ass. Plén., 5 avril 2019, n° [18-17.442](#)).
- **L'employeur doit assurer l'effectivité de cette obligation de sécurité de résultat** en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs (Cass. Soc., 9 décembre 2015, n°[14-20.377](#)), au besoin en sanctionnant les salariés qui ne respectent pas les règles édictées.

LE RISQUE JURIDIQUE POUR L'EMPLOYEUR DEFAILLANT - 1/2

En cas d'infection au virus, un salarié pourrait le cas échéant rechercher la responsabilité de son employeur :

- **Pour faute inexcusable** (qui ouvre droit à une réparation intégrale du préjudice) , si l'affection est prise en charge par la sécurité sociale au titre d'un accident du travail **ET** que le salarié fait la démonstration que l'employeur avait (ou aurait dû avoir) conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver (Cass. Ass. Plén. , 24 juin 2005, n°[03-30.038](#));
- **Sur le plan pénal**, pour les délits de « ***mise en danger délibérée de la personne d'autrui*** » (article [223-1](#) du Code pénal) ou de « ***faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, s'il est établi que l'auteur des faits n'a pas accompli les diligences normales compte tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait*** » article [121-3 alinéa 4](#) du Code pénal.

LE RISQUE JURIDIQUE POUR L'EMPLOYEUR DEFAILLANT - 2/2

Il convient toutefois de rappeler que :

- La responsabilité de l'employeur pour faute inexcusable ne peut pas être recherchée au titre d'un accident de trajet (Cass. 2^e civ., 9 juillet 2015, n°[14-20.679](#)) :
- Chaque salarié doit être l'acteur de sa propre sécurité : « *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* » (article [L.4122-1](#) du Code du travail).

EN PRATIQUE : PRÉPARER L'ENTREPRISE À LA FIN DU CONFINEMENT

UNE DEMARCHE EN 4 ETAPES

Le Ministère du travail a diffusé le 3 mai 2020 le [protocole national de déconfinement](#) qui doit impérativement être mis en place dans chaque entreprise et établissement. Il doit conduire, **par ordre de priorité** :

1. à éviter les risques d'exposition au virus ;
2. à évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
3. à privilégier les mesures de protection collective...
4. ... en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle

➤ 1. Limiter les risques

1. EVITER LES RISQUES D'EXPOSITION AU VIRUS : REPENSER L'ORGANISATION DU TRAVAIL 1/4

1. **Le télétravail doit rester la règle** chaque fois qu'il peut être mis en œuvre.

Le cadre actuel : un régime dérogatoire qui permet d'imposer le télétravail (l'article L1222-11 du Code du travail dispose : « ***En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés*** »).

Le « Conseil pratique CE92 ». Dès à présent :

- Définir un plan de continuité d'activité / plan de reprise qui intègre clairement le recours au télétravail : quels salariés éligibles, quels postes, quelles modalités, quelles équipes... ?
- Puis négocier avec les représentants du personnel un accord d'entreprise sur le télétravail (ou actualiser celui qui existe déjà) pour intégrer de façon durable cette nouvelle organisation du travail.

1. EVITER LES RISQUES D'EXPOSITION AU VIRUS : REPENSER L'ORGANISATION DU TRAVAIL 2/4

2. **Lorsque la présence sur les lieux de travail est nécessaire,** l'employeur doit prendre des mesures organisationnelles qui, en **limitant les risques d'affluence et de concentration des personnels,** permettent de respecter les règles de distanciation physique :

- Séquencement des activités ;
- Mise en place d'horaires décalés ;
- Gestion des flux de circulation dans l'entreprise, en identifiant les « goulots d'étranglement », en fixant si possible un sens de circulation...

Cette gestion des flux doit également intégrer celle des autres acteurs : clients, fournisseurs, prestataires, ...

1. EVITER LES RISQUES D'EXPOSITION AU VIRUS : REPENSER L'ORGANISATION DU TRAVAIL 3/4

3. Déterminer le nombre de personnes admises sur site : la « jauge par espace ouvert » :

➤ **Au moins 4 m² par personne...**

➤ **... calculés sur la base de la surface réellement disponible.**

Le Ministère du travail donne l'exemple suivant : open-space d'une superficie de 700m² Sur cette surface sont installés 50 bureaux de 2 mètres carrés de surface chacun, nécessitant chacun 2m² au sol supplémentaires pour que le salarié puisse vaquer normalement à ses occupations. Les armoires/vestiaires et de stockage de dossiers comptent pour 1,5 m² par bureau. Cet open-space a une salle de réunion de 100m² et 3 petites salles d'isolement de 30 m² chacune. La surface dédiée aux circulations est de 100 m². La surface résiduelle est donc de : $700 - (4 \times 50) - (50 \times 1,5) - 100 - (3 \times 30) - 100$ soit = 135 m². La jauge maximale est donc égale à $(S_r/4)$: $135 / 4 = 33$ personnes.

➤ Cette surface de 4 m² doit être augmentée en cas de « circulation dynamique » : magasins...

1. EVITER LES RISQUES D'EXPOSITION AU VIRUS : REPENSER L'ORGANISATION DU TRAVAIL 4/4

4. Quelques exemples pratiques :

➤ Une intervention sur site effectuée par un prestataire

Le Ministère du travail donne l'exemple suivant pour des interventions (dépannages...) :

« Lorsqu'un tiers se déplace dans les locaux pour réaliser une intervention, un balisage de délimitation de sa zone d'intervention sera opéré (plots, rubans, marquage au sol, barriérage, etc.). Pour atteindre ou repartir du lieu de l'intervention, l'intervenant respectera le plan de circulation des locaux. Si le dépannage ou l'intervention requiert une équipe de plus d'une personne, celle-ci circulera en file indienne et non de front avec toujours le respect de la distanciation physique ».

➤ **Ascenseurs** : limiter le nombre de personnes pour respecter la distance d'au moins un mètre et afficher clairement les consignes sur les paliers.

➤ 2. EVALUER LES RISQUES

2. EVALUER LES RISQUES QUI NE PEUVENT ÊTRE EVITES 1/3

METTRE A JOUR LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES (DUER)

Le Coronavirus est considéré comme un agent biologique pathogène de groupe II au sens de [l'arrêté du 18 juillet 1994](#).

Chaque employeur doit donc **mettre à jour le DUER** prévu à l'article [R.4121-1](#) du Code du travail **en y associant** autant que possible **le CSE** (et sa commission Santé Sécurité et Conditions de Travail – **CSSCT**), ainsi que la **médecine du travail**, ce qui implique :

- De passer en revue les circonstances dans lesquelles les salariés peuvent être exposés au virus, **dont les risques psycho-sociaux** liés à l'anxiété des salariés ;
- De mettre en œuvre les mesures nécessaires pour éviter ou, à défaut, limiter au plus bas le risque : télétravail ; organisation du travail (règles de distances sociales) ; équipements (écrans ou éloignement des guichets...) ; information ; sensibilisation et consignes de travail.

2. EVALUER LES RISQUES QUI NE PEUVENT ÊTRE EVITES 2/3

METTRE A JOUR METTRE A JOUR LE REGLEMENT INTERIEUR

En complément de la mise à jour du DUER, l'employeur devrait également **compléter son règlement intérieur** (ou y annexer une note de service) pour rappeler :

- **Quelles sont les règles (notamment d'hygiène et de distanciation sociale) qui sont traduites dans le DUER et qui s'imposent aux salariés ;**
- **Quelles sanctions** sont attachées au non respect de ces règles **(ce qui permettra d'en assurer l'effectivité).**

Un exemple concret et pratique : l'arrêt rendu par la Cour d'appel de VERSAILLES dans le dossier AMAZON le 24 avril 2020 (n° 20/01993).

2. EVALUER LES RISQUES QUI NE PEUVENT ÊTRE EVITES 3/3

POUR LES INDEPENDANTS, AUTOENTREPRENEURS... : ETABLIR UN PLAN DE PROTECTION

Pour les indépendants, professions libérales, auto-entrepreneurs...
vos clients pourront vous demander **avant tout accès à leurs locaux** une
copie de votre plan de prévention et de protection contre le COVID-19.

Ce plan **devra faire notamment apparaître les mesures de protection**
que vous avez déjà déployées, celles que vous vous engagez à prendre
pour vous rendre chez un client ou intervenir sur site...

**Ils devront en outre demander et respecter le plan de protection de
l'entreprise d'accueil.**

➤ 3. Les mesures collectives de protection

3. PRIVILEGIER LES MESURES DE PROTECTION COLLECTIVE 1/4

L'employeur doit :

- **Informers les salariés régulièrement** et de façon actualisée sur la prévention des risques de contamination (affichage et [rappel des gestes barrière](#) et de distanciation) ;
- **Adapter leur formation** à la situation de l'entreprise et à la nature des postes occupés, notamment en cas de contact avec le public ;
- **Etablir au besoin des fiches de postes dédiées** pour rappeler les mesures de prévention obligatoire et rappeler les comportements prohibés.

3. PRIVILEGIER LES MESURES DE PROTECTION COLLECTIVE 2/4

L'employeur doit :

- Veiller à un **espacement des postes de travail** (notamment dans les bureaux et open space). Eviter les bureaux en face à face (ou les séparer par des **plaques de plexiglass**).
- Réduire le nombre de **salles de réunion** / diminution des sièges dans ces salles: afin de réduire le nombre de réunions, le nombre de participants, et la durée des réunions et afficher à l'entrée le nombre de personne maximal admis;
- **Aérer régulièrement** (toutes les 3 heures) toutes les pièces fermées pendant quinze minutes ;
- **Désinfecter régulièrement les objets manipulés** et les surfaces y compris les sanitaires ;

3. PRIVILEGIER LES MESURES DE PROTECTION COLLECTIVE 3/4

Le Ministère du travail recommande :

- **D'adapter les temps de pause** (pour permettre le nettoyage des mains et une rotation), et de **réaliser le nettoyage de la salle de pause** (toute surface ou équipements en contact avec les mains) **après chaque pause**;
- Que les repas, « **s'ils ont lieu sur place, soient pris en horaires décalés** et avec respect d'un mètre minimum de distance à table ; définissez le nombre de personnes qui peuvent déjeuner ensemble et ne laissez que le nombre de chaises suffisant ; marquage au sol de l'emplacement de la chaise, éviter les chaises à roulette, qui favorisent les rapprochements ».

3. PRIVILEGIER LES MESURES DE PROTECTION COLLECTIVE 4/4

L'employeur est tenu de :

- **Etablir un plan de nettoyage et assurer son suivi** : nettoyage du poste de travail lors de la prise de poste et lors du départ ; nettoyage au moins deux fois par jour des poignées de portes, des espaces communs (machine à café, photocopieur...); nettoyage au moins quotidien des locaux avec des solutions tensio-actives...
- **Evacuer les déchets régulièrement.**
Lorsque les EPI sont à usage unique leur approvisionnement constant et leur évacuation doivent être organisés. Les déchets potentiellement souillés sont à jeter dans un double sac poubelle, à conserver 24 heures dans un espace clos réservé à cet effet avant élimination dans la filière ordures ménagères.
- Vérifier le **nettoyage régulier des sanitaires, au moins deux fois par jour**, et en permanence s'y assurer de la présence des consommables (gel hydro-alcoolique, lingettes, essuie-mains jetables, savons, sacs- poubelle, etc.) et des moyens de séchage.

➤ 4. Les mesures individuelles de protection

4. LES MESURES DE PROTECTION INDIVIDUELLE 1/2

L'employeur doit s'assurer notamment :

- **Que savons, gels, masques (ou visières), mouchoirs** sont approvisionnés et que des **sacs poubelles sont disponibles** en quantités suffisantes sur le site et à proximité des postes de travail ;
- Que **les règles de distanciation** (1 mètre minimum) et **les gestes barrières** sont effectivement respectés.
- Que **les regroupements de salariés** et les réunions dans des espaces réduits sont limités au strict nécessaire.

4. LES MESURES DE PROTECTION INDIVIDUELLE 2/2

- **La généralisation des tests est interdite à l'employeur;**
- La **prise de température en entreprise n'est pas recommandée.**
Leur usage, possible au cas par cas, doit obéir à des circonstances précises
- **Le port des gants est déconseillé.**

EN CONCLUSIONS 1/2

Enquête ANDRH sur l'après crise:

- Nouveaux modes de travail, dont le télétravail (60 % des salariés souhaitent continuer à télétravailler = 20 % de l'ensemble des salariés), et nouveaux modes de communication et de management à distance
- Digitalisation accrue des Entreprises : 33 % des Entreprises
- Gel ou baisse forte des recrutements : 35 % des Entreprises

EN CONCLUSIONS 2/2

Beaucoup d'anxiété par rapport à la reprise: incertitude, peur d'être contaminé, de travailler davantage, problème de la réouverture partielle des Ecoles (nécessité ou choix pour certains parents de garder les enfants), etc...

- Communiquer et informer en amont le CSE et les salariés sur la situation de l'Entreprise, et l'organisation de la reprise d'activité
- Médecine du Travail + Managers + Cellules d'écoute psychologiques:
 - Etre particulièrement attentifs, lors de la reprise, aux 33% de salariés qui ont été en inactivité totale pendant 8 semaines
 - 44% des salariés confinés « en détresse »(Opinion Way 20/04)
- Risque de tensions sociales liées notamment à la crainte persistante de risques de contagion / utilisation abusive du droit de retrait

VOS QUESTIONS

COMMENT REAGIR SI UN SALARIE SEMBLE CONTAMINE ?

Si un salarié présente des symptômes de contamination au Covid-19 (fièvre et signes respiratoires, toux ou essoufflement), l'employeur doit au plus vite :

- Renvoyer le salarié à son domicile (ou appeler le 15 si les symptômes sont graves) ;
- Informer les salariés qui ont été en contact étroit avec le salarié ;
- Nettoyer immédiatement les espaces de travail du salarié concerné. Le personnel de ménage devra alors porter une blouse à usage unique, des gants de ménage, un masque. Le matériel devra être jeté dans un sac poubelle hermétiquement clos, dans une zone dédiée.

COMMENT REAGIR SI UN SALARIE INVOQUE LE « DROIT DE RETRAIT » – 1/5

- Quid des salariés ne souhaitant pas revenir et décidant de faire jouer leur " Droit de retrait" et ce soit pour prolonger leur confinement à 86% du net, soit parce qu'ils présentent des risques réels (âge, surpoids, etc.) ?
- Après réorganisation des postes de travail, les opérateurs par peur ou par volonté de nuire pourrait faire valoir ce droit. Merci de préciser les contours de cette notion, les marges de manœuvre de la direction,...

Articles L. 4131-1 al. 1 et 2 du Code du travail :

« *Le travailleur **alerte immédiatement l'employeur** de toute 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 ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.*

*Il peut **se retirer d'une telle situation.** »*

- **Le droit de retrait nécessite donc que soit utilisée, préalablement ou simultanément, la procédure d'alerte de l'employeur.** A défaut de dénonciation préalable, l'absence du salarié est considérée comme injustifiée (CA Douai, ch. soc., 27 oct. 2006, n° 05/03357)

COMMENT REAGIR SI UN SALARIE INVOQUE LE « DROIT DE RETRAIT » – 2/5

Définition d'un danger grave et imminent :

Danger grave : tous les périls, nuisance ou menace de nature à provoquer une atteinte sérieuse à l'intégrité physique d'un travailleur : il importe peu que le dommage se réalise en un instant ou progressivement.

Danger imminent : une menace sérieuse et très proche dans le temps, de nature à se matérialiser brusquement dans un délai très proche, et sans qu'il y ait d'autre moyen d'agir pour y échapper.

Définition du « motif raisonnable de penser » :

En cas de contentieux, il suffit que le salarié « *justifie d'un motif raisonnable de penser que la situation de travail présentait un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé* » (Cass. soc., 23 mars 2005, n° 03-42.412). L'existence du danger n'est pas nécessaire.

C'est donc l'appréciation du salarié, et non celle de l'employeur, qui sera prise en compte par le juge lors du contrôle *a posteriori* du bien-fondé de l'exercice de ce droit (Cass. soc. 29 janvier 2013, n° 11-20.351).

COMMENT REAGIR SI UN SALARIE INVOQUE LE « DROIT DE RETRAIT » – 3/5

Exemples :

« Le droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie ; c'est pourquoi l'existence d'une pandémie grippale ne suffit pas, en soi, à justifier l'exercice du droit de retrait, dès lors que l'entreprise a mis en œuvre l'ensemble des mesures prévues par le code du travail et par les recommandations nationales pour assurer la protection de la santé des travailleurs » ([Circ. DGT 2009/16, 3 juillet 2009](#))

« Le retrait d'un salarié en raison des conséquences préjudiciables pour sa santé dues à la dégradation des bâtiments n'est pas justifié dès lors que l'inspecteur du travail n'a fait aucune observation sur l'état des locaux suite à sa visite » (CA Dijon 23-1-2007 n° 06-712, ch. soc., Jacobberger c/ Sté Transports Lesserteur).

COMMENT REAGIR SI UN SALARIE INVOQUE LE « DROIT DE RETRAIT » – 4/5

Conséquences de l'exercice légitime du droit de retrait :

Art. L. 4132-5 du Code du travail : « *L'employeur **prend les mesures** et donne les instructions nécessaires **pour permettre aux travailleurs**, en cas de danger grave et imminent, **d'arrêter leur activité** et de se mettre en sécurité en **quittant immédiatement le lieu de travail** »*

L'intégralité du salaire est donc due au salarié, quelle que soit la durée du retrait, si les conditions d'exercice du droit sont réunies (Cass. crim. 25-11-2008 n° 07-87.650).

Le licenciement fondé sur l'exercice légitime du droit de retrait d'un salarié **est nul** (Cass. soc. 25-11-2015 n° 14-21.272).

En cas d'exercice illégitime du droit de retrait, l'employeur peut :

- Retenir la période de retrait sur le salaire du salarié
- Sanctionner le salarié (avertissement, mise à pied, voire licenciement)

Comment éviter un droit de retrait dans le contexte de pandémie actuel ?

Le droit de retrait vise une situation particulière de travail et **non une situation générale de pandémie** : l'existence même du virus ne suffit pas à justifier l'exercice du droit de retrait.

[Le Ministère du travail rappelle](#) dans le cadre spécifique du COVID-19 que si 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.**

Attention toutefois : les annonces du Ministère du Travail ne se substituent pas aux règles légales et jurisprudentielles!



DMS
A V O C A T S

Me Grégoire BRAVAIS & Me Camille GROSSHANS
Avocats à la Cour
139 boulevard Haussmann - 75008 PARIS
Tél : 01.53.81.50.02 - Fax : 01.47.66.12.78
gbravais@dms-avocats.fr & cgrosshans@dms-avocats.fr

DMS
A V O C A T S

