



COVID-19 : Déconfinement et santé au travail

Conseils pratiques publié le **30/04/2020**, vu **726 fois**, Auteur : [Maître ARBEZ-NICOLAS](#)

Le 28 avril 2020, le Gouvernement a présenté à l'Assemblée Nationale la stratégie nationale de déconfinement « avec une différenciation selon les territoires ».

Le Gouvernement a annoncé un déconfinement progressif à partir du 11 mai 2020, à la condition toutefois que les indicateurs attendus soient au rendez-vous avant cette date (indicateurs notamment basés sur le nombre de nouveaux cas par jour).

A défaut, le déconfinement pourrait être repoussé ou se fera plus « strictement ». Un point sera fait sur ces indicateurs le **7 mai 2020**.

La vérification des indicateurs sera opérée « département par département » selon les critères suivants :

- si les cas nouveaux de covid restent élevés sur 7 jours
- en fonction des capacités hospitalières en réanimation
- si le système local de tests est suffisamment prêt

Le plan de déconfinement s'articule autour 3 axes principaux : protéger, tester, isoler.

Celui-ci est principalement basé sur des tests massifs (700 000 tests virologiques par semaine à partir du 11 mai) et l'isolement des personnes contaminées.

Une application de tracking « StopCovid » en cours d'élaboration, fera l'objet d'un débat spécifique et d'un vote. Toute personne testée positive sera « immédiatement isolée ».

Le plan gouvernemental sera à adapter « localement » ; la circulation du virus n'étant pas « uniforme dans le pays ».

Le déconfinement pose question pour les employeurs et salariés. La date du 11 mai 2020 marquera-t-elle un retour des salariés dans les entreprises ?

Quels changements sont à prévoir ?

L'employeur est tenu à une obligation légale de protection de la sécurité et de la santé de ses salariés.

En application des articles L.4121-1 et L.4121-2 du Code du travail il doit « prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».

En cas de manquement à ces obligations, sa responsabilité peut être engagée. Afin de s'exonérer de sa responsabilité, l'employeur devra démontrer avoir pris des mesures générales de prévention

nécessaires et suffisantes pour éviter le risque.

Dans le cadre de l'épidémie du Coronavirus, le ministère du Travail a publié une plaquette d'information recensant les mesures à prendre par les employeurs pour protéger la santé des salariés :

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-covid19-quelles-mesures-l-employeur-doit-il-prendre-pour-protoger>

Pour les salariés dont l'activité est maintenue sur le site de l'entreprise, il appartient à l'employeur de renforcer et d'adapter les mesures aux impératifs sanitaires.

1. Recommandations / obligations de l'employeur

a/ Obligation générale de prévention de l'employeur

L'employeur doit réaliser une évaluation du risque professionnel afin de réduire autant que possible les risques de contagion sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail. (Article R.4121-2 du Code du travail).

Les mesures de prévention à mettre en place dépendent de l'évaluation des risques. Les actions de prévention des risques professionnels doivent être adaptées aux métiers de l'entreprise, avec l'aide du médecin du travail et du CSE.

Le Ministère du travail a mis en ligne pour les employeurs et les salariés des fiches conseils par métier ou par secteur professionnel. L'employeur est tenu de se tenir à jour des consignes diffusées par le gouvernement qui évoluent régulièrement afin d'adapter les mesures de sécurité et de prévention selon les circonstances.

L'employeur est également tenu à une obligation d'information des salariés par la diffusion des consignes de sécurité au moyen de tout support (note de service diffusée par mail, affichage, intranet etc). Il doit dans ce cadre rappeler les mesures d'hygiène et de sécurité, les gestes barrières, les règles de distanciation au travail, les mesures de prévention renforcées, la responsabilité de chaque salarié à prendre soin de sa santé.

S'agissant des gestes barrière et des règles de distanciation sociale un affichage a été mis à disposition par le ministère de la santé :

https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/affiche_gestes_barrieres_fr.pdf

En complément des gestes barrière, l'état devrait permettre à chacun de se procurer un masque.

L'employeur doit également former les salariés aux mesures de prévention mises en place dans l'entreprise et est tenu à une obligation de formation renforcée pour les salariés occupant des postes de travail à risques pour leur santé.

Il doit mettre à jour le document unique d'évaluation des risques pour tenir compte de la situation dans l'entreprise (articles R.4121-1 et R. 4121-2 du Code du travail).

En application de l'article R.4624-22 du Code du travail, l'employeur pourra compléter la liste des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des travailleurs et devant bénéficier d'un suivi individuel médical renforcé.

b/ Le télétravail peut-il être imposé aux salariés avant et après le 11 mai 2020 ?

En principe, le télétravail est mis en place avec l'accord du salarié.

Toutefois, afin de limiter le risque de contagion du covid-19 et suite au passage au stade 3 de l'épidémie, il a été demandé aux employeurs de placer le salarié en télétravail.

En effet, en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, le télétravail peut être mise en place unilatéralement par l'employeur pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. (article L.1222-11 code du travail).

Le salarié ne peut alors s'y opposer. La mise en place du télétravail ne nécessite alors aucun formalisme particulier.

Dans le cas du coronavirus, le télétravail doit donc être la règle dès lors que le poste le permet. L'employeur doit s'assurer du respect de la durée de travail et des droits aux repos du salarié. Il fixe les plages horaires durant lesquelles le salarié doit être joignable.

En principe et en situation normale, il appartient à l'employeur de prendre en charge une partie des frais liés au télétravail.

Cependant, dans le cadre du covid-19, l'on ignore si cette règle est maintenue, si elle peut être aménagée, et qu'elle en sera l'appréciation par les Juges en cas de contentieux alors que le confinement a été ordonné.

Bien qu'un déconfinement progressif ait été annoncé à partir du 11 mai 2020, le télétravail peut être recommandé et maintenu au-delà de cette date. En effet, le gouvernement a déclaré qu'après le 11 mai 2020, les gestes barrières et la distanciation sociale devront davantage encore être respectés.

Toujours selon les déclarations du Gouvernement du 19 avril 2020, **les gestes barrières et la distanciation sociale doivent d'abord passer par le maintien du télétravail « dans toute la mesure possible ».**

Le 28 avril 2020, le Premier Ministre a également déclaré que le télétravail doit être maintenu « **au moins dans les trois prochaines semaines** », tout en poursuivant « qu'il n'y-aura pas sur le sujet un avant et un après le 11 mai ».

L'objectif étant de « *limiter le recours aux transports publics* » et « *les contacts* ».

L'employeur étant responsable de la protection de la santé de ses salariés, un maintien du télétravail durant cette phase de déconfinement progressif doit être privilégié.

Après le 11 mai 2020, l'employeur pourra donc imposer le maintien du télétravail ou des horaires décalés.

c/ en cas d'impossibilité de recourir au télétravail = maintien et renforcement des gestes barrières

Un aménagement des conditions de travail et des « fiches métiers ».

Si le télétravail n'est pas possible (poste incompatible avec le télétravail), l'employeur doit faire respecter les gestes barrière (se laver très régulièrement les mains, saluer sans se serrer la main, nettoyage régulier des locaux et des surfaces etc.) et organiser le travail de façon à garantir les règles de distanciation sociale (1 mètre minimum - éviter tout déplacement ou réunion non

indispensable, privilégier la visioconférence, éviter les contacts avec les personnes vulnérables : notamment femmes enceintes, personnes âgées, etc.).

Dans le cadre de son obligation de prévention, l'employeur peut modifier l'organisation du travail autrement que par le télétravail (aménagement d'horaires, restriction de l'accès aux locaux etc.).

Le 28 avril 2020, le Premier Ministre a expressément rappelé la possibilité de recourir à des « horaires décalés » pour notamment étaler les « *flux des salariés dans les transports* » et **diminuer la présence des salariés sur un même espace de travail.**

S'agissant de la restauration collective, si celle-ci est maintenue, elle doit être organisée de façon à limiter les contacts entre les personnes (élargissement des plages horaires, espacement des tables, limiter le nombre de personnes présentes sur un même créneau horaire etc.).

Le CSE doit être consulté (de préférence par visioconférence) en cas de modifications importantes de l'organisation du travail.

Dans certains secteurs comme ceux de la grande distribution, la livraison et la logistique, et plus généralement pour les salariés en contact avec le public, le gouvernement donne des exemples de bonnes pratiques :

- la mise à disposition pour de gels hydroalcooliques en quantité suffisante
- la mise en place de paroi de plexiglas pour protéger les hôtesse et hôtes de caisse
- privilégier les caisses automatiques lorsqu'elles existent
- la livraison sans remise en main propre, avec dépose au sol en présence du client
- le fractionnement des temps de pause pour réduire la promiscuité dans les salles de repos
- Réaliser les chargements et déchargements de camions par une seule personne en s'assurant de la mise à disposition d'aides mécanique etc.

Le Gouvernement a annoncé que des « fiches métiers » (élaborées par les fédérations professionnelles et ministère du Travail) **seront mises en ligne et disponibles pour le 11 mai 2020 afin de couvrir l'ensemble des secteurs d'activité.**

Le port du masque obligatoire pour les salariés en présentiel ?

Du fait de la pénurie de masques, le port du masque est aujourd'hui réservé à certaines catégories de professionnels (notamment professionnels de santé, transport sanitaire, services d'aide à domicile).

Toutefois, dans les autres secteurs, l'employeur peut mettre à disposition du personnel des masques et des gants pour assurer la santé et la sécurité de ses salariés.

Initialement le Gouvernement avait jugé « inutile » le port du masque pour les personnes non-contaminées.

Celui-ci ne faisait donc pas partie des gestes barrières.

L'exclusion du port du masque des gestes barrières était vraisemblablement dictée par l'insuffisance des masques face aux besoins.

Compte tenu toutefois de l'obligation de sécurité de l'employeur, l'utilisation de masques alternatifs / grands publics réservés à des usages non sanitaires et de gants peut être envisagée et reste recommandée en particulier pour les salariés en contact avec le public.

Rappelons que l'employeur doit prendre toutes les mesures de nature à assurer la protection de la santé de ses salariés.

Dès lors que les commandes de masques ont été passées et doivent être livrées, le Gouvernement a déclaré le 28 avril 2020 qu'il « conviendra d'ajouter le port du masque dans certaines situations » en complément des gestes barrières.

Le Premier Ministre « invite » désormais les entreprises à équiper les salariés d'un masque « dès lors que la distanciation physique ne peut pas être mise en œuvre dans le cadre de l'organisation du travail ».

Le port du masque ne serait pas obligatoire en entreprise ? Rien de moins sûr.

En effet, le Premier Ministre a précisé que le port du masque est « une condition de la reprise » (du retour des salariés dans l'entreprise).

Sans rendre expressément obligatoire le port du masque, le Premier Ministre appelle les employeurs à y recourir dès lors que les règles de distanciation ne pourront être garanties.

En toute hypothèse, il est fortement recommandé aux employeurs de prendre toutes les mesures de prévention visant à préserver la santé et éviter les risques de contamination sur les lieux de travail, dont celle de fournir aux salariés des équipements de protection : tels que le masque et autres matériels d'hygiène selon les risques liés aux postes.

En outre, les mesures de sécuritaires prises par l'employeur doivent être présentées aux salariés comme des consignes à respecter et non comme de simples recommandations.

Le salarié doit se conformer aux instructions sanitaires de son employeur. Il est à noter que le port du masque sera rendu obligatoire dans les transports publics ainsi que dans les taxis et VTC à compter du 11 mai prochain.

Déplacements professionnels

Si les déplacements professionnels restent autorisés, depuis le 23 mars 2020 le salarié doit obligatoirement se munir de l'attestation de déplacement dérogatoire (soit un justificatif permanent soit un justificatif spécifique lorsque le déplacement ne peut être différé).

Dans le cadre du dispositif de déconfinement progressif, il sera possible de se déplacer librement les et sans motif dans un rayon de 100 kilomètres du domicile.

Au-delà de cette distance, le salarié devra se munir d'une autorisation pour motif professionnel.

En outre, la capacité du métro parisien sera notablement réduite.

d/ En cas d'impossibilité de recourir au télétravail ET d'impossibilité d'adapter le poste du salarié pour faire respecter les gestes barrières

Le ministère du travail a précisé que l'employeur peut demander au salarié de rester à son domicile.

Il est cependant conseillé à l'employeur de toujours s'entourer des conseils du médecin du travail.

En principe, l'employeur devra maintenir la rémunération du salarié. L'employeur pourra recourir aux RTT avec un préavis minimum d'un jour franc.

Il peut imposer au salarié de prendre les RTT ou d'en modifier la date, dans la limite de 10 jours.

Sous réserve d'un accord d'entreprise ou de branche, l'employeur peut de manière exceptionnelle imposer la prise de congés payés acquis ou modifier les dates d'un congé déjà posé, dans la limite de 6 jours ouvrables.

e/ Cas où le salarié présente des symptômes du covid-19 ou cas de contamination

En cas de suspicion de contamination ou de contamination par le virus, l'employeur doit consulter les mesures préconisées par le gouvernement qui continuent d'évoluer.

En cas de doute, selon les préconisations actuelles du gouvernement l'employeur doit renvoyer le salarié à son domicile, appeler le 15 si les symptômes sont graves, informer les salariés qui ont été en contact étroit avec le salarié, et nettoyer immédiatement les espaces du salarié concerné.

Ces préconisations soulèvent des interrogations quant au respect du respect des informations d'ordre médical.

L'employeur n'est pas pour autant autorisé à surveiller ses salariés en collectant de façon systématique et généralisée (par exemple au moyen d'un questionnaire) des données médicales (telles que la température, les symptômes, contact avec une personne infectée etc) lesquelles constituent des données personnelles protégées.

En revanche, l'employeur peut solliciter le service de médecine au travail en cas de suspicion.

En cas de tests de dépistage, les prescriptions doivent normalement respecter le secret médical et les résultats sont communiqués uniquement aux salariés.

La médecine du travail étant désormais autorisée à pratiquer les tests, c'est donc par le service de santé au travail que les tests doivent être proposés.

Selon la CNIL, il lui est possible de consigner la date et l'identité de la personne suspectée d'avoir contracté le covid-19, et les mesures organisationnelles prises afin d'en faciliter l'éventuelle transmission aux autorités sanitaires qui en feraient la demande.

L'employeur ne peut tenir des fichiers relatifs à la santé des salariés au risque d'être confronté entre autres au principe de non-discrimination. Le médecin habilité pourra établir un arrêt de travail durant la période d'isolement préconisée de 14 jours.

Le salarié percevra les indemnités journalières ainsi que l'indemnisation complémentaire dans les mêmes conditions que pour les arrêts maladie (sans application toutefois du délai de carence ni condition d'ancienneté).

f/ Pour les salariés dits à risque pour la sécurité sociale

Pour les salariés dits à risque et qui ne peuvent pas télétravailler, ils doivent être placés en arrêt de travail par simple déclaration sur le site declare.ameli.fr.

La liste des personnes à risque telles que les femmes enceintes dans leur 3eme trimestre de

grossesse, les personnes âgées de plus de 70 ans, les assurés pris en charge en affection de longue durée au titre des pathologie listées par le Haut conseil de la santé publique, est consultable sur le site d'ameli.fr.

g/ place renforcée du médecin du travail

Certains services de santé au travail (médecine du travail) ont mis en place une cellule d'écoute téléphonique pour assurer un suivi avec les entreprises et salariés.

Le médecin du travail accompagne les employeurs pour diffuser les messages de prévention, pour renforcer les mesures de prévention, pour accroître ou adapter leur activité.

Il assure le suivi des salariés qui participent à des missions essentielles pour garantir la continuité économique.

Les autres visites de suivi individuel doivent être reportées sauf si le médecin du travail les estime urgentes.

Le report d'une visite ne fait en principe pas obstacle à l'embauche (visite d'information et de prévention) ou à la reprise du travail.

Attention toutefois, à mettre en place la visite dès lors que l'état de santé du salarié le justifie.

Par exception, il pourra sous conditions prescrire un arrêt de travail ou un dépistage.

h/ Activité partielle et plan de déconfinement

Le dispositif spécifique de chômage partiel mis en place dans le cadre de la pandémie, est maintenu jusqu'au 1er juin 2020 pour être adapté après cette date.

i/ Réouverture des cafés et restaurants

Celle-ci sera décidée fin mai 2020, contrairement aux autres commerces qui pourront sous conditions ouvrir dès le 11 mai.

2. Recommandations pour le salarié

a/ Respecter les préconisations sanitaires

En application de 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. »

En conséquence le salarié doit : • se conformer aux instructions données par son employeur en fonction de la situation de l'entreprise et de sa propre situation • personnellement assurer sa propre sécurité et celle de ses collègues en respectant les consignes sanitaires qui sont données.

b/ cas des salariés dits à risque face au covid-19 identifiés selon une liste établie par le HCSP et sans possibilité de télétravail

Ces personnes qui présentent un risque de développer une forme sévère de la maladie peuvent se connecter directement, sans passer par leur employeur ni par leur médecin traitant, sur le site declare.ameli.fr pour demander à être mis en arrêt de travail (démarche par auto-déclaration qui donne lieu à un arrêt de travail pour une durée initiale de 21 jours).

Ces salariés doivent être reconnus en ALD (affection de longue durée).

A défaut, ils ne pourront auto-déclarer leur arrêt de travail mais devront consulter leur médecin traitant.

c/ Suspicion de contamination : le salarié doit-il en informer son employeur ?

En cas d'apparition de symptômes évocateurs du covid-19 (fatigue, fièvre, douleurs musculaires, toux...), il est recommandé au salarié de consulter un médecin, d'éviter les contacts.

En cas de difficultés à respirer ou de symptômes graves, il convient d'appeler le Samu Centre 15.

En cas de doute sur la conduite à tenir, le ministère de la Santé a mis en place un logiciel pour orienter sur la marche à suivre (maladiecoronavirus.fr)

L'état de santé relève en principe de la vie privée du salarié. Il en résulte qu'en principe le salarié n'a pas à révéler son état de santé à son employeur.

Toutefois, au visa de l'article L. 4122-1 du Code du travail et en vertu des obligations de loyauté et de bonne foi, le salarié doit en principe signaler à son employeur sa crainte d'être contaminé par le virus en cas d'apparition des premiers signes, afin que ce dernier puisse prendre les mesures de prévention nécessaires.

Un salarié non placé en arrêt maladie qui n'informerait pas volontairement son employeur de sa possible contamination (probable contaminant) pourrait dans certaines situations être sanctionné.

d/ droit de retrait du salarié

En application de l'article L.4131-1 du Code du travail, le salarié peut se retirer d'une situation de travail lorsqu'il existe des motifs raisonnables de penser qu'elle présente pour sa vie ou sa santé un danger grave et imminent.

Le droit de retrait ne doit cependant pas entraîner une nouvelle situation de danger grave et imminent pour autrui.

Dans le contexte du coronavirus, selon le Gouvernement, si l'employeur met en œuvre les recommandations du gouvernement, les conditions d'exercice du droit de retrait ne sont pas réunies sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux.

Il est donc important de souligner que le suivi des recommandations du gouvernement par l'employeur ne suffira pas à l'exonérer automatiquement de sa responsabilité.

Dans le cas où l'employeur ne respecterait pas les gestes barrières, le salarié pourra en premier lieu en alerter sa hiérarchie et le cas échéant les représentants du personnel et l'inspection du travail, afin de l'appeler au respect des consignes.

e/ Arrêt maladie du salarié pour garde d'enfant

Lorsque le télétravail est impossible, les salariés dépourvus de solution de garde pour leurs

enfants de moins de 16 ans peuvent solliciter un arrêt de travail indemnisé. Seul un des deux parents peut le demander.

Le gouvernement a annoncé une date de fin de ces arrêts spécifiques au 1er mai 2020.

Ces salariés en arrêt de travail pour garde d'enfant basculeraient à cette date dans le dispositif du chômage partiel.

3. Risques professionnels : maladie professionnelle ou accident de travail ?

En cas de contamination survenue à l'occasion du travail, l'employeur sera susceptible de voir sa responsabilité engagée.

A ce jour, le covid-19 n'est désigné par aucun tableau de maladie professionnelle (liste des maladies professionnelles annexées au code de la sécurité sociale et au code rural).

Le gouvernement a promis une reconnaissance systématique du covid-19 comme maladie professionnelle pour les soignants, sans toutefois apporter de précision.

Pour les autres travailleurs exposés au virus, quelle sera la prise en charge ?

Cette hypothèse est susceptible de concerner toutes les personnes qui ont poursuivi leur activité et ont contracté la maladie. Il sera rappelé que la ministre du travail a encouragé les travailleurs et les entreprises à poursuivre l'activité.

De nombreux travailleurs ont été et sont encore exposés et subissent ou subiront des conséquences du Covid-19 sur leur santé. Se pose donc la difficulté de démontrer que le Covid-19 a été contracté dans le cadre du travail.

Une telle preuve risque d'être peu aisée à rapporter.

La reconnaissance en maladie professionnelle ou en accident du travail risque donc d'être difficile à obtenir au regard de notre système juridique actuel, lequel exige d'établir un lien de causalité entre l'infection et l'activité professionnelle.

La qualification juridique de la contamination (accident du travail ou maladie professionnelle) est elle-même à plusieurs égards incertaine.

En effet, l'accident du travail suppose que la maladie résulte d'un événement ou de plusieurs événements survenus à des dates certaines.

L'accident du travail suppose par ailleurs un caractère de soudaineté. Sauf à élargir la notion d'accident de travail, les critères de soudaineté et de datation risquent donc de faire défaut.

En outre, n'étant pas inscrite dans un tableau spécifique, la possibilité d'une reconnaissance en maladie professionnelle risque de se heurter à une procédure peu adaptée.

En cas de survenance d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, une éventuelle faute inexcusable de l'employeur pourra être recherchée.

Il est à noter que la législation en matière de maladie professionnelle et d'accident du travail ne fait pas obstacle selon les situations à la saisine du Conseil de Prud'hommes par le salarié en réparation des préjudices subis.

L'académie nationale de médecine préconise quant à elle de limiter la reconnaissance en affection

de longue durée les personnes travaillant pour le fonctionnement indispensable du pays (soins, transports en commun, sécurité, alimentation etc.) et en accident de travail pour les autres.

En tout état de cause, pour beaucoup, le système d'indemnisation ne semble pas adapté à la crise sanitaire inédite. Nombreux sont ceux qui sollicitent la création d'un fonds de solidarité spécifique.