

COVID-19 FICHE PRATIQUE pour évaluer vos obligations réglementaires en matière de santé et de sécurité au travail

VOLET 6 – Anticiper les incidents en phase de reprise Se préparer à l'imprévu et aux aléas du déconfinement

LES ENJEUX

Dans un contexte fortement anxiogène, la reprise d'activité s'annonce délicate et nécessite d'appréhender différents événements susceptibles d'affecter le déroulement normal du plan. Face à ces scénarios, l'employeur sera inévitablement **réputé avoir conscience** des risques dans un contexte de crise sanitaire nationale, ce qui conduit à une **vigilance renforcée**. Pour ménager sa défense et **prouver l'accomplissement de ses diligences normales de sécurité**, il sera indispensable de documenter l'ensemble des actions concrètes mises en place au sein de l'entreprise, sur le plan organisationnel, technique et humain (cf. fiches 2, 3, 4 et 5).

LES SITUATIONS-TYPE



Panorama :

LA MISE EN ŒUVRE DU DROIT D'ALERTE ET DE RETRAIT

- Mise en cas de motif raisonnable du travailler de penser qu'il est exposé à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé
- Protection spéciale du salarié (interdiction de retour au poste tant que la situation n'est pas rétablie + présomption de faute inexcusable en cas d'ATMP)
- NB : le retrait ne doit pas générer de danger supplémentaire pour les personnes placées dans l'environnement de travail (collègues, public, etc.)

L'ACTION COLLECTIVE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

- Demande de cessation de trouble manifestement illicite (ex : décision judiciaire sous astreinte, de suspension de mesures de réorganisation de nature à compromettre la santé et la sécurité des travailleurs)

A RETENIR TOUTEFOIS

Selon l'administration : le droit de retrait n'est pas automatique du fait d'une situation générale de pandémie et doit correspondre à une situation particulière. Sous réserve de l'interprétation souveraine des tribunaux, si l'employeur a mis en œuvre les dispositions du Code du travail et les recommandations nationales et qu'il a informé et préparé son personnel, le droit individuel de retrait ne peut en principe pas trouver à s'exercer.

FAIRE FACE A LA SURVENANCE DE CAS DE CONTAMINATION

- Éviter un cluster dans l'entreprise
- Appliquer le protocole en cas de détection de cas suspect/contact/Cas de contamination confirmée (salarié symptomatique)/Situations d'urgence et quasi-accidents
- Déclarer l'accident du travail ou de maladie professionnelle (hors tableau) → le cas échéant formaliser des réserves motivées

ANTICIPER LE CONTRÔLE DES SERVICES D'INSPECTION DU TRAVAIL

- Dans le cadre du déconfinement, les agents de contrôle de l'inspection du travail vont mener des campagnes de contrôle dans les entreprises en tenant compte des prescriptions sanitaires
- L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour permettre le droit d'accès à l'entreprise et aux documents en matière de santé-sécurité au travail

LA RESPONSABILITE CIVILE DE L'EMPLOYEUR

- En l'absence de contamination : possibilité de demandes de dommages et intérêts (ex : préjudice d'anxiété)
- En cas d'atteinte corporelle d'un salarié ou assimilé (ATMP) : responsabilité civile de l'employeur en cas de faute inexcusable (= manquement à l'obligation de sécurité lorsque l'employeur, ou la personne qu'il s'est substituée dans la direction, avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver)



Fil rouge sur la responsabilité (parole d'Avocat)

Il faut s'attendre à un **risque de judiciarisation du déconfinement**, en particulier sur la question de la responsabilité des décideurs publics et privés. Dans l'attente d'une possible évolution des textes sur ce point, chaque employeur doit mettre en œuvre toutes les actions nécessaires pour garantir la sécurité sanitaire et plus généralement, la protection effective du personnel. Si la preuve du lien de causalité entre une contamination et le travail semble a priori très difficile à établir, les tribunaux pourraient toutefois se montrer sévères en cas de mesures de prévention jugées insuffisantes.

Il est donc capital d'anticiper et de conserver par tous moyens des preuves matérielles. En effet, selon la jurisprudence, « *ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail* »

LA RESPONSABILITE PÉNALE DU CHEF D'ENTREPRISE ET/OU DE L'EMPLOYEUR PERSONNE MORALE

- Infractions au titre du Code pénal : délit de mise en danger délibéré, délit non intentionnel d'atteinte involontaire à l'intégrité physique, délit de discrimination (état de santé), etc. (NB : une faute de simple négligence suffit pour engager la responsabilité pénale de la personne morale)
- Infractions au Code du travail : délit d'observation d'obligations réglementaires en matière de santé-sécurité au travail, délit de non-mise à jour du document unique d'évaluation des risques, délit d'entrave ou d'obstacle, etc.
- Infractions au Code de la Santé publique

Incidence de la loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 prolongeant l'état d'urgence sanitaire

Concernant les infractions aux dispositions prises dans le cadre de crise sanitaire, l'appréciation de la faute pénale non intentionnelle tiendra compte, conformément au droit commun (cf. C. Pén., art. 121-3), des compétences, du pouvoir et des moyens dont disposait l'auteur des faits dans la situation de crise ayant justifié l'état d'urgence sanitaire, ainsi que de la nature de ses missions ou de ses fonctions, notamment en tant qu'autorité locale ou employeur (CSP, L3136-2 nouveau).



Outils et liens utiles pour aller plus loin

- [Ministère du travail](#)



Service proposé dans le cadre de nos démarches d'accompagnement « Diagnostic et Protection du capital humain » et « Solutions pour les PME »