

// le dossier
jurisprudence thème

La santé au travail

Les premiers contentieux liés à l'épidémie de Covid-19

Les contentieux se multiplient depuis le début de la crise liée au Covid-19. Des employeurs se voient ainsi reprocher, par des élus, syndicats, inspecteurs du travail, de ne pas suffisamment protéger leurs salariés face au risque de contamination. Les décisions rendues s'accordent sur la nécessité d'associer le CSE à la démarche d'évaluation des risques, incluant la mise à jour du document unique. Certaines entreprises ont vu leur activité réduite (Amazon) ou suspendue (Renaut Sandouville), d'autres ont été sommées de prendre les mesures nécessaires sous astreinte.

Tour d'horizon des principaux verdicts.

// Ce qu'il faut retenir

Il est ordonné à la SAS Renault de suspendre la reprise du travail le temps que cette dernière mette en place toutes les mesures imposées par la réglementation en matière de santé et de sécurité des salariés, face au risque lié au Covid-19.

T. jud. Le Havre, réf., 7 mai 2020, n° 20/00143

Il appartenait à la société Amazon de consulter le CSE central dans le cadre de l'évaluation des risques – comprenant la modification du DUER (document unique d'évaluation des risques professionnels) – puis la mise en œuvre des mesures appropriées, sans pour autant ignorer les comités sociaux et économiques (CSE) d'établissement lesquels devaient être consultés et associés en leur qualité de représentants des salariés.

CA Versailles, 14^e ch., 24 avril 2020, n° 20/01993

Il est ordonné à la société Le Coursier de Lyon de reprendre son évaluation des risques en intégrant de façon pleine et entière les représentants du personnel élus au comité social et économique à chaque étape de cette évaluation, afin qu'elle s'effectue à partir des situations de travail réelles et selon les principes généraux de prévention des risques.

T. jud. Lyon, réf., 11 mai 2020, n° 20/00593

Il est rappelé à la SA La Poste son obligation spécifique d'élaboration d'un document unique d'évaluation des risques sur l'ensemble de son périmètre d'intervention et de ses branches d'activités et métiers, en association autant que possible avec, notamment, les instances représentatives du personnel, en procédant à une évaluation détaillée de chacun des risques professionnels identifiés du fait spécifiquement de l'actuelle crise sanitaire d'épidémie de Covid-19.

T. jud. Paris, réf., 9 avril 2020, n° 20/52223

La société Carrefour hypermarché France a elle-même visé un risque spécifique en raison de la pandémie de Covid-19 dans son document unique d'évaluation des risques établi le 23 mars 2020. Ce faisant, elle s'est soumise à la réglementation relative à la prévention des risques biologiques.

T. jud. Lille, réf., 5 mai 2020, n° 20/00399

La restriction d'accès et de circulation sur le site opposée au délégué syndical et, partant, l'absence de possibilité de communication avec les salariés présents sur le site, est disproportionnée au but recherché et légitime de protection sanitaire de l'ensemble des salariés et constitue un trouble manifestement illicite.

T. jud. Saint-Nazaire, réf., 27 avril 2020, n° 20/00071

Le Tribunal judiciaire du Havre suspend la reprise d'activité de l'usine de Renault Sandouville

La solution

Dans l'actuelle période d'état d'urgence sanitaire et eu égard au risque de contagion du virus Covid-19, il appartient à la société Renault de prendre, en vue de sauvegarder la santé et la sécurité de ses salariés, les mesures nécessaires de nature à prévenir ou limiter les conséquences de cette exposition aux risques. Il résulte de tous les éléments étudiés ci-dessus, qu'il y a lieu, pour faire cesser le trouble manifestement illicite, d'ordonner, sur le fondement de l'article 835 du Code de procédure civile, à la SAS Renault de suspendre la reprise du travail le temps que cette dernière mette en place toutes les mesures imposées par la réglementation en matière de santé et de sécurité des salariés. Dans ces conditions, il conviendra de condamner la SAS Renault à suspendre la reprise de la production, que celle-ci soit à survenir ou soit déjà survenue, le temps de la mise en place effective de chacune des mesures précitées, cette reprise ne permettant pas d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs de l'usine face au risque lié au Covid-19.

T. jud. Le Havre, réf., 7 mai 2020, n° 20/00143

Le commentaire

Suite à une procédure en référé lancée par la CGT et plusieurs membres du comité social et économique (CSE), le Tribunal judiciaire du Havre a ordonné, le 7 mai, à Renault de **suspendre sa production** dans son **usine** de Sandouville, en raison à la fois d'**irrégularités** dans la procédure d'**information-consultation** du CSE sur les conditions sanitaires de la reprise et de plusieurs insuffisances relevées dans la démarche de prévention des risques. La production n'a finalement pu reprendre que le 22 mai, après que le CSE a à nouveau été réuni. À l'instar de la décision Amazon, le tribunal judiciaire reproche à la direction de ne pas avoir suffisamment associé le CSE à la démarche d'évaluation des risques et à la définition des mesures à mettre en œuvre, lesquelles si elles ont été définies au niveau de groupe, doivent faire l'objet d'une déclinaison adaptée au plan local. L'ordonnance de référé insiste également sur la nécessité d'**évaluer** les **risques psychosociaux** liés à la réorganisation des conditions de travail, et à **les faire figurer** dans le **document unique** qui doit être mis à jour à cette occasion.

Le **CSE** doit par ailleurs être spécifiquement **consulté** sur la mise à disposition des **équipements de protection individuelle** et les programmes de formation dispensés aux salariés.

MODALITÉS DE REPRISÉ ÉLABORÉES AU NIVEAU CENTRAL

Dès le 16 mars 2020, la SAS Renault avait décidé, après avoir consulté le CSE central, de **fermer** l'ensemble de ses 12 sites industriels, dont l'**usine** de Sandouville. Les salariés qui le pouvaient ont été placés en **télétravail**, les autres en **activité partielle**. Des **négociations** ont alors été ouvertes **au niveau central** avec les organisations syndicales afin d'adapter le fonctionnement de la société à la crise sanitaire. Ce qui a abouti à la conclusion, le 2 avril, d'un « **contrat de solidarité et d'avenir** ». Dans

ce cadre, des groupes de travail ont été créés afin de préparer la reprise de l'activité.

Le 15 avril 2020, après une **réunion** de la **CSSCT centrale**, le **CSE central** a été **informé et consulté** sur les mesures de prévention des risques relatifs au Covid-19, lesquelles ont été transmises le même jour à l'ensemble des **CSE d'établissement**. Le 23 avril 2020, les membres du CSE d'établissement de l'usine de Sandouville ont rendu leur avis sur les modalités organisationnelles concrètes, propres à leur site.

Le syndicat **CGT** et dix membres de ce comité ont alors **saisi** le **Tribunal judiciaire** du Havre en référé en **contestant** à la fois la **régularité** et la **qualité** de la procédure d'**information-consultation** du CSE d'établissement (qu'ils qualifient d'ailleurs de simple information), et les **mesures de prévention** prises sur le site. La contestation a été accueillie sur ces deux tableaux par le tribunal judiciaire, qui a condamné Renault à reprendre la procédure d'information-consultation du CSE d'établissement *ab initio* et à mettre en place des mesures de prévention permettant d'assurer la santé et la sécurité des salariés.

NÉCESSITÉ DE CONSULTER LE CSE D'ÉTABLISSEMENT SUR L'ADAPTATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Au titre de l'article L. 2312-8 du Code du travail, « le comité est informé et **consulté** sur [...] tout **aménagement important** modifiant les conditions de **santé et de sécurité** ou les **conditions de travail** ».

En l'espèce, constate le tribunal judiciaire, la réunion du 23 avril 2020 avait pour objectif de mettre en place une organisation du travail prenant en compte les risques liés au virus du Covid-19 pour la santé et la sécurité des travailleurs. Les élus étaient amenés, dans ce cadre, à se prononcer sur « des mesures importantes d'adaptation au niveau local, modifiant les conditions

de travail des salariés» de l'usine de Sandouville. Ce qui **nécessitait** en conséquence une véritable **consultation du CSE d'établissement, et non pas sa simple information.**

Or **plusieurs irrégularités** ont été constatées dans la procédure de consultation menée le 23 avril :

– la **violation de l'accord d'entreprise** du 17 juillet 2018 **prévoyant** que lorsqu'un projet nécessitant des mesures spécifiques d'adaptation au niveau local, a un impact important en matière de santé, sécurité et conditions de travail, la **CSSCT centrale et la CSSCT de chaque établissement** « sont **saisies** pour étude et préparation de la consultation du CSE ». Or, alors que la réunion du CSE d'établissement du 23 avril avait pour objet l'étude de la mise en place d'une organisation du travail compatible avec les mesures de prévention sanitaires devant être prises sur le site, la **CSSCT qui aurait donc dû être convoquée au préalable**, ne l'a été que le 24 avril, soit postérieurement à la réunion du CSE d'établissement, en violation des dispositions de l'accord collectif ;

– une **convocation irrégulière** de certains élus : si le Code du travail n'interdit pas de convoquer les membres du CSE par voie électronique, il a été constaté que **plusieurs membres** du CSE qui, soit n'avaient **pas connaissance** de l'existence d'une adresse **mail professionnelle** à leur nom, soit n'y avaient pas accès à leur domicile, n'avaient pas effectivement reçu la convocation à la réunion du 23 avril ;

– le **défaut de remise des éléments** permettant aux élus d'émettre un avis éclairé : l'ordre du jour de la réunion du 23 avril a été remis aux membres du CSE avec un document seulement, à savoir une présentation Powerpoint consacrée aux modalités organisationnelles de la reprise d'activité (horaires et transport par exemple), sans évoquer les aspects liés à la santé et la sécurité des travailleurs autres que les gestes barrières dictés par les autorités publiques ;

– l'**ordre du jour, rectifié** pour tenir compte d'une question nouvelle liée à l'aménagement des espaces de pause, n'avait par ailleurs **pas été communiqué** aux membres du CSE **dans le délai** minimum de huit jours calendaires prévu par l'accord collectif du 17 juillet 2018. On notera que les délais de communication de l'ordre du jour ont été réduits à deux jours pour le CSE et à trois jours pour le CSEC par l'ordonnance n° 2020-507 du 2 mai 2020, et ce nonobstant toute stipulation conventionnelle contraire en vigueur. L'ordonnance n'était toutefois pas applicable à l'époque de ce contentieux.

SUSPENSION DU PROJET

En vertu d'une jurisprudence constante, relève le tribunal, les décisions du CSE peuvent faire l'objet d'une action en nullité lorsqu'une irrégularité est invoquée, qu'il s'agisse d'une irrégularité de forme ou de fond. En outre, les membres du CSE sont fondés à solliciter du juge des référés, la suspension du projet qui leur était soumis à consultation, dès lors que la procédure de consultation est irrégulière, quand bien même ce projet serait déjà mis en place, dans l'attente d'une régularisation de la consultation par l'employeur, poursuit l'ordonnance de référé.

En conséquence des irrégularités précitées, la **réunion** du 23 avril est **annulée**, et la SAS Renault **condamnée à reprendre ab initio** la procédure d'**information-consultation** du CSE d'établissement de Sandouville. La mesure

s'accompagne d'une **suspension du projet** portant sur les modalités organisationnelles de l'activité et, par ricochet, de la reprise de la production, le temps de la régularisation de la procédure d'information-consultation.

NON-RESPECT DE LA RÉGLEMENTATION SUR LA PRÉVENTION DES RISQUES

La suspension de la reprise d'activité n'est pas fondée uniquement sur les irrégularités constatées dans le cadre de la procédure d'information-consultation du CSE. Elle **repose également** sur des **manquements à l'obligation de prévention des risques.**

En premier lieu, le **CSE n'a pas été associé** aux démarches de **prévention** : évaluation des risques, définition des actions de prévention, transcription de l'évaluation dans le document unique d'évaluation des risques. Pour justifier l'intervention du CSE sur ces différents points, le **tribunal judiciaire s'appuie** sur les termes de la **circulaire DRT n° 2002-6** du 18 avril 2002, selon laquelle « les instances représentatives du personnel sont associées au processus de mise en œuvre de la démarche de prévention, tant au regard de l'évaluation des risques que de la préparation des actions de prévention ». Or la SAS Renault ne justifie pas avoir associé le CSE de l'établissement de Sandouville à l'évaluation des risques qu'elle a menée. Notamment, précise l'ordonnance de référé, la mise en place de commissions paritaires ad hoc ne remplace pas le CSE. Ou encore, la remise d'un document Powerpoint relatif aux gestes barrière applicables sur l'ensemble des sites du groupe et non sur les risques liés au virus du Covid-19 n'est pas suffisante. Enfin, la remise du document unique à la CCSC le 24 avril, alors qu'il était déjà applicable et que la réunion du CSE avait déjà eu lieu la veille, ne permet pas davantage de considérer que le CSE a été associé à l'évaluation des risques.

Autre écueil : l'**évaluation des risques n'a pas pris en compte les risques psychosociaux**, alors que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires notamment pour protéger la santé mentale des travailleurs (*C. trav., art. L. 4121-1*). Il est pourtant « indispensable que cette évaluation rende compte des effets sur la santé mentale des travailleurs engendrés notamment par des changements organisationnels incessants (modification des plages de travail, télétravail...), les nouvelles contraintes de travail, la surveillance soutenue du respect de la distanciation et les inquiétudes des salariés relatives au risque de contamination au virus du Covid-19 qui peut avoir des conséquences dramatiques ». Pour le tribunal judiciaire, **dès lors** qu'elle **ne figure pas** dans le **document unique d'évaluation** des risques, l'**étude des risques psycho-sociaux** doit être **considérée** comme n'ayant **pas été réalisée**. Ceci, quand bien même la SAS Renault rapportait que des outils avaient été mis en place à cet effet, notamment des permanences téléphoniques.

Troisième grief : le **document unique d'évaluation** des risques **aurait dû être adapté** à la **situation particulière** de l'usine. Or le document unique, dont les mesures et action de prévention sont générales, n'a pas été établi « au niveau de l'établissement par unité de travail », mais au niveau du groupe Renault uniquement.

La direction de **Renault** est donc également **sommée de revoir son évaluation** des risques sur le fondement de la réglementation générale (la réglementation sur le risque biologique n'a pas été jugée applicable dans son cas), à en retranscrire les résultats dans le document

unique, et à mettre en œuvre sur cette base les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection des travailleurs. Le tout, souligne l'ordonnance de référé, « en y associant les représentants du personnel ».

ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION ET FORMATION DES SALARIÉS

L'ordonnance de référé met en lumière une **autre circonstance justifiant la consultation du CSE**. En effet, en vertu de l'article L. 4323-97 du Code du travail, « l'employeur détermine, après consultation du comité social et économique, les conditions dans lesquelles les équipements de protection individuelle sont mis à disposition et utilisés, notamment celles concernant la durée de leur port ». Une **formation sur le port des masques** de protection avait été dispensées aux salariés de l'usine. Or celle-ci a eu lieu « **sans la consultation du CSE qui est pourtant obligatoire** ». La SAS Renault est donc condamnée à consulter le comité social et économique « préalablement à la mise à disposition des équipements de protection individuelle, et après lui avoir remis les notices d'instructions, sur les conditions dans lesquelles ces équipements sont mis à disposition et utilisés ».

La décision aborde également la question de la formation des salariés. Après avoir rappelé que l'employeur doit, au titre de ses obligations générales, organiser « une **formation pratique et appropriée** à la sécurité » (C. trav., art. L. 4141-2), notamment « chaque fois que nécessaire » (C. trav., art. R. 4141-2), le tribunal affirme que, « compte tenu du contexte actuel de pandémie du virus du Covid-19 et de sa dangerosité pour la santé et la sécurité des travailleurs de l'usine, une formation doit impérativement leur être dispensée pour leur apprendre à travailler sans prendre le risque d'être contaminé ». Pour le tribunal, il doit s'agir d'une formation « pratique, c'est-à-dire pas seulement théorique », appropriée à chaque poste et dispensée à chaque salarié avant la reprise du travail. Les programmes de formation doivent, par ailleurs, être préalablement soumis au comité social et économique pour consultation, comme le prévoit l'article L. 4143-1 du Code du travail. En l'occurrence, le tribunal judiciaire a ainsi jugé insuffisante la remise d'un « kit de formation aux mesures sanitaires dans le cadre de l'épidémie Covid-19 », listant les différents engagements et consignes générales.

 **CONSULTER LE DOCUMENT SUR :**
www.liaisons-sociales.fr

Amazon : l'évaluation des risques doit associer les CSE, confirme la Cour d'appel de Versailles

La solution

Il appartenait à la société Amazon de consulter le CSE central dans le cadre de l'évaluation des risques – comprenant la modification du DUER –, puis la mise en œuvre des mesures appropriées, sans pour autant ignorer les CSE d'établissement lesquels, dans le cadre de cette démarche d'évaluation, devaient être consultés et associés en leur qualité de représentants des salariés, étant rappelé que le CSE a pour mission de promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise.

[...] Au jour où la cour statue, l'absence d'une évaluation des risques adaptée au contexte d'une pandémie et en concertation avec les salariés après consultation préalable du CSE central ainsi que l'insuffisance des mesures prises par la société Amazon en contravention avec les dispositions des articles L. 4121-1 et suivants du Code du travail demeurent et sont constitutives d'un trouble manifestement illicite, exposant au surplus les salariés, sur chaque site, à un dommage imminent de contamination susceptible de se propager à des personnes extérieures à l'entreprise.

CA Versailles, 14^e ch., 24 avril 2020, n° 20/01993

Le commentaire

Alors qu'Amazon avait fait appel de sa première condamnation prononcée par le Tribunal judiciaire de Nanterre le 14 avril 2020 (*T. jud. Nanterre, réf., 14 avril 2020, n° 20/00503 ; v. l'actualité n° 18046 du 21 avril 2020*), la Cour d'appel de Versailles l'a fermement rappelé à ses responsabilités dans la sauvegarde de la santé de ses salariés ainsi que le réclamaient les syndicats et les CSE qui se sont joints à l'instance. Dans son arrêt du 24 avril, la cour retient, à l'instar des premiers juges, une **carence évidente et persistante** dans l'**évaluation des risques** liés

à l'épidémie de Covid-19 pour les près de 10 000 travailleurs employés sur ses six entrepôts français. Principal grief: ne **pas** avoir **suffisamment associé** les **CSE d'établissement**, mais également le **CSE central**, à l'analyse des risques, à la définition des mesures de prévention et de protection et à leur mise en œuvre. Également pointée, l'**absence de réflexion préalable globale**, qui aurait dû conduire à la définition d'une méthode d'évaluation et de prévention d'ensemble, déclinée ensuite pour chaque site.

LES CSE INSUFFISAMMENT ASSOCIÉS

Si la réglementation n'impose pas de méthode particulière pour procéder à l'évaluation des risques professionnels, la méthode retenue doit permettre d'appréhender la réalité des conditions d'exposition des salariés aux dangers, précise en premier lieu la cour d'appel. Et, cette approche, selon une circulaire DRT n° 6 du 18 avril 2002 « doit être menée en liaison avec les instances représentatives du personnel, de façon à favoriser le dialogue social ».

En conséquence, la direction aurait dû consulter le comité social et économique central dans le cadre de l'évaluation des risques – comprenant la modification du document unique d'évaluation des risques (DUER) – puis la mise en œuvre des mesures appropriées. Ceci « sans pour autant ignorer les CSE d'établissement, lesquels, dans le cadre de cette démarche d'évaluation, devaient être consultés et associés en leur qualité de représentants des salariés, étant rappelé que le comité social et économique a pour mission de promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise », ajoutent les magistrats.

La consultation du CSE central se justifiait d'autant plus que la contagiosité spécifique du Covid-19 et la gestion des déplacements des salariés au sein d'un entrepôt, entraînent nécessairement une modification importante de l'organisation du travail, constate la cour. Il en résulte qu'en application des articles L. 2316-1, 3° et L. 2312-8, 4° du Code du travail, le comité social et économique central devait être seul consulté sur les mesures d'adaptation communes aux six établissements de la société, s'agissant d'aménagements importants des conditions de santé et de sécurité ainsi que les conditions de travail. Une réflexion d'ensemble avait ainsi toute sa place face à une épidémie d'ampleur nationale, les établissements étant alors chargés de l'adapter à leurs spécificités.

DES RISQUES, NOTAMMENT PSYCHOSOCIAUX, NON ÉVALUÉS

L'arrêt reconnaît que depuis le début de l'épidémie, Amazon a pris des mesures ayant un impact direct sur la situation des salariés sur leur lieu de travail : aménagement des pauses, réorganisation des prises de poste pour limiter la densité des personnes dans un même espace, signalétiques, nettoyage plus fréquent, mise à disposition de gel hydroalcoolique, communication sur les gestes barrières, prise de température proposée aux salariés...

En revanche, l'employeur n'a pas évalué les risques psychosociaux, particulièrement élevés en raison du risque épidémique et des réorganisations induites par les mesures mises en place pour prévenir ce risque. En charge au niveau de chaque site de l'actualisation du document unique d'évaluation des risques, la direction n'avait initié aucune démarche pour les modifier au regard des risques psychosociaux au jour de la décision des premiers juges. Et certains risques, notamment lors des manipulations successives des objets stockés et des colis confectionnés, n'avaient fait l'objet d'aucune évaluation.

INSUFFISANCE DES MESURES PRISES

L'entreprise a pris des mesures au jour le jour, sans plan d'ensemble maîtrisé, comme l'exigeait le nombre

très important de salariés et d'intervenants d'entreprises extérieures sur chaque site, juge la Cour d'appel de Versailles.

L'arrêt fait par ailleurs le constat d'une formation insuffisante des salariés de l'entreprise, du personnel intérimaire et des prestataires provenant d'entreprises extérieures. Il n'est pas établi que les documents de formation élaborés aient été portés à la connaissance de chaque personne présente sur le site et expliqués. L'obligation d'information doit être individualisée selon les postes de travail, souligne l'arrêt.

NÉCESSITÉ DE RESTREINDRE L'ACTIVITÉ ET LA PRÉSENCE DE SALARIÉS SUR SITE

La cour d'appel confirme donc l'appréciation du Tribunal judiciaire de Nanterre quant à l'insuffisance de l'évaluation et des mesures prises sans plan d'ensemble, sans méthode et sans véritable association des salariés, exposant ces derniers à un dommage imminent de contamination. Analysant les mesures instaurées depuis cette décision, dans le contexte d'un arrêt des activités ne permettant pas de bénéficier de l'apport essentiel des retours d'expérience des salariés, la cour constate que les manquements demeurent : les DUER ne sont pas finalisés et le CSE central n'a été consulté pour aucun des sites.

Il convient donc de s'assurer que, tant que l'employeur n'aura pas mis en œuvre une évaluation des risques ainsi que les mesures de prévention et de protection en découlant, l'activité de chacun des sites ne peut reprendre sans une limitation des personnes présentes au même moment au sein de l'établissement afin de préserver la distanciation sociale à chaque poste de travail. L'activité des entrepôts est donc limitée, comme en première instance, à une liste précise de produits de première nécessité, élargie toutefois aux produits « indispensables au télétravail que le gouvernement a entendu privilégier » (matériel high-tech, informatique et bureautique). La décision est assortie d'une nouvelle astreinte proportionnée aux moyens financiers de la société dont les bénéficiaires sont en constante progression et qui a vu son activité s'accroître depuis le début du confinement : 100 000 € pour chaque réception, préparation ou expédition de produit non autorisé, et ce pendant une durée maximale de un mois.

Outre l'aspect médiatique de l'affaire, cette décision fixe un certain nombre de repères pour toutes les entreprises dans le contexte de reprise progressive de l'activité. La santé des salariés doit rester la priorité et les considérations économiques passent au second plan. L'urgence et le caractère exceptionnel de la situation ne justifient pas de négliger le rôle des représentants du personnel et du dialogue social dans la définition d'un plan d'ensemble coordonné et d'une analyse méthodique de la situation et des mesures à prendre.

LES SUITES DE LA DÉCISION

Après la décision du Tribunal judiciaire de Nanterre, Amazon France avait pris la décision de fermer temporairement, à compter du 16 avril, les six entrepôts concernés, invoquant l'impossibilité de se plier aux restrictions de produits essentiels posées par le tribunal. La décision de la Cour d'appel de Versailles, bien que plus précise quant à la liste des produits autorisés, n'a pas

changé la donne et la suspension d'activité a été prolongée par la direction jusqu'au 18 mai 2020. En parallèle, une procédure d'information-consultation du CSE central et des CSE d'établissement sur l'évaluation des risques et les mesures de prévention a été initiée le 4 mai.

Un **accord d'entreprise** a finalement été conclu le 18 mai avec les syndicats Solidaires, CFDT, CFE-CGC, CGT et CAT, pour permettre une **réouverture** progressive des entrepôts à partir du 19 mai, avec des salariés **volontaires** à qui il est ainsi prévu de dispenser une **formation** théorique et pratique sur la bonne mise en œuvre des mesures de prévention en vue de la reprise. L'accord prévoit le lancement d'une seconde procédure d'**information-consultation** des CSE d'établissement des entrepôts concernés, destinée à s'achever le 10 juin

2020, date à laquelle l'avis de ces derniers sera sollicité sur l'actualisation du DUER et les mesures de prévention proposées. Les CSE d'établissement seront assistés durant cette procédure par un cabinet d'expertise, dont les travaux seront entièrement pris en charge par Amazon. En préambule de cet accord, qui sera suivi de la négociation d'un futur accord d'entreprise « en vue de faire face à une nouvelle crise sanitaire », les parties indiquent mettre un terme au litige initié devant le Tribunal judiciaire de Nanterre. Amazon renonce en conséquence à se pourvoir en cassation contre l'arrêt de la Cour d'appel de Versailles.



CONSULTER LE DOCUMENT SUR:
www.liaisons-sociales.fr

La Poste : le DUERP doit être mis à jour des risques spécifiques au Covid-19

La solution

Cette situation de crise sanitaire aiguë ne peut durablement dispenser la société La Poste de son obligation, également spécifique, d'information de l'ensemble de ses personnels, au nom desquels les organisations syndicales justifient de plein droit d'un intérêt de la défense collective professionnelle. Ainsi est-il usuellement admis, en lecture des dispositions de l'article L. 4121-2/7° du Code du travail suivant lesquelles notamment l'employeur doit « planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants [...] », que l'employeur se doit également d'élaborer à des fins d'information de son personnel un document unique d'évaluation des risques (DUER). Cette obligation corollaire d'information procède du devoir même de prévention incombant à l'employeur.

T. jud. Paris, réf., 9 avril 2020, n° 20/52223

Le commentaire

Le contexte de l'épidémie de Covid-19 a amené toutes les entreprises à revoir leur organisation de travail. Que leurs salariés puissent ou non être placés en télétravail, elles ont dû le faire en veillant à protéger la santé et la sécurité des travailleurs.

Afin de respecter leur obligation de prévention des risques, les entreprises ont ainsi dû procéder à une évaluation des risques liés au coronavirus et en transcrire les résultats dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.

Afin de protéger ses agents, **La Poste** a ainsi effectué cette **évaluation** des risques spécifiques. Une évaluation que le **Tribunal judiciaire** de Paris, saisi par la Fédération SUD-PTT, a jugé **suffisante** le 9 avril dernier.

Dans son ordonnance de référé, le tribunal **reproche toutefois** à La Poste d'avoir **omis** de **mettre le document unique d'évaluation des risques professionnels à jour** de ces risques. Il lui a ainsi été ordonné d'élaborer et de diffuser dans les meilleurs délais le document unique d'évaluation des risques professionnels en procédant à une évaluation détaillée de chacun des risques professionnels identifiés du fait de l'actuelle crise sanitaire.

L'évaluation des risques spécifique au contexte de Covid-19 ne suffit donc pas, ces risques doivent également être détaillés dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.

L'OBLIGATION DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

L'employeur est tenu à une obligation de sécurité à l'égard des salariés (*C. trav., art. L. 4121-1*). À ce titre, il doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs en mettant notamment en œuvre des actions de prévention des risques professionnels (*C. trav., art. L. 4121-2*).

Encore faut-il toutefois qu'il les ait identifiés au préalable. Pour ce faire, l'employeur n'est pas seulement tenu de procéder à l'**évaluation** des **risques** professionnels (*C. trav., art. L. 4121-3*). Il est aussi débiteur d'une information à l'égard de son personnel : il doit **transcrire** les résultats de l'évaluation des risques dans un document unique en faisant apparaître l'inventaire

des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement (*C. trav., art. R. 4121-1*). Il s'agit du **document unique d'évaluation** des risques professionnels.

Un document qui n'est pas figé dans le temps puisque sa **mise à jour** s'effectue au moins **chaque année** et « lors de **toute décision d'aménagement important** modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail » (*C. trav., art. R. 4121-2*). Dans le contexte de l'**épidémie de Covid-19**, le ministère du Travail indique, dans son questions-réponses sur le coronavirus à destination des entreprises et des salariés, que le document unique d'évaluation des risques professionnels doit être renouvelé afin de minimiser la contagion sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail (*v. l'actualité n° 18018 du 11 mars 2020*).

Autrement dit, une fois que l'employeur a évalué les risques liés à l'épidémie, il lui faut les faire apparaître dans le DUERP. C'est ce que rappelle le tribunal judiciaire dans cette affaire.

UNE ÉVALUATION DES RISQUES SPÉCIFIQUES AU COVID-19 JUGÉE SUFFISANTE

Il résulte de la situation de crise sanitaire « une obligation distincte et additionnelle d'évaluation des risques tenant compte spécifiquement de l'épidémie de Covid-19 et visant autant que possible à l'anticipation et à l'exhaustivité, s'agissant également de la santé et de la sécurité des travailleurs », commence par rappeler le tribunal.

En l'espèce, il note que **La Poste** justifie avoir **mis en œuvre** une **série de mesures et dispositifs** tels que l'information sur les gestes barrières, la fourniture de gels hydroalcooliques, la mise à disposition de masques aux agents présentant des symptômes, l'instauration de réseaux d'accès à des points d'eau pour les facteurs en tournée, l'information sur les risques de déplacements à l'étranger, le placement en télétravail des agents postaux dans la mesure du possible et l'interdiction de laisser sortir un facteur en tournée en cas d'absence de gel ou de solutions régulières et identifiées de lavage des mains sur les parcours de tournées, ou encore l'activation d'un service d'écoute et de soutien psychologique. Le 25 février 2020, l'entreprise a également **présenté aux CHSCT** (comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) de chaque établissement **un point d'étape** sur l'épidémie et les mesures de prévention prises au sein de La Poste. Le 5 mars suivant, elle a présenté aux instances l'adaptation de ces mesures de prévention, et, les 25 et 26 mars, l'ensemble des CHSCT ont reçu des convocations à des réunions comprenant notamment un document se rapportant spécifiquement au risque épidémie-pandémie.

Le Tribunal judiciaire de Paris en déduit que, « en dépit de son caractère épars et de sa conduite multidirectionnelle menée comme par étapes sous la constante pression d'événements conjoncturels totalement inédits et extrêmement contraignants, cet **effort d'évaluation** ne peut qu'être **considéré comme suffisamment accompli** en cette période d'emprise profonde et tenace du stade ultime (stade 3) de la propagation de cette pandémie ». La Fédération Sud-PTT se voit ainsi déboutée de sa demande tendant à ce que le tribunal ordonne à La Poste de procéder à une évaluation des risques professionnels.

L'ABSENCE DE DUERP À JOUR DU COVID-19

« Pour autant, cette situation de crise sanitaire aiguë ne peut durablement dispenser la société La Poste de son obligation, également spécifique, d'information de l'ensemble de ses personnels, au nom desquels les organisations syndicales justifient de plein droit d'un intérêt de la défense collective professionnelle », ajoute le Tribunal judiciaire de Paris. Cela signifie, en clair, que « **l'employeur se doit également d'élaborer à des fins d'information** de son personnel un **document unique d'évaluation des risques**. Cette obligation **corollaire** d'information procède du **devoir même de prévention** incombant à l'employeur », souligne le tribunal. Cette formalisation apparaît d'autant plus équilibrée et mesurée qu'il existe « une tolérance certaine quant aux délais impartis en considération précisément de ce contexte exceptionnel de crise sanitaire majeure », insiste-t-il. Le tribunal note que « force toutefois est de constater qu'**aucun document de ce type n'existe encore** au sein du Groupe La Poste alors que près de quatre semaines se sont maintenant écoulées depuis la survenance de cette double situation de confinement général de la population et d'état d'urgence sanitaire ». Selon lui, **ni** la mise en place du document « **Questions-réponses** » diffusé par la DRH, **ni** le **document annexe** transmis aux CHSCT et se rapportant spécifiquement au risque épidémie-pandémie **ne peuvent en tenir lieu**.

LA MISE À JOUR DU DUERP ORDONNÉE

Conséquence : le tribunal ordonne à La Poste d'élaborer et de diffuser le DUERP dans les meilleurs délais.

Pour ce faire, il lui rappelle que cette obligation spécifique couvre « l'**ensemble** de son **périmètre** d'intervention et de ses **branches** d'activités **et métiers** », et qu'elle doit **associer** autant que possible à l'élaboration du document « les services de la **médecine du travail**, ses services internes de médecine du travail, les instances représentatives du personnel et notamment les **CHSCT** compétents, les organisations syndicales et, dans la mesure du possible, les personnels concernés ». Le tribunal précise également que cette « évaluation détaillée de chacun des risques professionnels identifiés du fait spécifiquement de l'actuelle crise sanitaire d'épidémie de Covid-19 » **doit** notamment **comprendre** :

- « le **recensement** de l'ensemble des **activités postales estimées essentielles** et non essentielles à la vie de la Nation ;
- les **conditions d'exercice** liées à l'épidémie de Covid-19 des divers métiers et emplois **des activités postales essentielles** à la vie de la Nation ;
- les **incidences de l'arrivée** annoncée le 1^{er} avril 2020 de volontaires des services support, de salariés de la société Mediapost, d'intérimaires et de salariés en CDD au sein des services pour étendre la distribution de la presse, du courrier et des colis ainsi que l'ouverture de ses bureaux à compter du 6 avril 2020 ;
- les **mesures adoptées** dans les cas d'**infections signalées**, qu'elles soient avérées ou suspectées, tant en ce qui concerne les personnels qu'en ce qui concerne les locaux et les mobiliers professionnels ;
- les **risques psychosociaux** résultant spécifiquement de l'épidémie de Covid-19. »

 **CONSULTER LE DOCUMENT SUR :**
www.liaisons-sociales.fr

Le Tribunal judiciaire de Lyon ordonne à une société de livraison de mieux protéger ses salariés

La solution

Il est ordonné à la société Le Coursier de Lyon : 1. En application de l'article R. 4422-1 du Code du travail, de reprendre son évaluation des risques en intégrant de façon pleine et entière les représentants du personnel élus au CSE à chaque étape de cette évaluation, afin qu'elle s'effectue à partir des situations de travail réelles et selon les principes généraux de prévention des risques. 2. En application de l'article R. 4424-3 du Code du travail, sur la base de cette évaluation et en lien étroit avec les entreprises donneuses d'ordre chez lesquelles les salariés Le Coursier de Lyon sont susceptibles d'intervenir, de définir une organisation du travail, des processus de travail par métier et en fonction des sites et activités permettant de garantir les salariés contre le Covid-19 [...]. 3. En application des articles R. 4141-2, R. 4141 -3, R. 4323-104, R. 4323-106 et R. 4425-6 du Code de travail d'informer et de former de façon appropriée tous les salariés sur la base de cette évaluation et d'en assurer la traçabilité. [...]

T. jud. Lyon, réf., 11 mai 2020, n° 20/00593

Le commentaire

Des livreurs employés par une entreprise spécialisée dans le transport routier régulier de plis et colis pour les particuliers et les entreprises ont continué leurs activités de livraison et de préparation de commandes auprès de magasins Carrefour à Lyon durant le confinement. Au cours de contrôles effectués les 14 et 15 avril 2020 sur différents sites, l'inspection du travail a pourtant constaté que la société n'avait pas pris les mesures propres à faire cesser le risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique des travailleurs, à savoir le risque biologique lié à une contamination par le Covid-19.

Un constat partagé par le **Tribunal judiciaire** de Lyon qui a **ordonné**, le 11 mai 2020, à la **société** de **reprendre** son **évaluation des risques en associant** les **représentants** du personnel puis, sur la base de cette évaluation, de définir de nouveaux processus de travail permettant de protéger les salariés contre le coronavirus. Le tribunal a également enjoint à la société de **fournir** à ces derniers les **équipements de protection individuelle** (EPI) appropriés et de les former afin, notamment de leur apprendre à les utiliser. Il a laissé à la société un mois à compter de la signification de la décision pour se conformer à ses prescriptions, sous peine d'une astreinte de 300 € par jour de retard, par infraction et par salarié concerné.

ASSOCIATION INSUFFISANTE DES ÉLUS À L'ÉVALUATION DES RISQUES

Le Tribunal judiciaire de Lyon commence par ordonner à la société, « en application de l'article R. 4422-1 du Code du Travail, de reprendre son évaluation des risques en intégrant de façon pleine et entière les représentants du personnel élus au CSE à chaque étape de cette évaluation, afin qu'elle s'effectue à partir des situations de travail réelles et selon les principes généraux de prévention des risques ».

L'article R. 4422-1 prévoit en effet que l'employeur doit prendre des **mesures de prévention** visant à supprimer **ou à réduire** au minimum les risques résultant de l'**exposition aux agents biologiques**, tel que le Covid-19. Or ces mesures entraînent **nécessairement un aménagement important des conditions de travail** impliquant une information-consultation du CSE (*C. trav., art. L. 2312-8, 4°*). C'est pourquoi, pour le tribunal, le **CSE doit être associé** à la démarche de prévention dès l'étape de l'évaluation des risques. Cette association des élus à la démarche de prévention est d'ailleurs érigée en principe dans l'ensemble des décisions rendues dans le contexte épidémique.

ABSENCE DE PLAN DE PRÉVENTION INTÉGRANT LE RISQUE LIÉ AU COVID-19

Le tribunal judiciaire constate ensuite que « les règles qui s'imposent à l'employeur quant à l'**évaluation des risques dans son DUER** (document unique d'évaluation des risques) » ont « été **mal appliquées** ». La gravité possible de la lésion a été mal cotée, le **DUER ne repose pas** sur une évaluation des **situations** de travail réelles par site et par métier, et le plan de prévention des risques avec la société Carrefour est **rédigé de manière générale sans adaptation** aux conditions locales et n'intègre pas les risques liés à l'épidémie de Coronavirus.

Le tribunal ordonne ainsi à la société, en lien étroit avec les entreprises chez lesquelles les salariés sont susceptibles d'intervenir, « de définir une organisation du travail, des processus de travail par métier et en fonction des sites et activités permettant de garantir les salariés contre le Covid-19 ». Le Coursier de Lyon est notamment tenu de définir et de préciser la situation des postes et processus de travail pour les préparateurs de commandes et les livreurs afin d'assurer le respect des règles de distanciation sociale et d'éviter la contamination *via* l'utilisation commune d'équipements. Il lui est également demandé

de traduire l'évaluation des risques dans le DUER, ainsi que dans chacun des plans de prévention et des protocoles de sécurité la liant à ses entreprises clientes.

INSUFFISANCE DE L'INFORMATION ET DE LA FORMATION DES SALARIÉS AUX MESURES DE PROTECTION

En matière d'EPI, le tribunal judiciaire relève que l'approvisionnement en « gants, gel hydroalcoolique et masques, par la société », n'a « pas été assuré de manière satisfaisante pour que chaque salarié en dispose lors de son travail effectif sur site ». Il enjoint ainsi la société de « fournir des équipements de protection individuelle appropriés (masques et gants) ainsi que du savon ou du gel hydroalcoolique dès lors que le poste de travail n'est pas fixe ou immédiatement à proximité d'un point d'eau, d'en justifier la mise à disposition en permanence

et en quantité suffisante, de garantir l'équipement permanent et suffisant de chacun des véhicules de la société en gel hydroalcoolique de sorte que les livreurs puissent en avoir toujours à disposition ».

Outre la mise en place de ces mesures de protection, le Tribunal judiciaire de Lyon invite la société à faire bénéficier les salariés d'une **formation** « d'une durée adaptée » qui aborde notamment « les risques pour la santé et les prescriptions en matière d'hygiène, les précautions à prendre pour éviter l'exposition, le port et l'utilisation des équipements de protection individuelle » (EPI), et de tenir à leur disposition les notices d'utilisation de ces équipements.

Les salariés devront par ailleurs bénéficier de la **surveillance médicale** prévue pour le risque biologique aux articles R. 4426-1 à 13 du Code du travail.

 **CONSULTER LE DOCUMENT SUR:**
www.liaisons-sociales.fr

Covid-19: le TJ de Lille favorable à l'application de la réglementation sur le risque biologique

La solution

La société a elle-même visé un risque spécifique en raison de la pandémie de Covid-19 dans son document unique d'évaluation des risques établi le 23 mars 2020. Ce faisant, elle s'est soumise à la réglementation relative à la prévention des risques biologiques.
T. jud. Lille, réf., 5 mai 2020, n° 20/00399

Le commentaire

Plusieurs ordonnances de référé, rendues en majorité par le Tribunal judiciaire de Lille, ont imposé à des employeurs dont les salariés sont en contact avec le public de renforcer les mesures de prévention et de protection prises dans le contexte épidémique lié au Covid-19, sur le fondement à la fois de l'obligation de sécurité (*C. trav., art. L. 4121-1*) et de la réglementation sur l'exposition aux risques biologiques (*C. trav., art. R. 4421-1 et s.*). L'application de la réglementation relative au risque biologique met à la charge de l'employeur des **obligations spécifiques** portant notamment sur l'évaluation des risques, les mesures de prévention visant à supprimer ou à réduire au minimum les risques d'exposition aux **agents biologiques**, l'information et la formation des travailleurs ainsi que la mise en œuvre d'une surveillance médicale. Ces **obligations** spécifiques viennent **s'ajouter aux obligations générales** de l'employeur en matière de santé et de sécurité à l'égard des travailleurs.

Pour l'heure, la **position du Tribunal judiciaire de Lille** reste **relativement isolée**. Elle n'a en effet été partagée que par le Tribunal judiciaire de Lyon qui a condamné, sur ce fondement, une société de livraison, intervenant sur le site de deux hypermarchés Carrefour pour la préparation et la livraison de commandes, sans que l'application de la réglementation sur le risque biologique n'ait toutefois été contestée (*T. jud. Lyon, réf., 11 mai 2020, n° 20/00593, commenté dans ce dossier*).

CONDAMNATION D'UNE ASSOCIATION D'AIDE À DOMICILE...

Le **premier employeur** qui a été condamné à appliquer la réglementation relative aux risques biologiques dans le contexte du Covid-19 est une **association de services d'aide à domicile** comptant près de 900 salariés et dont les interventions varient de l'aide à la vie quotidienne (courses, entretien du logement...) à l'aide à la personne (toilette, prise des repas...).

Face à la propagation du coronavirus, l'employeur poursuivi **avait pris certaines mesures** de destination de son **personnel intervenant au domicile** des clients: fourniture de gants et de flacons de gel désinfectant rechargeables en agence aux heures d'ouverture, rappel des obligations d'employer les gestes barrières chez les clients ne manifestant pas de signe de contamination, utilisation de masques FFP2 en cas de suspicion, annulation des prestations prévues en cas de contamination avérée d'un client.

Des mesures jugées toutefois **insuffisantes** par l'**inspecteur du travail** alerté de la situation, lequel a saisi le tribunal judiciaire comme le permet le Code du travail (*C. trav., art. L. 4732-1*), afin que soient prises des mesures plus protectrices sur le fondement de l'obligation de sécurité et de la **réglementation sur les risques biologiques**. Le tribunal judiciaire a souscrit à ces deux fon-

dements : « l'activité d'aide à domicile peut conduire à exposer les salariés qui exécutent les prestations au domicile des clients, dont tout le monde ignore s'ils sont contaminés, à des agents biologiques, et actuellement le Covid-19 ».

L'article R. 4421-1 exclut l'application de certaines dispositions sur la prévention des risques biologiques lorsque deux conditions sont réunies : l'activité n'implique pas normalement l'utilisation délibérée d'un agent biologique et l'évaluation des risques ne met pas en évidence de risque spécifique. Si la première condition était remplie, tel n'était pas le cas de la seconde : le **document unique d'évaluation des risques professionnels** de l'association **identifie un risque biologique spécifique** lié à l'intervention à domicile pendant une épidémie ou une pandémie, citant l'exemple du Covid-19, et le classe en risque mortel, relève le tribunal. Il en résulte que l'association « est **obligée de respecter les règles de prévention des risques biologiques** prévues au Code du travail » (*T. jud. Lille, réf., 3 avril 2020, n° 20/00380*).

... PUIS DE COMMERCES ALIMENTAIRES

Le même principe a ensuite été appliqué, par la même juridiction, à un supermarché Carrefour Market. Rappelant que certaines **dispositions spécifiques** au risque biologique ne sont pas **applicables** si l'**activité n'implique pas normalement l'utilisation délibérée d'un agent biologique**, et si l'**évaluation des risques ne met pas en évidence de risque spécifique**, l'ordonnance de référé retient que « l'activité de vente de détail de marchandises dans un établissement auprès de particuliers n'implique pas l'utilisation délibérée d'un agent biologique ». Néanmoins, l'inspecteur du travail avait versé au débat une mise à jour du **DUERP identifiant un risque biologique** spécifique lié aux secteurs « tous postes », activités « Relation clientèle – Vente – Mise en rayon – Réception » lié au risque : « Risque biologique – risque d'épidémie-pandémie », la « situation de danger » étant définie comme étant la suivante : « Contamination virale type Covid-19 ». Il en résultait que l'employeur était **tenu de respecter les règles de prévention des risques biologiques** prévues au Code du travail et qu'il lui appartenait de justifier avoir pris toutes les mesures susceptibles de supprimer ou réduire au minimum les risques résultant de l'exposition aux agents biologiques (*T. jud. Lille, réf., 14 avril 2020, n° 20/00386*).

Le 24 avril 2020, même sentence pour un hypermarché, sur recours de la fédération CGT des personnels du commerce, de la distribution et des services : « L'activité de vente de détail de marchandise dans un hypermarché n'implique pas l'utilisation délibérée d'un agent biologique. Toutefois, le document unique d'évaluation des risques du magasin Carrefour Lomme, mis à jour le 7 avril 2020, identifie un risque biologique lié aux activités de relation clientèle, clientèle, vente, mise en rayon et réception exposant à une situation de danger caractérisée par une contamination virale type covid-19 », de sorte que la société « est obligée de respecter les règles de prévention des risques biologiques prévues au Code du travail » (*T. jud. Lille, réf., 24 avril 2020, n° 20/00395*).

Une dernière décision a été rendue le 5 mai 2020, à l'égard de Carrefour hypermarché France. Là encore, il a été relevé que la société « a elle-même visé un risque spécifique en raison de la pandémie de Covid-19 dans son document unique d'évaluation des risques établi le 23 mars 2020 et que, ce faisant, elle s'est soumise à la

réglementation relative à la prévention des risques biologiques ». Le tribunal explique que ses salariés sont exposés à un risque spécifique au sens de l'article R. 4421-1 dès lors qu'ils sont amenés à travailler chaque jour au contact du public et à manipuler des quantités de produits importantes, touchés par ailleurs par les clients potentiellement affectés (*T. jud. Lille, réf., 5 mai 2020, n° 20/00399*).

LIMITATION AUX DISPOSITIONS GÉNÉRALES RELATIVES AU RISQUE BIOLOGIQUE

La **décision du 5 mai 2020** présente toutefois un intérêt supplémentaire en ce qu'elle **limite l'application de la réglementation spécifique**, s'agissant d'une entreprise ayant une activité de commerce, **aux seules dispositions générales** du Code du travail relatives à la prévention des **risques biologiques**. Ainsi, ne s'appliquent pas les articles R. 4424-9 et R. 4424-10 (qui concernent les laboratoires et les procédés industriels utilisant des agents biologiques pathogènes), l'article R. 4424-11 (qui concerne les établissements et services participant à la prévention et aux soins et dans les établissements pratiquant des soins de conservation), ou encore les articles R. 4424-4 et R. 4424-5 du Code du travail (visant les laboratoires ou le milieu hospitalier).

PEU IMPORTE L'ABSENCE DE RÉVISION DE L'ARRÊTÉ DU 18 JUILLET 1994

La mise en œuvre de l'évaluation des risques biologiques doit être effectuée sur le fondement du classement de l'agent (*C. trav., art. R. 4423-2*). Il en va de même des modalités de mise en œuvre de la surveillance médicale (*C. trav., art. R. 4426-7*). Or, à ce jour, le **Covid-19 ne figure pas** dans la **liste réglementaire des agents biologiques pathogènes** et n'est donc pas classé dans l'un des quatre groupes des agents biologiques définis par l'article R. 4421-3 du Code du travail.

Dans son ordonnance du 5 mai 2020, le **Tribunal judiciaire de Lille** a toutefois dépassé cet obstacle juridique, considérant que « quand bien même cette nouvelle forme de virus n'a pas été intégrée dans [l'arrêté du 18 juillet 1994, Ndlr], elle **peut** à tout le moins **être rattachée** à la **classe 2** comme le sont les autres *coronaviridae*, bien que ce nouveau virus s'apparente, en réalité, en raison de la gravité de la maladie qu'il provoque (au vu de son caractère létal avéré) et en l'état de l'absence de traitement efficace, aux virus de la classe 3 ou 4 tels que le MERS-CoV ou le SRAS-CoV ainsi répertoriés [...] ». Sur la même ligne, le Conseil d'État a également récemment précisé que « le virus SARS-CoV2, alors même qu'il n'a pas à ce jour été ajouté à la liste des agents biologiques pathogènes établie par l'arrêté du 18 juillet 1994 [...] est susceptible d'être ainsi qualifié, au même titre que d'autres coronavirus mentionnés sur cette liste » (*CE, 18 mai 2020, n° 440358*). De même, suite à la première ordonnance rendue par le Tribunal judiciaire de Lille, le ministère du Travail a actualisé ses recommandations à destination des employeurs et précisé que le Covid-19 doit être considéré comme relevant du groupe 2 (*v. l'actualité n° 18049 du 24 avril 2020*).

L'**arrêté** devrait être **prochainement actualisé** suite à la mise à jour de la directive sur les agents biologiques, qui intègre le SARS-CoV-2 dans le groupe 3 (*Dir. UE n° 2020-739 du 3 juin 2020, JOUE 4 juin*).

EN PRATIQUE

Faut-il, dès lors, généraliser à toutes les entreprises l'application de la réglementation sur la prévention du risque biologique dans le contexte épidémique actuel? Selon les avocats Corinne Potier et Olivier Mambré (Cabinet Flichy Grangé Avocats), « dans l'attente d'une clarification de la part du ministère du Travail et de jurisprudences nouvelles sur le sujet, dès lors qu'il existe un risque spécifique lié au Covid-19 mis en évidence dans le document unique d'évaluation des risques, la prudence oblige à **recommander aux employeurs** – *a minima* pour les activités visées par le ministère du Travail sur son site Internet – d'appliquer la **réglementation spécifique** liée aux risques biologiques. Cette recommandation semble devoir également s'imposer pour les établissements recevant du public, compte tenu d'un risque de contamination au Covid-19 majoré » (*v. l'actualité n° 18058 du 11 mai 2020*).

Selon le ministère du Travail, « il découle de l'article R. 4421-1 du Code du travail que peuvent être considérés comme exposés au risque biologique :

– les **professionnels systématiquement exposés au risque de contamination** du virus du fait de la nature de leur activité habituelle (par exemple, les professionnels de santé et de secours) ;

– mais également les **travailleurs** dont les **fonctions les exposent à un risque spécifique** quand bien même l'activité de leur entreprise n'impliquerait pas normalement l'utilisation délibérée d'un agent biologique. Cette situation peut notamment concerner les travailleurs des secteurs des soins, de l'aide à domicile ou des services à la personne, dès lors que leurs tâches impliquent des contacts de moins de un mètre avec des personnes potentiellement contaminées (par exemple, toilette, habillage, nourriture). »



CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
www.liaisons-sociales.fr

LES TRIBUNAUX DU HAVRE ET D'AIX-EN-PROVENCE ÉCARTENT LA RÉGLEMENTATION SUR LES RISQUES BIOLOGIQUES

• Dans le contentieux « Renault Sandouville », le TJ du Havre a au contraire écarté l'application des règles du Code du travail relatives au risque biologique : « Au sens du Code du travail, les professionnels s'exposant à un risque biologique sont les professionnels systématiquement exposés au risque de contamination du virus du Covid-19 du fait de la nature de leurs activités habituelles c'est-à-dire ceux qui s'exposent à un contact prolongé de personnes potentiellement atteintes du virus du Covid-19. Il s'agit des professionnels de santé et de secours ou encore les travailleurs des secteurs de soins, de l'aide à domicile ou des services à la personne. Le travail des salariés de l'usine Renault Sandouville consiste en la fabrication de la carrosserie et le montage du véhicule Renault Trafic, ils ne sont donc pas en contact prolongé avec des personnes potentiellement atteintes du virus du Covid-19. En conséquence, ils ne peuvent donc pas être considérés comme des travailleurs exposés à des risques biologiques » (*T. jud. Le Havre, réf., 7 mai 2020, n° 20/00143*).

• Même verdict du TJ d'Aix-en-Provence, à l'égard d'une boulangerie : « S'il n'est pas contestable que le virus Covid-19 est un agent biologique pathogène, l'activité de boulangerie, même si l'on tient compte du fait qu'elle reçoit de la clientèle de manière répétée, ne compte pas parmi les activités pouvant conduire à exposer les travailleurs à de tels agents. Sur ce point, il convient de considérer la récente position du ministère du Travail, publiée le 20 avril 2020, qui classe comme étant exposés au risque biologique les professionnels systématiquement exposés au risque de contamination du virus du fait de la nature de leur activité habituelle (professionnels de santé et de secours) et les travailleurs dont les tâches impliquent des contacts de moins d'un mètre avec les personnels contaminés. Cette interprétation, même si elle ne s'impose pas au tribunal, doit être considérée comme conforme à la réglementation de l'article R. 4421-1 du Code du travail, dont la finalité n'est pas de s'appliquer à l'ensemble des commerces et activités professionnelles recevant du public en période de pandémie » (*T. jud. Aix-en-Provence, réf., 30 avril 2020, n° 20/00365*).

Covid-19: la liberté de circulation des délégués syndicaux doit être préservée

La solution

Concernant l'exercice du mandat de délégué syndical et en particulier de délégué syndical en charge du syndicat CGT, que M... est seul à occuper, la restriction d'accès et de circulation sur le site de Saint-Nazaire qui lui est opposée et, partant, l'absence de possibilité de communication avec les salariés présents sur le site, est disproportionnée au but recherché et légitime de protection sanitaire de l'ensemble des salariés et constitue un trouble manifestement illicite.
T. jud. Saint-Nazaire, réf., 27 avril 2020, n° 20/00071

Le commentaire

Le Code du travail prévoit que pour l'exercice de leurs fonctions, les **DS** (délégués syndicaux) peuvent « tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, **circuler librement** dans

l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de **gêne importante** à l'accomplissement

du travail des salariés» (*C. trav., art. L. 2143-20*). Les **précautions sanitaires** prises par les **employeurs** pour permettre la poursuite d'activité dans des conditions de sécurité optimales ne doivent **pas entraver**, de **manière disproportionnée**, cette **liberté** d'ordre public. En témoigne une décision rendue le 27 avril par le Tribunal judiciaire de Saint-Nazaire, ordonnant à une entreprise, sous astreinte de 1 000 € par jour de retard, de délivrer à un DS placé en télétravail une autorisation de circuler dans l'établissement, au sein duquel une activité de production restreinte avait été maintenue. Ceci sur le fondement de la liberté de circulation des représentants syndicaux en entreprise, laquelle doit être conciliée de manière équilibrée avec les impératifs de sécurité sanitaire.

AUTORISATION D'ACCÈS LIMITÉE À CERTAINS MEMBRES DU CSE

À l'annonce du **confinement** national, les **établissements** d'une filiale d'Airbus ont été **fermés, puis rouverts partiellement** le 23 mars sur la base d'un protocole d'ouverture de site restreint et encadré pour l'intégralité du personnel (incluant les représentants du personnel), consistant en :

- un déploiement du télétravail lorsque le poste de travail le permet ;
- le maintien d'une activité de production restreinte et strictement encadrée sur site, au sein d'un protocole sanitaire renforcé avec restriction de déplacement et distanciation sociale ;
- la mise en arrêt des autres personnels.

La société a fourni des **autorisations de déplacement** au sein du site aux **secrétaires et secrétaires adjoints du comité social et économique**, au secrétaire de la CSST (commission sécurité et santé au travail) ainsi qu'à tous les membres volontaires de cette commission. En revanche, elle a **refusé** de **fournir** une telle autorisation de circulation aux **autres représentants**, notamment **syndicaux** qui sont en **télétravail** ou placés en **arrêt d'activité**.

Un délégué syndical placé en télétravail s'est ainsi vu refuser l'accès au site, même en respectant les gestes et consignes sanitaires. Estimant être ainsi dans l'impossibilité d'exercer ses missions syndicales, il a saisi le Tribunal judiciaire de Saint-Nazaire. À l'appui de sa demande, il invoque une violation de la liberté syndicale et de la liberté de circulation dans l'entreprise. La fédération des travailleurs de la métallurgie CGT s'est jointe à l'instance, soulevant la question de principe de la liberté de circulation des représentants syndicaux dans l'entreprise dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire lié à l'épidémie de Covid-19.

RESTRICTION DE CIRCULATION DISPROPORTIONNÉE

Pour le tribunal judiciaire, la limitation « de la **liberté** de circulation de certains représentants syndicaux doit nécessairement **s'apprécier** dans le cadre de l'**ordre juridique exceptionnel et provisoire** résultant de l'**état d'urgence** sanitaire, qui limite de façon générale la liberté de circulation et en tenant compte du caractère proportionné ou non de la restriction de cette liberté fondamentale par rapport au but de protection sanitaire des salariés ». Un juste équilibre doit donc être trouvé entre liberté de circulation et objectif de protection sanitaire. Or tel n'était pas le cas en l'espèce.

D'un point de vue juridique, **aucune disposition spécifique** ne figure dans l'ordonnance n° 2020-389 du 1^{er} avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux institutions représentatives du personnel, relativement à la **liberté** de **circulation** des **représentants du personnel**, relève en premier lieu le tribunal. Par ailleurs, le mandat de délégué syndical implique, pour représenter son syndicat auprès de l'employeur, de formuler des propositions, des revendications et des réclamations « se fondant sur une communication régulière avec les salariés ». Par conséquent, « la communication personnelle lors de visites sur site » est un mode d'exercice du mandat de DS. Relevant que le demandeur était le seul DS en charge du syndicat CGT au sein de l'entreprise et que toute possibilité de communication avec les salariés présents sur le site était ainsi rendue impossible (la communication par message électronique des organisations syndicales à l'ensemble du personnel étant par ailleurs prohibée par l'accord de groupe Airbus relatif à la refondation du dialogue social au sein d'Airbus en France), le tribunal conclut que la **restriction** d'accès et de circulation sur le site et, partant l'absence de possibilité de communication avec les salariés présents sur le site, « est **disproportionnée** au but recherché et légitime de protection sanitaire de l'ensemble des salariés et constitue un trouble manifestement illicite ». La demande du DS de délivrance d'une autorisation d'accéder au site (sous astreinte de 1 000 € par jour retard) a donc été accueillie. Elle devra « être exercée dans un respect strict des conditions sanitaires imposées à tous les salariés et selon des modalités validées par la médecine du travail », avertit l'ordonnance, ceci « afin de rendre compatible l'exercice de cette liberté de circulation avec la garantie, due par l'employeur à tous les personnels présents sur le site de Saint-Nazaire, de conditions garantissant leur sécurité sanitaire ».

 **CONSULTER LE DOCUMENT SUR :**
www.liaisons-sociales.fr

Action en justice des syndicats

Un syndicat peut-il obtenir l'annulation d'une réunion du CSE portant sur les modalités de la reprise d'activité ?

La jurisprudence a précisé que les syndicats professionnels sont recevables à demander, sur le fondement de l'article L. 2132-3 du Code du travail, l'exécution d'une convention ou d'un accord collectif de travail, même non étendu, qu'ils soient ou non signataires, son inapplication causant nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de la profession. En l'espèce, le syndicat CGT exerce une action en justice et sollicite l'annulation de la réunion du CSE d'établissement du 23 avril 2020 compte tenu du non-respect par l'employeur de la procédure de consultation du CSE d'établissement prévue par l'accord collectif du Groupe Renault en date du 17 juillet 2018. Cette question de l'inexécution de l'accord collectif porte un préjudice à l'intérêt de la profession, de sorte que le syndicat CGT des travailleurs de Renault Sandouville a un intérêt à agir et est recevable en son action.

T. jud. Le Havre, réf., 7 mai 2020, n° 20/00143

Dans l'affaire Renault Sandouville, le Tribunal judiciaire du Havre a jugé recevable le recours du syndicat CGT contestant notamment la qualité de la procédure d'information-consultation du CSE d'établissement sur les modalités d'organisation de la reprise du travail après le début du confinement (*C. trav.*, art. L. 2312-8). Compte tenu des irrégularités constatées (**défaut de saisine préalable de la CSSCT, convocation non reçue par l'ensemble des élus, non-respect du délai de transmission de l'ordre du jour, insuffisance des informations délivrées**), le **tribunal judiciaire a annulé la réunion du CSE** et suspendu le processus de reprise d'activité.

Cette **position** est-elle **conforme à la jurisprudence de la Cour de cassation** ? **Rien n'est moins sûr**. Il a en effet déjà été jugé que « si, aux termes de l'article L. 2132-3 du Code du travail, les syndicats professionnels peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent, notamment en cas de défaut de réunion, d'information ou de consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles sont légalement obligatoires, ils n'ont pas qualité à agir en lieu et place de ces institutions pour tirer argument d'un défaut de consultation qu'elles n'invoquent pas » ou pour obtenir la communication d'éléments d'information qui auraient dû leur être remis. L'action des **organisations syndicales ne peut que s'associer à l'action menée par une des institutions représentatives du personnel concernées mais ne peut se substituer à elles** » (*Cass. soc.*, 14 décembre 2015, n° 14-17.152 D; *Cass. soc.*, 16 décembre 2014, n° 13-22.308 PB; *Cass. soc.*, 11 septembre 2012, n° 11-22.014). Or, dans l'affaire Renault Sandouville, le CSE lui-même n'était pas partie à l'action, **seuls dix élus ayant agi à titre individuel**.

Pour autant, le **tribunal judiciaire a contourné cet obstacle en invoquant une autre jurisprudence** de la Cour de cassation, selon laquelle « les syndicats professionnels sont recevables à demander, sur le fondement de l'article L. 2132-3 du Code du travail, l'exécution d'une convention ou d'un accord collectif de travail, même non étendu, qu'ils soient ou non signataires, son inapplica-

tion causant nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de la profession » (*Cass. soc.*, 11 juin 2013, n° 12-12.818 PB). Relevant que le syndicat sollicitait l'annulation de la réunion du CSE sur le fondement du non-respect de la procédure de consultation prévue par l'accord collectif du Groupe Renault du 17 juillet 2018, le Tribunal judiciaire du Havre en a déduit que **l'inexécution de cet accord collectif portait un préjudice à l'intérêt de la profession**, de sorte que l'action du syndicat était recevable.

Actualisation du document unique

La mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels impose de consulter le CSE

La consultation préalable des instances représentatives du personnel, et notamment du CSE, bien que n'étant pas imposée par les textes, s'avère indispensable afin que l'employeur établisse de manière efficace le DUERP et ses mises à jour, compte tenu des **compétences particulières du CSE en terme de santé et de sécurité des salariés**.

T. jud. Lille, réf., 24 avril 2020, n° 20/00395

Si **aucune disposition légale ne prévoit** à proprement parler la **consultation préalable des instances représentatives du personnel avant** la rédaction ou mise à jour du **document unique** de prévention des risques professionnels, les **juridictions** se fondent sur la circulaire DRT n° 2002-6 du 18 avril 2002 pour **l'imposer** dans le contexte de crise sanitaire actuel.

C'est le cas du Tribunal judiciaire de Lille, mais aussi notamment de la Cour d'appel de Versailles dans l'affaire Amazon. La circulaire du 18 avril 2002 relative au document unique précise en effet que « l'approche de la **prévention de la santé et de la sécurité** au travail doit être menée **en liaison** avec les **instances représentatives du personnel**, de façon à favoriser le dialogue social, en constituant un facteur permanent de progrès au sein de l'entreprise ».

Le Tribunal judiciaire de Lille **se fonde** également sur les **recommandations publiées par le ministère du Travail** sur son site Internet, à destination des travailleurs : « il est ainsi notamment rappelé que l'**évaluation du risque** professionnel doit être renouvelée en fonction de l'épidémie pour réduire au maximum les risques de contagion sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail par des mesures telles que des actions de prévention, des actions d'information et de formation ainsi que la mise en place de moyens adaptés, et que cette démarche est **conduite selon une procédure** faisant intervenir les **instances représentatives du personnel** ainsi que le service de santé au travail », indique l'ordonnance de référé. De manière plus explicite encore, le **questions-réponses** du ministère indique que le **CSE « devra ainsi être associé à la démarche d'actualisation des risques et consulté sur la mise à jour du document unique d'évaluation des risques »**.

Malgré l'absence de disposition spécifique dans le Code du travail, il est ainsi préférable de procéder à une consultation en bonne et due forme pour éviter un contentieux.