

**NOTE SYNTHETIQUE n° 1 SUR
LES IMPACTS COVID-19 EN DROIT SOCIAL**

OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS POST-CONFINEMENT

Chères Mesdames, Chers Messieurs,

Vous trouverez ci-dessous une fiche synthétique sur les droits et les obligations des employeurs dans le cadre de la reprise de l'activité post-confinement.

Les obligations générales de l'employeur sont notamment :

- D'assurer la sécurité et la santé de son personnel (*L. 4121-1 du Code du travail*) ;
- D'évaluer les risques dans le Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER) qui doit être actualisé pour tenir compte des changements de circonstances ou risques nouveaux (*L. 4121-2 du Code du travail*) ;
- D'informer et de former les travailleurs sur les risques sanitaires notamment (*L. 4141-1 du Code du travail*) ;

Comment respecter ces obligations lors de la reprise de l'activité post-confinement ?

1/ En pratique, quelles mesures l'employeur doit mettre en œuvre après le déconfinement pour reprendre l'activité ?

- **Télétravail** présenté comme un impératif pendant le confinement et vivement recommandé pendant au moins 3 semaines à compter du 11 mai 2020.

Le salarié protégé ou non ne peut s'y opposer dès lors que l'employeur lui met à disposition le matériel nécessaire.

➤ **Si le télétravail n'est pas possible :**

- Fournitures d'équipement EPI aux normes et en quantité suffisante ;
- Application des gestes barrières adaptés au secteur pour le personnel et l'éventuelle clientèle : affichage de notice, marquage au sol, etc... ;
- Aménagement du poste de travail ;
- Mesures conformes aux recommandations des pouvoirs publics et notamment aux protocoles de déconfinement établis par le Gouvernement ;

Cf. « fiches conseils métiers » sur le site du ministère du travail pour aider les employeurs dans la mise en œuvre des mesures de protection contre le COVID-19 sur les lieux de travail et pour assurer la continuité de l'activité économique.

Notamment 4 décisions rendues au cours du confinement permettent de tirer des enseignements essentiels sur l'ensemble des mesures pour les entreprises qui maintiennent leur activité pendant l'état d'urgence sanitaire ainsi que pour toutes celles qui préparent la reprise de leur activité après le 11 mai 2020 :

Il résulte des 4 décisions suivantes :

- CA Versailles n° 20/01993 du 24/04/2020 décision AMAZON
- Ord. référé TJ PARIS n° 20/52223 du 9/04/2020 décision LA POSTE
- Ord. référé TJ Lille n° 20/00380 du 3/04/2020 décision ADAR
- Ord. référé TJ Lille n° 20/00386 du 14/04/2020 décision CARREFOUR MARKET

Que l'employeur **doit** notamment :

- Prendre des **mesures de prévention précises, adaptées et actualisées** au jour le jour dans un plan d'ensemble ;
- **Mettre à jour le DUER** de façon précise au regard du COVID-19 et dans des conditions strictes.

2/ Identification et actualisation des risques : l'employeur doit obligatoirement mettre à jour le DUER au regard du COVID-19.

63, rue La Boétie - 75008 Paris

Tél. 01 53 34 98 58 – Fax. 01 53 34 98 68 – Palais D 1933 – E Mail : avocats@cabassocies.com

- **Quoi ?** le DUER doit comporter une mise à jour sur :
 - L'évaluation des risques au regard des risques du COVID-19 / pandémie
 - Les conséquences des risques psychosociaux pour les salariés
 - Mesures prises dans un plan d'ensemble
 - La formation et les informations des salariés

- **Comment ?** il devra **faire participer le CSE**, s'il existe, par une consultation préalable.
 - CA Versailles n° 20/01993 du 24/04/2020 décision AMAZON
 - Ord. référé TJ PARIS n° 20/52223 du 9/04/2020 décision LA POSTE

- **Et après ?**
 - L'employeur **devra** communiquer le DUER aux salariés et au CSE
 - L'employeur **devra** vérifier le respect par les salariés des mesures mises en place

3/ Sanctions pour l'employeur en cas de non-respect des obligations à sa charge :

- Risque d'un droit de retrait des salariés ;

- Action en justice en référé par le CSE et l'inspection du travail, pour obtenir, sous astreinte :
 - Toutes les mesures de protection ;
 - La fermeture temporaire ou la réduction partielle de l'activité aux activités essentielles (Cf. Décision AMAZON) ;

- Action en justice individuelle du salarié pour obtenir des dommages et intérêts pour préjudice subi voire la résiliation judiciaire du contrat de travail pour dégradation de l'état de santé du salarié par exemple ;

- Problématiques sur la faute inexcusable de l'employeur ;

- Problématiques sur la prise en charge de maladie professionnelle ;

- Actions pénales possibles pour mise en danger par exemple.

* *

*

Le Cabinet CAB ASSOCIES est évidemment à votre disposition pour vous aider :

- De manière immédiate, afin d'établir et/ou d'actualiser votre DUER ;
- Dans l'ensemble des problématiques susvisées ;
- A vous représenter dans le cadre de contentieux vous opposant à votre salarié ;

Cette newsletter a été élaborée par le Département Social de CAB ASSOCIES.

CONFIDENTIEL - MEMBRES ASSOCIATION REACTION19

63, rue La Boétie - 75008 Paris

Tél. 01 53 34 98 58 – Fax. 01 53 34 98 68 – Palais D 1933 – E Mail : avocats@cabassocies.com

SELAS au Capital de 5.000 € - RCS PARIS n° 824390223 - Numéro Intercommunautaire : FR 2539452215500065