



ORGANISER LA REPRISE D'ACTIVITE DES OGEC

JEUDI 7 MAI 2020

Avant l'ouverture de l'établissement



Former les personnes chargées du ménage



Ménage de l'école, voir désinfection si accueil des enfants de personnel soignant



Point juridique sur la situation de chaque salarié OGEC au sujet de la reprise : présent, absent, justificatifs, emplois du temps



Contactez Udogec, DDEC sur les questions ou problèmes rencontrés

Rappels Juridiques



L'obligation d'hygiène et de sécurité de l'employeur



Les Risques



L'obligation d'hygiène et de sécurité du salarié



Les instruments et documents utiles aux employeurs pour répondre à ces obligations



Rôle des représentants du personnel

L'obligation d'hygiène et de sécurité de l'employeur

- ▶ L'employeur est tenu, à l'égard de chaque salarié, d'une **obligation de sécurité** qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer sa sécurité et protéger sa santé physique et mentale.(Article L4121-1)
- ▶ Il doit donc prendre, entre autres dispositions, des **mesures de prévention suffisantes** dès lors qu'un risque professionnel est identifié.(Article L4121-2)

Les risques

- ▶ Engagement de la responsabilité de l'employeur (civile et pénale)
- ▶ L'accident du travail/ maladie professionnelle
- ▶ L'exercice du droit d'alerte et de retrait du salarié
- ▶ Prise d'acte du salarié

La responsabilité civile et pénale de l'employeur

- ▶ Il n'incombe pas à l'employeur de garantir l'absence de toute exposition des salariés à des risques mais de les éviter le plus possible et s'ils ne peuvent être évités, de les évaluer régulièrement en fonction notamment des recommandations du gouvernement, afin de prendre ensuite toutes les mesures utiles pour protéger les travailleurs exposés.
- ▶ C'est **une obligation de moyen renforcée** et **non une obligation de résultat**.

Position du Ministère (au 20 Avril 2020)

- ▶ Dans le cadre du COVID-19, les mesures nécessaires sont celles préconisées par le Gouvernement, en particulier les mesures prises pour respecter les gestes barrières et les règles de distanciation. Ainsi, il n'incombe pas à l'employeur de garantir l'absence de toute exposition des salariés à des risques mais de les éviter le plus possible et s'ils ne peuvent être évités, de les évaluer régulièrement en fonction notamment des recommandations du gouvernement, afin de prendre ensuite toutes les mesures utiles pour protéger les travailleurs exposés. C'est au regard de ce cadre que doivent être définies les obligations respectives des employeurs en matière d'hygiène et de sécurité mais aussi des salariés.
- ▶ -> **Risque très faible si les mesures de préventions adaptées ont été prises et appliquées**
- ▶ -> **Responsabilité analogue aux sorties scolaires.**

Accident du travail et maladie professionnelle

- ▶ **L'accident du travail** : En ce qui concerne les accidents du travail, l'établissement de l'origine et de la date de la contamination par le COVID-19 sont très difficiles à circonscrire.

Dans cette mesure, la qualification d'AT ne devrait pouvoir être établie.

Dans le cas où la déclaration s'impose, il appartient à l'employeur d'émettre des réserves

- ▶ La **maladie professionnelle** : En revanche, une prise en charge d'une victime du COVID-19, personnel soignant ou non, au titre des maladies professionnelles semble envisageable. Il faudra prouver que le travail habituel du salarié est la cause directe et essentielle de la pathologie. La déclaration doit être faite par le salarié et non par l'employeur. Nous restons pour l'instant dans l'attente de décisions institutionnelles pour la création du tableau de maladie professionnelle relatif au COVID 19.

L'exercice du droit d'alerte et de retrait par le salarié

- ▶ Le droit d'alerte et de retrait ne peut s'appliquer que dans le cadre **d'un danger grave et imminent** (L. 4131-1 à L. 4131-4 du Code du travail).
 - Le caractère de gravité peut être retenu pour la contamination par le virus;
 - Le caractère d'imminence est plus délicat à mettre en évidence.

Dans le contexte actuel, dans la mesure où l'employeur a effectivement:

- Mis en œuvre les dispositions prévues par le Code du travail;
- Mis en œuvre les recommandations nationales visant à protéger la santé et assurer la sécurité de son personnel;
- Informé et préparé son personnel (notamment dans le cadre des IRP).

=> **Alors l'exercice du droit de retrait ne saurait être fondé**

Prise d'acte du salarié

- Un salarié, victime du non-respect par l'employeur de son obligation de sécurité (ex. : aucunes mesures de protection mises en oeuvre), peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail.
- S'il est avéré qu'un tel manquement empêchait la poursuite du contrat de travail, cette prise d'acte a les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse

L'obligation d'hygiène et de sécurité du salarié

- ▶ Chaque salarié doit non seulement prendre soin de sa sécurité et de sa santé mais aussi de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail (L 4122-1 du c. trav.).
- ▶ L'obligation de sécurité vis-à-vis des autres salariés se traduit notamment par l'obligation de ne pas mettre en danger, dans l'enceinte de l'entreprise, d'autres membres du personnel. Le salarié qui ne respecte pas cette obligation peut être sanctionné.

Cf non-respect des consignes de sécurité, non respect d'une obligation légale etc..

- ▶ L'obligation de sécurité du salarié n'exonère pas l'employeur de sa propre responsabilité.

Les instruments et documents utiles aux employeurs pour répondre à ces obligations

01

Document
unique
d'évaluation des
risques

02

Règlement
intérieur et note
de service

03

Remise des
matériels de
protection
,information et
formation des
salariés

Le Document Unique d'Evaluation des Risques



- ▶ Dans le contexte du Covid, cette évaluation doit être renouvelée en raison de l'épidémie pour réduire au maximum les risques de contagion sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail.
- ▶ Il s'agit également d'anticiper les risques liés à l'épidémie et de traiter les risques nouveaux générés par le fonctionnement dégradé de l'entreprise (aménagement des locaux, réorganisation du travail, affectation sur un nouveau poste de travail, télétravail...).
- ▶ Cette évaluation doit être transcrite dans le document unique des risques, le but est de réduire au maximum les risques de contagion sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail"
- ▶ L'employeur doit donc actualiser son DUER, et y faire figurer :
 - ▶ le risque de contamination au coronavirus ; o les situations à risque identifiées dans son entreprise ;
 - ▶ les unités de travail et la proportion de salariés concernées ;
 - ▶ pour chacune d'entre elles, les mesures de prévention mises en œuvre
- ▶ Il faut actualiser le DUER avec l'aide du CSE(représentants du personnel)

Actualisation du règlement intérieur

- ▶ Compte tenu de l'impact de l'épidémie de Coronavirus sur les règles applicables en matière d'hygiène et de santé, l'actualisation du règlement intérieur est nécessaire
- ▶ Les mesures de prévention doivent y être intégrées ou annexées

Note de service

- ▶ L'employeur peut fixer dans une note de service, en s'appuyant sur les mesures de prévention retenues par le document unique d'évaluation des risques, les obligations en matière d'hygiène et de sécurité qui doivent être respectées par les salariés en tout lieu dans l'établissement: o gestes barrières; o Règles de distanciation sociale; o
 - ▶ Mesures d'hygiène: lavage des mains, etc...
 - ▶ Mesures d'hygiène et de sécurité spécifiques au secteur d'activité, aux métiers exercés dans l'entreprise;
 - ▶ Limitation, voire interdiction des réunions en présentiel;
 - ▶ Limitation du nombre des participants aux réunions en présentiel;

L'objectif de cette note est d'instaurer des obligations temporaires dans le but de faire face à la pandémie de Covid-19 en cours.

Note de service

- ▶ **Procédure:** Notre conseil est que cette note de service relève de la procédure applicable au règlement intérieur impliquant : d'une part, la consultation préalable du CSE et, d'autre part, la transmission du document à l'inspecteur du travail
- ▶ Intérêt de la note de service suivant le régime du règlement intérieur:
 - ▶ Cela permettra que les mesures de la note de service soient opposables aux salariés:
 - ▶ Prévoir expressément que tout manquement aux prescriptions instituées par la note de service est passible d'une sanction disciplinaire
- ▶ Formaliser les mesures prises par l'employeur et les obligations qui en découlent pour le salarié, et ainsi de renforcer la protection de l'entreprise contre le risque de mise en cause de sa responsabilité pour manquement à son obligation de sécurité.

Rôle des représentants du personnel

- ▶ Le dialogue dans l'entreprise revêt une **importance essentielle** en situation de crise.
- ▶ Les représentants du personnel, en particulier les représentants de proximité et le CSE, sont bien placés pour **aider à identifier les situations à risque** au quotidien et la faisabilité réelle des actions que l'employeur envisage de mettre en œuvre.
- ▶ Ils peuvent **anticiper** les questions pratiques puis participer à la diffusion de l'information auprès de leurs collègues.
- ▶ Les réunions doivent de préférence être tenues **en visioconférence**

Modèle d'attestation de remise des protections

«Je soussigné(e) Monsieur, Madame ... salarié(e) des Etablissements, atteste avoir été informé(e) des règles d'hygiène et sécurité à respecter dans le cadre de l'exercice de mes fonctions dans l'entreprise dans le cadre de l'épidémie de covid, et de la nécessité de porteret d'utiliser(gel hydro alcoolique, savon, etc.);

A ce titre, je reconnais avoir reçu les équipements de protection individuelle à savoir(masques, visières, gants....), et les informations relatives aux mesures de prévention à mettre en œuvre pour éviter l'exposition aux risques justifiant leur port et leur utilisation. Ces équipements de protection individuelle m'ont été fournis gratuitement par l'entreprise, et j'ai été informé(e) de leur port obligatoire et des éventuelles sanctions qui pourraient être prises en cas de non port et de mauvais entretien.

Fait à le ...

Signature du salarié(e)

Cachet de l' Etablissement Précédé(e) de la mention «lu et approuvé(e)»