

et les dix associations régionales qui en sont membres



Actu juridique

Nous reviendrons dans cette actu sur deux points :

- Le premier portera sur les modalités de reprise d'activité (I)
- Le second traitera de la transition des arrêts pour garde d'enfant(s) /personne(s) vulnérable(s) / personnes cohabitant avec des personnes vulnérables vers l'activité partielle (II)

I) Les points essentiels de la reprise d'activité à l'heure du déconfinement

Le déconfinement de la population entamé le 11 mai implique un retour partiel et progressif de l'activité économique en France. S'il ne faut pas voir cette date comme impérative pour la reprise d'activité, il semble aujourd'hui nécessaire pour les structures d'enclencher le processus de reprise. Dans cet objectif, le ministère du travail a publié [un protocole national de déconfinement](#) contenant des mesures pour assurer la sécurité des salariés. Selon ce document, la démarche de reprise d'activité doit être régie par la logique suivante : « Éviter les risques d'expositions au virus ; Évaluer les risques qui ne peuvent être évités ; Privilégier les mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle. »

S'il semble essentiel d'établir le risque professionnel que constitue le Covid-19 (1), le protocole national permet de revenir sur des éléments clés de la reprise d'activité (2) et de développer des points importants (3 et 4):

- Le risque professionnel que constitue le COVID-19 (1) ;
- La mise à jour du document unique d'évaluation des risques, détermination des mesures de distanciation physique et des mesures de prévention individuelles (2) ;
- La détermination du protocole de prise en charge des personnes infectées ou susceptibles d'être infectées (3) ;
- Et les modalités de communication avec ses salariés en vue d'intégrer les mesures de prévention (4).

NB : Cette actu juridique retrace la démarche générale à mettre en place dans vos structures. Il est essentiel de procéder à l'analyse concrète de vos conditions de travail et de vous référer [aux fiches métiers diffusées par le gouvernement](#), à vos services de santé au travail ainsi qu'à collaborer avec vos instances représentatives du personnel pour établir un plan de reprise adapté à votre structure.

1. La qualification du COVID-19

Même si nous sommes encore en attente de son classement réglementaire, il est indéniable que le Covid-19 est un virus constituant un risque biologique. Le Code du travail, en ses articles [R.4421-1 et suivants](#), cadre la prévention des risques biologiques. Si ces règles s'appliquent en temps normal à des secteurs spécifiques, comme celui de la santé, la crise sanitaire pourrait impliquer une généralisation de ces règles à d'autres secteurs. C'est en tout cas ce que suppose la décision par ordonnance de référé du tribunal judiciaire de Lille rendue le 3 avril 2020 en reconnaissant que les mesures réglementaires de protection contre les risques biologiques précitée devaient s'appliquer à une association d'aide à domicile.

Focus :

Suite à la demande de l'inspection du travail d'appliquer la réglementation du Code du travail lié aux risques biologiques, [l'ordonnance de référé du tribunal judiciaire de Lille du 3 avril 2020](#) précise 13 mesures regroupées ci-dessous en 6 tirets que devra mettre en place, sous astreinte, l'Association d'aide à domicile ADAR :

- Prévoir par écrit les critères de maintien ou d'aménagement de ses prestations. Les interventions maintenues et le motif de leur maintien devront être listés, et une procédure de prise de contact avec le client ou sa famille devra être mise en place avant chaque intervention afin de s'enquérir de la présence de symptômes ;
- Les clients présentant un symptôme, même une toux légère, devront porter un masque durant l'intervention ;
- Les modes opératoires devront être revus pour s'adapter aux conditions de l'épidémie ;
- L'employeur doit fournir les équipements adéquats aux salariés pour chaque situation : lorsque le client peut être porteur sans le savoir, lorsqu'il présente des symptômes et lorsqu'il est diagnostiqué positif ;
- L'employeur devra mettre en place une procédure de traitement des déchets et fournir des explications détaillées aux salariés sur l'utilisation des équipements de protection et l'obligation de signaler tout incident ;
- La médecine du travail devra être associée à cette mise en conformité en tenant à jour un dossier médical spécial.

D'autres ordonnances du tribunal judiciaire de Lille, du 5 mai 2020 (T. jud. Lille, réf., 5 mai 2020, n°20/0399) et du 24 avril 2020 (T. jud, Lille, réf., 24 avril 2020, n°20/00395) sont également venues affirmer que les dispositions du Code du travail relatives à la prévention des risques biologiques trouvaient à s'appliquer (avec quelques nuances). Globalement, dans ces décisions, l'identification dans le document unique d'évaluation des risques (DUER) du Covid-19 comme un risque spécifique a impliqué l'application de la réglementation liée aux risques biologiques

En revanche, dans les décisions du Tribunal Judiciaire de Paris du 9 avril 2020 (concernant La Poste) et [de la Cour d'appel de Versailles le 24 avril 2020 \(concernant Amazone\)](#), il n'a été fait aucune mention de l'application de la réglementation liée aux risques biologiques.

Pour sa part le ministère du travail est venu préciser sur son site : « au titre de l'arrêté du 18 juillet 1994 fixant la liste des agents biologiques pathogènes, le Covid-19 doit être considéré comme un agent biologique pathogène de groupe II (...). Il découle de l'article [R.4421-1 et suivants](#) 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 (ex : 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 d'un mètre avec des personnes potentiellement contaminées (ex : toilette, habillage, nourriture) ».

Ces éléments laissent entendre que le ministère ne souhaite pas une généralisation des règles liées aux risques biologiques à toutes les activités mais uniquement à celles impliquant une exposition importante.

Dans l'attente des précisions ministérielles et jurisprudentielles, il convient, dès lors qu'un risque spécifique lié au COVID-19 est identifié dans le DUER, de prendre en considération la réglementation liée aux risques biologiques.

2. Evaluer les risques et protéger

→ La mise à jour du document unique d'évaluation des risques (DUER)

L'actualisation du DUER prévue par l'article [R.4121-2 du Code du travail](#) est une étape essentielle pour assurer la mise en place « des mesures de prévention et de protection adéquates dont, par exemple, la mise en sécurité des installations en mode dégradé » ([recommandations du gouvernement](#)). Cette étape préalable à toutes les autres vise à évaluer les risques liés au COVID-19 que l'employeur ne serait pas en mesure d'éviter. De cette évaluation découlent les mesures de prévention à mettre en place.

Pour mettre à jour le DUER, il convient :

- D'associer le CSE et le Service de santé au travail ;

Afin d'adapter l'évaluation aux réalités du travail, il est nécessaire d'associer les instances représentatives du personnel à la démarche. En plus, il convient de consulter les services de santé au travail afin de bénéficier de leur expertise.

Focus :

L'ordonnance de référé ADAR préalablement citée, celles du Tribunal Judiciaire de Paris du 9 avril 2020 (concernant La Poste) et [de la Cour d'appel de Versailles le 24 avril 2020 \(concernant Amazon\)](#) insistent sur la nécessité de mettre à jour le DUER et particulièrement sur la nécessité d'associer les représentants du personnel et les services de santé au travail dans la démarche d'évaluation.

- De procéder à la démarche d'évaluation des risques en déterminant :
 - o La dangerosité du virus ;
 - o Les situations pouvant impliquer une exposition des salariés ;
 - o Enfin, dans quelles mesures ils peuvent être maîtrisés.

Pour cette démarche d'évaluation des risques il convient de se référer [au protocole national de déconfinement](#) et également aux [mesures conseillées par le gouvernement et fiches métiers diffusées](#). L'évaluation des risques doit nécessairement prendre en compte le cas des personnes vulnérables.

Attention, comme le rappelle l'INRS dans [un article dédié](#) sur son site, les risques sont de deux ordres : « les risques de transmission du COVID-19 au sein de l'entreprise et les risques induits par les mesures COVID-19 générés par les nouvelles organisations et situations de travail. Par exemple, le nettoyage et la désinfection sont susceptibles de générer des risques chimiques et biologiques. »

Il faut également prendre en compte les risques psychosociaux qui découleront de la situation actuelle.

Focus :

Cette absence de prise en compte des risques psychosociaux a été reprochée à Amazon [par la Cour d'appel de Versailles le 24 avril 2020](#)

- D'établir (en lien avec les éléments précédents) les mesures de prévention et la nouvelle organisation du travail.

→ La mise en place des mesures de sécurité et de prévention suite à l'évaluation des risques

En reprenant la logique [du protocole national de déconfinement](#), on se situe au niveau de la phase 3 qui consiste, après avoir évalué les risques qui ne peuvent être évités, à privilégier les mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle.

- Les mesures de protection collective consistent notamment à (liste non exhaustive) :
 - o Proposer une nouvelle organisation du travail (limiter les réunions physiques, aménagement des horaires etc.)
 - o Assurer la distance entre les personnes
 - o Prévoir les mesures sanitaires

Pour en savoir plus sur ces mesures, il convient de se référer aux recommandations en terme de « mesures barrières et de distanciation physique » (page 4 du protocole), de « jauge par espace ouvert » (page 5 du protocole), de « gestion des flux » (page 7 du protocole), de nettoyage et désinfection (page 18 du protocole) ainsi qu'aux [fiches métiers diffusées](#) par le gouvernement.

- Les mesures individuelles consistent notamment à (liste non exhaustive) :
 - o Appliquer les gestes barrières
 - o Prévoir les équipements de protection individuelle (EPI)

Pour en savoir plus sur ces mesures, il convient de se référer aux pages 4 et 11 du protocole ainsi qu'aux [fiches métiers diffusées](#).

Attention : En ce qui concerne les contrats de mise à disposition des associations intermédiaires, il est rappelé que l'utilisateur est garant de la sécurité des salariés mis à disposition. Sauf dispositions particulières il lui revient de mettre en œuvre les mesures de sécurité précitées et de fournir les EPI.

Focus :

Le protocole de déconfinement consacre des parties entières à la prise de température et au test de dépistage (page 17 et 18).

Pour la prise de température :

« Un contrôle de température à l'entrée des établissements/structures est déconseillé mais le ministère des Solidarités et de la Santé recommande à toute personne de mesurer elle-même sa température en cas de sensation de fièvre ».

Pour les tests de dépistages :

« Les campagnes de dépistage organisées par les entreprises pour leurs salariés ne sont pas autorisées. À l'heure actuelle, seuls les tests virologiques RT-PCR sur prélèvement naso-pharyngés sont fiables pour confirmer le diagnostic de COVID-19. La réalisation de ces prélèvements sur prescription médicale est douloureuse, complexe logistiquement (équipements de protection et parcours des données patient) et doit être réalisée par des professionnels formés. En conséquence, à ce stade, aucune organisation par les employeurs de prélèvements en vue d'un dépistage virologique ne saurait s'inscrire dans la stratégie nationale de dépistage ».

3. Le protocole de prise en charge d'une personne symptomatique et de ses contacts rapprochés

Les modalités de prises en charge des personnes présentant des symptômes sont exposées page 16 du protocole et constituent un élément important à définir au préalable.

Pour la prise en charge, il s'agit d'isoler la personne présentant des symptômes, de protéger les personnes intervenant autour de cette prise en charge et de rechercher les signes de gravités. Suite à cela, il convient de contacter un médecin du travail ou le médecin traitant pour avis médical ou le SAMU si urgence.

Lorsque le salarié a été pris en charge il convient de prendre contact avec les services de santé au travail et suivre les consignes et collaborer avec les services de « contact-tracing ». Il est d'ailleurs demandé d'établir une matrice des contacts en entreprise afin de faciliter le travail de ces services.

4. Informier et former ses salariés

Il faut communiquer le plus possible et s'assurer de la compréhension par tous les salariés des mesures mises en place pour assurer la reprise d'activité. Pour cela, plusieurs canaux peuvent être utilisés : affichages, mails etc. Dans un souci de compréhension et d'information sur les démarches liées au COVID-19, la Fédération Nationale d' Education et de Promotion de la Santé (FNES) met à disposition [sur son site](#) de nombreux outils visant à faciliter la compréhension du virus.

Au delà de ces communications, il faut également s'assurer de la compréhension et de la formation des salariés concernant les modifications des modes de production ou encore l'application des gestes barrières (pour rappel l'employeur est tenu d'organiser la formation des salariés à la sécurité [L.4141-2 du Code du travail](#)).

II) La transition des arrêts spécifiques liés à la crise sanitaire vers l'activité partielle

1. Les modalités de la bascule des indemnités journalières versées dans le cadre d'arrêts garde d'enfant / personnes vulnérables/ personnes cohabitant avec des personnes vulnérables en activité partielle

[Une fiche sur les arrêts de travail délivrés dans le cadre du Covid 19](#) est en ligne sur le site du ministère de la Santé.

Depuis le 1^{er} mai, les modalités d'indemnisation des arrêts de travail pour les parents contraints de garder leur enfant ou pour les personnes vulnérables ou les personnes cohabitant avec ces dernières évoluent pour les salariés. Ces derniers bénéficieront à compter de cette date du dispositif d'activité partielle en lieu et place d'un arrêt indemnisé par l'assurance maladie.

L'employeur devra déposer une demande d'activité partielle [en ligne sur le site dédié](#).

2. Les salariés concernés

Sont placés en position d'activité partielle les salariés de droit privé se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler pour l'un des motifs suivants :

- Le salarié est une personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, selon des critères définis par décret ;
- Le salarié partage le même domicile qu'une personne vulnérable telle que visée ci-dessus ;
- Le salarié est parent d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

3. Les employeurs concernés

L'employeur des salariés appartenant à l'une des trois catégories ci-dessus bénéficie de l'allocation d'activité partielle pour ces salariés, même si l'activité de l'établissement n'est pas impactée par la crise sanitaire actuelle et qu'il ne bénéficie pas de l'activité partielle pour ses autres salariés. Autrement dit, les conditions de mise en œuvre de l'activité partielle (fermeture d'établissement ou réduction d'activité) prévues au I de l'article L. 5122-1 ne sont pas requises pour le placement en activité partielle de salariés anciennement en arrêt dérogatoire pour garde d'enfant, vulnérabilité ou cohabitation avec une personne vulnérable.

4. L'employeur peut-il refuser le placement en activité partielle pour garde d'enfant ou pour les salariés vulnérables ou leurs proches ?

Non. Si le salarié présente un [certificat d'isolement](#) établi par un médecin de ville ou le médecin du travail, ou une [attestation sur l'honneur](#) justifiant de la nécessité de maintien à domicile pour garde d'enfant, le placement en activité partielle est de droit. Dans les deux cas, l'employeur et le salarié peuvent échanger, préalablement à la mise en œuvre de l'activité partielle, pour permettre la mise en place d'une solution de télétravail, si elle est possible.

5. La consultation du CSE

La consultation du CSE n'est pas requise dans ce cas.

6. Les montants d'indemnisation du salarié et de l'employeur

Les taux d'indemnisation sont ceux du dispositif de droit commun de l'activité partielle. Le salarié est indemnisé à hauteur de 70 % de sa rémunération brute antérieure (en moyenne, 84 % du salaire net). L'employeur perçoit de son côté une allocation correspondant à 70 % de la rémunération brute antérieure du salarié, dans la limite de 70 % de 4,5 SMIC.

Rappel : l'indemnité d'activité partielle n'est pas cumulable avec l'indemnité journalière prévue aux articles L. 321-1 et L. 622-1 du Code de la sécurité sociale ainsi qu'aux articles L. 732-4 et L. 742-3 du Code rural et de la pêche maritime ou avec l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du Code du travail.

Rédaction : IRIAE Hauts-de-France, document relu par la DIRECCTE Hauts-de-France le 11 mai 2020

Edouard MISSONNIER – IRIAE Hauts-de-France - Juriste
07 85 17 07 45 – emissonnier@iriaehdf.org