

FICHE Organiser le travail

Sources

- [Questions réponses du Ministère du travail pour les entreprises et les salariés](#)
- [Communication du Ministère du travail : les obligations des employeurs](#)
- [Communiqué du Ministère du travail précisant les modalités d'organisation du travail à adopter](#)
- [Décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire](#)
- [Arrêté du 14 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19 \(modifié\)](#)
- <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>
- [C. trav. art. L. 4111-1 et suivants obligation de sécurité et principes généraux de prévention](#)
- [Anact : coronavirus quels enjeux de conditions de travail](#)
- [INRS : COVID-19 et entreprises – foire aux questions](#)
- [Instruction DGT du 17 mars 2020- licenciement salariés protégés](#)

Est-il permis de faire travailler des salariés ?

Oui. C'est même une nécessité ! Les pouvoirs publics insistent pour que l'activité économique du pays se poursuive.

Cependant, cela doit s'effectuer dans des conditions de sécurité maximales pour les salariés. Pour ce faire, il faut respecter strictement les mesures de prévention édictées par les pouvoirs publics.

Qu'est-ce que le confinement et qu'elles sont les mesures « barrières » ?

Le confinement est une mesure de protection des personnes prise par les pouvoirs publics consistant dans **une limitation stricte des déplacements hors domicile** et une interdiction large des rassemblements (décret n° 2020-260 du 16 mars 2020).

Les mesures dites « **barrières** » sont des **mesures d'hygiène et de distanciation sociale**, définies au niveau national, devant être **observées, en tout lieu et en toute circonstance, et donc aussi en entreprise** (arrêté du 14 mars 2020).

Ces mesures sont :

- rester chez soi le plus possible (ce qui n'interdit pas d'aller travailler pour les postes non aménageable en télétravail)
- respecter le confinement, éviter les rassemblements et les regroupements, limiter les déplacements et les contacts
- se laver les mains très régulièrement (toutes les heures et après chaque sortie)
- tousser ou éternuer dans son coude ou dans un mouchoir
- saluer sans se serrer la main, éviter les embrassades
- utiliser des mouchoirs à usage unique et les jeter

Ces mesures doivent présider à toute décision d'aménagement de l'organisation du travail et plus généralement à toute décision de l'employeur.

Qui décide des mesures de prévention à adopter au niveau de l'entreprise ?

L'employeur est LE responsable de la prévention dans l'entreprise. C'est à lui de prendre les mesures qui s'imposent.

Pour autant, l'employeur ne dispose pas de compétences en matière médicale. Il doit donc se faire aider dans sa démarche de prévention des risques.

L'employeur a donc intérêt à prendre appui sur

- les pouvoirs publics (Gouvernement, Préfet, ARS). Il est conseillé de se tenir constamment informé des mesures de prévention recommandées par les pouvoirs publics et des mesures prises localement.
- le médecin du travail et le service de santé au travail
- les représentants du personnel et tout particulièrement le CSE, la CSSCT et, s'ils en existent dans l'entreprise les représentants de proximité (entreprises de 50 salariés et plus)

Quelles sont les mesures de prévention à mettre en place au niveau de l'entreprise ?

1°/ Au stade 3 de l'épidémie, le télétravail est la règle impérative. L'employeur doit donc **organiser en télétravail tous les postes pour lesquels cela est possible.**

2°/ Pour les postes non aménageables en télétravail, il faut imposer les règles de distanciation ainsi que les gestes « barrière » (se laver les mains, rester à une distance d'un mètre, ne pas s'embrasser, ...) **et organiser le travail en conséquence.**

L'entreprise doit donc repenser son organisation pour :

- limiter au strict nécessaire les réunions :
 - la plupart peuvent être organisées à distance
 - les autres doivent être organisées dans le respect des règles de distanciation (plus d'un mètre entre chaque participant)
- limiter les regroupements de salariés dans des espaces réduits. Si les locaux le permettent, il est bien qu'il n'y ait qu'un salarié par bureau. Si cela n'est pas possible il convient de limiter au maximum le nombre de personnes dans un même espace et en adoptant des distances minimales (au moins un mètre).
- annuler ou reporter les déplacements non indispensables
- adapter au maximum l'organisation du travail par exemple la rotation d'équipes (en évitant que les équipes se croisent)
- éviter les lieux où se trouvent des personnes fragiles
- renforcer le nettoyage des locaux et mettre à disposition les équipements d'hygiène nécessaires (savon, gel hydroalcoolique, mouchoirs, sacs poubelles,...)

Par ailleurs, l'employeur doit évaluer tous les risques induits par l'épidémie de coronavirus COVID-19 et par l'évolution dans l'organisation qu'elle a entraînée. Ainsi, par exemple il est recommandé de prendre des mesures de prévention spécifiques pour intégrer les risques liés au travail à distance (RPS). Enfin, il ne faut pas négliger l'ensemble des risques professionnels pouvant être générés par l'évolution de l'organisation (par exemple prévention des risques liés au travail de nuit en cas d'augmentation de l'amplitude horaire impliquant du travail de nuit).

Une fois ces mesures prises, l'entreprise doit

- former le personnel aux actions de prévention mises en œuvre
- veiller à l'adaptation constante des mesures pour tenir compte du changement des circonstances
- s'informer des plans de prévention des entreprises extérieures (clients, fournisseurs) et les informer des mesures prises par l'entreprise
- retranscrire les mesures prises dans le document unique d'évaluation des risques (DUER)
- informer voir consulter le CSE sur ces mesures et sur l'actualisation du DUER

Quels sont les emplois non aménageables en télétravail ?

Les emplois non aménageables en télétravail sont tous ceux qui imposent une présence physique du salarié sur le lieu de travail, et dont les tâches ne peuvent être exécutées en dehors des locaux de l'entreprise, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Parmi les emplois non aménageables on peut penser à :

- aux postes d'opérateur sur chaîne dans l'industrie
- aux postes de chauffeur routier
- aux différents emplois dans le bâtiment et dans les travaux publics
- aux postes de maintenance pour toutes les activités qui se poursuivent et qui nécessitent soit une présence permanente sur place soit la possibilité d'une intervention sur place (exemple sûreté d'un site industriel, technicien sur des machines d'un hôpital,...)

L'emploi peut également être non aménageable en télétravail en raison d'impossibilités techniques (absence de mise en place d'un système de connexion à distance ou encore nécessité d'utiliser un logiciel uniquement accessible dans les locaux de l'entreprise), ou encore pour toute autre raison justifiant impérativement une présence physique dans l'entreprise.

Quelles sont les mesures de prévention à prendre spécifiquement vis-à-vis des personnes en contact avec le public ?

Pour les postes de travail en contact avec le public, il y a lieu de compléter les mesures « barrières » par des mesures de protection spécifiques telles que l'installation de « vitres » ou d'écrans de protection, la mise en place d'une zone de courtoisie d'un mètre, le nettoyage des surfaces avec un produit approprié, ainsi que par le lavage fréquent des mains.

Est-il possible de laisser ouvert le restaurant d'entreprise ?

Les restaurants d'entreprise peuvent rester ouverts. Ils doivent être aménagés pour laisser un mètre de distance entre les personnes à table. L'étalement des horaires de repas est conseillé.

Que faire si un salarié présent sur le lieu de travail présente les symptômes du COVID-19 ?

L'employeur doit veiller à protéger tous les salariés. Il faut donc commencer par renvoyer à son domicile ou vers son médecin, le salarié qui présente des symptômes de COVID-19 (fièvre, toux, douleurs articulaires, ...).

Il est judicieux d'établir une procédure en amont, si possible validée par le médecin du travail, de façon à pouvoir répondre à cette situation si elle se présente.

Il faut

- déterminer une ou des personnes chargées de prendre en charge le salarié, dans le respect des mesures « barrières » (distance d'un mètre, pas de contact physique, lavage des mains après la prise en charge). La ou les personnes chargées d'assurer cette prise en charge doivent être formées à la gestion de cette situation, si possible par le service de santé au travail. Elles doivent être dotées des mesures de protections (gel hydroalcoolique, gants et si possible masque)
- le cas échéant affecter un local dédié à l'accueil des malades, qui sera régulièrement nettoyé
- en cas d'insuffisance respiratoire appeler immédiatement le 15 afin que le salarié malade soit pris en charge médicalement

- si le salarié ne présente pas de signe de détresse respiratoire, l'orienter vers son médecin traitant (par téléphone) et organiser son retour à domicile. Là encore, il convient de respecter les mesures « barrières ». Autant que faire se peut, il faut éviter le retour en transport en commun :
 - retour du salarié par ses propres moyens s'il habite à proximité ou s'il est en voiture et s'il est en état de conduire,
 - à défaut, accompagnement par un proche ou par un collègue,
 - à défaut, appel à un taxi (informé de la situation car le chauffeur a le droit de refuser de prendre le patient),
 - à défaut ambulance (informée de la situation).

Ensuite, il convient d'évacuer sa zone de travail pour procéder à son nettoyage. Le coronavirus pouvant probablement survivre 3 heures sur des surfaces sèches, le Ministère du travail préconise de procéder de la façon suivante :

- équipements des personnes en charge du nettoyage des sols et surfaces avec port d'une blouse à usage unique, de gants de ménage (le port de masque de protection respiratoire n'est pas nécessaire du fait de l'absence d'aérosolisation par les sols et surfaces)
- nettoyage des sols et surface :
 - avec un bandeau de lavage à usage unique imprégné d'un produit détergent
 - rinçage à l'eau potable avec un autre bandeau de lavage à usage unique
 - séchage suffisant de ces sols et surfaces
 - désinfection avec de l'eau de javel diluée avec un bandeau de lavage à usage unique différent des deux précédents,
 - élimination des déchets suivant la filière classique.

Bien évidemment, il est judicieux d'informer le médecin du travail.

Que faire en cas d'interventions d'entreprises extérieures ou d'intervention d'un salarié dans les locaux d'une autre entreprise ?

En cas d'intervention d'une entreprise extérieur (personnel de nettoyage et d'entretien des locaux, sécurité, opérations de maintenance) ou d'envoi d'un salarié dans une autre entreprise, les deux entreprises sont tenues de coordonner leurs mesures de prévention.

Elles doivent donc se faire connaître leur document unique d'évaluation des risques professionnels et évaluer ensemble les risques induits par leur situation de coactivité et par les mesures de prévention imposées pour chacune d'elle par l'épidémie de COVID-19.

En principe, une visite d'inspection commune doit être réalisée. Il convient d'évaluer si elle doit être menée dans le contexte actuel. Il n'y a pas nécessairement à la refaire si elle a déjà été faite.

Dans tous les cas, les entreprises doivent se coordonner et actualiser leur plan de prévention (qui doit être écrit en cas de travaux dangereux ou d'interventions d'une durée de 400 heures) et en informer les salariés.

Des mesures spécifiques doivent être prises pour les livraisons : déposer des colis au sol pour éviter tout contact, prise d'une photo de la réception du colis en lieu et place de la signature du bon de livraison, manutention par une seule personne avec mise à disposition d'aide mécanique, possibilité d'accès du transporteur à un point d'eau, ...

Que faire si un salarié a été en contact avec une personne malade ?

Les mesures de quatorzaine (maintien à domicile des personnes avec possibilité d'arrêt de travail par l'ARS) semblent avoir été levées.

Il est donc recommandé d'orienter le salarié vers son médecin pour qu'il l'arrête ou à défaut, de le dispenser d'activité en le rémunérant.

Quelles sont les obligations du salarié ?

Le salarié est tenu de prendre soin, en fonction de sa formation, selon ses possibilités, et conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Le salarié doit donc appliquer les consignes de l'entreprise en matière de prévention de l'épidémie de COVID-19. En premier lieu, il doit appliquer les gestes barrières.

En deuxième lieu, le salarié est également tenu de fournir sa prestation de travail. Il doit donc continuer à travailler sauf mise en activité partielle, arrêt maladie ou exercice du droit de retrait.

Qu'est-ce que le droit de retrait et comment s'exerce-t-il ?

Le salarié placé dans une situation dont il a motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé peut exercer son droit de retrait. Dans ce cas l'employeur ne peut sanctionner l'absence du salarié et doit maintenir le salaire.

Selon le Ministère du travail le salarié ne peut exercer son droit de retrait du seul fait de l'existence du risque pandémique et alors que l'employeur a adopté les mesures de prévention recommandées.

La question réponse du Ministère précise (le 17 mars) que « *dans le contexte actuel, dans la mesure où l'employeur a mis en œuvre les dispositions prévues par le code du travail et les recommandations nationales (<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>) visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel, qu'il a informé et préparé son personnel, notamment dans le cadre des institutions représentatives du personnel, le droit individuel de retrait ne peut en principe pas trouver à s'exercer.*

L'appréciation des éléments pouvant faire penser que le maintien au poste de travail présente un danger grave et imminent relève, le cas échéant, du juge qui vérifie le caractère raisonnable du motif ».

Toujours d'après le Ministère du travail, la seule circonstance qu'un salarié a été contaminé ne suffit pas à donner un motif raisonnable d'exercice du droit de retrait lorsque l'employeur a pris les mesures de prévention recommandées.

Cette analyse formulée il y a quelques jours demeure valable. Cependant, il convient d'intégrer les nouvelles mesures de « réduction de la vie sociale » qui viennent d'être prises par les pouvoirs publics et qui pourraient être encore renforcées.

Ainsi dès lors que le télétravail est devenu la règle impérative pour tous les postes qui le permettent, on peut se demander si un salarié dont le poste serait aménageable en télétravail et pour lequel l'employeur refuserait un tel aménagement ne pourrait pas exercer son droit de retrait.

Les procédures disciplinaires et de rupture des contrats de travail (rupture conventionnelle) peuvent-elles être poursuivies ? Si oui comment ?

A ce jour, les délais de prescriptions courent et les procédures disciplinaires en cours ne sont pas suspendus du fait de la pandémie.

Des ordonnances sont prévues dans le cadre de la loi d'urgence sanitaire. L'une d'elles traitera des délais de procédure. Cependant, il n'est pas certain qu'elle traite des délais de prescription disciplinaire.

Par ailleurs, le Ministère du travail a pris une instruction le 17 mars 2020 relative au traitement des demandes d'autorisation de licenciement ou de transfert des contrats de travail des salariés protégés durant la période de crise liée à la pandémie de COVID-19, ainsi qu'à l'instruction des recours hiérarchiques.

Selon le Ministère du travail ces procédures doivent se poursuivre à distance en limitant les contacts. Il est permis de s'en inspirer pour les procédures concernant des salariés non protégés.

Au regard du contexte particulier et devant l'impossibilité de tenir les entretiens préalables physiquement, plusieurs options sont possibles :

- reporter l'entretien à la fin du confinement. La jurisprudence estime que lorsque cela intervient à l'initiative du salarié, les délais de prescription disciplinaires peuvent être préservés. Cependant, cela n'a jamais été jugé dans une configuration telle que celle que nous vivons actuellement. Il n'est donc pas certain que cela soit admis. De ce fait, cette option présente un risque lié à la prescription des faits en cas de procédure disciplinaire.
- organiser l'entretien en visioconférence ou par téléphone. Là encore, la jurisprudence ne s'est pas prononcée dans un cas tel que le nôtre.
- organiser l'entretien dans les conditions classiques, mais avec toutes les difficultés pratiques que l'on imagine...
- suivre la procédure par écrit en adressant au salarié un courrier au salarié faisant état des faits reprochés, en l'invitant en retour à fournir des explications par écrit dans un certain délai.

Une solution intermédiaire peut être de convoquer le salarié à un entretien dans les conditions classiques en lui proposant les autres options comme des solutions alternatives (1 visioconférence, 2 report de l'entretien à la date de fin du confinement, 3 échange écrit).