# CORONAVIRUS | PHASE 2 : LA PRÉVENTION, C'EST MAINTENANT !

## LES EMPLOYEURS, EN PREMIÈRE LIGNE POUR FREINER LA PROGRESSION DU VIRUS : QUELS SONT LES MOYENS À LEUR DISPOSITION ?

**La présence du coronavirus (Co-Vid 19) sur le territoire français est maintenant établie et plusieurs foyers distincts (ou « *clusters* ») ont déjà été identifiés.**

**Les entreprises sont en première ligne pour tenter de limiter/freiner la progression du virus.**

**Dans le cadre de leur obligation d'assurer la santé et la sécurité de leurs salariés, toutes les entreprises sont appelées à mettre en place sans attendre des mesures adaptées à leur activité.**

## QUELLES SONT LES PRINCIPALES MESURES CONSEILLÉES AUX EMPLOYEURS ?

Cela va des mesures simples et de « bon sens » applicables à toutes les entreprises (rappel des « gestes-barrière », mise à disposition de solutions lavantes pour les mains) aux mesures spécifiques à certaines fonctions/activités (personnel soignant, contact accru avec une population à risque...).

Pour aider les entreprises à réagir en temps réel et à y voir plus clair dans leurs obligations, le gouvernement fait le point dans un questions / réponses publié le 28 février 2020.

### COMMENT LIMITER LE RISQUE D'EXPOSITION DANS LE CADRE PROFESSIONNEL ?

Il reste conseillé d'éviter ou différer les déplacements dans les zones à risque sauf raison impérative (cf. Nota Bene #25).

Si le déplacement ne peut pas être différé ou évité, le salarié doit être particulièrement sensibilisé aux consignes sanitaires à respecter.

### COMMENT GÉRER LA SITUATION D'UN SALARIÉ DE RETOUR D'UNE ZONE À RISQUE OU AYANT ÉTÉ EN CONTACT AVEC UNE PERSONNE INFECTÉE ?

Pendant les 14 jours suivant le retour (ou le contact), les mesures suivantes doivent être mises en œuvre par ordre de priorité :

1. Le télétravail, au besoin sur décision unilatérale de l'employeur[1] ;
2. Si ce n'est pas possible, l'adaptation des conditions de travail afin que le salarié évite :
   - \ les lieux où se trouvent des personnes fragiles,
   - \ toute sortie ou réunion non indispensable (conférences, meetings, etc.),
   - \ les contacts proches (cantine, ascenseurs, etc.) ;
3. L'éviction temporaire du lieu de travail : il s'agit d'une mesure en « dernier recours » et les employeurs ne sont pas, à ce stade, incités à la privilégier de façon systématique. Les salariés concernés devront bénéficier d'un maintien de salaire si l'ARS (Agence régionale de santé) ne leur délivre pas d'arrêt maladie.

**Notre avis ** L'employeur doit prendre toutes les mesures adaptées pour assurer la santé et la sécurité de ses salariés. Il doit également faire évoluer ces mesures *in concreto* autant que nécessaire.

La priorité va à la protection des salariés. En cas d'urgence, l'employeur pourra donc d'abord prendre les mesures qu'il estime nécessaire « à titre conservatoire » pour protéger ses salariés ET consulter le CSE dans un second temps si ces mesures conduisent à modifier l'organisation du travail de façon significative.

### RÉAGIR À UNE SUSPICION DE CONTAMINATION

Si un salarié montre des symptômes associés au coronavirus Si un salarié montre des symptômes associés au coronavirus (fièvre, toux, essoufflement…), il faut l'inciter à appeler le 15 (pas de visite aux urgences ni chez le médecin traitant) ou appeler pour lui si son état ne le lui permet pas.

En cas de doute, l'employeur peut contacter son service de santé au travail pour être orienté/conseillé.

### AGIR APRÈS UN CAS DE CONTAMINATION CONFIRMÉE

Il faut procéder à un nettoyage rigoureux des locaux de travail (lavage-désinfection humide) en fournissant au personnel affecté à cette tâche, les équipements adaptés (gants et blouse à usage unique).

## ET DU CÔTÉ DES SALARIÉS ?

Quelle solution pour un salarié si l'établissement scolaire ou l'accueil collectif (crèche, accueil périscolaire) de son enfant est temporairement fermé ?

À défaut de solution de garde, le salarié peut prendre contact avec l'ARS afin qu'un médecin habilité établisse un arrêt de travail dans le cadre du décret 2020-73 du 31 janvier 2019 pour la durée de la période de confinement imposée à l'enfant. Il n'y a pas de période de carence dans le versement des indemnités journalière de sécurité sociale.

**QUID DU DROIT DE RETRAIT ?**

Le Gouvernement rappelle que « *le droit de retrait vise une situation particulière et non une situation générale de pandémie* » [2]. Si l'employeur a pris les mesures de prévention et de protection nécessaires, le droit de retrait n'est en principe pas justifié. Le salarié qui l'utiliserait sans discernement ou en l'absence de danger réel s'exposerait à une sanction disciplinaire.

**Notre avis ** compte-tenu du climat anxiogène actuel, le risque de droit de retrait « inadapté » est réel. Avant d'envisager une procédure disciplinaire, il est conseillé de faire preuve de pédagogie et de communiquer largement au sein de l'entreprise sur les mesures de prévention/protection existantes.

**Pour aller plus loin :**

https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus?fbclid=IwAR2CZwOwB1N6U9fplzNhanE0_qynPNBnTgav3kAxFzoT_6uxfyH_P4iU3N8

https://www.andrh.fr/actualites/1018/coronavirus-quelles-mesures-rh-prendre-memo-andrh

★★★

[1] Article L.1222-11 du code du travail

[2] Article 5-3 de la circulaire DGT 2009/16 du 3 juillet 2007