


28 AVRIL 2020

# COMMENT RÉGLER LE PROBLÈME DU DÉCONFINEMENT ?

DUER - Règlement intérieur

Service Hygiène, Santé,  
Environnement de l'UNIIC



*La reprise de certaines activités jusqu'à présent à l'arrêt, à partir du 11 mai, impliquera le retour sur le lieu de travail de milliers de salariés placés en télétravail, ou au chômage depuis le 15 mars 2020. Cette sortie de crise doit d'ores et déjà être anticipée par les entreprises qui doivent, dès maintenant, repenser leurs organisations afin de respecter l'ensemble des préconisations du Gouvernement en matière de prévention des risques de contamination et protéger leurs salariés, et vous êtes nombreux à vous interroger et à nous interroger. Il est indispensable que soient prises toutes mesures propres à protéger la santé et la sécurité des salariés, mais aussi la protection des entreprises contre tout risque de voir engager sa responsabilité (Cf. la condamnation récente de la société Amazon). A cet égard, deux outils essentiels doivent être principalement mobilisés : le document unique d'évaluation des risques (DUER) et le règlement intérieur.*

## **Mise à jour DUER**

La mise à jour par l'employeur de l'évaluation des risques, la DGT précise en effet que « l'évaluation des risques dans l'entreprise 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 » et que « cette nouvelle évaluation doit être retranscrite dans le document unique d'évaluation des risques lequel doit être actualisé pour tenir compte des changements de circonstances ».

Cette mise à jour du DUER pourrait être résumée dans un tableau en deux colonnes faisant apparaître, distinctement pour chaque unité de travail, d'un côté, les circonstances ou situations de travail dans lesquelles les salariés peuvent être exposés au virus et, de l'autre, les mesures retenues par l'entreprise pour éviter ou limiter au plus bas le risque, en termes d'équipements et d'organisation du travail.

La méthodologie retenue pour procéder à l'actualisation du DUER doit tout d'abord conduire à identifier les situations de travail dans lesquelles les conditions de transmission du Covid-19 sont réunies et à évaluer pour chacune l'importance du risque (contact étroit ou non, contact bref ou prolongé).

- Organiser la distanciation dans les ateliers, comment faire travailler mes équipes ?
- Nouvelle organisation des livraisons,
- Doit-on permettre aux chauffeurs extérieurs de pénétrer dans l'entreprise ? de quelle façon ?
- Comment protéger les chauffeurs livreurs de sa propre entreprise ?

Ces questions et bien d'autres sont propres à chaque entreprise, en fonction des habitudes de ses salariés et des lieux de vie et de travail de l'entreprise. La consultation du comité social et économique (CSE) devra intervenir préalablement à toute modification importante de l'organisation du travail.

Une fois ces situations identifiées, l'employeur devra prendre les mesures de protection qui s'imposent pour prévenir ce risque de transmission, en fonction de l'importance de celui-ci. Ces mesures doivent porter à la fois sur la gestion de l'espace et la gestion du temps afin de réduire au maximum les interactions sociales directes et indirectes :

- Gestion de l'espace individuel administratif (une ou deux personnes par bureau), des open-spaces (poursuite du recours au télétravail, aménagement des bureaux, mises en place de barrières de protection)
- Gestion des espaces communs tels que les halls d'entrée, les lieux de pause, lieu de prise des repas, les vestiaires, les ascenseurs, les escaliers ...
- Limitation du nombre de personnes susceptibles de se réunir, en mettant en place des marqueurs afin de respecter les règles de distanciation sociale, en mettant à disposition des masques et des solutions hydroalcooliques, en procédant au nettoyage et à la désinfection régulière des locaux et postes de travail, et de l'ensemble des lieux collectifs plusieurs fois par jour etc.

En effet, des mesures spécifiques et renforcées de nettoyage et de désinfection des locaux et postes de travail, ainsi que des équipements et des surfaces de travail (notamment s'ils sont utilisés par plusieurs salariés) devront être mises en œuvre, selon des procédures adaptées à chaque entreprise.

Le chef d'entreprise devra repenser la gestion du temps en adaptant les horaires de travail, peut-être en procédant à la mise en place d'équipes alternantes ou successives ? en ayant recours aux interventions ponctuelles dans les locaux dans les cas strictement nécessaires (par exemple, une intervention du service informatique sur le poste).

En outre, l'employeur devra mettre en œuvre des mesures d'information du personnel adaptées au regard des risques de contamination liés à la nature de l'activité de l'entreprise : rappel des gestes barrière et de distanciation, information sur l'emploi des équipements de protection, un affichage régulier dans tous les lieux de vie et de travail de l'entreprise : vestiaires, WC, lieux de repas, ateliers et surtout envers toutes personnes étrangères à l'entreprise.

## **Le règlement intérieur**

Le contenu du règlement intérieur est limitativement énuméré par la loi. Il doit ainsi contenir les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, notamment les instructions permettant à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que celles des autres personnes concernées par ses actes et ses omissions au travail.

Mais la loi du 23 mars 2020 d'urgence sanitaire permet aussi à l'employeur de fixer dans une note de service, en s'appuyant sur les mesures de prévention retenues par l'évaluation des risques, les obligations en matière d'hygiène et de sécurité qui doivent être respectées par les salariés en tout lieu de l'entreprise : gestes barrière, règles de distanciation sociale, des mesures d'hygiène, telles que le lavage des mains, de la limitation, voire de l'interdiction des réunions en présentiel ou de la limitation du nombre de leurs participants.

Il s'agit d'instituer une voire des obligations temporaires dans le but de faire face à la pandémie de Covid-19 en cours, règles sanitaires imposées par les pouvoirs publics, cette note pourra être validée par les membres du CSE au regard des situations évaluées par le chef d'entreprise. Les dispositions de protection sont d'ordre public, puisque d'ordre sanitaire, elles ne peuvent être remises en cause. Par contre certaines situations peuvent avoir été oubliées ou négligées et donc faire l'objet d'une discussion au sein du CSE, cette consultation pourrait intervenir le plus rapidement possible après la reprise.

Elles sont d'application immédiate mais néanmoins seront simultanément communiquées au secrétaire du CSE ainsi qu'à l'inspection du travail. La consultation du CSE devra alors intervenir le plus rapidement possible.

L'intérêt d'intégrer les obligations imposées au salarié dans une note de service suivant le régime juridique du règlement intérieur est triple :

- Permettre d'associer la délégation du CSE consultée sur contenu d'une note de service
- Permettre une sanction disciplinaire pour tout manquement par un salarié
- Permettre de formaliser, au plus vite, les mesures prises par l'employeur et les obligations qui en découlent pour le salarié. Renforcer la protection de l'entreprise contre le risque de mise en cause de sa responsabilité pour manquement à son obligation de sécurité.

Les mesures arrêtées doivent être diffusées largement dans l'entreprise et par tous moyens : remise en mains propres, affichages multiples pour être opposables.