



COMPTE RENDU

LA RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL A L'ÉPREUVE DU COVID

24 NOVEMBRE 2020

La réglementation du travail à l'épreuve du COVID

24/11/2020, visioconférence

Présents :

	Prénom	Nom	Organisme	Email
Collège des salariés	Hervé	Brisson	LyondellBasell	herve.brisson@lyondellbasell.com
	Bruno	Rotilio	Alteo	bruno.rotilio@alteo-alumina.com
	Xavier	Trollet	LyondellBasell	xavier.trollet@lyb.com
Collège de l'État et des étab. publics	Rémi	Barbe	Direccte PACA	remi.barbe@direccte.gouv.fr
	Michèle	Berthelot	CMAR PACA	m.berthelot@cmar-paca.fr
	Hélène	Egea	ARS PACA	helene.egea@ars.sante.fr
	Céline	Samonini	CMAR PACA	c.samonini@cmar-paca.fr
	Marie	Tomasso	CMAR PACA	m.tomasso@cmar-paca.fr
Collège du secteur industriel	Christelle	Ador	Fluxel	christelle.ador@fluxel.fr
	Raphaël	Blet	Fibre Excellence	raphael.blet@fibre-excellence.com
	Karine	Boulot	SOMECA	k.boulot@someca.eu
	François-Xavier	Carret	LyondellBasell Fos	Francois-Xavier.Carret@lyondellbasell.com
	Jacques	Dupoux	MASE Méditerranée Giphise	dupoux@giphise.com
	Stéphane	Julien	Alteo Gardanne	stephan.julien@alteo-alumina.com
	Tamara	Malardé	Seayard	tmalarde@seayard.com
	Serge	Maligue	LyondellBasell	serge.maligue@lyondellbasell.com
	Annabelle	Raffin	France Chimie Méditerranée	annabelle.raffin@chimie-med.fr
	Nathalie	Rebeix	Danesi Industrie	qhse@danesi-industries.fr
	Muriel	Sergent de Peretti	APM Provence	apm.siege@yahoo.com

Rédaction : Gwénaëlle Hourdin & Shirley Vormbrock, SPPPI PACA

Validation : par les intervenants avant le 05 janvier, par les participants avant le 20 janvier.

Présentation en ligne : Sur le site internet du SPPPI PACA : [Accueil](#) > [Axes de travail](#) > [Santé / environnement & Santé / travail](#) > La réglementation du travail à l'heure du COVID 19

Ordre du jour :

- La réglementation du travail à l'épreuve du COVID**

S. Marcelja, responsable de l'unité de contrôle Fos Étang de Berre, DIRECCTE

Glossaire

ACD : Agents chimiques dangereux

CMR : Substances Cancérogènes, Mutagènes et toxiques pour la Reproduction

CSE : Comité Social et Économique

EPI : Équipement de Protection Individuelle

FFP2 : Masque « filtering facepiece » de seconde classe

FFP3 : Masque « filtering facepiece » de troisième classe

IT : Inspection du Travail

La réglementation du travail à l'épreuve du COVID

Quelles dispositions hygiène et sécurité ? Quelle prévention des risques ?

(S.Marcelja, responsable de l'unité de contrôle Fos Étang de Berre, DIRECCTE)

La réglementation du travail à l'heure de la COVID 19

- 12/03 : « Nous sommes en guerre » (Macron) « Quand les armes parlent, les lois se taisent » (Cicéron) En réalité avalanche de textes. Annonce du Président sur la fermeture des écoles, crèches et universités.
- 14/03 : Atteinte aigüe aux libertés fondamentales : liberté du commerce et de l'industrie, de culte, de réunion, liberté d'aller et venir (arrêté fermetures d'établissements). Il est décidé la fermeture des établissements non indispensables et d'enseignements, la limitation de la circulation et l'interdiction des rassemblements.
- 23/03 : loi d'état d'urgence sanitaire + décret : ensemble des mesures réglementaires d'interdiction, 26 ordonnances dans diverses matières.

Les bases juridiques

Mesures prises par arrêté, sur le fondement de l'article L.3131-1 du Code de la santé publique qui dispose : « En cas de menace sanitaire grave appelant des mesures d'urgence, notamment en cas de menace d'épidémie, le ministre chargé de la santé peut, par arrêté motivé, prescrire dans l'intérêt de la santé publique toute mesure proportionnée aux risques courus et appropriée aux circonstances de temps et de lieu afin de prévenir et de limiter les conséquences des menaces possibles sur la santé de la population ».

Le confinement du droit

- Loi du 23 mars 2020 instaurant l'état d'urgence sanitaire,
- Décret du 23 mars regroupant l'ensemble des mesures réglementaires déjà édictées : encadrement des déplacements et des transports, interdiction des rassemblements, liste des établissements autorisés à accueillir du public, disposition de contrôle des prix et solutions hydroalcooliques et réquisition des masques de protections ...
- 26 ordonnances dans diverses matières.

Certaines libertés fondamentales sont suspendues. À la différence de certains pays, nous avons créé des mesures particulières.

Un dispositif répressif particulier

- L'article L.3136-1 du code de la santé publique réprime les violations du confinement. Création d'un cas de réitération en matière contraventionnelle (notion jusqu'alors réservée aux crimes et aux délits),
- Création d'un délit puni d'une peine d'emprisonnement si verbalisation à plus de trois reprises dans un délai de 30 jours,
- La réitération est constituée par la répétition de la verbalisation (constats) et non sur une condamnation judiciaire.

Répression de la violation du confinement, emprisonnement si récidive (notion jusqu'alors réservée crimes et délits) basé sur la réitération d'un constat et non sur une condamnation judiciaire : une première.

Avalanche de dispositifs sur réglementation du travail : valeur normative, obligation de sécurité, suspension des délais, recommandations gouvernementales (pas de texte précis).

CE 19/10/2020 : requête patronale de suspension du protocole pour assurer la santé et sécurité en entreprise du 31/08, rejet de la requête car protocole est un ensemble de recommandation sans valeur contraignante.

Document unique d'évaluation des risques de l'employeur : employeur a obligation de moyens pas de résultats. Pas évident de le modifier. « Obligation de prendre en charge la fourniture des moyens de

protection adaptés aux risques »

Quelles conséquences sur la réglementation du travail ?

1. La valeur normative des recommandations gouvernementales

Parmi l'avalanche de dispositifs, quelles valeurs juridiques peut-on accorder aux normes publiées durant la crise sanitaire ?

Quelles sont les bases légales des mesures de protection dans l'entreprise ?

- Mesures barrières,
- Distanciation sociale de 1 mètre,
- Référent COVID,
- Plan de continuité de l'activité,
- Protocole de déconfinement,
- Questions/Réponses,
- Port du masque, ...

31 août 2020 : requête formée par une organisation patronale de suspension du protocole national pour assurer la santé et la sécurité de salariées en entreprise.

→ Rejet de la requête.

- Le protocole est un ensemble de recommandations pour la déclinaison matérielle de l'obligation de sécurité de l'employeur dans le cadre de l'épidémie de COVID en rappelant les obligations qui existent en vertu du Code du travail,
- Absence de force contraignante du protocole comme constituant un ensemble de recommandations à l'égard des employeurs.

2. Obligation générale de l'employeur de sécurité et de protection de la santé des salariés

L'obligation de sécurité est une obligation de moyens renforcée. L'employeur ne méconnaît pas son obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés, s'il justifie avoir pris toutes les mesures prévues par le Code du travail.

Les mesures de base sont nécessaires par défaut. Cela renvoie à l'obligation de sécurité pour protéger la santé des salariés.

J'ai une question concernant le document unique avec toutes les évolutions qui ont été faites et le rappel que vous venez de faire. Vous n'avez pas fait référence à l'inscription, dans le document unique, du risque COVID ? Est-ce que c'est le cas ? Et sous quelle forme ? (Xavier Trolliet, LyondellBasell)

Réponse (Stanislas Marcelja, DIRECCTE)

Il y a une évaluation des risques COVID dans l'établissement, et une mise en œuvre des mesures de prévention pour protéger les salariés. L'actualisation du document unique fait partie de l'ensemble et vient en final. Elle précède l'évaluation en elle-même du risque de l'exposition. Il y a un travail d'évaluation dans le document unique. Dans le cadre juridique, vous pouvez vous retrouver dans la situation où certains employeurs ont procédé à l'évaluation et le document unique comprend toutes les mesures nécessaires pour protéger le salarié. Qu'en est-il de l'effectivité de ces mesures ? Il y a une obligation de moyens et non de résultats. Ce n'est pas le résultat qui compte, mais l'exposition des mesures.

Des réglementations gouvernementales n'ont pas trouvé mieux pour protéger les salariés. La règle générale est que dans beaucoup de situations, nous avons une prévalence de protection individuelle. Principalement, s'il y a les masques, nous préconisons aussi de mettre des barrières matérielles.

Focus sur les masques

Il y a beaucoup de questions concernant les masques. Le masque est-il un équipement de protection individuel au sens défini par l'article R.4311-8 du code du travail et suivants ? C'est un élément essentiel de la protection individuelle. L'employeur a l'obligation de prendre en charge la fourniture des moyens de protection adaptés aux risques.

Est-il un EPI ? Non, la qualification d'EPI est réservée par le ministère du Travail aux masques FFP2 ou FFP3 (capacité filtrante). En fait, la protection collective est la première prévention dans les principes généraux. Obligation pour les salariés de se conformer aux instructions de l'employeur : prendre soin de sa santé et se conformer, à défaut peut s'exposer à une sanction disciplinaire.

- Or l'EPI doit être fourni gratuitement et entretenu par l'employeur,
- L'employeur doit-il fournir gratuitement des masques FFP2 ou FFP3 ?

La hiérarchie des principes généraux de prévention suppose d'abord la mise en place de protections collectives. Tout dépend de l'évaluation des risques faite par l'employeur. Le Comité social et économique (CSE) d'entreprise doit être consulté si les mesures prises entraînent une modification importante de l'organisation du travail. Ce qui n'est pas forcément le cas...

Obligation pour les salariés de se conformer aux instructions de l'employeur

1. Application de l'article L.4122-1 du Code du travail,
2. Le salarié a l'obligation de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail,
3. Il doit également se conformer aux instructions qui lui sont données par son employeur,
4. À défaut, le salarié peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

Nous sommes dans une obligation définie par ces articles, mais également par le fait d'une obligation générale des salariés. Le risque est le non-respect.

Les limites du pouvoir de l'employeur en matière organisationnelle et disciplinaire

- Le CSE doit être consulté si les mesures prises entraînent une modification importante de l'organisation du travail. Mesures conservatoires néanmoins possibles,
- Interdiction des dispositions portant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché,
- Informations couvertes par le secret médical,
- L'exercice du mandat : la liberté de circulation des représentants du personnel.

Complexité du secret médical

« Le médecin peut-il communiquer les informations qu'il a sur les cas confirmés ? » : il n'a pas le droit de communiquer le nom des salariés contaminés. Cependant, le salarié testé peut révéler le résultat, mais ce n'est pas obligatoire. S'il vient travailler ça pose un problème. ARS : rester à l'isolement (cas suspect, confirmé et personnes contact). Le nom des salariés contaminés ne peut pas être communiqués au CSE.

Concernant le secret médical, quel est le lien par rapport aux mesures de prévention ? Le médecin du travail peut être informé d'un certain nombre de cas et de la communication de ces cas au niveau du représentant du personnel ou de la direction pour que l'on puisse éventuellement mettre en place des enquêtes, des mesures de préventions, etc. Dans quel cadre, le médecin peut communiquer les informations qu'il a et qui sont données par les salariés ? (François-Xavier Carret, LyondellBasell)

Réponse (Stanislas Marcelja, DIRECCTE)

Le médecin du travail, à mon sens, n'a pas le droit de communiquer les éléments des salariés contaminés par le COVID. C'est une de ses obligations. Il peut faire en sorte que le salarié soit isolé du collectif du travail du fait du COVID. Est-ce que les médecins du travail font des tests ? Ce n'est pas sûr. Cependant, le salarié qui a fait un test et qui est en attente du test, car il a été en contact du COVID, peut révéler l'information (Il n'y a pas d'obligation de secret à respecter).

Le rôle du médecin de travail est de dire s'il y a un cas de contact avéré et imposer la mise à l'écart des personnels du service, afin de limiter l'expansion de la contamination et de limiter l'impact sur les salariés. Cela peut être fait sans que les noms des personnes soient donnés. Nous ne pouvons pas exiger le nom des personnes atteintes du COVID.

Quand la hiérarchie d'une personne à la connaissance nominative de personnes contacts, ou avérées, et que l'information ait été donnée par le salarié ou le médecin du travail, dans quelles mesures l'employeur peut ne pas donner l'information aux élus du CSE ? (Hervé Brisson, LyondellBasell)

Réponse (Stanislas Marcelja, DIRECCTE)

L'information est normalement couverte par le secret médical. Si l'employé communique à l'employeur, dans le cadre d'un échange, il n'y a plus de secret médical imposé. Le secret médical s'impose obligatoirement au médecin, mais pas à la personne. Si nous avons un salarié qui nous dit avoir le COVID, s'il n'est pas d'accord pour le communiquer aux autres, nous n'allons pas le dire. Nous devons garder l'anonymat de la personne atteinte du COVID, mais nous pouvons l'évoquer au médecin du travail. Il faut dans ce cas mettre les personnes concernées en isolement temporaire afin de faire des tests et de faire un point sur la situation.

3. La suspension des délais

Les dispositions du premier titre de l'ordonnance sont applicables aux délais qui ont expiré ou qui expirent entre le 12 mars et le 23 juin 2020 inclus.

« Tout acte, recours, action en justice, formalité, inscription, déclaration, notification ou publication prescrits par la loi ou le règlement à peine de nullité, sanction, caducité, forclusion, prescription, inopposabilité, irrecevabilité, péremption, désistement d'office, application d'un régime particulier, non avenu ou déchéance d'un droit quelconque et qui aurait dû être accompli pendant la période mentionnée à l'article 1^{er} sera réputé avoir été fait à temps s'il a été effectué dans un délai qui ne peut excéder, à compter de la fin de cette période, le délai légalement imparti pour agir, dans la limite de deux mois. »

- Obligation échue avant le 12 mars 2020 : pas de suspension,
- Obligation échue entre le 12 mars et le 23 juin 2020 : suspension de délai.

La suspension des délais imposés aux entreprises sur acte, recours, actions en justice... entre le 17 mars et le 23 juin + 2 mois (23 août) : période protégée. Y compris vérifications réglementaires des vérifications de sécurité, sécurité incendie, certifications, exposition rayonnements ionisants, surveillance exposition professionnelles, aération, EPI, etc... en entreprise.

Les exclusions

Lorsqu'il n'existe pas de délai d'exécution à la réalisation d'une mesure, d'une obligation, d'une formalité... mais que celle-ci conditionne l'exercice d'un droit ou doit être réalisée à chaque changement de circonstances, les mesures sont exclues du champ d'application de l'ordonnance,

- Renouvellement des formations, certificats ou habilitations

Sont suspendues les obligations :

- Exercices sécurité incendie,
- Formation des travailleurs à la prévention des risques liés à l'amiante,
- Formation risques d'expo rayonnement ionisant,
- Formations et habilitations risques pyrotechniques,

- Vérifications et contrôle à la charge de l'employeur

Sont suspendues les obligations :

- Aération, lieux de travail, installations électriques,
- Équipement de travail, engins de levage,
- Ascenseurs, échafaudages ...

- Surveillance des expositions professionnelles

Sont suspendues les obligations :

- Contrôles valeurs limites ACD et CMR,
- Bruit,

- Rayonnement optique artificiel ...
- Études de sécurité spécifiques, inspections et réunions périodiques

Sont suspendues les obligations :

- Réexamen de l'étude de sécurité pour les activités pyrotechniques,
- Inspections et réunions périodiques de coordination organisées par le chef de l'entreprise,
- Réunions périodiques du collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail.

4. L'action de l'inspection du travail en période COVID

Période d'appropriation, mesures de protection biologiques et suspension des délais : mise en parenthèse de l'action administrative. Application réglementation prévention du risque biologique ? SRAS et Covid en font partie : groupe III « maladie grave + risque de propagation + traitement efficace ». Aucune entreprise ne rentre dans ce classement en dehors des laboratoires biologiques et les établissements de soin. Si toute exposition est évitée, exclusion des obligations groupe III. L'exposition est potentiellement liée à l'activité mais elle n'est pas mise en œuvre dans le cadre d'une utilisation délibérée.

Poursuite de l'activité de contrôle : mises en demeure DIRECCTE, référé hygiène et sécurité (saisine du juge judiciaire), droit d'alerte par le CSE à l'employeur si danger grave et imminent par l'intermédiaire d'un travailleur (si pas de lave-main par exemple).

La mise en parenthèse de l'action administrative et ses exceptions

Les délais sont suspendus à compter du 12 mars jusqu'au 23 juin inclus.

Exemples : mise en demeure hygiène et sécurité, décision implicite née sur une demande de dérogation à la durée maximale du travail.

L'application de la réglementation relative à la prévention du risque biologique ?

L'arrêté du 18 juillet 1994 fixant la liste des agents biologiques pathogènes classe le COVID-19 comme un agent biologique pathogène de groupe III.

Définition : un agent biologique de groupe III peut provoquer une maladie grave chez l'homme et constituer un danger sérieux pour les travailleurs. Il peut présenter un risque élevé de propagation dans la collectivité, mais il existe généralement un traitement efficace.

Cela a été beaucoup contesté. Beaucoup de personnes attendaient que la communauté européenne place l'agent en groupe IV. Le classement en groupe IV constitue un danger sérieux pour les travailleurs, avec un risque élevé de propagation, mais où il n'existe pas de traitement. Selon l'agent biologique, on va pouvoir connaître les mesures à mettre en place ou non.

Exclusions :

Toute la réglementation ne s'applique que dans une situation d'utilisation délibérée d'un agent biologique et que l'évaluation des risques prévue au chapitre ne met pas en évidence à un risque spécifique. 99% des cas de situation avec risques d'exposition ne sont pas liés à l'activité.

3 catégories d'exposition :

- Celles qui consistent à mettre en œuvre des agents biologiques dans le cadre d'une utilisation délibérée (laboratoires),
- Celles dans lesquelles le risque biologique est susceptible d'être présent naturellement. Il est question d'exposition potentielle qui suppose un risque spécifique ou inhérent à une activité qui n'implique pas l'utilisation délibérée d'un agent biologique (activités de soin),
- Celles susceptibles d'exposer les travailleurs à un agent biologique non pas au regard de leur nature même, mais au regard des modalités de transmission de l'agent biologique (commerces)

Une action de fond de l'IT a été menée. L'infraction nécessiterait une réponse pénale adaptée à l'urgence. Dans les faits, dans certains établissements, dans les commerces, les mesures barrières ne sont pas

respectées.

La poursuite de l'activité de contrôle

- Les mises en demeure DIRECCTE (L.4721-1) :

Le DIRECCTE, sur le rapport de l'inspecteur du travail constatant une situation dangereuse, peut mettre en demeure l'employeur de prendre toutes mesures utiles pour y remédier si ce constat résulte d'un non-respect par l'employeur des principes généraux de prévention prévue ; d'une infraction à l'obligation générale de santé et sécurité résultant des dispositions de l'article L4221-1.

- Le référé hygiène et sécurité (L.4732-1) :

Saisine du juge judiciaire en cas de risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur résultant de l'inobservation des dispo H&S du Code du travail.

Comme, les mains sont utilisées, ceci a été tenté, mais n'a pas fonctionné.

- Le droit d'alerte (L.4131-2) :

Le représentant du personnel au CSE, qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, en alerte immédiatement l'employeur selon la procédure prévue au premier alinéa de l'article. L'IT n'a pas à se prononcer sur la réalité de caractère de danger grave et imminent.

Ce n'est pas un moyen d'IT, mais il y a beaucoup de droits d'alerte exercés. C'est l'issue de la mise en demeure. Dans la majorité des cas, cela ne s'est pas fait.

Focus sur le droit de retrait

- Danger grave :

Lorsqu'il est susceptible de produire un accident ou une maladie : entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée. Caractère aigu et inhabituel.

- Danger imminent :

Tout danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché.

- Alerte préalable :

Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation. La loi associe donc étroitement devoir d'alerte et droit de retrait.

- Le motif raisonnable :

Le danger conduisant le salarié à exercer son droit de retrait n'a pas nécessairement à être effectif et réel.

- La position de la DGT :

Dans la mesure où l'employeur a mis en œuvre les dispositions prévues par le Code du travail et les recommandations nationales visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de sa personne, le droit individuel de retrait ne peut en principe pas trouver à s'exercer.

Pas n'importe quoi et n'importe quand. Risque de mort, intoxication, accidents imminents. Très difficile à dire, l'inspecteur du travail n'est pas le juge, il est le seul à déterminer si il y a un danger grave et imminent. Quel motif raisonnable le salarié a-t-il de penser qu'il y a danger grave et imminent ? Si l'employeur a mis en place les équipements et mesures barrières, il n'est pas légitime au salarié d'estimer seul qu'il court un danger grave imminent (ministre s'est avancé trop vite).

Interventions de contrôle au niveau national exclusivement. Covid : 25 % BTP et 22 % commerces. Contrôles sur pièces. 367 clusters, 339 mises en demeure, 14 référés.

Télétravail en contradiction avec la nécessité de contrôle sur place. Mais priorité constante de l'inspection du travail sur les mesures de prévention du risque covid en entreprise : c'est devenu un risque de plus parmi les autres, ce n'est plus un risque isolé.

Quelques chiffres

54 447 interventions :

- 25% BTP
- 22% Commerces

36 300 suites :

- 6421 contrôles Activité Partielle
- 339 mises en demeure
- 367 interventions en clusters
- 14 référés

Pouvez-vous nous mettre à disposition votre présentation ? (Hervé Brisson, LyondellBasell)

Réponse (Stanislas Marcelja, DIRECCTE)

Oui, elle sera mise à disposition sur le site du SPPPI PACA.

Commentaire (Xavier Trolliet, LyondellBasell)

Nous attendons les nouvelles modifications qui seront annoncées ce soir.

Réponse (Stanislas Marcelja, DIRECCTE)

Beaucoup de choses peuvent encore changer dans les préconisations. Ce n'est pas simple.

Commentaire (Marie Tomasso, CMAR PACA)

Les chiffres sont-ils nationaux ?

Réponse (Stanislas Marcelja, DIRECCTE)

Oui, les chiffres sont nationaux et exclusivement sur la partie COVID.

La présentation sera mise à disposition sur le site internet du SPPPI.

3 CISST auront lieu cette semaine sur différents sites géographiques.