

.../...

J'attire votre attention sur le fait que ce risque n'est pas théorique dans la mesure où un salarié aurait été atteint par le Covid-19 sur votre établissement de [REDACTED] qu'il serait hospitalisé et que ses collègues ont pu légitimement craindre une contamination. **9 salariés sur 47** sont à ce jour **en quarantaine** au niveau de votre association.

Dès lors, nous vous demandons de réexaminer la situation au vu de ces nouveaux éléments et d'envisager réellement des **mesures de télétravail** pour votre personnel sur le volet accompagnement social des personnes en situation de handicap.

### III – NOUVELLE EVALUATION DES RISQUES

**En application des articles L. 4121-1** et suivants, l'employeur, responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés, doit prendre des mesures de prévention et veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances.

Sur le fondement des informations qui lui sont communiquées par les pouvoirs publics, et conformément aux dispositions des articles L. 4121-2 et R. 4121-2 du code du travail, l'employeur doit donc **réévaluer les risques professionnels liés au maintien de l'activité de l'entreprise** :

- Les risques de **contamination par le virus**,
- Et les risques liés au **travail en situation dégradée**.

**Cette évaluation**, actualisée, s'effectue par unité de travail, en vue de déterminer les mesures de prévention appropriées **doit être transcrite dans votre DUER** et doit donner lieu à une consultation de vos instances représentatives du personnel.

Une évaluation des risques doit répondre aux principes généraux de prévention tels que prévus par l'article L4121-2 du code du travail en ces termes :

*« L'employeur met en oeuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :*

*1° Eviter les risques ;*

*2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;*

*3° Combattre les risques à la source ;*

*4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;*

*5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;*

*6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;*

.../...

.../...

7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;

8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs. »

**Concernant l'évaluation des risques liés à la circulation du COVID-19, la méthode préconisée est celle du suivi de la chaîne de transmission pour identifier les réservoirs de virus, les modes de transmissions et les hôtes potentiels.**

**La prévention du risque de transmission du COVID-19** consiste, en fonction du travail d'évaluation, à planifier et mettre en œuvre des mesures ayant pour objectif de rompre la chaîne de transmission du virus.

**1 - En premier lieu, il s'agit de respecter les mesures et recommandations nationales.**

Les mesures issues d'une évaluation particulière doivent *a minima* reprendre les recommandations nationales évitant la propagation du virus : **règles de distanciation, gestes barrière et mesures d'hygiène recommandées par les pouvoirs publics.**

Nous attirons cependant votre attention sur le fait que nombre de recommandations de prévention implique l'utilisation d'équipements jetables, qui sont autant de **déchets potentiellement contaminés** (mouchoirs, essuie-mains, lingettes nettoyantes et autres matériels de nettoyage, masques, gants, matériels de soin usagés...).

Ici l'employeur doit organiser les modalités de la collecte et du traitement des déchets en sorte, d'une part, d'éviter au personnel et au public d'entrer en contact avec (par exemple poubelle dédiée avec clapet), de protéger le personnel de nettoyage qui vide ces poubelles (protocole et équipements spécifiques) et les services de collecte des déchets (sacs solides et bien fermés).

**2 - En second lieu, les mesures de prévention doivent en priorité agir sur le réservoir potentiel de virus (suppression ou réduction du risque à la source).**

A cet effet il vous appartient de limiter la présence humaine sur les lieux de travail au strict minimum.

Nous vous rappelons que pour tous les postes pour lesquels le télétravail est possible, il doit être la règle, y compris en procédant aux aménagements nécessaires des postes et tâches.

.../...

.../...

Il vous appartient d'analyser les missions nécessaires à la continuité de l'entreprise et identifier :

- les fonctions de l'entreprise devant être maintenues en priorité (tâches de production, de service ou administratives telles que paye des salariés, règlement des factures, suivi des effectifs...),
- celles pouvant être effectuées à distance,
- et celles pouvant être interrompues durant la crise

dans le but de déterminer les effectifs strictement nécessaires à la continuité de l'entreprise.

Vous veillerez également à limiter la présence du nombre de clients, d'intervenants extérieurs...

### 3 – En troisième lieu, vous devez vous réorganiser pour supprimer ou réduire les situations d'exposition identifiées résiduelles.

Une fois la présence humaine limitée au maximum, si l'ensemble des situations d'exposition n'ont pas été éliminées, il faut agir sur ces situations résiduelles pour les supprimer ou, à défaut, les réduire en remplaçant des situations dangereuses par ce qui n'est pas dangereux ou moins dangereux :

- supprimer ou réduire, temporairement, des tâches non essentielles exposant les salariés
- à défaut, prendre des mesures de modification des locaux, de l'aménagement des postes et locaux, des procédés et équipements de travail habituels, etc. dans le sens de supprimer ou réduire les situations d'exposition

Je vous rappelle ici les dispositions de l'article L4221-1 du code du travail :

*« L'employeur doit aménager les établissements et locaux de travail de manière à ce que leur utilisation garantisse la sécurité des travailleurs, et il doit tenir ces établissements et locaux dans un état constant de propreté et faire en sorte qu'ils présentent les conditions d'hygiène et de salubrité propres à assurer la santé des intéressés ».*

Pour les risques de contamination au COVID 19 il peut s'agir de :

- Mesures de distanciation entre les personnes
- Mesures pour éviter de contaminer les objets et les surfaces
- Mesures pour éviter le contact avec des objets et surfaces potentiellement contaminés

4 - Si les mesures précédentes n'ont pas éliminé toute situation d'exposition, elles doivent être complétées par des **mesures de protection collective**, c'est-à-dire celles qui ne dépendent pas de leur bonne exécution par les travailleurs (respect des consignes, port ou utilisation effectifs des équipements mis à disposition) et sont pour cette raison plus efficaces. Il peut s'agir par exemple de la mise à disposition de matériel rigide d'auto-confinement pour les travailleurs exposés.

.../...

.../...

5 - En dernier recours, les équipements de protection individuelle ne doivent être préconisés que lorsqu'il est impossible de poursuivre le même objectif à l'aide de mesures de protection collective.

**Les mesures d'hygiène respiratoire** (*objectif : éviter de projeter des gouttelettes*) sont obligatoires et indispensables mais leur efficacité dépend de la bonne compréhension et la bonne exécution par les personnes, donc sont sujettes à aléa... Les mesures de prévention ne peuvent donc entièrement reposer sur ces mesures.

Pour mémoire on citera par exemple :

- **Mise à disposition de mouchoirs à usage unique** (*objectif : éviter les contacts avec du linge contaminé*) et prévoir les modalités de la collecte et du traitement de ces déchets.
- **Mise à disposition de blouses à usage unique** (*objectif : éviter les contacts avec des projections contaminées*) notamment pour les opérations de nettoyage
- **Mise à disposition de masques et de gants appropriés : dans ce cas il est indispensable d'organiser leur bonne utilisation, faute de quoi ils peuvent au contraire devenir des vecteurs de contamination.**

**En conclusion, il convient de préciser qu'en parallèle de cette évaluation sur la source et la circulation du virus, des mesures sur les « hôtes » sont à envisager.**

Ces mesures répondent à l'identification, en phase d'évaluation, de situations concernant des catégories de personnes identifiées (personnes fragiles, personnes à risque).

Ici la dimension des **risques-psycho-sociaux** ne doit pas être négligée : le contexte de pandémie, l'insuffisance, la profusion ou la confusion des informations, le fait d'être confiné ou au contraire d'être obligé d'aller travailler, etc. sont des **situations anxiogènes**, voire des **vecteurs de violence**.

**Au terme de cette évaluation des risques et de l'adoption de mesures de prévention en conséquence il conviendra de prévoir un plan d'action qui prévoiera nécessairement :**

- **des actions d'information claire** conformément aux dispositions de l'article L4141-1 du code du travail et (explications et discussions orales, fiches récapitulant les modes opératoires et consignes au poste, **affichages**, **mise à disposition du DUER...**) ;
- **et des actions de formation** en application des dispositions de l'article L4141-2 du code du travail (formations pratiques avec démonstration au poste).

**L'ensemble des consignes doit être formalisé par écrit.**

**Dès lors je vous demande de réaliser et de formaliser cette évaluation des risques qui intègre le risque nouveau lié à la propagation et à l'infection du virus COVID-19 par vos salariés.**

.../...

.../...

**Je vous rappelle que le fait de ne pas évaluer les risques et de ne pas transcrire le résultat de l'évaluation des risques dans le document unique est passible de la peine d'amende de 5<sup>ème</sup> classe prévue par les dispositions de l'article R4741-1 du code du travail.**

En outre, l'article L. 3136-1 du code de la santé publique modifié par la loi du 23 mars 2020 sur l'état d'urgence punit le non-respect des interdictions ou obligations édictées par décret du premier ministre, des arrêtés du ministre de la santé ou des arrêtés préfectoraux locaux pris dans ce cadre de :

- l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe (135 €)
- de cinquième classe (1 500 euros) en cas de récidive dans les 15 jours
- de 6 mois d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € ainsi outre des peines complémentaires (travail d'intérêt général, suspension de permis jusqu'à 3 ans au plus) en cas de multi-récidive de plus de 3 reprises dans un délai de 30 jours.

**L'organisation des conditions de travail entre dans le champ d'application de ces sanctions pénales en cas de non-respect de l'article 2 du 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 qui pose l'obligation d'organiser les (...) activités (...) en veillant au strict respect des mesures d'hygiène et de distanciation sociale, dites « barrières » telles que définies au niveau national.**

#### **IV – GESTION DES DANGER GRAVE ET IMMINENT ET DES SITUATIONS DE CONTAMINATIONS**

**En premier lieu**, une situation d'infection subie par un salarié de votre association est survenue et a entraîné la mise en quatorzaine de plusieurs autres salariés.

Je vous rappelle les dispositions suivantes du code du travail :

##### **Article R4425-2 :**

« **L'employeur informe les travailleurs, comité social et économique et le médecin du travail:**

*1° Sans délai, de tout accident ou incident ayant pu entraîner la dissémination d'un agent biologique susceptible de provoquer chez l'homme une infection ou une maladie grave;*

*2° Le plus rapidement possible, de la cause de cet accident ou incident et des mesures prises ou à prendre pour remédier à la situation. »*

Vous voudrez bien par conséquent communiquer avec vos élus du personnel et leur adresser les éléments relatifs à cette situation en leur précisant l'information personnalisée qui a pu être apportée aux salariés et usagers qui ont été en contact avec cette victime. Vous voudrez bien formaliser cette information aux salariés par un envoi mail ou courrier.

.../...

.../...

En second lieu, le 17 mars 2020, deux représentantes du personnel au CSE, [REDACTED] et [REDACTED], vous adressaient un courrier intitulé « danger grave et imminent/confinement » et évoquant notamment l'absence de mesures de prévention suffisante notamment dans le cadre de l'exécution d'une prestation où sont appelés à travailler exclusivement les salariés en charge de l'accompagnement social.

Je vous rappelle les dispositions suivantes du code du travail :

#### **Article L2312-60**

*Un membre de la délégation du personnel au comité social et économique exerce les droits d'alerte en situation de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement dans les conditions prévues, selon le cas, aux articles L. 4132-1 à L. 4132-5 et L. 4133-1 à L. 4133-4.*

#### **Article L4131-2**

*Le représentant du personnel au comité social et économique, 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. 4132-2.*

#### **Article L4131-3**

*Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux.*

#### **Article L4132-2**

*Lorsque le représentant du personnel au comité social et économique alerte l'employeur en application de l'article L. 4131-2, il consigne son avis par écrit dans des conditions déterminées par voie réglementaire.*

*L'employeur procède immédiatement à une enquête avec le représentant du comité social et économique qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier.*

#### **Article L4132-3**

*En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, le comité social et économique est réuni d'urgence, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures.*

*L'employeur informe immédiatement l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 et l'agent du service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie, qui peuvent assister à la réunion du comité social et économique.*

.../...

.../...

#### **Article L4132-4**

*A défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du comité social et économique sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur.*

*L'inspecteur du travail met en oeuvre soit l'une des procédures de mise en demeure prévues à l'article L. 4721-1, soit la procédure de référé prévue aux articles L. 4732-1 et L. 4732-2.*

Je vous saurais gré de me faire savoir si un désaccord persiste sur ce danger grave et imminent entre vous et les auteurs de ce DGI.

En outre, je vous demande d'acquiescer et de mettre à disposition des élus le registre spécial prévu par les dispositions de l'article R4132-1 du code du travail, muni de pages numérotées et qui permet de préciser, outre la date et la signature de l'auteur du DGI, les informations suivantes :

- « 1° Les postes de travail concernés par la cause du danger constaté ;
- 2° La nature et la cause de ce danger ;
- 3° Le nom des travailleurs exposés. »

Dans cette attente, je vous prie d'agréer, Madame la Directrice, l'expression de mes salutations distinguées.

L'inspecteur du travail  


#### Copies :

Membres du CSE  
Médecine du travail  
ARS  
CRAMIF