



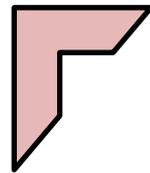
VERDIER MOUCHABAC & ASSOCIÉS

Avocats

BP 133 - 13 bis rue au Coq
27401 LOUVIERS CEDEX

☎ 02.32.40.48.01 - 📠 02.32.25.09.83

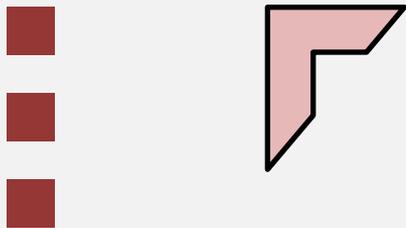
📧 louviers@avocatsvma.fr



Pandémie de coronavirus et droit du travail

Dernières actualités

Semaine 21



PRESCRIPTION D'ARRÊTS DE TRAVAIL PAR LE MÉDECIN DU TRAVAIL

Un décret du 11 mai 2020 est venu confier, de manière exceptionnelle, de nouvelles missions/prérogatives aux médecins du travail.

Désormais, ils pourront, dans certains cas, et pour une période comprise **entre le 13 mai et le 31 mai 2020**, prescrire des arrêts de travail.

NB : Les médecins du travail pourront également prescrire des tests de dépistage du coronavirus en application de l'ordonnance n°2020-386 du 1^{er} avril 2020. Cette faculté demeure toutefois, aujourd'hui encore, subordonnée à la publication d'un arrêté ministériel non paru à ce jour.

Les cas dans lesquels le médecin du travail peut prescrire (ou renouveler) un arrêt sont les suivants :

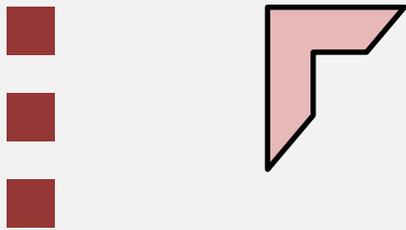


PRESCRIPTION D'ARRÊTS DE TRAVAIL PAR LE MÉDECIN DU TRAVAIL

- Pour les salariés atteints ou suspectés d'infection au Covid-19, ou faisant l'objet de mesures d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile (notamment ceux revenant d'une région à risque) ;
- Pour les salariés faisant l'objet de mesures d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile en raison de leur vulnérabilité ou parce qu'ils partagent le domicile d'une personne vulnérable.

En revanche, le médecin du travail ne peut pas prescrire d'arrêt de travail au profit des salariés **parents** d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

Pour les premiers, le médecin du travail peut prescrire des arrêts maladie indemnisés par la sécurité sociale ; pour les second, il peut établir un avis d'arrêt de travail permettant leur placement au chômage partiel.



PRESCRIPTION D'ARRÊTS DE TRAVAIL PAR LE MÉDECIN DU TRAVAIL

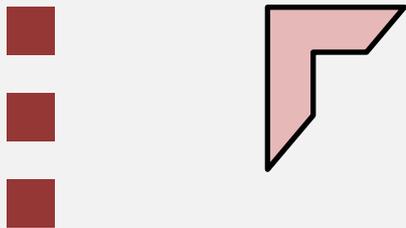


La remise de l'avis d'arrêt de travail

Il revient au médecin du travail d'établir un **avis d'interruption de travail sur l'imprimé de droit commun** prévu par l'article L 321-2 du Code de la Sécurité Sociale.

Le médecin doit alors le transmettre sans délai au salarié et à l'employeur concerné.

Le salarié doit ensuite **adresser** cet avis à l'organisme d'assurance maladie dont il relève dans un délai de 48 heures.

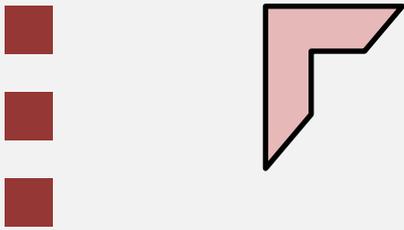


PRESCRIPTION D'ARRÊTS DE TRAVAIL PAR LE MÉDECIN DU TRAVAIL

Par **dérogation**, pour les salariés particulièrement vulnérables ou partageant le domicile d'une personne vulnérable, le médecin du travail peut établir une **déclaration d'interruption de travail sur papier libre**. Ce papier doit alors comporter les informations suivantes :

- l'identification du médecin ;
- l'identification du salarié ;
- l'identification de l'employeur ;
- l'information selon laquelle le salarié remplit les conditions prévues aux deuxième et troisième alinéas du I de l'article 20 de la loi 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020.

En ce cas, le médecin transmet la déclaration d'interruption de travail sans délai au salarié, qui la fait suivre sans délai à l'employeur afin d'être placé en activité partielle.



PROCESSUS ELECTORAUX

Une **ordonnance n°2020-560 du 13 mai 2020** est venu modifier l'ordonnance n°2020-389 du 1^{er} avril 2020 qui prévoyait que les élections professionnelles engagées avant le 03 avril jusqu'à une date fixée à trois mois après la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire (fixée au 24 puis au 24 juillet) étaient suspendues (Cf. nos précédents slides sur la négociation collective).

Finalement, la prorogation de l'état d'urgence sanitaire n'impactera pas les délais de suspension ou de report des élections professionnelles prévus en raison de l'épidémie de Covid-19.

L'ordonnance du 13 mai 2020 est en effet venue fixer expressément la date de fin de ces délais.



PROCESSUS ELECTORAUX

L'état d'urgence sanitaire a été prolongé jusqu'au 10 juillet 2020.

Mécaniquement, cette prolongation aurait dû entraîner un report de la reprise des élections professionnelles.

Or, l'article 9 de l'ordonnance 2020-560 du 13 mai 2020 est venue fixer **les échéances** aux dates applicables avant l'intervention de la loi prorogeant l'état d'urgence sanitaire, en substituant toutefois à la date du 24 août celle du 31 août 2020.

Ainsi, les processus électoraux en cours sont suspendus jusqu'au 31 août 2020 inclus et les processus électoraux à engager devront être déclenchés par l'employeur à une date qu'il fixera librement entre le 24 mai et le 31 août 2020 inclus, sans que cette date ne puisse être antérieure à la date à laquelle il lui est fait obligation d'engager cette procédure.



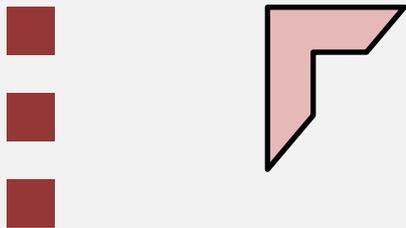
PROCÉDURES DISCIPLINAIRES - DÉLAI

Dans une FAQ mise à jour le 28 avril 2020, le ministre de la justice est venu préciser que les mesures d'aménagement de délais adoptées en raison de l'épidémie de COVID-19 ont vocation à s'appliquer aux procédures disciplinaire et de licenciement.

A ce titre, le ministre a pris l'exemple de l'article L. 1332-4 du Code du travail selon lequel aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'**engagement de poursuites disciplinaires** au-delà d'un délai de 2 mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.

Ce délai étant prévu par la loi à peine de prescription, s'il expire durant la période juridiquement protégée (qui s'étend du 12 mars au 23 juin), l'employeur peut engager des poursuites disciplinaires jusqu'à 2 mois après la fin de cette période.

Il en va de même du délai d'un mois prévu à l'article L. 1332-2 du même Code dont dispose l'employeur pour notifier la sanction au salarié : si ce délai expire durant la période juridiquement protégée, la sanction pourra valablement être notifiée jusqu'à un mois après la fin de cette période.



COVID 19 – PREMIERES DECISIONS DE JUSTICE

Les premières décisions de justice liées à l'épidémie de COVID-19 ont été rendues.

Celles-ci mettent en avant la nécessité d'associer les représentants du personnel au retour des salariés (ou à la poursuite de l'exercice de leurs fonctions).

Si les membres du CSE doivent être informés et consultés sur les modalités de la reprise d'activité, non seulement au titre de leurs compétences générales en matière d'organisation de l'entreprise mais aussi au titre de leurs compétences spécifiques en matière notamment de santé et de sécurité au travail, ils doivent également participer activement à l'élaboration et à la mise à jour (impérative) du document unique d'évaluation des risques.

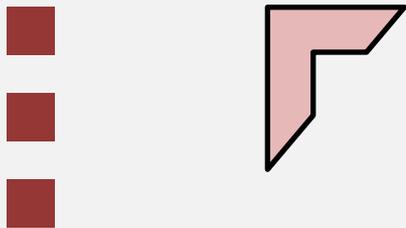


COVID 19 –

PREMIERES DECISIONS DE JUSTICE

Par une **ordonnance de référé du tribunal judiciaire de Nanterre en date du 14 avril 2020**, la société AMAZON a été condamnée d'une part, à procéder à une évaluation des risques professionnels satisfaisante au regard du risque de contagion lié à l'épidémie de Covid-19 et ce, en y associant les représentants du personnel, et d'autre part, à restreindre l'activité de ses entrepôts, sous astreinte de 1 million d'euros par jour de retard et infraction constatée.

Par un **arrêt en date du 24 avril 2020** (n°20/01933), la **cour d'appel de Versailles** a confirmé la condamnation de la société Amazon à procéder à une évaluation des risques professionnels liés à l'épidémie de coronavirus, en y associant les représentants du personnel, et à respecter les règles générales de prévention et d'organisation du travail. La Cour a toutefois élargit le champ des activités autorisées par rapport à la décision des premiers juges.



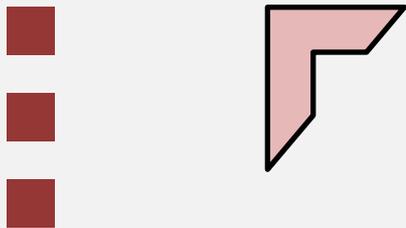
COVID 19 –

PREMIERES DECISIONS DE JUSTICE

Pour ce faire, la cour d'appel de Versailles a rappelé que, conformément aux dispositions de l'article L 4121-1 du Code du travail, l'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, ces mesures comprenant des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation des travailleurs, ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Par ailleurs, l'employeur est tenu d'évaluer, compte tenu de la nature des activités de l'entreprise, les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, de transcrire les résultats dans un document unique d'évaluation des risques (DUER) et de mettre en œuvre les mesures de prévention adéquates.

Selon le Tribunal et la Cour, c'est à ces obligations qu'AMAZON a manqué dans le cadre de l'épidémie Covid-19.



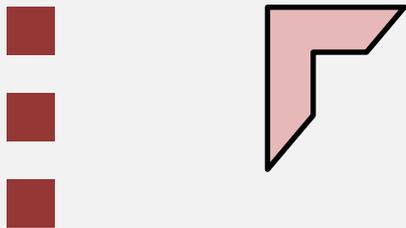
COVID 19 –

PREMIERES DECISIONS DE JUSTICE

- Le premier principe posé par les juges est le suivant : **l'employeur doit actualiser et mettre à jour le DUER en associant le CSE...**

La cour d'appel de Versailles relève notamment que la contagiosité du Coronavirus et la complexité de la gestion des déplacements des salariés au sein d'un entrepôt qui accueille des activités de réception, de stockage et d'expédition de marchandises, du fait notamment du nombre de salariés et de la multiplicité de leurs tâches, entraînent nécessairement un **bouleversement des conditions de travail** qui aurait dû conduire la société à actualiser les DUER après consultation du **CSE central et des CSE d'établissement**.

Or, en l'espèce, AMAZON n'avait remanié que certains DUER et ce, *a minima*. Surtout, ces remaniements ont eu lieu sans consultation des représentants des salariés.

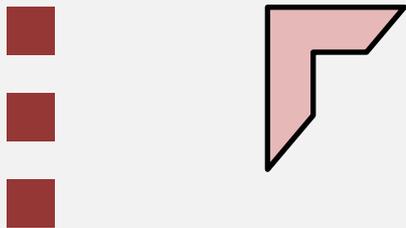


- **Le second principe est que l'employeur doit adopter les mesures de protection nécessaires.**

La cour d'appel de Versailles a constaté que la société AMAZON n'a pas pris les mesures suffisantes pour préserver la santé des salariés dans de nombreux cas :

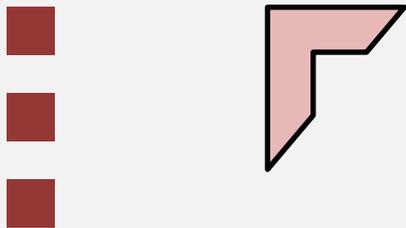
- à l'entrée des sites (utilisation d'un portique tournant par de nombreux travailleurs);
- dans les vestiaires ;
- lors des interventions d'entreprises extérieures;
- lors de la manipulation des colis et au regard de la nécessaire distanciation sociale,

La Cour constatait en outre que la société AMAZON s'est bornée à prendre des mesures au jour le jour, sans plan d'ensemble comme l'exigeaient le volume très important des travailleurs présents dans chaque entrepôt, les mouvements de masse à l'occasion des rotations de personnel à la prise de chaque service (matin, après-midi, nuit et fins de semaine) et l'intervention d'entreprises extérieures, notamment les transporteurs routiers.



En outre, la Cour a relevé qu'AMAZON n'a pas non plus respecté son obligation de **formation** et d'**information** de ses salariés, du personnel intérimaire et des prestataires d'entreprises extérieures intervenant sur les sites.

La cour d'appel en conclut que l'absence d'une évaluation des risques adaptée au contexte de la pandémie actuelle, élaborée en concertation avec les salariés et leurs représentants, ainsi que l'insuffisance des mesures prises par la société sont constitutives d'un trouble manifestement illicite et exposent les salariés, sur chaque site, à un dommage imminent de contamination susceptible de se propager à des personnes extérieures à l'entreprise.

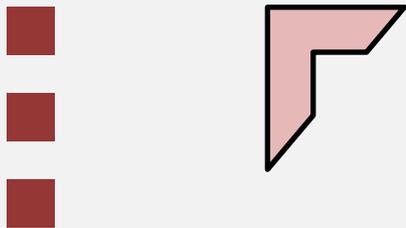


COVID 19 –

PREMIERES DECISIONS DE JUSTICE

Ainsi, tant que l'employeur n'aura pas mis en œuvre une évaluation des risques satisfaisante, ainsi que les mesures de protection adaptées, la cour d'appel de Versailles interdit à AMAZON la reprise de l'activité sur chacun de ses sites sans une **limitation des personnes présentes**, afin de préserver la distanciation sociale à chaque poste de travail, et restreint les activités des entrepôts de la société à la réception des marchandises, la préparation et l'expédition des commandes de **produits de première nécessité** ou **indispensables** notamment au **télétravail**.

La cour d'appel assortit la condamnation de la société à une **astreinte** de 100 000 euros pour chaque réception, préparation et/ou expédition de produits non autorisés.



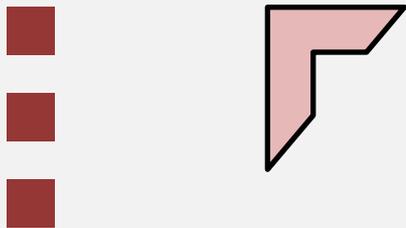
COVID 19 – PREMIERES DECISIONS DE JUSTICE

Autre décision :

Le 07 mai 2020, l'entreprise RENAULT de Sandouville a également été condamnée pour consultation irrégulière du CSE et mesures de prévention inadaptées par le tribunal judiciaire du HAVRE (n°20/00143).

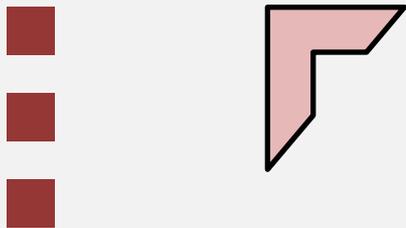
La société Renault voit ainsi son activité suspendue le temps de mettre en place toutes les mesures en matière de santé et de sécurité au travail.

La décision du tribunal judiciaire est assortie d'une **astreinte** de 3 000 € par infraction constatée et par jour de retard à compter de la signification de cette décision.



La procédure consultative a été jugée irrégulière à plusieurs raisons :

- **La CSSCT de l'établissement de Sandouville n'est pas intervenue préalablement à la consultation du CSE en violation d'un accord d'entreprise relatif au dialogue social du 17 juillet 2018 au sein de Renault SAS ;**
- **La convocation du CSE était entachée d'irrégularités :**
 - D'une part, la **convocation** avait été adressée par courriel sur **les boîtes professionnelles** des membres du CSE sans que chacun n'ait connaissance de cette adresse ou puisse y accéder de leur domicile : absence de remise effective de la convocation.
 - D'autre part, l'**accord d'entreprise** du 17 juillet 2018 prévoyait que l'**ordre du jour** et les documents relatifs à la consultation sont communiqués aux membres du CSE dans un délai minimum de **8 jours calendaires**. Or, si un premier ordre du jour avait été envoyé dans les délais (le 14 pour le 27 avril), un **ordre du jour rectifié** avait été adressé le 17 avril de sorte que le délai conventionnel n'a pas été observé.

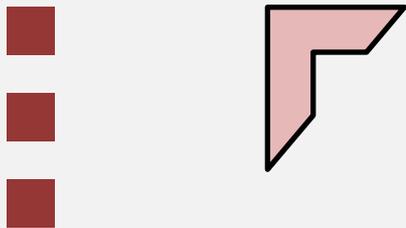


- **Dernière irrégularité relevé par les juges : le CSE a été privé des informations nécessaires pour se prononcer**

Après avoir rappelé que « *la jurisprudence considère que les informations délivrées par l'employeur ne doivent pas être sommaires et doivent éclairer les membres de l'instance sur les conséquences du projet envisagé dans l'entreprise* », le tribunal a relevé que seul un document était joint à l'ordre du jour de la réunion du 23 avril, celui-ci consistant en une présentation Powerpoint consacrée aux **modalités organisationnelles** de la reprise d'activité (horaires et transports), sans évoquer les **aspects liés à la santé et la sécurité** des travailleurs, hormis les gestes barrières dictés par les autorités publiques pour éviter la contamination.

Il relève également l'absence de document sur les modalités organisationnelles relatives à la santé et la sécurité des travailleurs concernant spécifiquement **l'usine de Sandouville**.

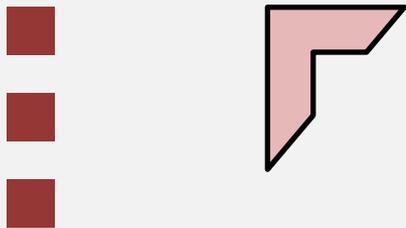
Il en conclut que la société n'avait pas remis aux membre du CSE d'établissement l'ensemble des éléments portant sur les modalités organisationnelles de l'activité en vue de la reprise de la production pendant l'épidémie leur permettant d'émettre un avis éclairé.



Conséquences de ces irrégularités de consultation ?

Les membres du CSE étaient fondés à solliciter du juge des référés la suspension du projet soumis à leur consultation dès lors que celle-ci était irrégulière, dans l'attente d'une **régularisation de la procédure consultative** par l'employeur.

Le tribunal a en outre enjoint à la société de reprendre la **procédure d'information-consultation** du CSE de l'établissement de Sandouville, incluant la convocation préalable de la CSSCT et ordonné la suspension du **projet** portant sur les modalités organisationnelles de l'activité en vue de la reprise de la production, le temps de la régularisation de la procédure d'information-consultation.



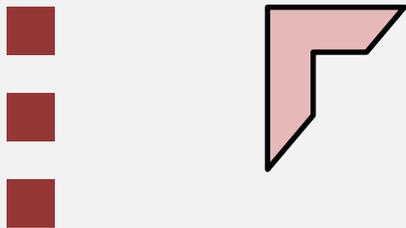
COVID 19 –

PREMIERES DECISIONS DE JUSTICE

Comme dans l'affaire **AMAZON**, le tribunal judiciaire du Havre a également estimé que la société Renault n'a pas suffisamment évalué le risque lié au COVID 19 ni dispensé de formation adéquate au profit de ses salariés.

Pour le tribunal, les changements organisationnels incessants (modification des plages de travail, télétravail, etc.), les nouvelles contraintes de travail, la surveillance soutenue du respect de la distanciation et les inquiétudes des salariés relatives au risque de contamination au virus auraient dus être pris en compte dans l'évaluation des risques ce qui n'était pas le cas.

La société Renault a ainsi été condamnée à procéder à une évaluation des risques adaptée à l'épidémie actuelle, à retranscrire les résultats de l'évaluation dans le DUER et à mettre en œuvre, sur ces bases, les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de protection garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, le tout en y associant les représentants du personnel.

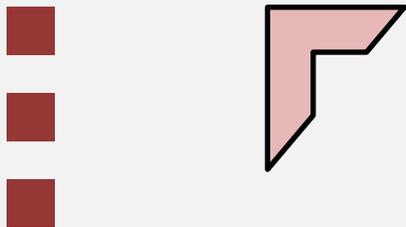


COVID 19 – PREMIERES DECISIONS DE JUSTICE

Le tribunal judiciaire du Havre a en outre jugé d'une part qu'une formation **pratique et appropriée** à chaque poste de travail devait obligatoirement être dispensée avant la reprise du travail, afin d'apprendre aux salariés à travailler sans prendre le risque d'être contaminé et d'autre part que l'employeur doit soumettre au CSE les programmes de formation.

La diffusion de **documents d'information** sur les mesures et gestes barrières à appliquer (notamment comment se laver les mains ou mettre son masque) est jugée insuffisante.

Enfin, s'agissant des équipements de protection individuelle, le tribunal reproche à l'employeur de ne pas avoir consulté le CSE sur la formation relative au port des **masques de protection**.



- **Enfin, pour le juge, la présence d'entreprises extérieures n'est pas suffisamment prise en considération**

En principe, un **plan de prévention** doit être établi en cas de risque lié à la présence d'entreprises extérieures.

De la même manière, un **protocole de sécurité** doit être établi pour les opérations de chargement et de déchargement.

Compte tenu de la présence de nombreuses entreprises extérieures sur le site de Sandouville, le tribunal judiciaire du Havre juge que les plans et protocoles doivent être **mis à jour** pour tenir compte du risque lié au Covid 19 et des mesures de prévention devant être prises pour y faire face, après réalisation des **inspections préalables communes** avec les entreprises extérieures concernées, et après information des membres des CSE concernés pour qu'ils puissent y participer.