

12 mai 2020

Domaines d'activité
Associés:

Droit social

COVID-19 : LE RETOUR AU TRAVAIL APRÈS LE CONFINEMENT :

Comment se préparer à un retour progressif et sécurisé sur le lieu de travail ?

Par *Christine Artus, Sarah Chihi, Anne Ragu et Essya Zaraa*

Le 30 avril 2020, la direction générale de la santé a dévoilé une [carte nationale reflétant l'intensité de l'épidémie dans les départements français](#), destinée à orienter les décideurs publics en vue du déconfinement qui a commencé le 11 mai 2020. La publication de cette carte fait suite à l'annonce par le Premier ministre du [Plan national de déconfinement](#), le 28 avril 2020.

La carte nationale classe les départements français en plusieurs catégories de gravité selon (i) le nombre de passages aux urgences concernant des suspicions de Covid-19 au cours des sept derniers jours, et (ii) la part des lits de réanimation occupés par des malades du Covid-19. À compter du 11 mai 2020, l'amplitude du déconfinement dans chaque département sera conditionnée à son classement: les départements « verts » pourront organiser un déconfinement plus large que les départements « rouges », dans lesquels la question de la réouverture des écoles est particulièrement débattue.

Le Ministère du travail quant lui, a publié le 4 mai 2020 un [Protocole national de déconfinement pour les entreprises pour assurer la santé et la sécurité des travailleurs](#) (le « Protocole national »). Ce document, spécialement rédigé à destination des employeurs, dresse les principes généraux de prévention en matière de protection de la santé et de la sécurité en vue de la fin du confinement. **Les employeurs ont donc un rôle particulièrement actif à jouer dans la mise en œuvre du déconfinement.**

La levée progressive du confinement à compter du 11 mai 2020 a été confirmée par le Premier Ministre le 7 mai, y compris pour les départements classés rouges (à l'exception de Mayotte) pour lesquels le nombre de cas de contamination reste très élevé.

Les différentes recommandations publiées par le gouvernement français, encouragent une reprise progressive du travail dans les locaux de l'entreprise, afin d'éviter le risque d'une nouvelle vague de contamination, mais **le maintien du travail à distance reste l'option à privilégier.**

Par conséquent, il est crucial de déterminer le plus tôt possible l'organisation et les aménagements nécessaires à une reprise progressive et sécurisée du travail. Cinq principales étapes sont essentielles dans la réalisation du retour au travail.

1. **Établir un diagnostic** opérationnel en amont afin de déterminer :

- les salariés / services dont la présence physique dans les locaux est essentielle à la reprise d'activité : pour ces salariés, veiller à fournir aux usagers des transports en communs franciliens des attestations de déplacement,
- les salariés devant continuer à travailler à distance en fonction de leur situation personnelle : présence d'une personne malade au domicile, enfants à charge dont la scolarité n'a pas repris, contraintes liées aux transports publics, etc.

LE RETOUR AU TRAVAIL APRÈS LE CONFINEMENT:

Comment se préparer à un retour progressif et sécurisé sur le lieu de travail ?

Dans un premier temps, le retour au travail dans les locaux de l'entreprise peut être envisagé sur la base du volontariat.

2. **Prévenir** les risques liés à la santé et la sécurité des salariés de façon adaptée aux spécificités de l'entreprise :
 - Rappeler et s'assurer du respect des gestes barrière en fournissant aux salariés des outils de protection tels que du savon, du gel hydro-alcoolique;
 - en priorité, mettre en place des mesures de prévention collective : espacer les postes de travail afin de garantir un espace de 4m² par salarié, envisager des horaires décalés et le roulement des équipes, modifier les horaires de pause, organiser la gestion des flux de circulation sur le site, installer des vitres de protection, désinfecter les locaux qui ont été fréquentés au cours des 5 derniers jours, s'assurer d'un nettoyage quotidien, etc. ;
 - subsidiatement, appliquer des mesures individuelles de prévention si la distanciation sociale n'est pas toujours possible (couloirs, etc) : en fournissant aux salariés des masques, etc. ;
 - mettre à jour le Document Unique d'Évaluation des Risques.
3. **Mettre en œuvre** un plan de retour progressif au travail pour la période mai - juin 2020 afin d'échelonner les dates de retour des salariés ou des services sur site, en tenant compte :
 - des données sanitaires transmises par le gouvernement,
 - des situations personnelles des salariés,
 - et des contraintes économiques de l'entreprise.
4. **Collaborer** avec les acteurs de l'entreprise pour la mise en place de la nouvelle organisation du travail et ses conséquences, notamment le médecin du travail et le CSE afin de :
 - adapter les mesures barrières aux contraintes de l'entreprise,
 - assurer la circulation de l'information auprès des salariés présents dans les locaux et des salariés travaillant à distance, sur les risques de contamination, les gestes barrière à appliquer en période de crise sanitaire, et les mesures prises par l'entreprise,
 - veiller au respect des normes définies, notamment en désignant un ou plusieurs « référant COVID-19 » parmi les salariés.
5. **Définir** une procédure de prise en charge des salariés symptomatiques avec le médecin du travail afin de :
 - isoler le salarié présentant des signes de contamination dans une pièce dédiée,
 - identifier les personnes qui ont été en contact avec ce salarié et surveiller l'évolution de leur état de santé,
 - organiser le retour à domicile salarié symptomatique ou sa prise en charge par les urgences selon la gravité des symptômes,
 - former le service de santé au travail et l'ensemble du personnel de l'entreprise à la procédure établie.

Le Protocole national publié par le Ministère du travail considère que les campagnes de dépistage obligatoire organisées par l'employeur à l'entrée des locaux de l'entreprise ne

LE RETOUR AU TRAVAIL APRÈS LE CONFINEMENT:

Comment se préparer à un retour progressif et sécurisé sur le lieu de travail ?

sont pas autorisées. Par ailleurs, il est spécifié que les contrôles systématiques de température lors de l'accès au site ne sont pas recommandés. Cependant, il peut être envisagé d'organiser ce type de contrôle si (i) une note d'information est portée à la connaissance des salariés, et que (ii) des garanties suffisantes leurs soient fournies (information préalable notamment sur la température maximale autorisée dans les locaux et les conséquences d'un contrôle positif, le respect du règlement général sur la protection des données concernant les informations personnelles, etc.).

Les actions à mener par l'employeur en vue de la reprise du travail sont nombreuses. De surcroît, l'entreprise et ses représentants légaux sont pénalement responsables d'une obligation de sécurité de moyen renforcée en matière de prévention. Les employeurs doivent donc être particulièrement attentifs aux conditions de reprise du travail sur site. En effet, leur responsabilité pourrait être engagée si les salariés ne disposaient pas d'équipements de protection suffisants et appropriés pour exercer leurs fonctions en toute sécurité et si les mesures de distanciation sociale n'étaient pas respectées.

Auteurs :

Christine Artuschristine.artus@klgates.com

+33.1.58.44.15.38

Sarah Chihsarah.chih@klgates.com

+33.1.58.44.15.10

Anne Raguanne.ragu@klgates.com

+33.1.58.44.15.39

Essya Zaraaessya.zaraa@klgates.com

+33.1.58.44.15.36

K&L GATES

K&L Gates is a fully integrated global law firm with lawyers located across five continents. The firm represents leading multinational corporations, growth and middle-market companies, capital markets participants and entrepreneurs in every major industry group as well as public sector entities, educational institutions, philanthropic organizations and individuals. For more information about K&L Gates or its locations, practices and registrations, visit www.klgates.com.

This publication is for informational purposes and does not contain or convey legal advice. The information herein should not be used or relied upon in regard to any particular facts or circumstances without first consulting a lawyer.

©2020 K&L Gates LLP. All Rights Reserved.