



UD FO 77

**Aux membres de la Commission Exécutive
Aux secrétaires de syndicat et section
syndicale**

Mes cher(e)s camarades,

L'annonce du gouvernement prévoit un déconfinement probable aux alentours du 11 mai. Personne n'est dupe, renvoyer les enfants à l'école n'est absolument pas une mesure permettant de garantir le suivi pédagogique pour les enfants mais avant tout une solution de renvoyer les parents dans les entreprises pour relancer l'économie et permettre au gouvernement de ne pas avoir à assumer ces annonces et les budgets annoncés qui permettraient de maintenir à flot les entreprises.

Le gouvernement a fait le choix politique de passer outre les recommandations du conseil scientifique et de privilégier la relance économique des entreprises au détriment de la santé des salariés et de leurs proches, c'est à lui d'en assumer la responsabilité.

Mes camarades s'il est question de déconfiner pour reprendre l'activité des entreprises cela ne peut être fait au détriment de l'hygiène, de la sécurité et la santé au travail des salariés.

Pour ce qu'il en est de notre responsabilité syndicale, la seule préoccupation que nous devons avoir, ce sont les conditions de reprises de l'activité qui doivent respecter la sécurité et santé des salariés, que le matériel de protection soit disponible, pas commandé mais livré, et que les mesures barrières soient applicables. Toutes les organisations, les positions de travail doivent être repensées pour mettre le maximum de salariés en sécurité face à cette pandémie.

Pour ce faire nous invitons tous nos syndicats à demander le DUERP (Documents Uniques des Evaluations des Risques Professionnels) à tous leurs employeurs, à s'assurer qu'ils soient correctement renseignés et que les plans de préventions qui en découlent soient élaborés et bien établis.

Nous avons donc préparé cette circulaire pour permettre à tous nos syndicats de pouvoir avoir des outils et des leviers afin de s'assurer dans toutes les entreprises ou administrations ou nous sommes implantés que toutes les mesures de mise en sécurité aient été prises et que tous les salariés et agents puissent être protégés.

Que les employeurs assument leurs responsabilités, leurs rôles de préventeur et donnent les garantis pour la sécurité des personnels. La vie n'a pas de prix et il n'y a aucun risque à prendre pour les salariés et agents afin que les employeurs puissent remettre en route leurs entreprise et que l'économie puisse être protégée.

Il ne peut y avoir de retour à l'activité comme à la normal sans que toutes les mesures de mises en sécurité ne soient garantis. Il n'y a personnes qui soit invulnérable face à cet ennemi invisible.

**PAS DE DUERP MIS A JOUR PRENANT EN COMPTE LE NOUVEAU RISQUE COVID
PAS DE PLAN DE PREVENTION, PAS DE MISE EN SECURITE,
PAS DE CERTITUDE SUR LA PRESENCE D EPI EN NOMBRE SUFFISANT,
PAS D'AMENAGEMENT DES ORGANISATIONS, NI DES CHANTIERS DE TRAVAIL,
PAS DE REPRISE DU TRAVAIL !!!!!**

A toutes et à tous, bon courage et prenez soin de vous et de vos proches.

Antoine GAMAURY
Secrétaire Général

UD FO 77 - 2 rue de la Varenne – 77008 MELUN CEDEX

Tél : 01 64 39 78 79 – Fax : 09 70 62 79 32 – mail : udfo77@wanadoo.fr

SIRET : 330 150 707 00025 – SIREN 330 150 707 – site internet : www.udfo77.com



UD FO 77

**Votre employeur vous protège-t-il correctement contre le COVID-19 ?
Pour le savoir : demandez-lui de vous communiquer son DUERP**

La pandémie de COVID-19

« L'ensemble de la France traverse depuis le mois de mars 2020 une très grave crise de santé publique unanimement qualifiée de catastrophe sanitaire et de pandémie du fait de la propagation mondiale d'un nouveau coronavirus dénommé Covid-19 et provenant de la région de Wuhan (Chine) à compter de décembre 2019.

Cette situation occasionnant notamment de nombreuses hospitalisations en réanimation et de nombreux décès a été comparée à une situation de guerre dans une déclaration du 16 mars 2020 du Président de la République aux Français.

C'est dans ces conditions qu'a été adoptée dès le 16 mars 2020 toute une législation et une réglementation temporairement dérogatoire au droit commun, en l'occurrence notamment : l'arrêté du 14 mars 2020 du Ministre des solidarités et de la santé, portant diverses mesures relatives à la lutte contre le covid-19, le décret n° 2020-260 du 16 mars 2020 du Premier ministre, portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus covid-19, la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, dont l'article 11 autorise le Gouvernement à prendre toutes mesures utiles par ordonnances conformément aux dispositions de l'article 38 de la Constitution.

L'ensemble de ces normes d'exception est susceptible d'évoluer à tout moment en fonction de l'évolution des connaissances scientifiques et des données de santé publique sur la propagation et l'éradication de ce virus. »

Tribunal judiciaire, Paris, Jugement du 9 avril 2020, Répertoire général n° 20/52223

« L'Organisation mondiale de la santé a déclaré, le 30 janvier 2020, que l'émergence d'un nouveau coronavirus (covid-19) constitue une urgence de santé publique de portée internationale.

Considérant le caractère pathogène et contagieux du virus covid-19, différentes mesures ont été prises par le gouvernement français aux fins de freiner la propagation du virus.

Le 28 février 2020, le gouvernement a établi des recommandations à l'attention des employeurs.

A compter du 17 mars 2020, le déplacement de toute personne hors de son domicile a été interdit, à l'exception de déplacements pour des motifs limitativement listés, dans le respect des mesures générales de prévention de la propagation du virus et en évitant tout regroupement de personnes.

L'état d'urgence sanitaire a été déclaré à compter du 24 mars 2020.

Le ministère du travail, suite au passage au stade 3 de l'épidémie, a émis les recommandations suivantes :

« le télétravail devient la norme pour tous les postes qui le permettent. Si votre activité ne le permet pas, vous devez alors garantir la sécurité de vos salariés en repensant l'organisation du travail :

- Les règles de distanciation et les gestes barrière doivent impérativement être respectés*
- Limiter au strict nécessaire les réunions : La plupart peuvent être organisées à distance ; les autres doivent être organisées dans le respect des règles de distanciation ;*
- Limiter les regroupements de salariés dans des espaces réduits ;*
- Les déplacements non indispensables doivent être annulés ou reportés ;*
- L'organisation du travail doit être au maximum adapté, par exemple mettre en place la rotation des équipes. »*

Tribunal judiciaire de Nanterre, Jugement du 14 avril 2020, n° 20/00503

L'obligation de l'employeur de sécurité et de prévention de la santé des salariés

« Conformément aux dispositions de l'article L 4121-1 du code du travail, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

En application des articles L 4121-3 et R 4121-1 à -4 du code du travail, l'employeur est tenu d'évaluer dans son entreprise les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs et de transcrire les résultats dans un document unique et de mettre en œuvre les mesures de prévention adéquates.

Ainsi que le précise la circulaire du DRT 2002-6 du 18 avril 2002, les représentants des salariés doivent être associés à l'évaluation de ces risques.

Il convient de rappeler en outre que le comité social et économique a pour mission de promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et qu'il doit être consulté en cas de modification importante de l'organisation du travail.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Suite au passage au stade 3 de l'épidémie, il n'est pas discuté que les mesures nécessaires au sens de ces dispositions sus-rappelées sont celles préconisées puis rendues obligatoires par le gouvernement à savoir notamment s'assurer que les règles de distanciation et les gestes barrières sont effectivement respectés au sein de l'entreprise et que les réunions soient effectivement limitées au strict nécessaire comme doivent l'être les regroupements de salariés dans des espaces réduits et que l'organisation du travail doit être au maximum adaptée. »

Tribunal judiciaire de Nanterre, Jugement du 14 avril 2020, n° 20/00503

L'article L.4121-1 du code du travail impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

L'article L.4121-2 du code du travail dispose que :

« L'employeur met en œuvre 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. »

En application de l'article L. 4121-3 du Code du travail, **« l'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.**

A la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

Lorsque les documents prévus par les dispositions réglementaires prises pour l'application du présent article doivent faire l'objet d'une mise à jour, celle-ci peut être moins fréquente dans les entreprises de moins de onze salariés, sous réserve que soit garanti un niveau équivalent de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat après avis des organisations professionnelles concernées. »

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

L'article R4121-1 du Code du travail prévoit que **l'employeur doit transcrire et mettre à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs** à laquelle il procède en application de l'article L. 4121-3.

L'article R.4121-1 du code du travail dispose que

« L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L. 4121-3.

Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques. ».

Selon l'article R4121-2 du Code du travail, « **la mise à jour du document unique d'évaluation des risques est réalisée :**

1° *Au moins chaque année ;*

2° *Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, au sens de l'article L. 4612-8 ;*

3° **Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie. »**

Selon l'article R4121-4 du Code du travail, « **le document unique d'évaluation des risques est tenu à la disposition :**

1° **Des travailleurs ;**

2° *Des membres de la délégation du personnel du comité social et économique ;*

3° *Du médecin du travail et des professionnels de santé mentionnés à l'article L. 4624-1 ;*

4° *Des agents de l'inspection du travail ;*

5° *Des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale ;*

6° *Des agents des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail mentionnés à l'article L. 4643-1 ;*

7° *Des inspecteurs de la radioprotection mentionnés à l'article L. 1333-29 du code de la santé publique et des agents mentionnés à l'article L. 1333-30 du même code, en ce qui concerne les résultats des évaluations liées à l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants, pour les installations et activités dont ils ont respectivement la charge.*

Un avis indiquant les modalités d'accès des travailleurs au document unique est affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail.

Dans les entreprises ou établissements dotés d'un règlement intérieur, cet avis est affiché au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur. »

D'une part, en application de l'article R4741-1 du Code du travail, **le fait de ne pas transcrire ou de ne pas mettre à jour les résultats de l'évaluation des risques**, dans les conditions prévues aux articles R. 4121-1 et R. 4121-2, **est puni de l'amende de 1.500 € prévue pour les contraventions de cinquième classe** (Article 131-13 du Code pénal).

La **récidive** est réprimée par une amende qui peut être portée **3.000 €** (Article 131-13 du Code pénal) conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal

S'agissant d'une personne morale, le montant de l'amende peut s'élever à **7.500 €** en cas de premier manquement (Article 131-41 du Code pénal) et atteindre **15.000 €** en cas de récidive (Article 131-41 du Code pénal).

D'autre part, le fait de ne pas transcrire ou de ne pas mettre à jour les résultats de l'évaluation des risques ouvre droit pour les salariés à des **dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à l'obligation d'établir le document unique d'évaluation des risques.**

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 8 juillet 2014, 13-15.470

Enfin, les juges ayant constaté l'existence d'un risque non évalué dans le document unique, l'accident en résultant est de facto dû à la faute inexcusable de l'employeur.

Cour de cassation, civile, Chambre civile 2, 12 octobre 2017, 16-19.412
Cour de cassation, civile, Chambre civile 2, 11 février 2016, 15-10.152

« Le 17 mars 2020, correspond à la mesure de confinement général de la population décidée réglementairement par le Gouvernement avec mise en télétravail de la plus grande partie possible des fonctionnaires, salariés et travailleurs indépendants.

Cette mesure réglementaire préluait elle-même à la mise en œuvre législative d'un état d'urgence sanitaire à compter du 24 mars 2020, permettant la mise en œuvre de diverses mesures d'exception par voie d'ordonnances du Gouvernement au titre de l'article 38 de la Constitution.

Depuis lors et tant que durera cette gravissime situation de pandémie encore insuffisamment maîtrisée et dont le pic ne semble pas avoir encore été atteint, il est indéniablement devenu dangereux pour la santé des travailleurs de s'affranchir d'un certain nombre de précautions spécifiques pour effectuer des opérations aussi usuelles de travail.

Rappel de l'ensemble des recommandations adoptées en vertu même de ce principe sanitaire par le Ministère du travail (publié sur son site Internet le 26 février 2020 avec mise à jour au 20 mars 2020), suivant lequel notamment :

« (...) / (...) Le Code du travail impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la protection de la santé de son personnel. À ce titre, il doit procéder à une évaluation du risque professionnel. Cette évaluation doit être renouvelée en fonction de l'épidémie pour réduire au maximum les risques de contagion sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail par des mesures telles que des actions de prévention, des actions d'information et de formation ainsi que la mise en place de moyens adaptés, conformément aux instructions des pouvoirs publics.

L'employeur doit veiller à leur adaptation constante pour tenir compte du changement des circonstances.

Cette nouvelle évaluation doit être retranscrite dans le document unique d'évaluation des risques qui doit être actualisé pour tenir compte des changements de circonstances.

Les mesures de prévention qui découlent de l'actualisation du document unique d'évaluation des risques doivent être enfin portées à la connaissance des salariés selon les modalités adaptées afin de permettre leur pleine application.

Cette démarche est conduite selon une procédure faisant intervenir les instances représentatives du personnel ainsi que le service de santé au travail.

Suite au passage au stade 3 de l'épidémie, le télétravail devient la norme pour tous les postes qui le permettent. Si votre activité ne le permet pas, vous devez alors garantir la sécurité de vos salariés en repensant l'organisation du travail.

Les règles de distanciation et les gestes barrière doivent impérativement être respectés :

– Limiter au strict nécessaire les réunions :

. la plupart peuvent être organisées à distance ;

les autres doivent être organisées dans le respect des règles de distanciation ;

– Limiter les regroupements de salariés dans des espaces réduits.

– Les déplacements non indispensables doivent être annulés ou reportés

– L'organisation du travail doit être au maximum adapté, par exemple mettre en place la rotation des équipes. /(....)»

Il n'est effectivement pas contestable que cette situation de crise (voire, de catastrophe) sanitaire induite par cette pandémie sévissant désormais également en France est constitutive d'une obligation soudaine, nouvelle et impérieuse pour l'employeur, ayant immédiatement pour effet de modifier de manière complémentaire et exceptionnelle ses obligations générales d'appréhension des risques professionnels.

Celles-ci doivent brusquement porter sur l'ensemble des unités de travail qu'il estime devoir mettre ou maintenir en place au titre de la continuité des services publics postaux et des divers besoins jugés essentiels pour la Nation. 11 en résulte une obligation distincte et additionnelle d'évaluation des risques tenant compte spécifiquement de l'épidémie de Covid-19 et visant autant que possible à l'anticipation et à l'exhaustivité, s'agissant également de la santé et de la sécurité des travailleurs. »

Tribunal judiciaire, Paris, Jugement du 9 avril 2020, Répertoire général n° 20/52223

« Cette situation de crise sanitaire aiguë ne peut durablement dispenser un employeur de son obligation, également spécifique, d'information de l'ensemble de ses personnels, au nom

desquels les organisations syndicales justifient de plein droit d'un intérêt de la défense collective professionnelle.

Ainsi est-il usuellement admis, en lecture des dispositions de l'article L.4121-2/7° du code du travail suivant lesquelles notamment l'employeur doit « 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 (...) » que l'employeur se doit également d'élaborer à des fins d'information de son personnel un Document unique d'évaluation des risques (DUER).

Cette obligation corollaire d'information procède du devoir même de prévention incombant à l'employeur.

C'est ce que préconise l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) dans une note du 23 mars 2020 intitulée « Coronavirus : comment combiner continuité de l'activité et protection des travailleurs ? » en rappelant la nécessité d'établissement de plans de continuité d'activité permettant la « Mise en place d'une structure de crise », l'« Identification des perturbations possibles », l'« Identification des postes-clés au maintien de l'activité », « l'Anticipation de la réorganisation de la production (télétravail, changement des horaires, des affectations, organisation de la polyvalence...), l'« Identification des mesures d'hygiène, santé, sécurité (mesures de protection et équipements) et de prévention des risques » avec des garanties d'adaptation au terrain conditionnée « (...) autant que possible (...) en associant les représentants des salariés et en prenant l'avis des travailleurs les plus concernés par la réorganisation de la production. ».

C'est ce que recommande également le Directeur général du travail dans une toute récente note du 30 mars 2020, dans les termes notamment ci-après libellés « (...) il doit être laissé un délai prenant en compte les circonstances pour formaliser l'évaluation ou la réévaluation des risques dans le document unique d'évaluation des risques (DUER), la priorité devant être donnée à l'action effective sur les conditions de travail.

En tout état de cause pour apprécier la situation, la pratique de l'échange avec l'entreprise et les représentants du personnel ainsi qu'avec les services de santé au travail, qui a été développée par nos services doit être généralisée. ».

Ce rappel de formalisation écrite des risques identifiés et des mesures de prévention retenues dans un document unique apparaît d'autant plus équilibré et mesuré qu'il est empreint d'une tolérance certaine quant aux délais impartis en considération précisément de ce contexte exceptionnel de crise sanitaire majeure. »

Tribunal judiciaire, Paris, Jugement du 9 avril 2020, Répertoire général n° 20/52223

En effet, votre employeur a une « obligation spécifique d'élaboration d'un Document unique d'évaluation des risques (DUER) sur l'ensemble de son périmètre d'intervention et de ses branches d'activités et métiers, en association autant que possible avec les services de la Médecine du travail, ses services internes de médecine du travail, les instances représentatives du personnel et notamment les CHSCT compétents, les organisations syndicales et, dans la mesure du possible, les personnels concernés, en procédant à une évaluation détaillée de chacun des risques professionnels identifiés du fait spécifiquement

de l'actuelle crise sanitaire d'épidémie de Covid-19, en application des dispositions de l'article L.4121-2 du code du travail et au regard des impératifs généraux de santé et de sécurité au travail »

Tribunal judiciaire, Paris, Jugement du 9 avril 2020, Répertoire général n° 20/52223

Face à un DUERP insuffisant ou absent saisissez le Président du Tribunal Judiciaire

« Il résulte notamment des dispositions de l'article 834 du code de procédure civile que « Dans tous les cas d'urgence, le président du tribunal judiciaire (...) [peut] ordonner en référé toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend. » et des dispositions de l'article 835 alinéa 1^{er} code de procédure civile que « Le président du tribunal judiciaire (...) [peut] toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire en référé les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite, ».

Les dispositions législatives du code de procédure civile qui précèdent sont applicables indépendamment des dispositions de l'article 9 de l'ordonnance n° 2020-304 du 25 mars 2020 portant adaptation des règles applicables aux juridictions de l'ordre judiciaire statuant en matière non pénale et aux contrats de syndic de copropriété. »

Tribunal judiciaire, Paris, Jugement du 9 avril 2020, Répertoire général n° 20/52223

« la juridiction des référés demeure totalement dans ses attributions en appréciant, sous l'angle de la constatation d'une situation d'urgence, d'un trouble manifestement illicite ou d'un risque de dommage imminent, les conditions de sécurité et de santé au travail en application des dispositions du code du travail sans que ce contrôle ne puisse s'apparenter à une substitution du Juge au pouvoir de direction de l'employeur. »

Tribunal judiciaire, Paris, Jugement du 9 avril 2020, Répertoire général n° 20/52223

« En cas de manquements de l'employeur à cette obligation spécifique et conjoncturelle, les situations d'urgence et d'exception à prendre en considération ainsi que de trouble manifestement illicite à faire cesser et de dommage imminent à prévenir de manière immédiate ou dans les meilleurs délais sont parfaitement objectivées au visa des articles 834 et 835 alinéa 1^{er} du code de procédure civile.

L'employeur peut dès lors recevoir injonction judiciaire de s'y conformer sans que cela ne s'apparente à une substitution du Juge dans son pouvoir propre de direction ou à une dénaturation du contrôle et des prérogatives judiciaires s'exerçant en principe et dans la majorité des cas a posteriori.

Ce contrôle a priori propre aux urgences civiles s'exerce ici à l'instar des prérogatives des services de l'Inspection du travail en matière de prévention des accidents et maladies professionnels, ces derniers pouvant eux-mêmes d'ailleurs saisir ultérieurement la juridiction des référés dans ce même registre de contrôle.

Le Juge de l'urgence civile peut contraindre un employeur, le plus souvent après débat contradictoire, à procéder à une évaluation complète de toute la gamme et de la typologie possibles des risques professionnels, y compris les risques psychosociaux, et ordonner en conséquence des mesures adaptées de prévention au titre des impératifs et standards habituels de sécurité juridique et sanitaire, sans qu'il soit question d'attendre la commission de manquements à la loi ou la survenance de dysfonctionnements, d'incidents révélateurs de risques graves, d'accidents du travail ou de faits générateurs de maladies professionnelles. Il est en outre communément admis, dans l'intérêt d'ailleurs bien compris de l'employeur en termes de recherche d'efficacité optimale, que ce type d'évaluation doit intervenir de manière partagée notamment avec les instances représentatives du personnel compétentes, et pluridisciplinaire notamment en associant les services de la Médecine du travail ou le cas échéant de l'Inspection du travail.

L'employeur ne peut dans ce domaine se borner à paraphraser les recommandations publiques et officielles du Gouvernement ou des autorités sanitaires compétentes (à titre d'exemple : sur les gestes barrières) ou à annoncer des calendriers de réunions, eu égard précisément à cet impératif de spécificité visant à faire adopter dans l'exercice même de son pouvoir de direction des mesures génériques et adaptées pouvant bien sûr être de portée générale mais sous réserve de pouvoir se décliner sans difficultés majeures ni contretemps inutiles dans toute la gamme des différents échelons locaux. »

Tribunal judiciaire, Paris, Jugement du 9 avril 2020, Répertoire général n° 20/52223

UD FO 77 - 2 rue de la Varenne – 77008 MELUN CEDEX

Tél : 01 64 39 78 79 – Fax : 09 70 62 79 32 – mail : udfo77@wanadoo.fr

SIRET : 330 150 707 00025 – SIREN 330 150 707 – site internet : www.udfo77.com