



Fiche technique : « Mesures de sécurité et responsabilité pénale du chef d'entreprise »

Contenu

1. Mesures risques barrières

2. Responsabilité pénale du chef d'entreprise

1. Mesures risques barrières à mettre en œuvre.

Dans le respect des dispositions légales résultant des articles L.4121-1 du code du travail et suivants, nous pouvons en tirer des recommandations pratiques à mettre en œuvre dans nos organisations industrielles.

- Généraliser le télétravail pour les activités supports (impossible pour la production).
- Interdire les déplacements dans des zones à risques sauf impératif absolu.
- Identifier les situations de travail pour lesquelles les conditions de transmission du coronavirus Covid-19 peuvent se trouver réunies. On considère de ce point de vue qu'un contact étroit avec une personne contaminée est nécessaire pour transmettre la maladie : même lieu de vie, contact direct à moins d'un mètre lors d'une toux, d'un éternuement ou discussion de plus de 15 minutes en l'absence de mesures de protection. Un des vecteurs privilégiés de la transmission du virus est le contact des mains non lavées. La combinaison de ces critères permettra d'identifier le risque et les mesures de prévention à mettre en œuvre.
- Identifier les postes d'accueil et de contacts avec les visiteurs extérieurs.
- Prévoir une procédure spécifique pour la réception des livraisons, du courrier. Revoir les protocoles de chargement, déchargement au regard du risque de contagion.
- Interdire les rassemblements collectifs, limiter strictement les réunions en présentiel, s'ils ne sont pas absolument indispensables. Imposer un nombre de participants maximal.
- Recourir à l'audio ou la visioconférence.
- Organiser si possible des rotations et des horaires aménagés pour limiter la présence simultanée de salariés dans un même espace.
- Généraliser les règles sanitaires « gestes barrières », les renforcer (par exemple : possibilité de prévoir une désinfection des chaussures [pédiluve, boîte contenant un linge imprégné d'un désinfectant], un changement de chaussures ou des surchaussures pour accéder aux locaux), les mettre en procédure formalisée, exiger et vérifier leur respect.
- Lorsque les contacts sont prolongés et proches, il y a lieu de compléter les mesures « barrières » : par exemple installation d'une zone de courtoisie balisée, signalisation d'un mètre, nettoyage régulier des surfaces avec un produit approprié.
- Formaliser des chemins de circulation.
- Prévoir et organiser des règles de nettoyage selon des règles précises en prévention, désinfection des téléphones, des claviers, des poignées et boutons de portes, avec des produits de désinfection appropriés.
- Pour ce qui est de la prise des repas dans l'entreprise, les espaces sont aménagés de manière à faire appliquer les règles de distanciation entre les personnes et les mesures barrières. À ce titre, l'élargissement de la plage horaire d'ouverture et la limitation du nombre maximal de personnes présentes à un instant « t » permettent de réduire les risques. L'idéal est de préparer les repas à l'avance pour ne pas exposer le personnel des cuisines.
- Réviser le cas échéant les procédures d'urgence et de premiers secours en lien avec l'infirmier et la médecine

du travail : prévoir une procédure formalisée de la conduite à tenir en cas de suspicion de contamination d'un salarié qui s'appuie sur les recommandations du gouvernement.

- Informer correctement et sensibiliser les salariés : apposer des affichages, rappeler les mesures d'hygiène générales telles que décrites ci-avant, notamment par le biais d'infographies.

En cas de modification importante des conditions de travail, il conviendrait de consulter le CSE, à distance.

Les entreprises sont invitées à solliciter les médecins du travail pour accompagner et expliquer ces mesures de prévention. Le médecin du travail est le conseil des employeurs et des salariés.

Les services de santé interentreprises du département (AIST 84 ; Santé au travail durance luberon pour cavaillon et alentous ; GPT médico- social pour carpentras) de Vaucluse sont également à disposition. Il ne faut pas hésiter aussi à prendre contact avec ces derniers.

Si vous rencontrez une difficulté merci de revenir vers la chambre syndicale.

Il convient également de mettre dans les ateliers, bureaux et autres lieux ou vous jugerez nécessaire les affiches sur les « gestes barrières » ; une affiche synthétique, plus générale, reprenant tous les éléments essentiels à connaître sur le covid-19, vous trouverez tous les documents sur l'affiche sur le site internet de l'UIMM Vaucluse.

Pour rappel :

Il ne faut pas hésiter de rappeler aux salariés qu'en application de législation article L.4122-1 du Code du travail, ils sont débiteurs d'une obligation de sécurité. Cela signifie que le salarié doit prendre soin de sa santé mais aussi de ses collègues de travail.

A cet effet, et pour répondre à des questions de chefs d'entreprises sur la possibilité de la prise de température :

- La prise de température avec un thermomètre sans contact ne constituant pas un acte de nature médicale, certaines entreprises, avec l'aval de leur service de santé au travail prennent la température des personnes accédant à l'entreprise, sans enregistrer les données. Cela ne rentre pas dans le cadre de la réglementation européenne du RGPD et CNIL. Attention dès lors que des données physiques et identifiables (noms etc...) ne sont pas enregistrées sous format de tableau Excel ou autres....
- Ainsi, dans le cadre de son obligation de sécurité, il est possible de prévoir sous un format à adapter en interne que le salarié confirme ne pas avoir de température anormale...
- En cas de présence d'une personne contaminée prévoir des mesures de réorganisation du travail (quatorzaine des collègues, changement de poste, etc.).

2. Responsabilité pénale du chef d'entreprise

La contamination par le covid-19 peut-elle engager la responsabilité pénale de l'employeur ?

Sur le plan pénal, il ne peut y avoir de mise en cause de l'entreprise que si une faute de négligence caractérisée ou une mise en danger délibérée peut être prouvée.

Par exemple :

- Un employeur qui oblige un salarié à travailler en milieu fortement contaminé sans la moindre protection.
- Un employeur qui oblige un salarié à aller dans une zone contaminée mais sans s'assurer des moyens de protections. Ce sont des cas extrêmes.

Sauf ces fautes évidentes et délibérées, il semble difficile d'engager la responsabilité pénale de l'entreprise dès lors que la diligence de prévention a été faite (hiérarchisation des mesures : gestes barrières, distance sociale, travail à distance pour les activités supports, Affiches etc.....)

Il convient également de rappeler, qu'il ne s'agit pas plus d'une situation de qualification d'accident du travail ou de maladie professionnelle. En, nous sommes dans une contamination par voie aérienne (projection de gouttelettes) ou par simple contact rapproché et prolongé avec une personne contaminée ou par le contact d'une surface souillée, en toute circonstance de lieu et de temps (les cas éventuels et possibles : du personnel de laboratoire, du personnel hospitalier, ou personnel affecté à des tâches susceptibles de les mettre de manière régulière en contact avec des personnes porteuses du virus).