

27 mars 2020

Crise sanitaire COVID-19 et droit de retrait

Conformément à l'article L. 4121-1 du Code du travail, il appartient 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 ;
2. Des actions d'information et de formation ;
3. La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

En outre, l'employeur doit veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Notamment à :

- Privilégier le télétravail
- Eviter les déplacements
- Organiser la distance entre salariés ou entre salarié et public
- Déprogrammer toutes les réunions présentielle
- Désinfecter les surfaces de travail dans la journée
- Garantir l'accès régulier au gel hydroalcoolique, au savon et point d'eau
- Garantir une protection du visage (visière, masques FFP2 et lunettes, vêtements de travail, gants)
- Informer sur les gestes barrière à respecter

Il est rappelé ici que les situations de **contact étroit** sont des situations à risque élevé de contamination :

- **Sujet contact à risque modéré/élevé** : personne ayant partagé le même lieu de vie que le patient cas index lorsque celui-ci présentait des symptômes, par exemple : famille, même chambre ou ayant eu un contact direct, en face à face, à moins d'1 mètre du cas classé « cas possible » ou « cas confirmé » au moment d'une toux, d'un éternuement ou lors d'une discussion ; flirt ; amis intimes ; voisins de classe ou de bureau ; voisins du cas index dans un avion ou un train en l'absence de mesures de protection efficaces (évaluer la proximité du contact, rechercher des moments à risque particulier de transmission du virus)

Les personnes vulnérables ont été définies par le Haut Comité en Santé Publique : <https://solidarites-sante.gouv.fr/actualites/actualites-du-ministere/article/coronavirus-qui-sont-les-personnes-fragiles>. Il faut en informer les personnels par tout moyen utile.

Lorsque leur affection est listée et qu'elle est reconnue ALD, elles peuvent s'autodéclarer en arrêt de travail sur le site <https://declare.ameli.fr/>

Pour les autres affections, il faut évaluer la vulnérabilité au COVID-19 avec le médecin généraliste.

Le médecin du travail n'est pas en droit de transmettre un listing des personnes vulnérables à l'employeur (rappel de la CNIL).

Le dispositif de télédéclaration n'est pas accessible aux soignants (*cf FAQ personnes vulnérables soignants*).

Dans la note du 17 mars 2020, la Direction Générale du Travail indique que l'employeur prend les mesures nécessaires :

Le Grand Est est zone de circulation active du virus, la DGT conseille de « s'y limiter aux déplacements indispensables. »

Par conséquent :

- Un salarié serait donc fondé à exercer son droit de retrait pour la seule situation où, en violation des recommandations du gouvernement, son employeur lui demanderait de se déplacer et de séjourner dans une zone d'exposition à risque à l'étranger ou **dans une zone de circulation active du virus sur le territoire national en l'absence d'impératif**.
- Dans les autres situations, le respect par le salarié des mesures dites « barrières » - disponibles et actualisées sur le site <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus> et la vérification par l'employeur de leur mise en œuvre effective constituent une précaution suffisante pour limiter la contamination.
- En effet, il est rappelé que la transmission du virus se fait par un « contact étroit » avec une personne déjà contaminée, notamment par l'émission de gouttelettes infectieuses lors d'éternuements ou de toux qui pénètrent dans les voies respiratoires.
- Dans le contexte actuel, **dans la mesure où l'employeur a mis en œuvre les dispositions prévues par le code du travail et les recommandations nationales** (<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>) visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel, qu'il a informé et préparé son personnel, notamment dans le cadre des institutions représentatives du personnel, **le droit individuel de retrait ne peut pas, en principe, trouver à s'exercer**.