

# TRAVAIL EN PERIODE DE CRISE SANITAIRE, QUELLES OBLIGATIONS POUR L'EMPLOYEUR PUBLIC ?

L'employeur public est soumis à de nombreuses obligations en termes de sécurité au travail.

Ces obligations revêtent une dimension particulière dans le contexte actuel de crise sanitaire.

L'article L.4121-1 du Code du Travail, applicable aux établissements de santé, sociaux et médico-sociaux dispose que l'employeur prend 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 constituant des facteurs de risques 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.**

La mise en œuvre de ces mesures est réalisée à la lumière des principes généraux de prévention, à savoir notamment :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
- combattre les risques à la source ;
- adapter le travail à l'homme ;
- planifier la prévention ;
- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- donner les instructions appropriées aux travailleurs.

(Liste dressée à l'article L. 4121-2 du Code du Travail).

## **1. Les actions de prévention des risques professionnels**

**Le document unique** d'évaluation des risques apparaît comme un outil majeur dans la prévention des risques professionnels, en ce qu'il comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'établissement (article R. 4121-1 du Code du Travail).

L'actualisation de ce document est réalisée au moins chaque année par l'employeur, et dans tous les cas lors d'une décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, ou lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie (article R. 4121-2 du Code).

**En raison de l'épidémie actuelle, la mise à jour de ce document apparaît indispensable.**

En particulier, l'évaluation des risques visera à identifier les situations de travail pour lesquelles les conditions de transmission du Covid-19 peuvent se trouver réunies.

En outre, l'actualisation du document devra être effectuée en tenant compte des mesures gouvernementales prises, et des diverses directives des pouvoirs publics.

## **2. Les actions d'information et de formation**

L'employeur se doit d'organiser et de dispenser les informations idoines des travailleurs sur les risques pour la santé et la sécurité, et les mesures prises pour y remédier (article L. 4141-1 du Code du Travail).

Il est à noter que l'étendue de l'obligation d'information et de formation à la sécurité varie selon la taille de l'établissement, la nature de son activité, le caractère des risques qui y sont constatés et le type d'emploi des travailleurs (article L. 4141-3 du Code).

Concrètement, les mesures prises destinées à protéger la santé des travailleurs doivent être clairement expliquées et transmises aux agents.

Une communication des informations par voie écrite, sous forme de panneaux d'affichage, ou par le biais de notes de service est indispensable.

Lorsqu'il a connaissance d'un cas confirmé ou suspecté de Covid-19 au sein de l'établissement, l'obligation d'information de l'employeur l'astreint également à aviser les agents qui ont été en contact étroit avec la personne concernée.

## **3. Une organisation et des moyens adaptés**

Dans la mesure du possible, les services doivent être réorganisés afin de permettre le respect des gestes barrières :

- les réunions « physiques » ne doivent plus avoir lieu que de manière exceptionnelle et dans le respect des mesures de distanciation ;
- les regroupements d'agents dans des espaces réduits doivent être évités ;
- l'organisation des espaces de restauration collective doit également être repensée.

En outre, les moyens adaptés doivent être mis à la disposition des agents, à savoir les mesures de protection adéquates (masques, visières, gants, surblouses ...) et les mesures relatives aux gestes barrières (savon désinfectant, serviettes à usage unique, solutions hydro-alcoolique ...).

En sus de la mise en place d'une organisation appropriée, et de l'approvisionnement des agents en moyens de protections adaptés, l'employeur public doit éviter la propagation du virus.

Il doit veiller, par exemple, à ce que les lieux d'exercice de l'activité professionnelle soient régulièrement désinfectés.

De même, il doit contrôler que tous les agents respectent les consignes sanitaires mises en place.

\*\*\*

Plus que jamais, les employeurs doivent s'assurer que les mesures adéquates sont mises en place et respectées dans leurs établissements.

En cas de manquement à ses obligations, l'employeur public s'expose à ce que sa responsabilité administrative, voire pénale, soit engagée.

Enfin, il est utile de signaler que les possibilités de recours à l'exercice du droit de retrait se trouveront fortement limitées, dès lors que l'employeur a mis en œuvre toutes les mesures nécessaires à la protection de son personnel.

**Benjamin GAËL**

Avocat

b.gael@strat-avocats.com