



# Covid-19 : un risque majeur à intégrer dans le document unique et à prévenir au quotidien

L'épidémie de Covid-19 oblige les employeurs à mettre à jour leur document unique d'évaluation des risques et à prendre des mesures spécifiques pour protéger la santé et la sécurité de leurs salariés dans ce contexte particulier. Voici un état des lieux des obligations dont ils doivent s'acquitter sous peine d'engager leur responsabilité.

Par Alain Bollé, avocat  
et Nicolas Bollé, expert-comptable

La propagation du COVID-19 a des conséquences majeures sur la santé de la population, mais également sur la responsabilité du chef d'entreprise lorsque celui-ci décide de poursuivre son activité.

Il incombe à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses employés, en mettant en place une organisation et des moyens ad hoc. Il doit adapter le travail et leur donner des instructions appropriés (article L4121-1 du Code du travail).

L'épidémie constitue un risque majeur ne pouvant être ignoré du chef d'entreprise. Comme l'a précisé le ministère du Travail,

*"l'actualisation du document unique d'évaluation des risques prévue à l'article R. 4121-2 du Code du travail est nécessaire du fait de l'épidémie actuelle".* Si bien qu'en l'absence de mesure adéquate, l'employeur engage sa responsabilité pénale et civile.

## 1. Le fondement légal du risque de pandémie COVID-19

Le Code de la santé publique précise qu'en cas de menace sanitaire grave appelant des mesures d'urgence, notamment en cas d'épidémie, le ministre de la Santé peut, par arrêté motivé, *"prescrire dans l'intérêt de la santé publique toute mesure proportionnée aux risques courus et appropriée aux circonstances de temps et de lieu afin de prévenir et de limiter les conséquences des menaces possibles sur la santé de la population"*.

Dans son décret du 23 mars 2020 à l'article 2, le ministre chargé de la santé préconise de mettre en œuvre des mesures d'hygiène et de distanciation sociale qui consistent à :

- Ne pas serrer les mains ;
- Se laver les mains avec un savon ou se les désinfecter par friction avec un produit antiseptique (solution hydroalcoolique) ;
- Porter un masque antiprojection (de type chirurgical) ;
- Porter des gants à usage unique ;
- Porter des vêtements de protection (surblouses, gants, masque).

## 2. L'identification des risques en cas de défaut d'application de ces mesures

Le défaut de mise en œuvre de ces mesures est susceptible d'entraîner, à l'encontre du chef d'entreprise, des sanctions pénales, mais également des sanctions prévues au Code du travail. En outre, il peut être contraint d'indemniser les victimes ou les ayants droits.

Il convient de préciser que la responsabilité des employés peut aussi être recherchée. L'article L.4122-1 du Code du travail précise en effet que tout employé doit prendre soin de la santé et de la sécurité des autres travailleurs.

### 2.1. La mise en danger de la vie d'autrui

Cette infraction ne nécessite pas, pour être caractérisée un résultat, c'est-à-dire l'atteinte à l'intégrité physique d'un employé. Il suffit de l'exposer directement à un risque immédiat de mort ou de blessures. Dans le cas du COVID-19 cet élément est caractérisé par l'absence des mesures de précautions d'hygiène et de distanciation ayant pour conséquence la contamination.

Mais ce premier élément est insuffisant, il doit être complété par une violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement. Cette condition est acquise depuis l'entrée en vigueur du décret du 20 mars 2020 imposant des mesures d'hygiène et de distanciation sociale.

## ASSISTANCE "MISE À JOUR DU DOCUMENT UNIQUE"



Le Ministère du Travail a précisé que *"l'actualisation du document unique d'évaluation des risques prévue à l'article R. 4121-2 du Code du travail est nécessaire du fait de l'épidémie actuelle liée au virus COVID-19"* Conscientes que, dans cette période particulière, les chefs d'entreprise sont déjà accaparés par de nombreuses tâches, les équipes de POS

conçu un outil méthodologique dédié permettant de répondre à cette obligation légale dans des délais courts avec efficacité et simplicité. N'hésitez pas à nous contacter pour en bénéficier !



Pour en savoir plus :  
01 46 02 44 01  
info@point-org.org

La mise en danger de la vie d'autrui est punie d'un an d'emprisonnement et de 15.000 € d'amende.

## 2.2. Les violences involontaires

Dans ce cas, l'employé est atteint physiquement. L'acte résulte d'un manquement à une obligation de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement. L'atteinte doit entraîner une incapacité totale de travail pendant plus de trois mois (article 222-19 du Code pénal).

Dans le cas d'une épidémie, l'abstention de la mise en place des mesures de sécurité ou d'hygiène, lorsque ce manquement entraîne des conséquences à l'intégrité d'une personne physique, est suffisante pour mettre en cause le chef d'entreprise.

Cette infraction est punie de deux ans d'emprisonnement et de 30.000 € d'amende.

## 2.3. L'homicide involontaire

Le manquement à la réglementation doit avoir entraîné le décès de l'employé exposé à un risque d'épidémie ou de pandémie. La responsabilité pénale du chef d'entreprise peut alors être engagée.

L'homicide involontaire est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45.000 € d'amende.

Attention, la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement porte la sanction à cinq ans d'emprisonnement et à 75.000 € d'amende. Il y a violation délibérée lorsque le chef d'entreprise omet sciemment la mise en place de ces mesures réglementaires.

## 2.4. Les infractions au droit du travail

L'article L.4121-2 du Code du travail liste, entre autres, les obligations de l'entreprise en matière d'hygiène et de sécurité :

- Éviter les risques ;
- Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- Combattre les risques à la source ;
- Adapter le travail à l'homme en vue de réduire les effets sur la santé ;
- Planifier la prévention en y intégrant l'organisation du travail ;
- Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Le manquement à ces obligations est passible d'une amende de 10.000 €, sanction pouvant être portée à 30.000 € et un an d'emprisonnement en cas de récidive.

## 2.5. L'indemnisation des ayants droits

En cas de poursuites pour violences involontaires ou pour homicide involontaire, la victime ou les membres de la famille du défunt peuvent se constituer partie civile afin d'obtenir la condamnation du chef d'entreprise au paiement de dommages et intérêts. Le montant peut être particulièrement élevé.

## 3. Les moyens de prévention

L'article 2 du décret du 23 mars 2020, pris en application de l'article L.3131-1 du code de la santé publique définit deux catégories de mesures : les mesures d'hygiène et la distanciation sociale.

### 3.1 Le télétravail

Avant l'entrée en vigueur des mesures prises par le gouvernement pour éviter la propagation du COVID-19, l'employé pouvait demander de poursuivre son activité en télétravail, l'employeur ayant la faculté de refuser. Le COVID-19 a modifié la réglementation du télétravail. L'employeur ne peut plus s'opposer à la demande de l'employé et, de son côté, il peut même imposer cette mesure en application de l'article L.4121-1 du Code du travail. En effet, il a l'obligation d'adapter le travail à l'homme afin d'en réduire les effets sur la santé.

L'article L222-11 du Code du travail dispose qu'en cas d'épidémie la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité et garantir la protection des salariés. Dès lors, comme le précise le ministère du Travail, *"si le poste de travail le permet, le télétravail est la solution à privilégier."*

Bien évidemment le télétravail ne peut être envisagé que pour certains secteurs d'activité ou métiers dans lesquels il est possible. Dans le cas contraire, en cas poursuite d'activité, l'employeur doit mettre en œuvre les mesures dites *"barrières"*.

### 3.2 Les mesures d'hygiène

- En cas d'épidémie ou de pandémie, le chef d'entreprise doit être attentif et empêcher les serrages de mains, les embrassades quelle que soit l'occasion, (début de journée, lors de la prise travail, à l'occasion d'un anniversaire...). Ces mesures doivent faire l'objet d'un affichage, de rappels réguliers par tous les niveaux hiérarchie et de contrôle (formalisé pour en justifier) de leur application ;
- Il doit être vigilant à l'hygiène de ses employés, leur imposant de se laver les mains avec un savon ou de se les désinfecter par friction avec un produit antiseptique (solution hydroalcoolique).

Un point d'eau accessible et un savon sont mis à leur disposition dès leur arrivée sur le lieu de travail. La diffusion d'un produit antiseptique complète le dispositif. Une quantité suffisante doit permettre à chacun d'y recourir. Le chef d'entreprise doit pourvoir à une alimentation régulière.

### 3.3 La distanciation sociale

La distanciation sociale suppose un espace suffisant permettant à chacun d'évoluer en respectant une distance minimale d'un mètre entre les employés. Idéalement, si les lieux le permettent, un circuit de circulation fléché peut être mis en place. L'objectif de la distanciation sociale est l'organisation de l'espace de travail pour que chacun puisse conserver une distance respectable.

Le risque est réel lorsque les employés pour les besoins de leur travail sont amenés à se croiser. Deux solutions s'offrent alors au chef d'entreprise. Il peut réduire le nombre d'employés dans un espace donné, en diminuant les effectifs, au besoin par le recours au chômage partiel. Il peut également mettre à la disposition de chaque employé les moyens de s'isoler des autres (port d'un masque antiprojection, port de gants à usage unique, port de vêtements de protection).

### 3.4 L'adaptation des mesures

Les moyens de prévention ne sont pas figés, le chef d'entreprise doit avoir la capacité d'innover et d'adapter les mesures afin de préserver ses employés et *in fine* éviter d'être mis en responsabilité.

L'intégration de l'épidémie dans le document unique d'évaluation des risques et dans les mesures de prévention de l'entreprise ne doit pas être limitée à la seule période de contamination par le COVID-19, mais être pérennisée. La vigilance devra particulièrement s'accroître lors de la période de déconfinement. ■

Maitre Alain BOLLÉ est avocat au Barreau du Val d'Oise, il intervient sur tout le territoire national. Spécialisé en droit pénal des affaires, il apporte son concours dans la protection des entreprises quelle que soit leur taille, y compris les TPE. Son action s'étend du conseil (consultation), à l'assistance et la représentation devant les tribunaux de commerce, judiciaire et correctionnel.

Nicolas BOLLÉ est diplômé d'expertise comptable et chef d'entreprise depuis plus de 10 ans. Il a développé une approche pluridisciplinaire des TPE en les accompagnant dans une vision stratégique globale de l'entreprise : développement de l'activité, gestion administrative et financière, conseils/optimalisation des résultats et de la rémunération des chefs d'entreprises