

La prévention des risques professionnels liés au COVID 19

La crise sanitaire actuelle est l'occasion de repenser la politique de prévention en entreprise. De nombreux outils pour aider à la prévention des risques professionnels existent déjà. Il faut néanmoins les mettre à jour et ne pas se cantonner à la crise actuelle.

Quels sont les principes de base à appliquer en termes de prévention ?

Le Code du travail prévoit que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires « *pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale des travailleurs* » (article L. 4121-1). A ce titre, l'employeur peut être forcé à prendre les dispositions nécessaires pour assurer la protection de la santé du personnel **après évaluation du risque** (cf. question sur le DUER) de contagion dans l'entreprise.

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 ;

(...)

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.

Ainsi, **les mesures de prévention collectives** (horaires de travail, télétravail, cadence...) **doivent être privilégiées sur les mesures individuelles** (comme les EPI). Rappelons ici que la mise à disposition d'un EPI doit s'accompagner d'une formation à l'utilisation de celui-ci et qu'un EPI mal utilisé peut exposer à plus de risques que l'absence d'EPI.

Enfin, il convient de suivre les recommandations sanitaires disponibles sur le site du gouvernement (<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>).

Faut-il actualiser le DUERP ?

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. En effet, cet article dispose qu'une mise à jour doit être effectuée à l' « *apparition d'un risque établi par les connaissances scientifiques ou techniques* ». De plus cette mise à jour est **recommandée par le gouvernement** dans le cadre sanitaire actuel. C'est **une étape préalable pour mettre en place des mesures de prévention et de protection adéquates pour les salariés au regard de leur activité.**

Pourquoi mettre à jour le DUER ?

Si la mise à jour du DUER est une obligation légale, le DUER doit avant tout être perçu comme un outil permettant de mettre en place des actions de prévention afin de protéger la santé et la sécurité des salariés. En d'autres termes, il faut mettre à jour le DUER afin de mettre en place des actions de prévention adaptées.

Dès à présent, l'organisation du travail doit tenir compte des chamboulements induits par la lutte contre le COVID-19 :

- Mesures d'hygiène entre collègues ;
- Mesures d'hygiène pour les activités intégrant un tiers ;
- Mise en place du télétravail sur une longue période ;
- Mise en place de l'activité partielle.

Qui doit mettre à jour le DUER ?

La mise à jour du DUER est de la responsabilité de l'employeur. Il peut, s'il le souhaite, déléguer cette tâche à un salarié de l'entreprise (généralement des services RH ou QHSE) ou à une entreprise extérieure.

Le CSE doit être consulté sur le DUER et sur le programme de prévention (PAPRI Pact) qui en découle. Il est recommandé que le CSE participe à l'élaboration et la mise à jour du DUER. Cette tâche peut être confiée à la C2SCT lorsqu'elle existe mais ce n'est pas une obligation et c'est bien le CSE (et pas la C2SCT) qui doit être consulté au final sur le document.

Comment mettre à jour le DUER ?

Le DUER est un document qui existe déjà dans l'entreprise. Les activités et les unités de travail sont donc déjà définies. De même, la méthode de cotation des risques est déjà appliquée. La mise à jour ne consiste pas à revoir ces éléments (sauf s'ils sont défaillants) mais à évaluer de nouveaux risques ou à revoir l'évaluation de ces risques s'ils étaient déjà évalués.

La mise à jour doit être autant pérenne que possible. C'est-à-dire qu'il faut essayer d'aller au-delà de la situation de crise actuelle et réfléchir aussi à l'après. Avec cette logique, l'évaluation des risques est pérenne et les actions de préventions qui en découlent sont plus pertinentes.

Quels sont les risques à évaluer ?

En premier lieu, il s'agit d'évaluer et de **prévenir les risques de contamination** du COVID-19. Même s'il ne s'agit pas de traiter exclusivement les risques directement générés par l'activité professionnelle habituelle, la prévention de l'exposition et de la propagation du COVID-19 rentre dans la **prévention des risques biologiques** qui font l'objet de plusieurs notes à disposition sur le site de l'INRS. L'employeur et le CSE peuvent s'appuyer sur cette documentation.

A noter que le risque biologique n'est pas un nouveau risque professionnel. Si la crise sanitaire liée au COVID-19 est l'occasion pour de très nombreuses entreprises d'intégrer ce risque dans le DUER en tant que risque professionnel, il semble pertinent de l'intégrer de façon pérenne. En effet, les expositions aux risques biologiques sont récurrentes, ne serait-ce qu'à travers les expositions saisonnières à la grippe, à la gastro-entérite, etc. Des mesures pérennes peuvent être mises en place dans les entreprises (en particulier celles recevant du public) pour limiter les risques de contamination. L'enjeu est double : limiter les pics épidémiques et réduire l'absentéisme lors de ces périodes.

Par ailleurs, il y a des risques nouveaux générés par le fonctionnement dégradé de l'entreprise (aménagement des locaux, réorganisation du travail, affectation sur un nouveau poste de travail, télétravail...). En particulier, le climat anxigène et l'isolement des salariés (en particulier ceux en télétravail) sont des facteurs de **risques psychosociaux (RPS)** qu'il convient d'évaluer.

Enfin, rappelons qu'en cas d'activités partielles, le contrat de travail n'est pas suspendu. Ainsi, le salarié reste salarié de l'entreprise et l'employeur responsable de sa santé physique et mentale. Il convient donc d'évaluer et de prévenir les risques (notamment psychosociaux) pour les salariés qui se retrouveraient sans activité.

Que doit contenir le plan de prévention mis en place ?

De façon générale, un plan de prévention doit respecter les principes généraux de prévention (art. L.4121-1 du Code du travail). Notamment, les moyens de prévention collectifs doivent primer sur les moyens individuels qui ne doivent être mis en place qu'en dernier recours. A ce titre, le gouvernement préconise que les entreprises adaptent leur organisation. Une démarche de prévention cohérente devrait intégrer des actions à trois niveaux :

- **Des actions immédiates** : pour lutter rapidement et efficacement contre la propagation du COVID-19 et également pour lutter contre les conséquences induites par les réorganisations du travail ;
- **Des actions pour la reprise** : la période de confinement va durer plusieurs semaines. Le retour à la normale risque d'être complexe du fait, notamment, d'un contexte économique très difficile et d'un report de charge conséquent. Les risques liés doivent être anticipés ;
- **Des actions pour le futur** : les risques identifiés et les actions mises en place aujourd'hui peuvent et doivent servir au-delà de la crise actuelle. Il faut penser la prévention en intégrant ces risques.

Les actions à mettre en place vont dépendre des activités propres à chaque activité et à chaque entreprise. Pour autant, il est possible de donner certaines pistes de travail (une partie d'entre-elles sont émises par l'INRS dans le cadre du COVID-19).

Respecter les gestes barrières en adaptant l'organisation du travail :

- Etaler les heures de prises de poste pour éviter un regroupement de salariés dans les vestiaires ;
- Aménager des temps pour permettre des nettoyages réguliers ;
- Aménager les horaires pour permettre un lavage des mains régulier ;
- Adapter les réunions pour limiter leur durée et la promiscuité des salariés ;
- Privilégier les bureaux individuels en répartissant les salariés présents ;
- Dans les secteurs où celle-ci doit être maintenue, organiser la restauration d'entreprise en élargissant la plage horaire d'ouverture.

Eviter l'isolement et la surcharge :

- veiller régulièrement au bon équilibre de la charge de travail ;
- Effectuer régulièrement des points individuels ou collectifs en visio-conférence ou par téléphone ;
- Utiliser tous les outils de communication à distance (mails, tchats, documents partagés, visioconférence, ...). Une mise à disposition, par l'employeur, d'un support pour l'aide à l'utilisation des outils d'information et de communication qu'il fournit est indispensable.

Limiter les risques liés au télétravail :

- Définir un espace de travail dédié ;
- Aménager son poste de travail de manière à être bien installé ;
- Fixer des horaires (le plus simple est de garder le même rythme que celui pratiqué dans l'entreprise).

Précautions particulières pour les personnels des commerces / distribution alimentaire

- Limiter le nombre de clients simultanément présents ;
- Respecter une distance de sécurité entre travailleur et clients et faire respecter cette distance entre les clients (affiche, marquage au sol...) dans l'établissement et à la caisse ;
- Nettoyer régulièrement avec une lingette ménagère les surfaces (comptoir, ordinateurs, TEP...) ;
- Eviter tout contact physique avec les clients (par exemple déposer la marchandise sur une surface ou le client peut la récupérer, plutôt que de donner le produit « de la main à la main ») ;
- Fournir des moyens d'hygiène pour se laver très régulièrement les mains avec de l'eau et du savon ou avec une solution hydroalcoolique, et éviter de se toucher le visage ;
- Privilégier les moyens de paiement automatiques (CB sans contact, monnaie de caisse...).
- Mettre en place des dispositifs tels que des écrans en plexiglas pour limiter le risque de projection de gouttelettes. Ces dispositifs doivent alors être nettoyés fréquemment en respectant les mêmes procédures de nettoyage que les autres surfaces.

Limiter les transmissions avec un tiers :

- Afficher des consignes générales d'hygiène ;
- Etablir des procédures pour l'accès des visiteurs et des clients ;
- Limiter le nombre de visiteurs ou clients et organiser les files d'attente ;
- Mettre à disposition des solutions hydroalcooliques dans la mesure du possible à l'entrée des bâtiments recevant du public ;
- Mettre en place une distance de sécurité, voire des dispositifs spécifiques (interphone, écrans...) pour les postes particulièrement exposés au public ;
- Veiller à l'approvisionnement des postes de lavage des mains en savon et en papier à usage unique de préférence. Si l'accès aux installations sanitaires n'est pas possible (coursiers, personnel en déplacement ponctuel...) mettre à la disposition du personnel des solutions hydroalcooliques.