

Evaluer les risques liés à la pandémie du Covid-19 et les retranscrire dans le DUER

Que faire en cas d'information sur la mise à jour du DUER ?

70 rue d'Hautpoul - 75019 Paris
Contact : accueil@progexa.fr

La pandémie du Covid-19 met au premier plan la prévention de la santé au travail

Le risque de contamination étant très élevé et les effets potentiellement graves, voire mortels, les représentants du personnel au CSE doivent veiller à ce que les directions n'imposent pas des conditions de continuation de l'activité (ou de reprise) qui se feraient au détriment de la santé des salariés. **Aussi, il revient aux représentants au CSE de vérifier que les directions ne transigent :**

- **ni sur le niveau d'exigence des mesures de prévention,**
- **ni sur l'urgence de leur mise en œuvre.**

Par ailleurs, plusieurs décisions de justice rappellent que **les entreprises ont l'obligation d'évaluer les risques professionnels** et qu'ils **doivent associer les représentants du personnel au CSE :**

- La Cour d'appel de Versailles du 24 avril 2020 (qui confirme l'arrêt « Amazon » du 9 avril 2020).
- Le Tribunal judiciaire de Lille du 24 avril 2020 (arrêt « Carrefour Lomme ») précise que « *la mise à jour du DUER doit se faire en amont avec le CSE* ».

Comme nous le verrons, il ne revient pas aux représentants du personnel de procéder à l'évaluation des risques (c'est une prérogative de l'employeur), mais de :

- s'assurer que toutes les situations de travail soient prises en compte (attention de ne pas se concentrer sur le seul risque de contamination) ;
- vérifier qu'une mesure de prévention soit associée à chaque risque.

Cette note vise à donner quelques outils pour aider les représentants du personnel à répondre au mieux à leurs prérogatives en matière de santé et de sécurité.

Rappel : adopter une démarche de prévention = privilégier le collectif à l'individuel

Les principes généraux de prévention sont définis par l'article L.4121-2 du Code du travail.

Eviter le risque

- ⑩ L'employeur doit d'abord mettre en œuvre **des mesures pour « éviter le risque »**.
 - ⑩ La première question doit être de **questionner le caractère essentiel de certaines activités** afin de limiter les situation à risque.
 - ⑩ En cas de danger identifié, tant que l'évaluation des risques et les mesures suffisantes n'ont pas été mises en œuvre, par principe, **la première prévention est de refuser les tâches et les situations à risques.**

Adapter l'organisation du travail

- ⑩ Ensuite, l'employeur doit « **combattre les risques à la source** » et « **adapter le travail** »
 - ⑩ Changer la conception des postes de travail,
 - ⑩ Modifier les méthodes ou les procédure de travail,
 - ⑩ Diminuer les objectifs de production,
 - ⑩ Agir sur les flux pour limiter les contacts.

Mettre à disposition des équipements de protection

- ⑩ Enfin, il doit « **prendre des mesures de protection collective** en leur donnant la **priorité sur les mesures de protection individuelle** ».
 - ⑩ Exemple de mesures de protection collective : procédures de nettoyage.
Au final, **les EPI ne doivent être mis en place qu'en dernier recours.**

Rappel : L'évaluation des risques : une obligation de l'employeur

L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses travailleurs (article L. 4121-1 du Code du travail) :

- ✓ des actions de prévention des risques ;
- ✓ des actions d'information et de formation ;
- ✓ la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Mettre en place des actions de prévention adaptées exige dans un premier temps de procéder d'abord à une **identification** puis à une **évaluation** des risques professionnels.

- Celle-ci comporte un **inventaire des risques** identifiés **dans chaque unité** de travail de l'entreprise.
- Cette **évaluation doit impérativement être retranscrite dans le document unique** d'évaluation des risques (DUER)



L'actualisation du DUER est **obligatoire du fait de l'épidémie actuelle** liée au virus COVID-19.

- **L'article R. 4121-2 du Code du travail** dispose qu'une mise à jour doit être effectuée à l'« *apparition d'un risque établi par les connaissances scientifiques ou techniques* ».
- Cette mise à jour est **recommandée par le gouvernement** dans le cadre sanitaire actuel.
- Une **ordonnance du Tribunal judiciaire de Nanterre** vient de le rappeler (arrêt « Amazon » du 9 avril 2020 : restriction de l'activité des entrepôts aux seules activités essentielles dans l'attente de l'évaluation complète des risques et de l'information au CSE).

En cas d'alerte, tout représentant au CSE peut déclencher un droit d'alerte (procédure de Danger grave et imminent), notamment pour couvrir les salariés qui voudraient exercer leur droit de retrait.

Voir la Note
Progexa
[Alerter et agir
face aux risques
professionnels
pendant la crise
Covid-19 Agro](#)

Que faire en cas d'information du CSE sur l'actualisation du DUER ?

- Le CSE ne doit pas être une simple chambre d'enregistrement : **la direction doit prendre en compte vos préconisations** lors de la présentation de l'actualisation du DUER et de la définition des mesures (à défaut, le faire constater dans le PV).
- **La crise du Covid-19 ne doit pas entraîner l'actualisation du seul risque biologique, mais également les nouveaux risques** (physiques et mentaux) **induits par les réorganisations de l'activité** (si ce n'est pas le cas, le faire constater dans le PV).
- **Identifier toutes les unités de travail et lister les procédures de travail** qui peuvent exposer les salariés.
 - Pour chaque risque, veillez à lui associer une mesure de prévention.
 - Assurez-vous des modalités de suivi de ces mesures (sont-elles appliquées ? Sont-elles suffisantes ? Qui est en charge du contrôle ?)
- Comme le risque 0 n'existe pas, **questionner le dispositif retenu par l'entreprise en cas de contamination.**
 - En cas de suspicion de contamination, nous vous recommandons vivement de procéder à une enquête (comme pour les AT) afin d'identifier les personnes susceptibles d'avoir été contaminées.
- Le préalable à la prévention est l'identification : **exigez à votre employeur de solliciter rapidement les Services de Santé au Travail, pour procéder aux dépistages massifs, conformément à l'ordonnance du 1^{er} avril 2020 et aux préconisations de l'OMS.**

L'actualisation du DUER est de la responsabilité de l'employeur.

Elle doit être présentée au CSE

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, se faire assister par un salarié de l'entreprise (généralement des services RH ou QHSE) ou par une entreprise extérieure.

- Le représentant de la direction doit cependant être capable de répondre à toute question relative à l'actualisation du DUER (date de l'évaluation, méthode et critères retenus...)

Le CSE doit être informé à chaque actualisation du DUER et doit être **consulté** sur le programme de **prévention** (PAPRI Pact) qui en découle.

- L'employeur doit tenir compte des remarques faites par les représentants du personnel (lors de leurs inspections, leurs remontées terrain...).
- En cas de refus, il doit en motiver les raisons.
- Le DUER doit être accessible à tout moment pour tous les représentants du personnel.

Comment mettre à jour le DUER ?

Normalement, 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 défectueux) mais à évaluer de nouveaux risques.
- **Cette évaluation n'est pas figée** dans le marbre, **et devra être actualisée**, au gré des évolutions de la connaissance et de l'organisation du travail.

Point de vigilance : le récent arrêt « Amazon » du 9 avril 2020 demande d'associer les représentants du personnel à l'évaluation.

- Il y a fort à parier que des directions vont prétexter qu'une simple information vaut association.
- Consignez dans le PV toutes remarques sur la méthode, l'absence de prise en compte de mesure voire de risques (notamment RPS).

Evaluer les risques de contamination, mais aussi les risques organisationnels

Un risque biologique

En premier lieu, il s'agit d'évaluer et de **prévenir les risques de contamination** au COVID-19.

- On rentre dans la **prévention des risques biologiques** (et en particulier du risque infectieux) 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, même si la crise sanitaire liée au COVID-19 est l'occasion pour de très nombreuses entreprises d'intégrer ce risque dans le DUER. 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.

- L'enjeu est double : limiter les pics épidémiques et réduire l'absentéisme lors de ces périodes.
- Enfin, dans le cas du Covid-19 il s'agit de prendre les devants en cas de « deuxième vague » de l'épidémie.

Des risques organisationnels

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, usage de produits chimiques...).

De plus, le climat anxigène et l'isolement des salariés (en particulier ceux en télétravail) sont des **facteurs de risques psychosociaux (RPS)** qu'il convient également d'évaluer.



Au final, la crise du Covid-19 ne doit pas entraîner l'actualisation du seul risque biologique, mais également les nouveaux risques (physiques et mentaux) induits par les réorganisations de l'activité.

Comment procéder à l'évaluation des risques d'infection au Covid-19 (1/2) ?

Identifier la chaîne de transmission

Réservoir

- Il faut donc d'abord identifier chaque « réservoir » (Hommes, surface...) où peut, en quelque sorte, « séjourner » le virus.

Une des difficultés provient du fait que chaque surface (poignée de porte, produit, comptoir) peut être contaminée par un porteur (qui ne se sait généralement pas infecté).

Modalités de transmission

- **Puis repérer les modalités de transmission :**
 - Par voie respiratoire (inhalation).
 - Par contact (main puis muqueuses) de surface infectée par des gouttelettes respiratoires.

Pour cela il est indispensable de bien comprendre les procédés de travail, et de savoir « qui fait quoi et quand ».

Hôte

- Salarié, sous-traitant ou prestataire extérieur (chauffeur, livreur...) ou client.

Pour mémoire, les CSE des entreprises donneuses d'ordre peuvent contrôler la prévention des sous-traitants et des prestataires extérieurs.

Il est indispensable d'identifier toutes les unités de travail et de lister toutes les procédures de travail qui peuvent exposer les salariés.

Comment procéder à l'évaluation des risques d'infection au Covid-19 (2/2) ?

Ensuite, il faut évaluer les risques.

Normalement, l'évaluation fait l'objet d'une cotation. Cependant, dans le cadre d'une infection, **une évaluation qualitative suffit.**

- En effet, une exposition ponctuelle à une quantité limitée peut suffire pour être contaminé.
- De plus, même si la majorité des personnes ne développent pas de symptômes graves, dans certains, les complications peuvent être mortelles. **La gravité doit donc être considérée comme maximale et la priorité pour définir des mesures de prévention comme des plus urgentes.**
- **Ce point risque de faire débat avec votre direction**, qui va considérer qu'en moyenne les contaminations sont peu risquées, ou que seules les expositions prolongées comptent. Pour cela, n'hésitez pas à faire le parallèle avec la prévention du risque amiante.

Une fois identifié et évalué, il convient de définir des mesures de prévention (voir détail pages suivantes).

- Pour chaque risque, veillez à lui associer une mesure de prévention.

Cependant, le travail de prévention ne s'arrête pas à la prescription de ces mesures.

- Vous devez **interroger les modalités de suivi** (qui vérifient ? quand refaire un point pour analyser les mesures de prévention ?)

Malgré toutes ces mesures de prévention, **le risque zéro n'existe pas** : profitez-en pour **questionner le dispositif en cas de contamination**

- quelles consignes quand un salarié a été contaminé ?
- quels salariés sont placés en quarantaine ? selon quels principes ?
- quel système de traçabilité des expositions (pour savoir qui a travaillé dans quel espace et donc a potentiellement été en contact).

Comment prévenir le risque d'infection ?

Une fois l'identification et l'évaluation réalisées, il faut définir des mesures.

A tout moment : informer et former

- Il ne s'agit pas d'afficher les mesures, mais bien de les expliquer et de les mettre en débat pour déceler les problèmes de mise en place (procédure inappropriée, manque de moyens...).

1) Agir sur le réservoir

- Nettoyage des surfaces potentiellement infectées
 - Mais attention à l'exposition au risque chimique !
- Suivi de la santé des salariés pour éviter qu'une personne malade vienne.
 - Pour cela, les modalités de détection sont indispensables.
 - Posez la question des modalités.

2) Agir sur les modalités de transmission :

- Mise en place de gestes barrières,
- Respecter les règles d'hygiène élémentaire (et se donner les moyens de les respecter, via un approvisionnement approprié),
- Port du masque,
- Agir sur le flux client et sur l'organisation du travail pour limiter la densité,
- Abaisser les exigences de productivité pour prendre en compte les gestes barrières et les procédés de nettoyage dans le temps de travail...

3) Agir sur l'hôte

- Pour l'instant les mesures de protection sont, hélas, réservées au personnel soignant.
- Protéger les personnes fragiles (l'ARS a produit une liste, après validation par le médecin traitant) en privilégiant l'adaptation du poste (et de l'organisation) de travail.
- Considérer l'hôte nouvellement identifié comme un « réservoir » et donc procéder à une procédure de quatorzaine de toutes les personnes susceptibles d'avoir eu un contact et procéder à une désinfection de toutes les zones où la personne est passée).
 - Pour cela, une enquête s'impose.

Exemples de mesures de prévention

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 visioconférence 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 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.

Ne pas négliger les risques provoqués par le fonctionnement dégradé

La mise en place d'un nouveau fonctionnement de l'entreprise (nouvelles procédures...) dans un contexte de fort absentéisme, et d'anxiété face au risque de contamination **renforce les facteurs de risques psychosociaux (RPS)**.

- Intensification du travail, surcharge ou sous-charge de travail,
- Isolement,
- Anxiété,
- Impact sur l'équilibre vie privée / professionnelle,
- Insécurité de l'emploi post crise.

Alors que les RPS sont déjà rarement pris en compte dans les DUER, il est indispensable de procéder à leur évaluation au regard de la crise actuelle.

L'adaptation des organisations du travail modifient les contraintes et les ressources, ce qui peut augmenter les **risques physiques** sous l'effet :

- Accroissement de la productivité (car manque d'effectif) ;
- Augmentation des manutentions ;
- Elargissement des horaires de travail (et conséquence sur le temps de repos).

Aborder les risques liés au télétravail :

- Veiller régulièrement au bon équilibre de la charge de travail ;
- Effectuer régulièrement des points individuels ou collectifs en visio-conférence ou par téléphone ;
- 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 avant).

Tous ces risques doivent être également évalués dans le DUER et doivent faire l'objet de mesures concrètes de prévention.

Pour conclure : ne pas s'arrêter aux mesures d'urgence, et adopter une démarche de prévention de long terme

De manière générale, **les mesures doivent être pensées au-delà de la crise.**

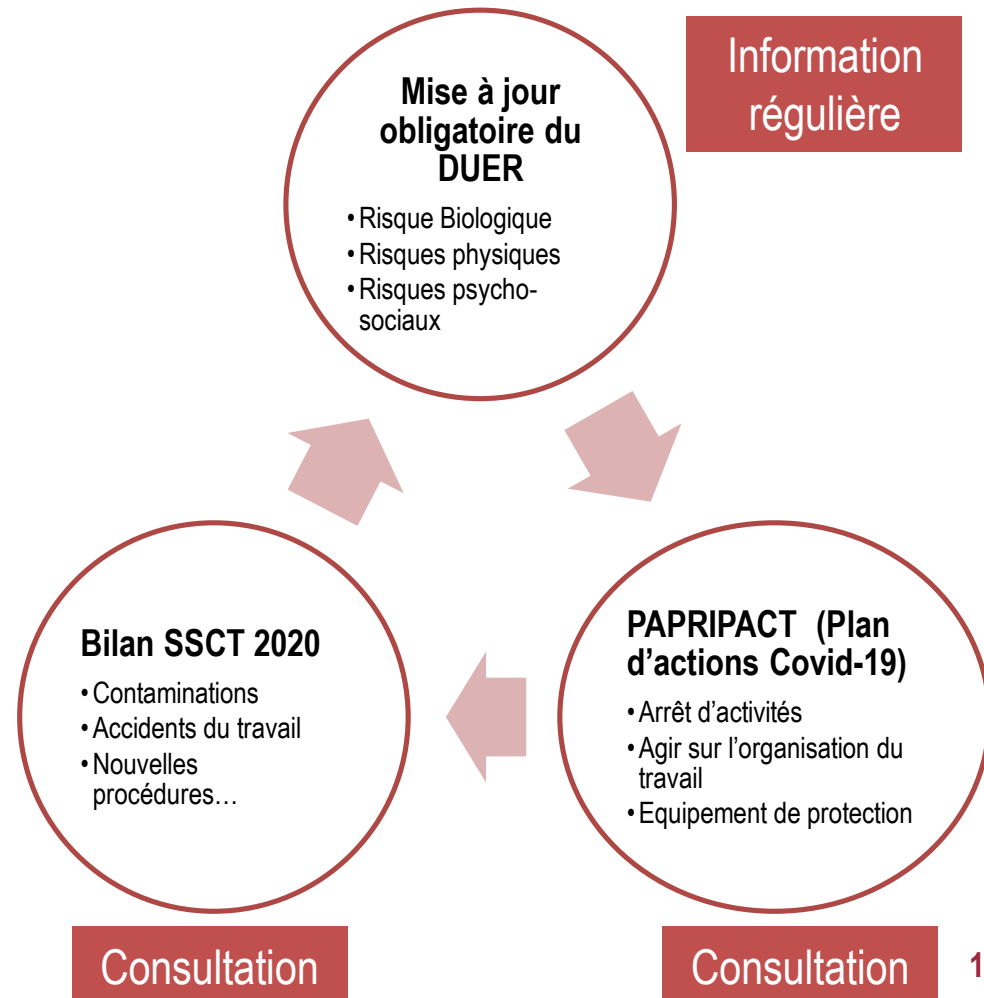
- En effet, si l'évènement de contamination est ponctuel, ce n'est pas le cas du risque biologique (ni des autres risques induits par la situation).

En plus d'être informé sur les actions mises en place pour prévenir les différents risques, le CSE doit avoir un **droit de suivi**, notamment pour **adapter les mesures aux différentes phases de reprise d'activité.**

Ensuite, il convient de rappeler que le CSE doit être consulté :

- annuellement sur le Programme Annuel de Prévention des risques professionnels (ou PAPRI Pact);
- avant chaque **modification d'organisation du travail et des conditions de travail.**

Enfin, le CSE est consulté chaque année sur la **Politique Sociale 2020**, ils seront ensuite consultés sur le Bilan HSCT 2020, qui devra prendre en compte la politique de prévention spécifique au Covid-19.



Site internet : <http://www.progexa.fr/>

- ▶ Une **intervention exclusive** auprès des comités d'établissement, des Comités Sociaux et Economiques, des Comités Sociaux et Economiques Centraux, des comités de Groupe et leurs commissions, dont les CSSCT.
- ▶ Une **stricte indépendance** à l'égard des directions, une relation claire à l'égard du mouvement syndical et des représentants du personnel, fondée sur la rigueur professionnelle, l'association de toutes les compétences nécessaires au diagnostic de l'entreprise et à la formulation de propositions.
- ▶ Un **partenariat** avec des cabinets d'avocats, des experts en droit social et en nouvelles technologies, pour offrir aux Comités Sociaux et Economiques l'ensemble des compétences nécessaires à l'exercice des prérogatives qui sont les leurs.

70 rue d'Hautpoul - 75019 Paris

Tél. : 01 53 38 92 10

Contact : accueil@progexa.fr