

# TIME TO ADAPT

COVID-19

30 avril 2020

## L'arrêt Amazon : un nouveau rappel de l'importance du respect de l'obligation de santé et de sécurité de l'employeur

*L'arrêt Amazon du 24 avril 2020 réaffirme l'importance pour les employeurs de veiller au strict respect de leur obligation de santé et sécurité. Il précise les contours de cette obligation dans un contexte pandémique, notamment au regard de la nécessaire collaboration des institutions représentatives du personnel dans l'évaluation des risques et la prise en compte des risques psychosociaux.*

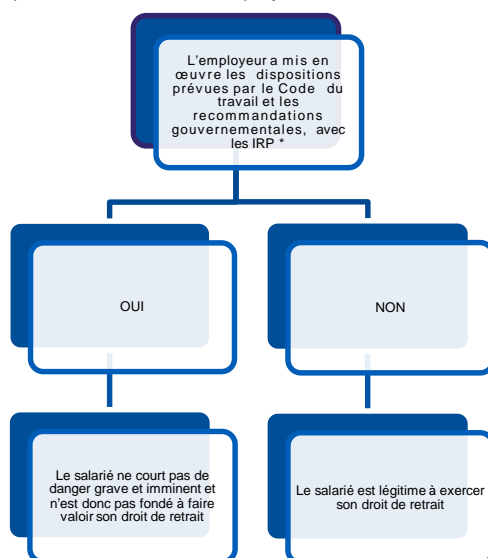
### Rappel des principes

L'employeur a l'obligation de mettre en œuvre toutes les mesures nécessaires permettant d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des salariés (article L. 4121-1 du Code du travail).

Ces mesures s'incarnent dans des actions de prévention des risques professionnels mais aussi dans des actions de formation, d'information et dans la mise en place d'une organisation adéquate et de moyens adaptés. L'évaluation des risques préalable y afférente est retranscrite dans le Document unique d'évaluation des risques professionnels – DUERP. L'employeur doit en outre veiller à l'adaptation des mesures en vigueur pour tenir compte du changement des circonstances, comme en cas de pandémie, et tendre à l'amélioration des situations existantes. Si les risques ne peuvent être évités, l'employeur doit les évaluer régulièrement en fonction notamment des recommandations du gouvernement, afin de prendre ensuite toutes les mesures utiles pour protéger les salariés exposés. A ce titre, l'employeur ne peut pas agir seul : il doit notamment faire participer à ce processus les institutions représentatives du personnel présentes dans l'entreprise au vu de leur mission de prévention des risques professionnels.

S'il justifie la mise en place dans l'entreprise de mesures adaptées, l'employeur peut s'exonérer de sa responsabilité civile et ce, même en cas de risque réalisé. En revanche, en cas de non respect de son obligation de santé et sécurité, l'employeur s'expose à des risques lourds, notamment:

- Le CSE peut recourir à son droit d'alerte. De plus, si un salarié a un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente pour sa vie ou pour sa santé un danger grave et imminent, il peut faire usage de son droit de retrait après en avoir alerté l'employeur:



\*Gestes barrières, nettoyage des locaux, équipements de travail nécessaires (masques; gants,...), modification de l'organisation du travail et des locaux, mise à jour du DUERP, etc.

Face à une possible augmentation du nombre de salariés exerçant ce droit dans le contexte actuel de Covid-19, le ministère du travail a affirmé dans ses Questions/réponses que « **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 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 en principe pas trouver à s'exercer** ».

- L'employeur qui crée une situation dangereuse peut être mis en demeure par la DIRECCTE de prendre des mesures pour y remédier. Au terme du délai, si aucune mesure n'a été prise, l'employeur peut encourir des sanctions pénales, notamment une amende de 3.750 euros par salarié concerné, et des amendes administratives.
- L'employeur qui n'a pas respecté son obligation de santé et de sécurité pourra être attrait en justice et condamné notamment au versement de dommages et intérêts. Une faute inexcusable pourra être retenue contre lui le cas échéant notamment en cas d'accident du travail. Il pourra également être pénalement sanctionné. Enfin, il peut aussi voir certaines de ses activités suspendues.

#### Une nouvelle illustration de ces sanctions dans l'arrêt Amazon du 24 avril 2020

L'arrêt Amazon vient encore démontrer l'extrême attention que les employeurs doivent porter au respect de l'obligation de santé et sécurité, notamment dans le contexte actuel de Covid-19. Dans le cas d'espèce, l'Union syndicale solidaires a saisi le tribunal judiciaire de Nanterre en référé le 8 avril 2020 à l'encontre de l'entreprise de logistique, pour absence de mesures de protection suffisantes dans le contexte de Covid-19 concernant les salariés travaillant dans les entrepôts; elle demandait à titre principal l'arrêt d'activité des entrepôts. Auparavant, plusieurs alertes pour danger grave et imminent avaient été déclenchées et des salariés avaient fait valoir leur droit de retrait, contesté par la Direction. Parallèlement, certains établissements de la société avaient notamment reçus des mises en demeure des Direccte demandant la mise en place de mesures de prévention.

Dans sa décision du 14 avril 2020, le juge de première instance a considéré que les mesures prises par l'entreprise (notamment mise à jour hebdomadaire du DUERP communiqué ensuite au CSE, gestes barrière, distanciation sociale, gel hydro alcoolique, modification de l'organisation du travail, visite quotidienne des sites avec les représentants du personnel qui le souhaitent, réunion de négociation avec les organisations syndicales) étaient insuffisantes et que l'entreprise a donc méconnu son obligation de sécurité et de prévention. Il a relevé notamment les défaillances suivantes:

- Mesures de prévention insuffisantes dans le cadre de la manipulation des colis ;
- Absence d'évaluation suffisante quant au risque de contamination lié au passage des salariés par les portiques de sécurité et à l'utilisation des vestiaires ;
- Absence d'évaluation des risques psychosociaux dans le DUERP (qui ne rend pas compte de l'effet sur la santé mentale des salariés induit notamment par les changements organisationnels incessants, les nouvelles contraintes de travail, la surveillance soutenue des salariés quant au respect des procédures mises en place et des inquiétudes légitimes des salariés par rapport au risque de contamination) ;
- Absence d'association des Institutions représentatives du personnel dans l'évaluation des risques ;
- Absence de formation du personnel adaptée à la situation actuelle (emploi des gants notamment) ;
- Absence d'actualisation des plans de prévention avec les entreprises extérieures.

Caractérisant un trouble manifestement illicite, le juge a ordonné à l'entreprise de « *restreindre l'activité de ses entrepôts aux seules activités [essentiels], sous astreinte, d'un million d'euros par jour de retard et par infraction constatée* » pendant une durée maximum d'un mois tant que l'évaluation des risques professionnels inhérents au Covid-19 n'aura pas été réalisée et tant que les mesures idoines n'auront pas été mises en place dans l'entreprise en concertation avec les représentants du personnel. L'entreprise a fait appel de cette décision.

Malgré les nouvelles mesures prises par la société (nouvelle évaluation des risques en cours en concertation avec le CSE), la Cour d'appel a confirmé le 24 avril 2020 la décision du Tribunal notamment au vu de l'absence de finalisation de l'évaluation des risques et de l'absence de consultation du CSE; elle décide donc que l'entreprise devra réduire son activité aux « *produits de première nécessité ou indispensables notamment au télé-travail que le gouvernement a entendu privilégier* » dans l'attente de la mise en place d'une évaluation des risques et de mesures idoines. A défaut, la société sera redevable d'une astreinte de 100.000 euros par infraction constatée durant un mois (la sanction a donc été considérablement revue à la baisse au vu des moyens de la société). En outre, le CSE devra être consulté et associé à l'évaluation des risques.

#### Les enseignements à tirer de cet arrêt

Au-delà de la prise en compte des recommandations gouvernementales, il est donc fondamental pour les entreprises dans le contexte de Covid-19:

- De s'assurer de la mise à jour de leur DUERP afin d'évaluer les risques actuels et de mettre en place les mesures idoines, en y associant étroitement les institutions représentatives du personnel et le corps médical, notamment la médecine du travail ;

- de prendre en compte dans le DUERP les risques du Covid-19 sur la santé mentale des salariés (changement des conditions de travail ainsi que inquiétude des salariés d'être contaminés);
- d'informer et consulter les institutions représentatives du personnel (CSE) dans le cadre de l'évaluation des risques et la mise en œuvre des mesures en cas d'impact du Covid-19 dans l'entreprise conduisant à un aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail - article L.2312-8 du Code du travail);
- d'informer les salariés et de mettre en place des mesures de formation adéquates;
- de mettre à jour les plans de préventions.

Notre équipe est mobilisée pour vous assister et vous conseiller dans ces démarches.

## Contacts

**Albane Eglinger**  
Avocat associé,  
Paris La Défense  
Tel: + 33 1 55 68 49 70  
[aeglinger@kpmgavocats.fr](mailto:aeglinger@kpmgavocats.fr)

**Olivier Masi**  
Avocat associé  
Paris La Défense  
Tel: + 33 1 42 65 96 33  
[omasi@kpmgavocats.fr](mailto:omasi@kpmgavocats.fr)

**Christine Piault**  
Avocat, Senior Manager  
Paris La Défense  
Tel: + 33 1 55 68 49 98  
[cpiault@kpmgavocats.fr](mailto:cpiault@kpmgavocats.fr)

**Pierre Malnati**  
Avocat, Senior Manager  
Paris La Défense  
Tel: + 33 1 55 68 48 25  
[pmalnati@kpmgavocats.fr](mailto:pmalnati@kpmgavocats.fr)

**Alban Proгри**  
Avocat, Senior Manager  
Paris La Défense  
Tel: + 33 1 55 68 50 09  
[aproгри@kpmgavocats.fr](mailto:aproгри@kpmgavocats.fr)