

## COVID – 19 ET ACTUALISATION DU DUERP

### Décryptage des premières décisions

Le 27 avril 2020

1. *Ord. référé, TJ Lille, INSPECTEUR DU TRAVAIL et Syndicat UNION LOCALE CGT ROUBAIX ET ENVIRONS c/ Association ADAR FLANDRES METROPOLE, 3 avril 2020, n° 20/00380*
2. *Ord. référé, TJ Paris, Fédération SUD DES ACTIVITES POSTALES ET DES TELECOMMUNISATIONS c/ LA POSTE, 9 avril 2020, n° 20/52223*
3. *Ord. référé, TJ Nanterre, UNION SYNDICALE SOLIDAIRES c/ AMAZON FRANCE LOGISTIQUE, 14 avril 2020, n° 20/00503 – Arrêt Cour d'appel de Versailles 24 avril 2020 n°20/00503*
4. *Ord. Référé, TJ Lille, INSPECTEUR DU TRAVAIL et Syndicat CFDT c/ Société C.SV ENSEIGNE CARREFOUR MARKET, 14 avril 2020, n° 20/00386*
5. *Ord. Référé, TJ Lille, Fédération CGT des personnels du commerce, de la distribution et des services c/ SAS CARREFOUR Hypermarchés, 24 avril 2020, n° 20/00395*

Les premières décisions de justice (ordonnances de référé et arrêt d'appel) commencent à paraître sur l'obligation de prévention et de sécurité à la charge de l'employeur en cette période inédite de crise sanitaire, et particulièrement sur l'obligation d'élaborer et actualiser le DUERP (document d'évaluation des risques professionnels).

- **Les décisions rendues :**

Le Tribunal judiciaire de Lille a ordonné à l'association ADAR d'aide à domicile de mettre en œuvre une série de 13 mesures, dans les trois jours, et d'en justifier auprès de l'inspection du travail, sous astreinte **de 500 euros par jour de retard** et par obligation inexécutée pendant trois mois. La société C.S.V utilisant l'enseigne de Carrefour Market s'est vue ordonnée, par la même juridiction, la mise en œuvre de plusieurs mesures complémentaires à l'égard des salariés et des clients, dont notamment, celle de communiquer des consignes strictes et d'en assurer le respect, sous astreinte de 500 euros.

Le Tribunal Judiciaire de Paris, a rappelé à la Poste son obligation spécifique d'élaborer un DUER sur l'ensemble de son périmètre d'intervention et ses branches d'activité et métiers, ainsi que celle d'en assurer la diffusion dans les meilleurs délais.

Le Tribunal Judiciaire de Nanterre a rendu la décision la plus sévère, ordonnant à Amazon de :



**voirin avocat**  
droit social

- **procéder à l'évaluation des risques professionnels en y associant les représentants du personnel** dans l'ensemble de ses entrepôts sous astreinte à hauteur **d' 1 million d'euros par jour de retard** et par infraction constatée durant un mois maximum.
- **restreindre son activité** à la réception, préparation et expédition des commandes de produits de première nécessité.

La Cour d'appel de Versailles a largement confirmé la position de principe du premier juge en y ajoutant que le CSE central et les CSE des 6 établissements concernés devaient être consultés et associés à l'évaluation des risques. Le montant de l'astreinte a, néanmoins, été ramené à 100.000 euros.

La Société CARREFOUR Hypermarchés s'est vue enjoindre, quant à elle, de mettre à jour son DUERP, en y associant en amont le CSE.

Notons que dans deux de ces affaires, **l'inspecteur du travail était à l'initiative des instances** (en tant que partie codemanderesse), sur le fondement de l'article L. 4732-1 du code du travail lui permettant d'agir directement devant le juge en cas de carence de l'employeur.

- **Quels sont les points de vigilance à retenir ?**

Pour rappel, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (*C. trav., art. L.4121-1 et s.*). A ce titre, il a l'obligation légale d'élaborer et d'actualiser le document unique d'évaluation des risques (DUERP) conformément aux articles R. 4121-1 et suivants du Code du travail.

**Dans chacune de ces affaires, les entreprises précitées avaient mis en place des mesures de prévention et procédures internes spécifiques qui ont, néanmoins, étaient jugées insuffisantes. Aucune entreprise n'était donc totalement défailante.**

**C'est davantage au regard du manque d'exhaustivité des évaluations, des mesures de prévention prises ainsi que la procédure suivie que des injonctions de faire ont été prononcées.**

**On retiendra que l'employeur doit être particulièrement vigilant à :**

- procéder à une évaluation **complète et détaillée** de chaque risques professionnels identifiés **y compris des risques psychosociaux** (RPS) résultant de l'actuelle crise sanitaire ;
- mettre à jour de manière **constante et appropriée** en fonction de l'évolution de l'épidémie ;
- élaborer des mesures de prévention concrètes, en évitant la paraphrase des recommandations officielles ;
- y associer les représentants du personnel, ceci incluant leur consultation préalable.



**voirin avocat**  
droit social

On notera, particulièrement, la position du juge des référés, du TJ de Lille dans l'affaire CARRFOUR : « **... la consultation préalable des instances représentatives du personnel, et notamment du CSE, bien que n'étant pas imposée par les textes, s'avère indispensable afin que l'employeur établisse de manière efficace le DUERP et ses mises à jour... »**

Ou celle de la cour d'appel de Versailles, dans l'affaire Amazon, précisant que le CSE central et les CSE d'établissements devaient être consultés, au motif que le CSE a pour mission de promouvoir la santé, la sécurité, et l'amélioration des conditions de travail.

- y associer, également, la médecine du travail ainsi que les personnels concernés ;
- assurer le strict respect des mesures et leur diffusion auprès de l'ensemble du personnel (une adaptation du Règlement intérieur peut s'avérer opportune);
- former les salariés et les équipes managériales, les intérimaires et prestataires extérieurs intervenant sur site.

**En résumé, le DUERP constitue un outil de prévention et d'information majeur, indispensable à une reprise d'activité. Plus généralement, il sera fort utile, pour prévenir une mise en jeu de la responsabilité de l'employeur.**