

Vous qui conseillez les employeurs sur les questions de santé et sécurité au travail, sentez-vous monter une inquiétude des entreprises sur le coronavirus ?

En tout cas, elles sont conscientes de l'enjeu. Elles savent qu'en cas de pandémie, cela pourra être compliqué de maintenir l'activité dans certains secteurs et s'inquiètent donc de prévoir dès à présent les modalités pour pouvoir réagir si la pandémie advenait. Elles sont aussi soucieuses de traiter au mieux dès à présent les conséquences des expositions de certains de leurs salariés allés pour leurs congés ou dans le cadre professionnel dans des zones à risque.

Quelle est la difficulté pour elles ?

L'employeur a une obligation de résultat en matière de santé au travail pour ses salariés et doit donc protéger les collectifs de travail. A cet égard, ce serait bien de préciser les précautions à prendre si un salarié présente les symptômes du coronavirus pour ses collègues. C'est en outre une nécessité pour éviter qu'un risque de contamination ne neutralise l'activité de tout un atelier ou un service, voire plus. Le cas du bateau de croisière est à cet égard paradoxalement riche d'enseignements. Le blocage de l'activité pourrait durer même plus de 14 jours si des services sont atteints par ricochet.

On n'en est pas là en France tout de même.

On ne doit pas en arriver là. C'est pourquoi il faut que très rapidement une procédure rapide et efficace soit mise en place pour traiter le cas des salariés qui sont allés dans une zone à risque et, a fortiori, celui des salariés qui pourraient présenter des signes de la maladie, pour lesquelles l'urgence est traitée avec l'appel au SAMU mais pas la relation de travail. C'est d'autant plus urgent qu'on est en pleine période de retours de vacances. Il faut pouvoir réagir en amont et l'employeur a besoin d'un cadre juridique solide et d'une procédure simple et rapide.

Le décret du 31 janvier organise une procédure de mise en quatorzaine via une prescription par un médecin de l'Agence régionale de santé. Est-il suffisant ?

Ce décret est très important. Il faut maintenant que les process puissent être déployés rapidement pour l'appliquer afin que l'employeur dont des salariés ont passé leurs congés dans des zones à risque puissent leur dire de rester chez eux le temps de la quatorzaine avant qu'ils reviennent dans l'entreprise. Il faut pouvoir réagir avant leur retour. Les employeurs ne peuvent le décider seuls pour des raisons évidentes de respect des libertés fondamentales du salarié. Cela implique une forte réactivité des ARS qui permette d'anticiper. Pour cela, il serait précieux en particulier d'avoir une liste avec le nom et les coordonnées d'un interlocuteur pour chacune d'entre elles.

Le médecin du travail ne peut-il pas dans un premier temps déclarer le salarié inapte pendant 14 jours ?

Pour cela il faut qu'il voit le salarié, ce qui n'est pas forcément une bonne solution car cela fait courir un risque.

En cas de quatorzaine, quid de l'indemnisation du salarié ?

Au-delà de l'enjeu de santé, l'indemnisation du salarié est l'un des enjeux de la rapidité des process. Si la mécanique n'est pas rodée, cela va ajouter à l'anxiété. L'absence de jours de carence est une bonne chose. Si c'est prévu dans leur convention collective de branche ou d'entreprise, le salaire sera pris en charge à 100%. C'est important à savoir.

Dans la mesure où il ne s'agit pas d'une maladie avérée, l'employeur ne peut-il pas contraindre son salarié en quatorzaine à télétravailler ?

Si le médecin conseil de l'ARS prescrit à un salarié de rester isolé la personne est dispensée de travailler car cela entraîne la suspension du contrat de travail. Mais même si l'ARS ne s'est pas ou pas encore prononcée, l'employeur ne peut pas l'imposer si ce n'est pas déjà prévu dans le contrat de travail. A moins d'un accord du salarié et à mon sens, il faudrait que le médecin du travail l'ait validé car c'est pour un motif de santé. Il y a eu un arrêt fondateur sur ce point il y a une dizaine d'années qui concernait un grutier épileptique. L'employeur qui l'avait extrait de son poste sans passer par le médecin du travail avait été condamné.

Une entreprise peut-elle envoyer un de ses salariés dans une des zones identifiées par le gouvernement comme une zone à risques ?

D'abord, il est possible que dans ce cas, le salarié puisse lui-même invoquer valablement son droit de retrait. Mais de toute façon on ne peut que conseiller aux employeurs de ne pas envoyer de personnel dans les zones rouges identifiées par le gouvernement. D'autant qu'au-delà du risque pour sa santé, il y a celui qu'il se retrouve en quatorzaine dans ce pays - dans des conditions que l'employeur ne maîtrisera pas forcément et qui pourra être très mal vécue - puis encore à son retour en France. Avec la question de surcroît du maintien de salaire. Par ailleurs, l'entreprise a intérêt à anticiper également sur le plan organisationnel en développant les alternatives aux déplacements de salariés.

Les entreprises doivent-elles informer dès à présent leurs salariés sur le coronavirus, même si elles ne sont confrontées à aucun risque ? Faut-il y associer les représentants du personnel ?

C'est effectivement souhaitable d'informer les salariés. Et associer les représentants des salariés à la démarche permet de renforcer la légitimité de cette information et son efficacité. La loi impose d'ailleurs de saisir pour avis le Comité social et économique de tout document ayant trait à la prévention des risques ainsi que de pouvoir saisir le CSE en cas de risque grave.

Pour l'instant, le risque est extérieur, mais que se passera-t-il si la pandémie arrive en France ?

Si demain, un département par exemple est touché ? Alors on changera de dimension. Il faudra appliquer ce qui se passe en Italie. Et les entreprises devront s'organiser. C'est tout l'enjeu que d'anticiper dès à présent pour être prêt à faire face le cas échéant à un tel scénario sur le plan des responsabilités en matière de santé, organisationnel comme juridique.

Leïla de Comarmond