



Note : Fédération Française de Golf

Propos préliminaires

Vous nous avez sollicités dans le cadre de la crise sanitaire actuelle liée au COVID19.

Dans le cadre de la présente note, vous trouverez dans un premier temps les règles d'hygiène et de sécurité à respecter. Par ailleurs, dans un deuxième temps nous vous rappelons les conditions du droit de retrait.

Enfin, nous vous communiquons des modèles de courrier à adresser aux salariés qui sollicitent un droit de retrait ainsi qu'une note à afficher ou à communiquer sur les règles d'hygiène.

Les mesures d'hygiène et de sécurité

Il sera tout d'abord rappelé les recommandations du ministère du travail :

Les règles de distanciation pour les emplois non éligibles au télétravail doivent impérativement être respectées. Les gestes barrière et les règles de distanciation au travail (1 mètre minimum) sont impératifs.

Les entreprises sont invitées à repenser leur organisation pour :

- Limiter au strict nécessaire les réunions :
 - La plupart peuvent être organisées à distance ;
 - Les autres doivent être organisées dans le respect des règles de distanciation ;
- Limiter les regroupements de salariés dans des espaces réduits ;
- Annuler ou reporter les déplacements non indispensables ;
- Adapter au maximum l'organisation du travail, par exemple par la rotation des équipes.

Il appartient aux employeurs de s'assurer que ces règles sont effectivement respectées, que savons, gels, mouchoirs sont approvisionnés et que des sacs poubelles sont disponibles.

Nous vous rappelons, en outre, que les salariés se rendant sur leur lieu de travail doivent être munis d'une attestation émanant de leur employeur, disponible sur lien suivant : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>

Ceci exposé, il convient de s'attarder sur l'hypothèse d'une contamination ou d'une suspicion de contamination d'un salarié.

Dans une telle situation, l'employeur doit renvoyer le salarié à son domicile et lui demander de contacter son médecin traitant ou appeler le 15 si les symptômes sont graves.

L'employeur doit également informer les autres salariés d'un cas possible d'infection afin qu'ils soient vigilants à l'apparition éventuelle de symptômes, et qu'ils restent à domicile si c'est le cas.

Il peut demander au managers/chef d'équipe/directeur d'établissement d'établir une liste des personnes ayant travaillé à proximité ou ayant été en contact prolongé avec le collaborateur concerné (réunion, déjeuner, atelier, etc.). Néanmoins, le ministère du travail considère « *qu'il n'y a pas lieu de faire un suivi particulier des cas contacts* ».

L'employeur doit inviter à la vigilance des collaborateurs sur leur état de santé (état respiratoire, température) et rappeler régulièrement les gestes-barrières pour limiter la transmission du virus (lavage des mains).

Il peut également contacter le médecin du travail pour l'informer et définir, le cas échéant, de nouvelles mesures.

L'employeur doit informer les représentants du personnel, à savoir le CSE, de la situation (et de la confirmation ou pas du cas). Il peut réunir les représentants du personnel (CSE) pour détailler les mesures prises et recueillir leurs observations. Il est recommandé de le faire, le cas échéant, à distance via un système de visio-conférence.

En cas de contamination voire de suspicion, il appartient à l'employeur de faire procéder à un nettoyage-désinfection selon les recommandations gouvernementales.

Il est préférable que le personnel de nettoyage intervienne en dehors des horaires d'ouverture, pour nettoyer et désinfecter le lieu de travail, les espaces communs et le lieu de confinement dudit collaborateur.

L'employeur doit s'assurer auprès du prestataire que le personnel de nettoyage est équipé :

- d'une blouse à usage unique ;
- de gants de ménage.

Il doit privilégier un lavage-désinfection humide :

- Nettoyer les sols et surfaces avec un bandeau de lavage à usage unique imprégné d'un produit détergent ;
- Rincer à l'eau, du réseau d'eau potable, avec un autre bandeau de lavage à usage unique ;
- Laisser sécher ;
- Désinfecter les sols et surfaces à l'eau de javel diluée avec un bandeau de lavage à usage unique différent des deux précédents ;
- Eliminer les déchets produits par la personne contaminée.

En cas de nécessité de procéder au nettoyage-désinfection d'un établissement, il faut anticiper la réorganisation de l'activité.

Ainsi, si un établissement doit fermer à la demande des services sanitaires sur une durée de plus de 1 journée pour procéder aux opérations de nettoyage- désinfection, il faut procéder à la réaffectation des salariés si possible :

- Modifier les plannings de travail ;
- Mettre en place le télétravail (si possible pour les fonctions administratives) ;
- Positionner des congés.

Il faudra également informer le CSE sur les mesures envisagées en cas de fermeture temporaire d'un des espaces concernés pour procéder au nettoyage désinfection et indiquer la règle de pose des repos ou congés.

En tout état de cause, l'employeur doit, conformément à l'article article R. 4121-2 du code du travail, actualiser son document unique d'évaluation des risques professionnels.

C'est ce que précise le questions/réponses du ministère du travail : « *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* ».

Pour se faire, il convient de procéder en 4 étapes.

- 1^{ère} étape : Identification des situations de travail à risque

Il est nécessaire d'identifier les situations de travail pour lesquelles les conditions de transmission du coronavirus COVID-19 peuvent se trouver réunies.

Le questions-réponses du ministère du travail énonce, à cet effet, qu' « *un contact étroit avec une personne contaminée est nécessaire pour transmettre la maladie : même lieu de vie, contact direct à moins d'un mètre lors d'une toux, d'un éternuement ou discussion de plus de 15 minutes en l'absence de mesures de protection* ».

Le ministère ajoute qu'un des vecteurs privilégiés de la transmission du virus est le contact des mains non lavées.

La combinaison des critères précités permet ainsi d'identifier le risque et les mesures de prévention à mettre en œuvre.

- 2^{ème} étape : Anticipation des risques de contamination

En effet, selon ledit questions-réponses, « *il ne s'agit pas de traiter exclusivement les risques directement générés par l'activité professionnelle habituelle mais également d'anticiper les risques liés à l'épidémie du coronavirus COVID-19* ».

- 3^{ème} étape : Mise en œuvre de mesures de prévention

La première mesure à mettre en place est celle du télétravail, pour les salariés occupant des postes le permettant.

Lorsque le télétravail est impossible, les mesures de prévention à mettre en œuvre sont celles qui permettent aux salariés de respecter les gestes barrières préconisés par le gouvernement sur le lieu de travail (communication sur les gestes barrières, mise à disposition de solutions hydroalcooliques, respect d'une distance d'un mètre, limitation des déplacements, etc.).

Ces mesures de prévention doivent être portées à la connaissance des salariés selon des modalités adaptées afin de permettre leur pleine application.

- 4^{ème} étape : Mise à jour de la DUER

Pour effectuer cette mise à jour, il convient de faire figurer dans la DUER : le risque de contamination au coronavirus, les situations à risque identifiées dans l'entreprise, les unités de travail et la proportion de salariés concernée, ainsi que pour chacune d'entre elles, les mesures de prévention mises en œuvre.

Il ne faut pas occulter, le cas échéant, les risques nouveaux générés par le fonctionnement dégradé de l'entreprise (aménagement des locaux, réorganisation du travail, affectation sur un nouveau poste de travail, télétravail, etc.).

Cette démarche doit être conduite selon une procédure faisant intervenir le comité social et économique ainsi que le service de santé au travail.

Le CSE devra ainsi être associé à la démarche d'actualisation des risques et consulté sur la mise à jour du DUER.

Vous trouverez à la fin de la présente note des modèles de courriers et d'affichages en lien avec les éléments évoqués.

Vous trouverez également un modèle de DUER sur ce sujet.

Le droit de retrait

Il faut tout d'abord rappeler le principe du droit de retrait

Le droit de retrait a pour objectif de permettre aux salariés et à l'employeur de faire face efficacement à toute situation dangereuse apparaissant soudainement en menaçant la vie ou la santé des salariés. Ce droit de retrait appelle des décisions urgentes lorsque l'entreprise est effectivement en présence d'une situation dite de danger grave et imminent.

En effet, l'exercice du droit de retrait oblige l'employeur à prendre des mesures pour faire cesser la dangerosité de cette situation. Cela s'explique par l'obligation de sécurité de résultat à laquelle il est tenu.

Rappelons les conditions de mise en œuvre du droit de retrait telles que définies par l'article L. 4131-1 du Code du travail : « *Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation* ». Quant aux conditions de la reprise du travail, le même article dispose que « *L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent, résultant notamment d'une défectuosité du système de protection* ».

Quelles sont ensuite les conditions d'exercice du droit de retrait ?

1° Une dénonciation préalable ou simultanée

Le droit de retrait nécessite que soit utilisée, préalablement ou simultanément, la procédure d'alerte de l'employeur.

En effet, le salarié doit alerter l'employeur de la situation.

A défaut de dénonciation préalable du risque à l'employeur, l'absence du salarié est considérée comme injustifiée (CA Douai, ch. soc., 27 oct. 2006, n° 05/03357).

2° L'employeur, destinataire de l'alerte

C'est à l'employeur que le salarié doit signaler le risque. Selon l'administration, par « employeur », il faut entendre la personne sous la subordination de laquelle le salarié se

trouve pour l'exécution de son travail et qui dispose de l'autorité nécessaire pour prendre la décision adaptée pour remédier à la situation (Lettre CTI DRT n° 456, 25 janv. 1984 : BO Trav., n° 1-2/84).

3° Absence de formalisme

Aucun formalisme n'est prévu par les textes. Le code du travail n'exige pas du salarié qu'il signale le risque à son employeur par écrit.

- **La notion de danger grave et imminent**

Pour pouvoir se retirer légalement d'une situation de travail, le salarié doit avoir un motif raisonnable de penser qu'il encourt un danger grave et imminent pour sa santé.

Ainsi, le code du travail ne subordonne pas l'exercice du droit de retrait à l'existence effective d'un danger grave et imminent. Il suffit pour le salarié d'avoir un motif raisonnable de penser qu'un tel danger existe.

L'existence d'un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé implique que le danger soit exceptionnel, inhabituel et pouvant entraîner des blessures graves. Le droit de retrait est « réservé » à des situations exceptionnelles et nécessitant une réponse urgente.

Ainsi, à titre d'exemple, le seul fait de travailler sur un site nucléaire ne saurait constituer un risque, ni un motif raisonnable de nature à permettre au salarié de se retirer de son poste de travail (CA Versailles, 11e ch. soc., 26 févr. 1996, n° 22877/94). En effet, même si l'exercice d'une activité professionnelle peut dans un tel cas s'avérer dangereuse, il s'agit des conditions habituelles et normales de travail.

1° Un danger grave

Le danger est une menace pour la vie ou la santé du salarié, c'est-à-dire une situation de fait en mesure de provoquer un dommage à l'intégrité physique du travailleur. Ce danger doit être grave et non simplement léger.

Par danger grave, il faut entendre un danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée.

2° Un danger imminent

L'imminence évoque la survenance d'un événement, dans un avenir très proche, dans très peu de temps, l'accident résultant d'une exposition au danger doit se produire dans un délai très rapproché.

Autrement dit, constitue un danger imminent, un danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché.

Ainsi, dès lors que la survenance du danger est imminente, il importe peu que le dommage qui en résulte se réalise en un instant ou progressivement.

A noter que rien ne s'oppose à ce que le droit de retrait soit exercé collectivement dès lors que :

- d'une part, chacun des salariés, individuellement, se croit effectivement menacé par un danger grave et imminent ;
- d'autre part, chaque salarié informe individuellement son employeur qu'il se retire de la situation de travail dangereuse.

Lorsque les conditions d'exercice du droit de retrait ne sont pas réunies, le salarié commet un abus de droit pouvant aboutir à une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement. En cas d'exercice manifestement abusif de ce droit, une retenue sur salaire pour inexécution du contrat de travail peut être effectuée.

- **Conséquences du droit de retrait**

Le droit de retrait implique que le salarié cesse temporairement l'exécution de son contrat de travail, et ce tant qu'il estime sa situation de travail dangereuse.

Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ayant exercé son droit de retrait. De même, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ayant exercé son droit de retrait. Le salarié doit donc percevoir son salaire durant toute la durée du retrait, quelle qu'elle soit.

- **Les obligations de l'employeur :**

L'employeur alerté d'une situation de danger grave et imminent doit faire procéder à une **inspection des lieux de travail avec la CSSCT**. C'est après la réalisation de cette inspection, en cas de danger grave et imminent avéré, que l'employeur pourra prendre les mesures et donner les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs, en cas de danger grave et imminent, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail.

Il est à noter qu'en cas d'absence de réaction ou de réaction lente de la part de l'employeur, sa faute inexcusable pourrait être retenue.

A partir du moment où l'employeur a pris les mesures qui s'imposent par rapport au danger qui se présente dans son entreprise, deux cas de figure peuvent se présenter :

- soit l'employeur considère qu'il n'existe pas ou plus de danger grave et imminent
- soit, au contraire, il considère, que la situation de travail présente encore des risques

- En l'absence de danger grave et imminent pour l'employeur

Dans cette hypothèse, l'employeur peut **ordonner au salarié de retourner à son poste de travail**.

En cas de refus du salarié, il doit s'efforcer de le convaincre qu'il n'a plus de motif raisonnable de craindre pour sa vie ou sa santé. Si le salarié persiste à refuser de réintégrer son poste, il encourt alors une **sanction disciplinaire**. (CA Versailles, 11^e ch., 1^{er} déc. 2009, n° 08/02708)

- En cas de persistance du danger grave et imminent

Dans l'hypothèse où l'employeur considère qu'il existe encore des risques pour la vie ou la santé du salarié, celui-ci ne peut demander au salarié de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent.

- **Sur l'exercice du droit de retrait en raison du Covid-19**

Le ministère du travail considère, dans son questions-réponses, que si l'employeur met en œuvre les recommandations du gouvernement, les conditions d'exercice du droit de retrait ne sont pas réunies.

A titre d'illustration, le questions-réponses indique : « *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 (<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>) 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 trouver à s'exercer* ».

Il précise par ailleurs : « *Dans ces conditions, dès lors que ces mesures sont mises en œuvre par l'employeur - elles sont disponibles et actualisées sur la page suivante : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus> - la seule circonstance qu'un salarié a été contaminé ne suffit pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer qu'il justifie d'un motif raisonnable pour exercer son droit de retrait* ».

En outre, il souligne que le droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie. La DGT avait déjà pu l'indiquer dans une circulaire DGT 2009/16 du 3 juillet 2009.

En conséquence, afin d'éviter qu'un salarié puisse avoir un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir la réalisation du risque de contamination de ses salariés, à savoir celles préconisées par le gouvernement (cf mesures d'hygiène et de sécurité).

Néanmoins, il ne s'agit que d'une position ministérielle. L'existence d'un motif raisonnable sera appréciée souverainement au cas par cas par le juge.

Lorsque qu'un membre du CSE constate l'existence d'une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, il en alerte immédiatement l'employeur et consigne son avis par écrit sur un registre prévu à cet effet. Il est alors fait application de la procédure prévue aux articles L. 4132-2 et suivants du code du travail.
--

Mise en demeure reprise travail : Hypothèse 1

....., le

M.....

Vous nous avez indiqué que vous souhaitiez faire valoir votre droit de retrait au motif d'un danger grave et imminent et ce alors même qu'aucun cas de COVID 19 n'a été constaté au sein de notre entreprise.

Nous tenons à vous préciser qu'au regard des mesures que nous avons mises en œuvre et dont vous avez été dûment informé et telles que rappelées ci-après :

.....(compléter) nous considérons que l'exercice de votre droit de retrait n'est pas fondé.

De ce fait, nous vous remercions de bien vouloir reprendre votre travail dès réception de la présente.

Votre droit de retrait n'étant pas fondé, les heures de travail non effectuées ne vous seront pas rémunérées et ce depuis le

A défaut de reprise ou justification de votre absence, nous pourrions considérer votre absence comme injustifiée et le cas échéant en tirer les conséquences disciplinaires.

Veillez agréer, M....., l'expression de nos salutations distinguées
La Direction

Mise en demeure reprise travail : Hypothèse 2

....., le

M.....

Vous nous avez indiqué que vous souhaitiez faire valoir votre droit de retrait au motif d'un danger grave et imminent fondé sur le fait que (préciser un collègue, un client, un prestataire) aurait été détecté positif au COVID 19.

Nous tenons à vous préciser qu'au regard des mesures que nous avons mises en œuvre et dont vous avez été dûment informé et telles que rappelées ci-après : nous considérons que l'exercice de votre droit de retrait n'est pas fondé.

De ce fait, nous vous remercions de bien vouloir reprendre votre travail dès réception de la présente.

Votre droit de retrait n'étant pas fondé, les heures de travail non effectuées ne vous seront pas rémunérées et ce depuis le

A défaut de reprise ou justification de votre absence, nous pourrions considérer votre absence comme injustifiée et le cas échéant en tirer les conséquences disciplinaires.

A afficher dans l'entreprise

A transmettre par mail régulièrement pour s'assurer d'une bonne politique prévention

CONSIGNES SANITAIRES

Dans le cadre de l'épidémie de Coronavirus, la Direction vous rappelle des consignes sanitaires devant être respecté au sein de l'entreprise

- Se laver fréquemment et soigneusement les mains avec une solution hydroalcoolique, que vous pourrez récupérer auprès du service, ou à l'eau et au savon.
- Éviter de se toucher le nez, les yeux et la bouche
- En cas de toux ou d'éternuement, il faut se couvrir la bouche et le nez avec le pli du coude, ou avec un mouchoir et jetez le mouchoir immédiatement après. En cas de toux ou d'éternuements réguliers, le port d'un masque est davantage préconisé.
- Maintenir une distance d'au moins un mètre avec les autres personnes, en particulier, avec ceux qui toussent ou qui éternuent
- Modifier les habitudes de travail et de courtoisie (*arrêt des serrages de main, des accolades...*)

Si vous ne vous sentez pas bien ou que vous remarquez qu'un salarié présente des signes de faiblesse (*manque d'énergie, lenteur à se déplacer / à travailler, difficulté à s'exprimer, se concentrer...*), veuillez immédiatement en informer le service

Une surveillance particulière doit être portée aux personnes à risque (*âgées, problèmes cardiaques, diabétiques...*).

En cas de fièvre, de toux ou de difficultés respiratoires, consultez un médecin sans délai et informez en également le service

Numéros d'urgence :

SAMU : 15

Service :

Liens utiles :

<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>

Médecin du travail :

Pour les personnes ayant des difficultés à parler ou entendre : 114

Fait à, le

La Direction