



Constructeurs d'alternatives

PEUT-ON EXERCER SON DROIT DE RETRAIT DANS CETTE PÉRIODE DE CRISE SANITAIRE ?

Marie-Laure BILLOTTE
Carole-Anne THOMAS

Avec la participation de Caroline SUBSTELNY, Avocat

24 mars 2020

L'employeur a une **obligation de résultat** en matière de sécurité au travail.

En effet, il est tenu par la loi de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés (L. 4121-1 et suivants CT).

Ces mesures comprennent :

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

L'employeur veille à l'**adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances** et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Il ne doit pas seulement diminuer le risque, mais l'empêcher, c'est-à-dire qu'en cas d'accident ou de maladie liée aux conditions de travail, la responsabilité de l'employeur pourrait être engagée.

La société doit prendre conscience du danger et mettre en place les mesures adaptées pour préserver son collaborateur. Si elle ne le fait pas, elle commet une faute inexcusable (Cour de cassation, chambre sociale, 22 février 2002, pourvoi n° 99-18389).

Le code du travail prévoit également qu'*"il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail."* (L. 4122-1 CT).

Qu'est-ce que le droit de retrait ?

L'article L. 4131-1 du code du travail dispose que :

*"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.

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."

➤ Conditions de mise en œuvre

Le salarié peut donc apprécier, au regard de ses compétences, de ses connaissances et de son expérience si la situation présente pour lui un danger "grave" et "imminent" pour sa vie ou sa santé.

Pour que ce droit puisse s'exercer, les conditions de **gravité** et d'**imminence** doivent être remplies. Il est important de noter que ce sont des **conditions cumulatives**.

La notion de gravité signifie que le danger doit être une menace pour la vie ou la santé du salarié.

L'imminence signifie pour sa part que le risque est susceptible de survenir dans un délai rapproché. Il importe peu que le dommage se réalise immédiatement ou progressivement, du moment qu'il puisse être envisagé dans un délai proche.

À noter, le danger peut être **individuel ou collectif (chaque individu formant un groupe exposé au risque)**.

Toutefois, il convient de rappeler que le droit de retrait ne peut pas être utilisé par les salariés pour faire valoir des revendications professionnelles (type augmentation des salaires, de l'effectif, amélioration des conditions de travail, etc.).

Quelles modalités de mise en place ?

Le salarié doit informer son employeur ou son responsable hiérarchique par tout moyen.

Même si, cela n'est pas obligatoire, un écrit (e-mail, courrier en main propre contre signature ou en lettre recommandée avec accusé de réception, inscription au registre des dangers graves et imminents) est cependant **indispensable pour préserver les droits du salarié**.

Le salarié peut aussi s'adresser aux représentants du personnel, au comité économique et social (CSE).

Quelles conséquences ?

Le pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise ne permet pas de sanctionner l'**exercice régulier du droit de retrait**. En effet, étant entendu que l'employeur doit assurer la sécurité de son personnel, si le salarié s'est retiré d'une situation dangereuse, il doit percevoir sa rémunération, comme s'il avait poursuivi son travail, quelle que soit la durée du retrait.

Aucune retenue de salaire ne peut être appliquée.

Une erreur du salarié quant à l'existence d'un danger grave et imminent ne constitue pas une faute sanctionnable, dès lors que celui-ci avait un motif raisonnable de croire à un danger grave et imminent.

L'employeur pourra alors retenir sur le salaire du collaborateur les heures durant lesquelles il a suspendu son travail, et ce même si le collaborateur est resté à disposition de son employeur.

Toutefois, lorsqu'un travailleur fait un **usage abusif de son droit de retrait**, c'est-à-dire qu'il ne justifie pas d'un danger grave et imminent (par exemple : que les conditions de travail ne menacent pas la vie ou la santé ou que la situation dangereuse est terminée au moment de l'exercice du droit de retrait), **le collaborateur pourra être sanctionné** par un avertissement, par une mise à pied, et dans les cas les plus graves, être licencié, outre la retenue de salaire.

Une vigilance s'impose dans l'exercice de ce droit

Voici quelques décisions de justice permettant d'illustrer ces propos :

Exemples de droit de retrait reconnu :

- Le travail dans un local insalubre, mal éclairé, soumis à des émissions de gaz, non chauffé, entre 13 et 15°.
- Le salarié chargé de conduire un camion de chantier dont les freins étaient défectueux.

Exemples de droit de retrait non reconnu :

- Le droit de retrait exercé par une salariée ayant quitté son bureau pour ne plus être exposée aux courants d'air.
- L'agression isolée d'un machiniste de la RATP sur une ligne de bus, alors que des mesures de sécurité ont été prises sur la ligne concernée.

Les exemples jurisprudentiels sur la question du droit de retrait sont nombreux. Cependant, il convient d'être vigilant à **ne pas en faire de généralités**, dans la mesure où le juge apprécie les **circonstances de fait** pour retenir une solution plutôt qu'une autre. C'est-à-dire, que les situations sont appréciées au cas par cas par le juge.

Quid dans le cadre de la crise sanitaire induite par le coronavirus ?

Dans le contexte du **coronavirus**, la ministre du travail, Muriel PENICAUD a indiqué que "si l'employeur met en œuvre les recommandations du gouvernement, les **conditions d'exercice du droit de retrait ne sont pas réunies** sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux. En principe, le travailleur n'a pas alors un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Si ces recommandations ne sont pas suivies par l'employeur, alors le travailleur peut exercer son droit de retrait jusqu'à ce que celles-ci soient mises en œuvre."

➤ **Les recommandations énoncées** sont notamment :

- *Se laver les mains très régulièrement avec du savon ou une solution hydroalcoolique*
- *Tousser ou éternuer dans son coude ou dans un mouchoir*
- *Saluer sans se serrer la main, éviter les embrassades*
- *Utiliser des mouchoirs à usage unique et les jeter*
- *Éviter les rassemblements, limiter les déplacements et les contacts*
- *Respecter les règles de distanciation de plus d'un mètre entre chaque collègue ou avec la clientèle*

Par ailleurs, les entreprises doivent adapter leur organisation pour limiter au strict nécessaire les réunions, éviter les regroupements de salariés dans des espaces réduits, éviter les déplacements... notamment à l'étranger.

Le gouvernement appelle les entreprises à avoir recours massivement, et lorsque cela est possible, au télétravail. Sachant que, dans un tel contexte, la mise en œuvre du télétravail ne nécessite aucun formalisme particulier.

Si le télétravail **est impossible**, l'employeur doit donc mettre tout en œuvre en adaptant les conditions de travail **de façon à garantir l'efficacité de ces gestes barrières** (distanciation d'un mètre au moins, gel hydro alcoolique/savons, nettoyage des surfaces, aération des lieux de travail pour écarter tout caractère confiné...). **À défaut, le droit de retrait serait justifié** dès lors que les salariés ou les élus peuvent prouver l'absence de ces mesures ou que l'employeur ne peut démontrer les avoir adoptées et mises en œuvre.

➤ Les précisions du gouvernement

Le droit étant interprétable, le gouvernement a souhaité apporter quelques éclaircissements sur les différentes questions à ce sujet pour dissiper les doutes, notamment sur son site internet.

En effet, il y est rappelé que la transmission du virus se fait par un "contact étroit" avec une personne déjà contaminée, notamment par l'émission de gouttelettes infectieuses lors d'éternuements ou de toux qui pénètrent dans les voies respiratoires.

Il expose différents cas pouvant conduire un salarié à s'interroger sur la possibilité d'avoir recours au droit de retrait :

- **un salarié serait donc fondé à exercer son droit de retrait pour la seule situation où, en violation des recommandations du gouvernement, son employeur lui demanderait de se déplacer et de séjourner dans une zone d'exposition à risque à l'étranger ou dans une zone de circulation active du virus sur le territoire national en l'absence d'impératif ;**
 - dans les autres situations, le respect par le salarié des mesures "barrières" et la vérification par l'employeur de leur mise en œuvre effective constituent une précaution suffisante pour limiter la contamination selon la communication gouvernementale.
 - Ainsi, la seule circonstance qu'**un collègue de travail réside dans une zone de circulation active du virus ou revienne d'une de ces zones ne suffit pas**, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer que le salarié justifie d'un motif raisonnable pour exercer son droit de retrait.
 - La seule circonstance qu'**un collègue de travail a été contaminé ne suffit pas**, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer que le salarié justifie d'un motif raisonnable pour exercer son droit de retrait.
 - La seule circonstance que **le collaborateur soit affecté(e) à l'accueil du public et pour des contacts brefs ne suffit pas**, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer que le salarié justifie d'un motif raisonnable pour exercer son droit de retrait.
- *Toutefois, le gouvernement indique que lorsque les contacts sont prolongés et proches, il y a lieu de compléter les mesures barrières par exemple par l'installation d'une zone de courtoisie d'un mètre, par le nettoyage des surfaces avec un produit approprié, ainsi que par le lavage des mains. Pour illustration, certains commerces alimentaires ont mis en place des plaques en plexiglass à la caisse pour protéger leurs caissier(e)s.*

La jurisprudence ne s'est jamais prononcée sur l'exercice du droit de retrait en situation de pandémie. Cependant, elle a rappelé à plusieurs reprises que le droit de retrait est un **droit individuel qui s'apprécie au cas par cas dans un contexte donné**.

Le gouvernement souhaite limiter au maximum l'exercice du droit de retrait pendant la crise sanitaire que nous traversons. Ce faisant, il ne prend pas en compte les situations particulières propres à chaque individu (état de santé fragile notamment). En cas de doute, vous pouvez vous tourner vers l'inspecteur ou le médecin du travail qui connaît vos conditions d'exercice.

In fine, ce sont les juges qui pourront, bien plus tard, déterminer les conditions d'exercice en période de pandémie.

Les juges pourraient avoir une appréciation plus exigeante des mesures que se doit de mettre en œuvre l'employeur, et être plus attentifs aux motifs légitimes du salarié, que celle du gouvernement.

La communication du gouvernement, qui paraît restrictive quant à l'exercice légitime du droit de retrait tout en mettant fortement en avant les sanctions qui s'attachent à un exercice abusif de celui-ci, ne doit pas conduire les salariés à renoncer aux droits qu'ils tiennent du code du travail pour protéger et préserver leur santé.

Rappelons que l'employeur n'a pas accès aux données de santé du salarié qu'il est en droit de garder secrètes ; en quel cas s'il est exposé à une certaine fragilité (diabète, antécédents ou maladies cardio-vasculaires, problèmes pulmonaires...), nous ne pouvons que lui recommander de solliciter les services de médecin du travail afin que des adaptations soient éventuellement préconisées.

Annexes :

1. Instruction du 17.03.20 service de santé au travail
2. Covid19 : obligations employeur



Ministère du travail

Ministère de l'agriculture et de l'alimentation

Direction générale du travail

Sous-direction des conditions de travail, de
la santé et de la sécurité au travail

Bureau de la politique et des
acteurs de la prévention

Secrétariat général

Service des affaires financières,
sociales et logistiques

Sous-direction du travail et de la
protection sociale

Le directeur général du travail

Le directeur des affaires financières, sociales et
logistiques

à

Mesdames et Messieurs les directeurs(trices)
régionaux des entreprises, de la concurrence, de
la consommation, du travail et de l'emploi

Mesdames et Messieurs les médecins inspecteurs
du travail

17 MARS 2020

INSTRUCTION relative au fonctionnement des services de santé au travail pendant l'épidémie de Covid 19.

Le passage au stade 3 du plan de lutte contre l'épidémie de Covid 19 a été décidé et annoncé le 14 mars 2020.

Cette décision se traduit par des mesures exceptionnelles ayant pour objet et devant avoir pour effet de limiter les déplacements de la population au strict nécessaire, la fermeture des commerces et de tous les lieux recevant du public, dès lors qu'ils ne sont pas indispensables à la vie du pays.

En raison de leur mission essentielle d'intérêt général de protection de la santé et de la sécurité des salariés et dans l'objectif de ralentir la propagation de la pandémie, tout en garantissant la poursuite des activités essentielles à la continuité de la vie de la Nation, les services de santé au travail doivent assurer la continuité de leur mission, en adaptant bien évidemment leur activité et leur organisation au risque engendré par l'épidémie de Covid 19.

Les DIRECCTE sont susceptibles d'être sollicitées par les services de santé au travail quant à la conduite à tenir dans cette situation.

Comme annoncé le lundi 16 mars par le Président de la République, un projet de loi sera présenté ce mercredi 18 mars en conseil des ministres pour permettre au gouvernement de répondre à l'urgence et de légiférer par ordonnance dans les domaines relevant strictement de la gestion de crise, au nombre desquels certains domaines en rapport avec les relations de travail.

La présente instruction précise donc dans ce contexte les lignes selon lesquelles les services de santé au travail sont amenés à fonctionner pour assurer en particulier le suivi individuel de l'état de santé de certaines catégories de salariés.

Le contenu de la présente instruction est par suite susceptible d'évoluer en fonction de la situation.

A toutes fins utiles, il est rappelé que les médecins inspecteurs du travail doivent être clairement identifiés comme les points de contact permettant aux services de santé au travail de saisir l'administration. Cela nécessite une mise à jour des annuaires par les DIRECCTE et, le cas échéant, une information des services de santé au travail.

1) Organisation des services de santé au travail

Les employeurs que sont les services de santé au travail sont soumis aux **mêmes obligations que les autres employeurs du secteur privé**, qu'ils doivent cependant combiner avec leur **mission d'intérêt général**. Il convient donc de se reporter, à titre principal, aux consignes publiées sur le site du ministère du travail afin de définir les modalités d'organisation et de fonctionnement du service pendant la durée de l'épidémie.

Ainsi, tous les salariés pouvant assurer leurs fonctions en travaillant à domicile doivent être **affectés chez eux**. En revanche, **doivent être présents** les salariés dont la nature des fonctions et la présence est absolument indispensable à la continuité de l'activité du service de santé au travail, activité resserrée sur certaines catégories de salariés et certaines missions (cf. § 2 et 3).

Le **site du gouvernement** dédié à l'épidémie de Covid 19 propose des réponses aux questions pratiques soulevées par ces différentes situations. Il conviendra d'y renvoyer vos interlocuteurs.

En parallèle, chaque professionnel de santé pourra sur la base du volontariat incorporer la **réserve sanitaire** afin de participer à la prise en charge curative, notamment sur son temps libre.

2) Suivi de l'état de santé des salariés

a. Cas général

Toutes les visites peuvent, en principe, être reportées sauf si le médecin du travail estime qu'elles sont indispensables. Cette préconisation concerne le régime général comme le régime agricole (pour les salariés et les exploitants).

Il revient en effet au médecin du travail d'apprécier l'opportunité de la visite, de son caractère urgent ou non et des conditions dans lesquelles elle est réalisée.

Un **contact téléphonique**, initié par le SSTI sera favorisé afin de déterminer l'opportunité et l'urgence des visites.

Si la visite peut être différée, l'entreprise en est **informée**.

b. Cas particulier des salariés exerçant des activités nécessaires à la continuité de la vie économique de la Nation

Les visites (hors périodiques) concernant les **salariés exerçant une activité nécessaire à la continuité de la vie de la Nation** doivent être maintenues.

Sont notamment concernés les salariés des entreprises relevant des secteurs du transport, de l'énergie, de la distribution alimentaire, de la logistique (conducteurs de chariots automoteurs par exemple) de la production agricole, de la coopération agricole (élevages, cultures) ainsi que l'ensemble des professionnels de santé.

Plusieurs cas de figure se présentent :

- i. Visites d'information et de prévention des salariés hors situations particulières : elles doivent être réalisées dans un délai de trois mois suivant l'embauche. Les services de santé au travail doivent s'organiser pour tenir ce délai.
- ii. Visites d'information et de prévention concernant les travailleurs de nuit et les jeunes de moins de 18 ans : elles doivent être réalisées avant l'embauche. Les services de santé au travail doivent donc impérativement les réaliser dans les délais les plus brefs pour ne pas retarder les embauches.
- iii. Visites d'aptitude et visites de reprise : elles doivent également être réalisées en priorité.

c. Modalités de la visite

Les visites qui doivent être maintenues peuvent faire l'objet d'une **téléconsultation** en accord avec le salarié concerné lorsque cela est possible au regard des nécessités de l'examen et en fonction du rapport bénéfice/risque et des moyens du service.

Si la visite doit être tenue physiquement, l'entreprise est informée des précautions à prendre et il est rappelé au salarié lors du contact préalable qu'il ne sera pas reçu par le professionnel de santé s'il présente des symptômes à son arrivée. En effet, les professionnels des SST n'étant pas dotés des masques réservés aux personnels soignants, ne sont pas équipés pour prendre en charge une personne malade.

3) Organisation de l'action en milieu de travail

La priorité pour les SST doit être de **relayer activement les messages de prévention** diffusés par les autorités sanitaires et d'assurer une **permanence téléphonique suffisante** pour conseiller les employeurs et les salariés.

D'une manière générale, il est recommandé d'orienter les employeurs vers les directives publiées sur le site du ministère du travail ou de l'agriculture et de l'alimentation.

Pour toute interrogation qui n'aurait pas trouvé de réponse grâce à ces moyens, les services devront inviter les entreprises et les salariés à leur poser leur question via la plateforme en ligne du gouvernement, disponible 24h/24 et 7j/7 au **numéro vert suivant : 0 800 130 000**.

Les actions en milieu de travail doivent être reportées à une date ultérieure. Seules les situations d'urgence et justifiées peuvent conduire le médecin du travail à décider une intervention en milieu de travail (enquête d'accident du travail grave ou mortel, décision dans le cadre d'une procédure d'incapacité ne pouvant être différée).

* *

*

Vous voudrez bien informer le bureau de la politique et des acteurs de la prévention (dgt.ctl@travail.gouv.fr) ainsi que la cheffe de l'inspection médicale du travail (dgt.imtmo@travail.gouv.fr) ou le bureau de la santé et sécurité au travail du ministère de l'agriculture et de l'alimentation (philippe.quittat-odelain@agriculture.gouv.fr) de toute difficulté que l'application de la présente instruction pourrait soulever. De même, les médecins inspecteurs sont invités à saisir la direction générale du travail (mêmes interlocuteurs) des questions de portée générale.

Le directeur général du travail

Yves STRULLOU

Le directeur des affaires financières,
sociales et logistiques

Christian LIGÉARD

QUELLES MESURES L'EMPLOYEUR DOIT-IL PRENDRE POUR PROTÉGER LA SANTÉ DE SES SALARIÉS FACE AU VIRUS ?

La loi



L'employeur est responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés. La loi prévoit qu'il doit prendre des mesures de prévention et veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances. Une crise sanitaire est un changement de circonstances qui doit le conduire à s'assurer que les mesures qu'il met en œuvre habituellement sont toujours adaptées ou doivent l'être pour protéger les salariés contre les risques de contamination. Il en va de **l'intérêt des salariés mais aussi des entreprises** car la présence des salariés à leur poste dépendra largement de leur confiance dans la capacité de l'entreprise à répondre à leurs inquiétudes et à les protéger contre les risques spécifiques liés au virus, notamment ceux qui sont en contact avec les clients.

Ré-évaluer les risques



L'employeur doit donc réévaluer **ses risques**. Ce n'est pas forcément une démarche lourde.

Il doit concrètement passer en revue les circonstances dans lesquelles les salariés peuvent être exposés au virus et **mettre en œuvre les mesures nécessaires pour éviter ou, à défaut, limiter au plus bas le risque** :

- télétravail ;
- organisation du travail (règles de distances sociales) ;
- équipements (écrans ou éloignement des guichets...) ;
- information ;
- sensibilisation et consignes de travail.

Le Dialogue

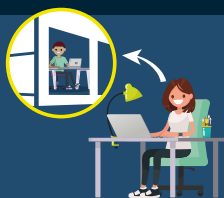


Le dialogue dans l'entreprise revêt une importance essentielle en situation de crise. Les représentants du personnel, en particulier **les représentants de proximité et le CSE** sont bien placés pour aider à identifier les situations à risque au quotidien et la faisabilité réelle des actions que l'employeur envisage de mettre en œuvre. Ils peuvent anticiper les questions pratiques puis participer à la diffusion de l'information auprès de leurs collègues.



Les réunions doivent de préférence être tenues en **visioconférence**.

Généralisation du télétravail et prise en compte des vulnérabilités liés à la santé



Suite au passage au stade 3 de l'épidémie, le télétravail devient la norme pour tous les postes qui le permettent.

Les salariés dits à risques (la liste complète est mise à jour sur le site du ministère de la santé) doivent être placés en télétravail ou en arrêt de travail en se connectant sur declare.ameli.fr.

Mesures à respecter pour les salariés présents sur site



- Les règles de distanciation (1 mètre minimum) et les gestes barrières, simples et efficaces, doivent impérativement être respectés.
- L'employeur doit s'assurer que les règles sont effectivement respectées, que savons, gels, mouchoirs sont approvisionnés et que des sacs poubelles sont disponibles.
- Les réunions doivent être limitées au strict nécessaire;
- Les regroupements de salariés dans des espaces réduits doivent être limités.
- Tous les déplacements non indispensables doivent être annulés ou reportés.



Aller sur son lieu de travail nécessite un justificatif de déplacement professionnel pour motif impératif émanant de l'employeur

Mesures à prendre en cas de contamination ou suspicion de contamination



L'employeur doit veiller à protéger tous les salariés, présentant ou non des symptômes (fièvre et signes respiratoires, toux ou essoufflement). Comment ?

- **Renvoyer le salarié à son domicile**
- Appeler le 15 si les symptômes sont graves.
- Informer les salariés qui ont été en contact étroit avec le salarié.
- **Nettoyer immédiatement** les espaces de travail du salarié concerné.



Règles de nettoyage des locaux, sols et surfaces



- Equipement du personnel d'entretien :
blouse à usage unique et gants de ménage
- Le lavage et la désinfection **humide** sont à privilégier :
 1. nettoyer avec un bandeau de lavage à usage unique imprégné d'un produit détergent
 2. rincer à l'eau du réseau d'eau potable avec un autre bandeau de lavage à usage unique
 3. laisser le temps de sécher
 4. désinfecter à l'eau de javel diluée avec un nouveau bandeau de lavage à usage unique
- Filière d'élimination classique pour les déchets potentiellement contaminés



ATTENTION ! Un risque peut en masquer un autre !

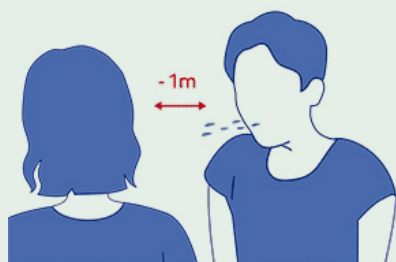
**D'autres risques que le Covid-19 existent dans l'entreprise.
Les règles habituelles de santé et de sécurité pour les salariés sont de rigueur :
protection contre les chutes, contre les agents chimiques dangereux, équipements
collectifs et individuels, etc. (picto des panneaux de sécurité affichés dans les entreprises)**

Ces risques peuvent même être accrus en raison de : nouvelles embauches, réaffectations, réorganisations du travail, surcharge de travail ! Soyez vigilants.

Prise en compte des situations de travail particulières

• Salariés en contact avec le public

Rappel :



Exemples de bonnes pratiques dans le secteur de la livraison :

- Approvisionner les livreurs en gel hydroalcoolique pour se nettoyer les mains entre chaque livraison.
- Livraison avec dépose au sol en présence du client, sans remise en main propre.
- Remplacer la signature par une photo du client avec son colis



Exemples de bonnes pratiques dans le secteur de la grande distribution :

- Evidemment mettre à disposition du savon et/ou du gel hydroalcoolique en quantité suffisante pour que les salariés puissent régulièrement se nettoyer les mains ;
- Ouvrir une caisse sur deux et demander aux clients de passer par une travée vide avant de récupérer leurs achats sur la caisse où ils ont été scannés par le caissier ;
- Mettre en place des parois de plexiglas au niveau des postes de caisse pour protéger les caissiers dès lors que la mesure de distanciation ne peut être tenue avec le client.



Prise en compte des situations de travail particulières

■ Salariés du secteur de la logistique

- Evidemment mettre à disposition du savonnet/ou du gel hydroalcoolique en quantité suffisante pour que les salariés puissent régulièrement se nettoyer les mains
- Espacer les postes de travail pour éviter la promiscuité (éventuellement par des marquages au sol ou l'installation de barrières physiques), organiser la rotation des équipes après nettoyage des lieux communs.
- Réaliser les chargements et déchargements de camions par une seule personne en s'assurant de la mise à disposition d'aides mécaniques
- Fractionner les pauses afin de réduire les croisements et la promiscuité dans les salles de pause.



Ces préconisations doivent tenir compte de la présence de salariés d'entreprises extérieures.



Constructeurs d'alternatives

1, avenue Foch - BP 90448
57008 Metz Cedex 1
Tél : 03.87.17.32.60

15, rue du Faubourg Montmartre
75009 PARIS
www.groupe3e.fr