



COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE

# NOTE AUX SYNDICATS

**Note :** 20NSY436 JUR

**Diffusion :** SDK/BF/SF/DSC

Vendredi 15 mai 2020

---

## Sécurité sanitaire et reprise d'activité : éléments concernant la responsabilité de l'employeur

---

Cette note à destination des syndicats a pour but d'apporter des éléments pour aider les équipes d'entreprise confrontées à des difficultés de mise en place des mesures de sécurité sanitaire dans le cadre de la reprise d'activité. Elle aborde quelques cas de figure concernant la demande de décharge de responsabilité, le secret médical et le droit de retrait.

Par ailleurs, à titre d'information, le ministère du travail publie des fiches métiers et des guides de branches professionnelles consultables et téléchargeables à l'adresse suivante : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protger-les-travailleurs-les-emplois-les-savoir-faire-et-les-competences/protger-les-travailleurs/article/fiches-conseils-metiers-et-guides-pour-les-salaries-et-les-employeurs>.

### **1. Décharge visant à dégager l'employeur de ses responsabilités**

Certains employeurs sont tentés de faire signer un document de décharge aux salariés pour ne plus voir engager sa responsabilité personnelle en cas de manquement aux mesures liées au COVID 19.

En situation ordinaire ou extraordinaire, en vertu des dispositions légales du Code du travail, « l'employeur est responsable devant la loi de la santé et de la sécurité des travailleurs dont il a la charge ».

Pour satisfaire à cette obligation, il doit respecter un certain nombre de principes généraux de prévention prévus par le Code du travail.

Dans la crise sanitaire actuelle, les plus significatifs sont :

- a. déterminer avec précision les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- b. éviter les risques autres ;
- c. combattre les risques à la source ;

- d. remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou ce qui est moins dangereux ;
- e. prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle et donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Aujourd'hui, l'employeur doit articuler ces principes de préventions généraux à ceux prescrits par les autorités gouvernementales qui s'y ajoutent :

- en cas de contact bref, appliquer les mesures barrières dont l'exhaustivité se retrouve sur le site internet suivant : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus> ;
- en cas de contact prolongé, appliquer les mesures barrières précédemment évoquées et assurer des garanties supplémentaires pour les postes en contact avec le public. Par exemple, une zone de courtoisie, des écrans de protections...

Face à ces mesures de préventions et à la responsabilité accrue que cela suppose pour les employeurs, certains d'entre eux tentent d'instaurer en pratique la signature de texte de décharge auprès de leurs salariés (en leur faisant attester, par exemple, qu'ils ont pris connaissance et respecteront les consignes qu'ils ont communiquées).

La demande de signature d'un tel document n'est pas illégale en tant que telle. Toutefois, ce document n'exonère aucune des parties de ses obligations dans ce domaine.

Si l'obligation de préserver la santé et la sécurité de ses travailleurs est relativement connue pour un employeur, celle qui pèse sur le travailleur lui-même l'est beaucoup moins. Pourtant, le Code du travail est assez explicite en la matière : *le salarié doit, conformément aux formations qu'il a reçu de son employeur, prendre soin de sa santé et de sa sécurité.*

Ainsi, même en cas de signature d'un tel document, en cas de défaillance avérée par l'une des parties, celle-ci reste responsable devant la loi de ses manquements.

La fédération conseille, dans les entreprises qui en disposent, de traiter et trouver en CSE les modalités de mise en place des consignes liées à la sécurité sanitaire lorsque celles-ci posent problème.

## 2. Secret médical

Le secret médical est un droit fondamental reconnu au patient et la violation de ce droit est fortement réprimée par la législation française. Le médecin du travail est le premier dépositaire du respect du secret médical.

A aucun moment et d'aucune manière, un salarié ne peut être contraint par son employeur à devoir signer un document l'invitant à renoncer au droit au secret médical. Ce serait une violation manifeste de ce droit fondamental.

En revanche, si un travailleur sait que son état de santé présente un risque pour lui-même ou pour un travailleur tiers de l'entreprise et qu'il n'en tient pas compte, il engage sa responsabilité et peut-être condamné pour cela.

Tout travailleur est donc invité à avoir une attitude raisonnable vis-à-vis de la collectivité de travail à laquelle il appartient. En cas de risque, il lui appartient en son âme et conscience de taire ou non son état de santé. C'est un choix qui certes lui appartient mais qui peut s'avérer lourd de conséquence en pratique.

De même, lorsque le sujet du secret médical est posé par l'employeur, la fédération conseille les équipes CFDT de traiter et trouver en CSE (via sa commission santé, sécurité et conditions de travail ainsi que par le truchement de la médecine du travail)

les modalités permettant au salarié de préserver son secret médical tout en étant à l'abri de tout risque juridique ultérieur.

### **3. Recours au droit de retrait en cas de manquements aux mesures liées au COVID 19**

Dans le contexte sanitaire actuel, pour permettre de garantir la santé et la sécurité de l'ensemble des travailleurs d'une société, le gouvernement a fixé un certain nombre de gestes barrières à respecter.

En cas de manquements constatés sur les mesures liées au COVID 19, l'un des premiers réflexes est de s'orienter vers l'exercice du droit de retrait.

Sur ce point, nous vous invitons à la plus grande vigilance. En effet, l'exercice de ce droit n'est pas anodin et peut entraîner des situations fâcheuses pour les travailleurs qui l'utiliseraient en dehors du cadre légal. En cas d'exercice non régulier de ce droit, ce qui est difficile à apprécier à chaud, les salariés s'exposent à un risque de sanction disciplinaire.

L'exercice du droit de retrait nécessite une appréciation in concreto (chaque situation doit s'évaluer au cas par cas) et ne peut donner lieu à une règle de conduite générale d'application en la matière.

La F3C vous invite les équipes, élus et représentants CFDT d'entreprise, préalablement à la mise en œuvre de ce droit, à consulter votre syndicat (qui pourra faire appel à son conseil juridique) ou, le cas échéant, la fédération. L'objectif de cet échange préalable consiste à apporter un avis et des préconisations qui mettront les travailleurs en situation de sécurité sanitaire et juridique par rapport au cas qu'ils auront à traiter.

#### **Contacts :**

- Christophe Pauly, secrétaire national, [cpauly@f3c.cfdt.fr](mailto:cpauly@f3c.cfdt.fr)
- Anthony Bur, juriste fédéral, [abur@f3c.cfdt.fr](mailto:abur@f3c.cfdt.fr)