

De Lille à Nanterre en passant par Versailles, les points cardinaux du droit à la sécurité en temps d'épidémie

Par Claire GALLON, avocate au barreau de Paris

PLAN

I. Des dispositifs imaginatifs dictés par la préservation de la sécurité des salariés

- A. Le covid-19, agent biologique de droit commun
- B. L'entreprise, lieu d'activité et de rassemblement de demi citoyens

II. Une évaluation concertée des risques, outil et appui d'une politique de prévention à la hauteur des enjeux d'une pandémie

- A. L'exclusion d'une élaboration unilatérale et d'une information a posteriori
- B. L'exigence d'une approche pluridisciplinaire et concertée
- C. Le DUERP, agent révélateur de la connaissance du risque exclusif d'une improvisation au jour le jour

III. Le juge social, juge de paix et expert sanitaire

- A. Le juge social, arbitre des libertés et des besoins de première nécessité
- B. Le juge social, témoin d'une société surveillée et de risques psychosociaux amplifiés
- C. Le risque de désinformation paré par l'exigence d'une formation uniforme, individualisée et répétée

Touché, mais pas coulé. En l'état d'une justice prud'homale dévitalisée par l'ordonnance n° 2020-304 du 25 mars 2020 « adaptant » durant la crise sanitaire le fonctionnement des juridictions judiciaires statuant en matière non pénale (1) et, dans les faits, qui a été littéralement mise à l'arrêt (2), le juge social ne s'avoue pas vaincu et c'est par le truchement du référé judiciaire, que, sur instigation qui de l'inspection du travail, qui d'organisations syndicales, il a été récemment amené à perpétuer son rôle d'arbitre du droit des relations de travail, mis à rude épreuve par une épidémie de mesures de défaveur et l'inertie sanitaire de nombre d'employeurs.

Tel est en tout cas le constat qui ressort de trois ordonnances de référé rendues au mois d'avril par les Tribunaux judiciaires de Lille et de Nanterre, enrichies par un arrêt de la Cour d'appel de Versailles. Des procédures ayant pour trait commun de questionner le respect, par l'employeur, de son obligation de sécurité, mais dont la diversité des

forces en présence, comme autant d'instantanés des réalités socio-économiques, est pour le moins saisissante : ici, un employeur associatif opérant dans l'aide à domicile de personnes âgées ou dépendantes (l'association ADAR) (3) ; là, un magasin alimentaire exploité sous l'enseigne Carrefour employant une vingtaine de salariés (la société C.S.V.) (4) ; enfin, le numéro mondial du commerce électronique, Amazon, dont le chiffre d'affaires s'élevait précisément, en 2018, à « 431 263 800 euros » (5). L'immobilisme dénoncé étant d'autant plus criant que l'importance des moyens économiques et matériels de l'employeur apparaît développée et le degré de connaissances sur la propagation du virus, avancé.

Passée l'onde de choc et une fois acté que de nombreux secteurs demeureraient en activité pendant le confinement, la préservation de la santé et de la sécurité de salariés exposés au covid-19 appelait des mesures requérant une certaine inventivité, tout en se rattachant à des référentiels existants.

(1) Permettant, sur décision du président de la juridiction, un déroulement des débats « en publicité restreinte » et, en cas d'impossibilité de garantir les conditions nécessaires à la protection de la santé des personnes présentes à l'audience, un déroulement des débats en chambre du conseil, voire, sur « décision du juge ou du président de la formation de jugement », et dès lors que chacune des parties est assistée ou représentée par avocat, un recours à une « procédure sans audience ». En matière de référés, il est admis qu'avant l'audience et par ordonnance non contradictoire, puisse être prononcé un rejet des référés introduits et ce, notamment, pour « irrecevabilité de la demande » ou lorsqu'il n'y a « pas lieu à référé ».

(2) La réouverture progressive des Conseils de prud'hommes étant toutefois programmée à compter du 11 mai 2020 et même effective, pour certaines sections, de même que le Pôle social de la Cour d'appel de Paris (Ordonnance de roulement modificative 124/2020 du 23 avril 2020).

(3) Ordonnance de référé du Tribunal judiciaire de Lille du 3 avril 2020, n° 20/00380.

(4) Ordonnance de référé du Tribunal judiciaire de Lille du 14 avril 2020, n° 20/00396.

(5) Ordonnance de référé du Tribunal judiciaire de Nanterre du 14 avril 2020, n° 20/00503 et Arrêt de la Cour d'appel de Versailles du 24 avril 2020, n° 20/01993.

I. Des dispositifs imaginatifs dictés par la préservation de la sécurité des salariés

A contexte inédit, dispositifs imaginatifs : les deux procédures engagées à Lille furent l'occasion pour l'inspection du travail d'actionner le référé prévu à l'article L. 4732-1 du Code du travail et d'identifier le covid-19 à un « *agent biologique du groupe 3* » au sens de l'article R. 4421-3 du Code du travail, commandant la mise en œuvre du régime de prévention dédié ; devant le Tribunal de Nanterre et la Cour d'appel de Versailles, c'est l'applicabilité aux entreprises et à leurs salariés de l'interdiction de droit commun de tout « *rassemblement, réunion ou activité* » de plus de cent personnes formulée par l'article 7 du décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 qui a été discutée. Si ces argumentations ont été diversement accueillies par les juridictions, s'est à chaque fois retrouvé sur le devant de la scène le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) dont les présentes décisions démontrent qu'il s'agit d'un support de prévention et d'un outil contentieux plus que jamais d'actualité.

A. Le covid-19, agent biologique de droit commun

Pour faire bénéficier les salariés concernés d'un arsenal préventif renforcé, l'inspection du travail s'était en effet placée sur le terrain du régime institué aux articles R. 4421-1 et suivants du Code du travail et soutenait, avec une certaine originalité, que le coronavirus est un « *agent biologique du groupe 3 au sens de l'article R. 4421-3 du Code du travail* » (6), imposant à l'employeur, lorsque la « *nature de l'activité peut conduire à exposer les travailleurs à des agents biologiques* » (article R. 4424-1, alinéa 1^{er}, du Code du travail), de faire application de mesures adéquates visant à « *éviter*(r) » le risque (article R. 4424-2 du Code du travail) ou, *a minima*, de le « *rédui*(re) » (article R. 4424-4 du Code du travail).

Si cette qualification d'agent biologique pourrait à première vue sembler exotique rapportée à des environnements de travail n'ayant rien d'un labora-

toire d'essai, le Tribunal judiciaire de Lille a considéré à deux reprises que les conditions visées au second alinéa de l'article R. 4421-1 du Code du travail, permettant de déroger à l'application de ce régime spécifique, étaient d'ordre cumulatif, de sorte qu'il était inopérant de la part tant de l'association ADAR que de la société C.S.V. de se prévaloir d'une telle exception en arguant que leur activité n'impliquait pas l'utilisation « *délibérée* » d'un agent biologique (première condition visée à l'alinéa 2), ce dont le juge a aisément convenu à chaque fois, si, par ailleurs, n'était pas rapportée la preuve d'une « *évaluation des risques ne met(tant) pas en évidence de risque spécifique* » (deuxième condition visée à l'alinéa 2). Or, aux deux cas d'espèce, l'inspection du travail avait pris soin de produire le document unique d'évaluation des risques professionnels : celui de l'association ADAR mettait « *en évidence un risque biologique spécifique lié à l'intervention à domicile pendant une épidémie ou une pandémie (ex Covid-19)* » et le classait même en « *risque mortel* » ; quant à la société C.S.V., son DUERP « *actualisé* » identifiait un « *risque biologique (...) d'épidémie / pandémie* », la « *situation de danger* » étant cette fois ramenée au risque de « *contamination* » lui-même (« *Contamination virale type COVID 19* ») et concernait un très large éventail de postes et situations de travail (« *tous postes* », activités de « *Relations clientèle - Vente - Mise en rayon - Réception* »).

C'est sur la base de cet élément de preuve obtenu et produit par l'inspection du travail que le juge des référés de Lille a opté, à deux reprises, pour l'application de ce régime spécifique, dont la mise en application a été d'autant plus facilement acquise que la condition visée au premier alinéa de l'article R. 4421-1 du Code du travail est formulée en des termes souples, étant seulement exigé que la nature de l'activité soit susceptible de conduire (« *peut conduire* ») à exposer les travailleurs à des risques biologiques (7). Sur ce point, la lecture de

(6) Comme l'indique l'INRS, « *La réglementation classe les risques en quatre groupes selon l'importance du risque d'infection présenté, le group. 3 correspondant aux agents biologiques pouvant causer une maladie grave chez l'homme et constituer un danger sérieux pour les travailleurs. Ils peuvent se propager dans la collectivité mais il existe généralement un traitement ou une prophylaxie efficace.* » (INRS, « Les risques biologiques sur les lieux de travail », collection Aide-Mémoire juridique, Référence TJ24).

(7) Pour agir en référé sur le fondement de l'article L. 4732-1 du Code du travail, il faut et il suffit que l'inspecteur du travail rapporte l'existence d'un risque, en l'occurrence de nature biologique, dont

le Tribunal judiciaire de Lille considère dans ces deux ordonnances qu'il n'est pas subordonné à l'absence de contestation sérieuse et qu'il suppose d'être un risque non encore réalisé, de telle sorte qu'un débat sur la teneur de l'obligation de sécurité pesant sur l'employeur, de moyens ou de résultat (impliquant alors que le risque se soit réalisé), a été jugé inopérant. Il peut cependant être relevé que ce cas spécifique de référé a pour finalité de « *voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser le risque* », telles que « *la mise hors service, l'immobilisation, la saisie des matériels, machines, dispositifs, produits ou autres* » (article L. 4732-1 du Code du travail).

la documentation de l'INRS démontre d'ailleurs que cette qualification d'agent biologique est moins atypique qu'il n'y paraît et qu'un pourcentage relativement important de salariés se déclarent concernés selon le secteur d'activité : 66 % des effectifs dans le secteur santé - action sociale, 33 % dans l'agriculture, 31 % dans les industries agricoles ou agro-alimentaires, 27 % dans les services à la personne (8). Si, tel que certains épidémiologistes le prédisent, de telles pandémies avaient vocation à se reproduire à l'avenir, les deux ordonnances des 3 et 14 avril 2020 du Tribunal judiciaire de Lille pourraient ouvrir une brèche permettant d'accéder à des moyens d'actions et de prévention resserrés.

B. L'entreprise, lieu d'activité et de rassemblement de demi citoyens

De manière plus inventive encore, et suivant une logique assez implacable, le syndicat SUD s'est appuyé sur l'article 7 du décret n°2020-293 du 23 mars 2020 interdisant tout « *rassemblement, réunion ou activité* » de plus de cent personnes pour solliciter à titre principal qu'il soit ordonné à la société Amazon « *d'arrêter l'activité des entrepôts en ce qu'ils rassemblent plus de 100 salariés en un même lieu de manière simultanée* ». Pour conclure au rejet des demandes formées à ce titre, le Tribunal judiciaire avait suivi un raisonnement rappelant le mécanisme de l'incompétence négative et tenant de la pirouette : parce que le point 10° de l'article L. 3131-15 du Code de la santé publique, issu de la loi n°2020-290 du 23 mars 2020, donnait la faculté de « *prendre par décret toute autre mesure réglementaire limitant la liberté d'entreprendre, dans la seule finalité de mettre fin à la catastrophe sanitaire* » et que le gouvernement n'en aurait pas usé, le décret du 23 mars 2020 « *ne prévo(y)ant aucune autre limitation à la liberté d'entre-*

prendre », alors, selon le juge de Nanterre, « *aucune violation de ces dispositions ne peut être retenue* ». En première instance, il n'avait donc pas été formellement statué sur l'applicabilité aux entreprises de l'interdiction de tout « *rassemblement, réunion et activité* » de plus de cent personnes, là où le travail relève pourtant indéniablement d'une « *activité* » humaine et économique.

De là à dire que les salariés seraient des citoyens de seconde zone, exclus du bénéfice du socle de garanties de droit commun acquises aux usagers de services publics et aux consommateurs, il n'y avait qu'un pas, que la Cour d'appel de Versailles franchit à demi, par un biais tout aussi acrobatique : l'article 3 du décret du 23 mars 2020 « *énonçant certaines exceptions au titre desquelles 'les trajets entre le domicile et le ou les lieux d'exercice de l'activité professionnelle'* », là où son article 8 « *énumère* » limitativement les établissements qui ne sont plus habilités à recevoir du public, il devrait s'en comprendre que « *le législateur (...) a restreint la liberté de réunion des citoyens mais n'a pas entendu interdire la poursuite de l'activité des entreprises autre que celles énumérées à l'article 8* », lesquelles « *ne concernent pas l'activité de la société Amazon* ». Mais à demi seulement, l'arrêt du 24 avril 2020 relevant plus loin, à propos de l'évaluation des risques, un « *contexte de travail rendu plus difficile (...) en raison de l'injonction de rester 'chez soi' faite par les pouvoirs publics à une partie de la population* ».

Domage que les juges d'appel, ayant pourtant mis en exergue cette logique à deux vitesses (9), n'en aient pas tiré toutes les conséquences et que la question du salarié « *qui doit être citoyen à part entière dans l'entreprise* » (10), ne s'en soit trouvée qu'imparfaitement résolue.

II. Une évaluation concertée des risques, outil et appui d'une politique de prévention à la hauteur des enjeux d'une pandémie

A. L'exclusion d'une élaboration unilatérale et d'une information *a posteriori*

Un brin répulsif mais incontournable (11), le DUERP fait donc figure de couteau-suisse de la santé-

sécurité des travailleurs en ce contexte d'épidémie : utilisé, à Lille, comme révélateur de la connaissance, par l'employeur, du risque biologique auquel sont exposés les salariés et commandant l'application du régime spécifique en découlant ; manié, à

(8) INRS, « Document unique et risques biologiques », collection Fiches Agents biologiques, Référence ED4410. Étant précisé qu'il s'agit d'une étude de sondage basée sur des informations auto-déclaratives et d'ailleurs un peu ancienne, datant de 2003.

(9) Ce constat d'une société et d'une économie à deux vitesses ressortant également, en creux, de la modification substantielle des conditions de travail induite par « *l'augmentation des*

commandes passées à la société Amazon, entraînant la nécessité de faire appel à des travailleurs intérimaires ».

(10) Jean Auroux, « Les droits des travailleurs », Rapport au Président de la République, Septembre 1981

(11) Voir notamment l'Étude sur « Le document unique de prévention des risques » de Vincent Bonnin, publiée par la RJS (BS 4/07)

Nanterre et Versailles, comme pierre angulaire de la politique de prévention, devant nécessairement, à ce titre, faire intervenir les représentants du personnel, de manière active et anticipative. En l'occurrence, il n'avait pas suffi à la société Amazon, en première instance, de se targuer de la « *mis(e) à la disposition* » du CSE des documents d'évaluation des risques, de visites de site « *avec au minimum deux salariés volontaires prioritairement choisis parmi (s)es membres* » (selon une périodicité non précisée), de l'invitation, restée vaine, des organisations syndicales à négocier sur les mesures mises en œuvre, ou encore d'audits quotidiens menés par l'équipe sécurité, dès lors qu'elle s'était par ailleurs abstenue de produire les procès-verbaux des réunions et les compte-rendus des visites et audits évoqués, le Tribunal pointant qu'il résultait des pièces produites « *que les membres des comités et les comités eux-mêmes ont uniquement été informés a posteriori des mesures préventives prises et des mesures mises en place ainsi que des modifications de l'organisation du travail* ». Et le juge des référés d'en tirer la conclusion, se suffisant visiblement à elle-même, qu'il y a « *dès lors lieu de considérer que les instances représentatives du personnel n'ont pas été associées à l'évaluation des risques que la direction aurait menée* », cette carence s'inscrivant elle-même dans le défaut d'évaluation « *systématique* » des risques liés à la pandémie « *pour chaque situation de travail* », participant de la caractérisation d'un trouble manifestement illicite.

Cette conclusion ne tombait pourtant pas sous l'évidence, la réglementation n'imposant pas d'établir l'évaluation des risques de manière concertée avec la délégation du personnel du CSE mais seulement de la tenir à sa disposition (12), le Questions-Réponses spécialement publié par le Ministère du travail le 9 mars 2020 concernant le covid-19 ayant toutefois formalisé une avancée significative en préconisant que cette instance soit « *associé(e) à la démarche d'évaluation des risques et consulté(e) sur la mise à jour du document unique* » (13). Pour heureuse qu'elle soit dans une situation où l'employeur avait multiplié de grossiers effets d'annonce (14), au détriment évident de la santé des salariés, les contours de cette obligation d'« associer » les représentants du personnel à l'évaluation des risques n'étaient pas tout à fait nets (s'agit-il d'associer le CSE aux constats

faits en milieu de travail, à l'identification formelle des risques en résultant, ou bien les deux, c'est-à-dire de constater ensemble et de rédiger ensemble ?) et restaient à clarifier.

B. L'exigence d'une approche pluridisciplinaire et concertée

Tout en réservant un accueil plus clément aux mesures mises en place par la société Amazon, « *dès le début de l'épidémie en France* », telles que « *l'aménagement des pauses* » ou « *la réorganisation des prises de poste pour limiter la densité des personnes dans un même espace* », en admettant qu'elles aient eu un « *impact direct sur la situation des salariés* », et lui donnant crédit d'une « *volonté d'information* » des représentants du personnel résultant, aux termes de l'arrêt, des réunions du CSE de chaque site comportant à l'ordre du jour un point relatif au coronavirus, des visites « *annoncées comme journalières par l'employeur* » mais qui n'en étaient pas moins « *régulières* », ou encore de l'élaboration de plans d'action successifs destinés à réévaluer les plans de prévention et d'évaluation des risques, la Cour d'appel de Versailles n'en confirme pas moins qu'il doit être procédé à « *l'évaluation des risques professionnels inhérents à l'épidémie de Covid-19* », « *en y associant les représentants du personnel* » les actions nouvellement entreprises à ce titre étant inopérantes puisqu'intervenues « *dans un contexte d'arrêt des activités* » (la société ayant fermé l'ensemble de ses entrepôts à compter du 16 avril) et n'ayant donc pas pu bénéficier des « *retours d'expérience* » des salariés.

De cette décision, il ressort qu'une élaboration unilatérale de l'évaluation des risques par l'employeur est à exclure, comme la privant de toute efficacité : sa pertinence supposant, suivant une logique de bon sens, la « *prise en compte des situations concrètes de travail* », il apparaît en effet « *indispensable* » à la Cour d'appel de Versailles d'y inclure les salariés, en ce d'autant plus légitimes à prendre la parole à ce sujet qu'ils disposent d'un « *droit d'expression (...) sur leurs conditions de travail* ». Ensuite, la « *contagiosité spécifique du Covid-19* » et la « *complexité de la gestion des déplacements d'un salarié au sein d'un entrepôt* » constituant, selon la Cour et contrairement aux affirmations d'Amazon, une « *modification importante de l'organisation du travail* », il n'était pas possible

(12) Article R. 4121-4 du Code du travail ; une Circulaire n°6 DTR du 18 avril 2002, citée tant par le Tribunal judiciaire de Nanterre que par la Cour d'appel de Versailles, énonçant toutefois que l'évaluation des risques « *doit être menée en liaison avec les instances représentatives du personnel, de façon à favoriser le dialogue social* ».

(13) Questions-Réponses du Ministère du travail du 9 mars 2020, QR n°30.

(14) Tels que la nomination de 350 ambassadeurs hygiène et sécurité, dits « *Safety Angels* », choisis parmi des salariés volontaires ou des intérimaires et chargés d'une mission de vérification des consignes, ou la communication autour de « *Plans d'action* » successifs.

de faire l'impasse, « dans le cadre de l'évaluation des risques -comprenant la modification du DUER -puis la mise en œuvre des mesures appropriées » sur une consultation du CSE central, « dans un contexte épidémique national où une réflexion d'ensemble avait toute sa place », sans préjudice, à un niveau plus local, des « CSE d'établissement », devant être « consultés et associés en leur qualité de représentants du personnel ». C'est donc une conception pragmatique de l'évaluation des risques qui est ici retenue, devant faire intervenir les acteurs de terrain directement impliqués : les salariés eux-mêmes, dotés des « connaissances et de l'expérience de leur propre situation de travail » ; les représentants du personnel, à un niveau tant central que local, dont la consultation obligatoire trouve son support, aux termes de l'arrêt du 24 avril 2020, au 4° de l'article L. 2312-8 du Code du travail (15), un lien implicite étant établi entre l'actualisation du DUER et la modification « importante » des conditions de travail dont elle découle ; « approche pluridisciplinaire », enfin, « convoquant des compétences médicales (notamment médecine du travail), techniques et organisationnelles » et qui « aurait pu » (dû ?) justifier de de la part de la société Amazon de « solliciter des conseils extérieurs pour l'accompagner dans sa démarche », étant à l'inverse retenu qu'elle « ne justifie pas de sa volonté de procéder à une évaluation des risques à la hauteur des enjeux d'une pandémie ».

La Cour d'appel confirme donc qu'il doit être procédé à l'évaluation des risques « en y associant les représentants du personnel », l'effectivité d'une telle démarche concertée passant par l'obligation, additionnelle, faite à la société Amazon de consulter le CSE central et les six CSE d'établissement. Cette sentence à double détente se trouvant justifiée par le constat de carences persistantes : l'absence de démarche pour modifier le DUERP « au regard des

risques psycho-sociaux », et le constat que certains risques, « notamment lors des manipulations successives des objets stockés et des colis confectionnés », n'avaient tout bonnement pas été évalués.

C. Le DUERP, agent révélateur de la connaissance du risque exclusif d'une improvisation au jour le jour

De fait, le DUERP unilatéralement et imparfaitement établi par Amazon l'avait encore rattrapé, dès la première instance, au détour de l'examen des risques liés à la manipulation des colis et avait cette fois agi comme révélateur d'une confondante mauvaise foi : la position de la société, qui niait que « le contact des objets (puisse) générer un risque pour les personnes », étant démentie par sa propre évaluation des risques, qui avait « identifié le risque de propagation microbien ou viral par des marchandises provenant d'autres pays », tout en s'en tenant, au titre des mesures à prendre, à cette lamentable ligne de conduite : « néant aucun risque puisque les cartons mettent plusieurs semaines avant d'arriver ». Il n'en fallait pas plus pour que le Tribunal retienne, à son encontre, qu'en réalité « le risque de contamination tenant aux manipulations successives des objets depuis la réception dans l'établissement à la livraison par les chauffeurs ne fait pas l'objet d'une évaluation dans les DUERP » et qu'il ne suffisait pas d'invoquer à tout-va les fameux gestes barrière, qui « ne répond(ent) pas à l'obligation d'évaluer préalablement les risques avant de définir les mesures de sécurité et de prévention nécessaires ». De fait, de cette absence d'évaluation des risques découle l'absence de mesures adéquates et suffisantes : en appel, la Cour tacle les « mesures au jour le jour sans plan d'ensemble maîtrisé comme l'exigeaient le volume très important des effectifs présents sur chaque site »

III. Le juge social, juge de paix et expert sanitaire

Trois points frappent encore. C'est, d'abord, le niveau de détail vertigineux, dont il est possible de se demander s'il relève de l'expertise du juge du travail et qui renvoie à l'incurie des pouvoirs publics, que commande la préservation de la santé et de la sécurité des salariés contraints de continuer à travailler nonobstant les risques de contamination

auxquels ils sont exposés. Il a, en effet, été débattu du stock de gel hydro-alcoolique (en nombre de flacons ou en litres) que l'association ADAR est tenu de mettre à la disposition de ses aides à domicile et de la charge de la preuve qui lui incombe des difficultés d'approvisionnement qu'elle rencontre ; ou bien, pour la société C.S.V., de ce qu'un panneau en

(15) Imposant l'information et la consultation du CSE sur « L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail » ; la Cour d'appel mentionnant également

l'article L.2316-1 3° du Code du travail, donnant compétence au CSE central pour être informé et consulté sur « Les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements des projets prévus au 4° de l'article 2312-8. »

plexiglass disposé devant les caisses ne permet pas de prémunir les salariés contre l'intrusion d'autres personnes dans leur « zone sociale de sécurité », dès lors que les caisses se trouvent dos à dos avec une distance de moins d'un mètre et qu'il arrive que les caissiers se penchent pour répondre à la question d'un client.

A. Le juge social, arbitre des libertés et des besoins de première nécessité

Ce sont, ensuite, des intérêts et impératifs difficilement compatibles que le juge des référés a été appelé à concilier : la sécurité des travailleurs étant mise en balance avec la « liberté d'entreprendre », s'agissant d'Amazon : en ce qui concerne la société C.S.V., avec la nécessité de garantir l'approvisionnement alimentaire de la population, ce qui renvoyait à la question de l'aménagement des horaires d'ouverture, empiétant de fait sur le temps consacré au réassort des rayons, dont l'Inspection du travail sollicitait qu'il ne puisse intervenir que lorsque le magasin était fermé (16). Quant à l'association ADAR, le Tribunal de Lille avait relevé, en réponse à la demande de l'inspection du travail de diminuer le nombre des interventions à domicile aux « strictes interventions indispensables aux personnes en situation et dépendance et sans famille ou proche » (17) « qu'une partie de la clientèle est constituée de personnes âgées dépendantes isolées et que le refus d'intervention ne doit pas conduire à exposer le client à un risque également vital pour lui ».

Avec, parfois, des contradictions internes ou des effets rebond : le réassort du supermarché en dehors des horaires d'ouverture afin de limiter les risques de contact avec la clientèle et de non-respect de la « distance sociale de sécurité » d'un mètre ne devant pas conduire à une méconnaissance de la réglementation du travail de nuit (18). La volonté de limiter les situations de promiscuité, notamment au sein des vestiaires, ne devant pas induire une violation des règles d'hygiène résultant des articles R.4228-1 et suivants du Code du travail ni, surtout, « génér(er) de nouveaux risques » : l'autorisation informelle de ne pas utiliser lesdits vestiaires ayant amené au constat, en première instance, que les salariés des entrepôts

d'Amazon « déposaient leurs manteaux les uns à côtés des autres sur des rambardes à proximité de leur poste de travail ».

La justice sociale apparaît ainsi comme le bras armé d'une politique sanitaire défaillante (19) et se trouve propulsée arbitre de l'alimentaire, du strictement indispensable, de l'essentiel. Retenant que, « de façon évidente », la société Amazon a « méconnu son obligation de sécurité et de prévention de la santé des salariés », constituant tout à la fois un « trouble manifestement illicite » et rendant nécessaire de « prévenir un dommage imminent », le Tribunal judiciaire de Nanterre lui avait en effet ordonné de « restreindre les activités de ses entrepôts à la réception des marchandises, la préparation et l'expédition des commandes de produits alimentaires, de produits d'hygiène et de produits médicaux ». Si la qualification négative de « produits non essentiels » posée par le syndicat demandeur comme devant être exclus de l'activité de vente et de livraison n'avait pas été reprise par le Tribunal judiciaire, qui lui avait préféré une catégorie de marchandises positivement identifiée, la substance en avait été préservée. En appel, la Cour suit la même logique, mais avec un éventail de « commandes de produits » autorisées qui a été considérablement précisé, si ce n'est étoffé : « High-Tech, Informatique, Bureau », « 'Tout pour les animaux' », « 'Santé et soins du corps', 'Homme', 'Nutrition', 'Parapharmacie', dans la rubrique Beauté, Santé et Bien-être », les denrées alimentaires (item « Epicerie, Boissons et Entretien ») constituant curieusement l'ultime catégorie visée. Aussi discutable soit-elle sur le plan de la déclinaison pratique, la solution de la Cour d'appel était guidée par la volonté de s'en tenir à des « commandes de première nécessité » ; en outre, le « dommage imminent » identifié par l'arrêt du 24 avril 2020 se réfère non pas tant à un risque concernant les salariés à strictement parler qu'à une « contamination susceptible de se propager à des personnes extérieures à l'entreprise » : par-delà la réglementation spécifique sur la santé et la sécurité des travailleurs, il est donc admis qu'il y a de l'intérêt de toute la collectivité.

(16) Le Tribunal tranchera finalement en ordonnant que le réassort intervienne soit en horaires de fermeture, soit moyennant la fermeture du rayon concerné avec une signalétique permettant de faire obstacle au passage des clients.

(17) Conformément à l'article R. 4422-1 du Code du travail

(18) La portée de cet argument pouvant toutefois être nuancée au regard de l'Ordonnance n°2020-23 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée de

travail et de jours de repos, dont l'article 6 permet de porter la durée maximale quotidienne de travail jusqu'à 12 heures (au lieu de 10 heures) ou encore de réduire la durée du repos quotidien à 9 heures consécutives (au lieu de 11 heures).

(19) Pour reprendre l'expression d'Alain Damasio dans un entretien à Libération du 31 mars 2020 : « La police n'a pas à être le bras armé d'une incompétence sanitaire massive ».

B. Le juge social, témoin d'une société surveillée et de risques psychosociaux amplifiés

Et ce sont, aussi, les enjeux gravitant autour des problématiques de contrôle, de surveillance et de protection des données qui attirent l'œil. Le salut collectif sera-t-il être obtenu au prix des libertés individuelles ? Il est naturellement trop tôt pour y répondre, mais l'évocation répétée de la vidéosurveillance, ici comme outil de prévention et d'identification des personnes ayant été en contact avec des salariés « suspectés » ou « porteurs » du virus, la société Amazon ayant prévu « d'identifier les personnes qui ont eu des contacts étroits avec le salarié infecté en interrogeant directement le salarié concerné, en analysant les informations relatives à ses horaires et ses activités et en visionnant les enregistrements de vidéosurveillance correspondant aux heures de travail du salarié, aux zones de travail et aux espaces collectifs », là comme mesure devant assortir l'ordonnance de référé et censée gager de son effectivité à l'encontre de la société C.S.V. (20), ne manque pas de troubler. L'acuité du risque de nature psychosocial invoqué par le syndicat SUD n'en paraît que plus caractérisée et a été soulignée par le Tribunal de Nanterre, considérant qu'il est « particulièrement nécessaire » que le DUERP rende compte des effets sur la santé mentale des effets collatéraux de l'épidémie de covid-19 : au-delà des « inquiétudes légitimes par rapport au risque de contamination », sont ainsi visés les « changements organisationnels incessants », les « nouvelles contraintes de travail », et, donc, la « surveillance quant aux règles de distanciation sociale ».

C. Le risque de désinformation paré par l'exigence d'une formation uniforme, individualisée et répétée

Qui dit accès aux données (21) dit, aussi, accès partagé à l'information et à la formation. Ces trois ordonnances se font l'écho des renseignements périmés et contre-vérités qui infusent jusqu'aux relations de travail : l'association ADAR, qui s'était

étonnée que « certaines consignes, tel que le passage des masques au congélateur, aient pu être données », et qui était visée par une demande d'organisation de formation « y compris pour les membres de la ligne hiérarchique parmi lesquels les responsables d'agence », « afin d'éviter la délivrance d'informations (...) erronées voire dangereuses », s'est en effet vue ordonner de mettre en œuvre une « information suffisante uniforme pour l'ensemble des salariés » et, en ce sens, d'« outiller les membres de la ligne hiérarchique » (22). Quant à la société Amazon, il a été notamment relevé qu'« aucune formation particulière n'est dispensée sur l'emploi des gants, alors même qu'il est indiqué aux salariés que ces gants peuvent servir de support au virus » et que, de manière générale, « les mesures de formation des personnels ne sont pas (...) suffisantes (...) ni adaptées au regard des risques élevés de contamination liés à la nature de l'activité » (23). Et, en appel, que « la diffusion sur deux écrans de télévision installés dans la salle de pause et de réfectoire de 'slides' préparés par la direction » ne permettait pas de satisfaire à l'obligation d'information individualisée (24). S'agissant, enfin de la société C.S.V., le Tribunal a ordonné à l'employeur de procéder à la formation à la sécurité, en particulier en ce qui concerne le port des EPI (gants et masques), et, au vu du contexte sanitaire évolutif, « surtout de répéter cette formation autant de fois que nécessaire » (25).

Exposition à un agent biologique. Gestes barrière. Distance sociale de sécurité. C'est là une nouvelle grammaire des relations de travail et des relations humaines qui s'écrit, en même temps qu'il se vérifie à la lecture de ces différentes décisions que le temps du droit est, parfois, le temps de l'urgence, de l'essentiel, et de l'inédit.

Claire Gallon

(20) Formulée à la demande de l'inspection du travail à l'encontre de la société C.S.V., cette demande a été rejetée par le Tribunal judiciaire de Lille, aux motifs qu'elle paraissait « excessive par rapport à l'objectif recherché » et que l'astreinte était suffisante à garantir la bonne exécution des obligations.

(21) En ce compris les données médicales que l'employeur pourrait être tenté de collecter, par l'intermédiaire ou non de la médecine du travail, voir à ce sujet la fiche de recommandations de la CNIL du 6 mars 2020 : « Coronavirus (COVID-19) : les rappels de la CNIL sur la collecte de données personnelles » (<https://www.cnil.fr/fr/coronavirus-covid-19-les-rappels-de-la-cnil-sur-la-collecte-de-donnees-personnelles>)

(22) Ordonnance de référé du Tribunal judiciaire de Lille du 3 avril 2020, n° 20/00380

(23) Ordonnance de référé du Tribunal judiciaire de Nanterre du 14 avril 2020, n° 20/00503

(24) Arrêt de la Cour d'appel de Versailles du 24 avril 2020, n° 20/01993

(25) Ordonnance de référé du Tribunal judiciaire de Lille du 14 avril 2020, n° 20/00396

SANTÉ AU TRAVAIL Épidémie Covid19 – Référé – Obligation de sécurité et de prévention de la santé – Risque biologique – Document unique d'évaluation des risques – Inspection du travail.

TRIBUNAL JUDICIAIRE DE LILLE (Référé) 3 avril 2020

Inspecteur du travail de la Direccte des Hauts -de-France, UL CGT de Roubaix (intervenante) contre
ADAR Flandres Métropole (n° RG 20/00.380)

(...)

L'inspecteur du travail demande au juge des référés de :

- Ordonner qu'il soit procédé à la mise en œuvre des mesures suivantes :

4) Diminution du nombre d'interventions à domicile des salariés par la restriction des interventions aux strictes interventions indispensables aux personnes en situation de dépendance et sans famille ou proches pour leur venir en aide, conformément à l'article R.4422-1 du Code du travail ;

5) Établissement d'une liste des interventions supprimées et des interventions maintenues avec leur motif, conformément à l'article R.4422-1 du Code du travail ;

6) Prise de contact avant chaque intervention (au plus tôt un jour avant et au plus tard avant l'intervention) auprès du client et/ou de la famille du client par l'AOAR, afin de s'enquérir de la présence de symptômes ou d'un diagnostic positif au virus Covid-19 ; retour d'information la veille et au plus tard avant l'intervention, afin d'informer le salarié de l'existence d'un risque avéré ou non de contamination et de vérifier auprès de lui s'il dispose encore de l'ensemble des EPI nécessaires, et ce conformément aux articles R.4424-3 et R.4424-5 du Code du travail ;

7) Demander au client à ce qu'il porte un masque chirurgical lors de l'intervention du salarié afin de protéger ce dernier si ce premier présente des symptômes ou a été diagnostiqué positif au Covid-19, et conformément à l'article R.4424-3 du Code du travail ;

8) Envoi d'une communication uniforme et formelle à tous les salariés de l'ADAR, afin de les informer qu'ils ne doivent en aucun cas intervenir au domicile d'un client s'ils ne disposent pas des équipements de protection individuelle requis et listés au point suivant (article R.4424-3 du Code du travail) ;

9) Fournir à chaque salarié amené à intervenir au domicile des patients (conformément aux articles R.4424-3 et R.4424-5 du Code du travail) :

- Un dispositif de protection des yeux de type lunettes ou visière ;

- Masques FFP2 ou FFP3 (seuls masques de nature à protéger par filtration les aérosols infectieux, prévention indispensable, compte tenu du fait que de nombreux cas de Covid-19 peuvent être asymptomatiques) et à usage unique (afin d'éviter le risque de contamination indirecte par du matériel contaminé) pour toute intervention à domicile idéalement et, en cas de pénurie de masques, a

minima pour chaque intervention ne permettant pas de maintenir une distance minimale que vous fixerez et qui ne pourra être inférieure à 1,50 mètres ;

- Charlottes à usage unique pour chaque intervention (toujours afin d'éviter la contamination indirecte) ;

- Vêtement de protection appropriée, de type surblouse à manche longue, à usage unique pour chaque intervention (si elles ne sont pas à usage unique, elles devront être rangées dans un endroit spécifique, nettoyées, désinfectées entre chaque intervention suivant une procédure clairement établie et à laquelle chaque salarié aura été formé et informé), et ce afin de limiter le risque de contamination indirecte ;

- Gants à usage unique en nombre suffisant et a *minima* pour chaque intervention (afin de limiter le risque de contamination indirecte) ;

- Une combinaison totale jetable pour les salariés amenés à intervenir chez des patients qui présentent des symptômes, notamment fièvre ou toux, ou qui ont été diagnostiqués positifs au Covid-19 (afin de limiter le risque de contamination indirecte) ;

- Fourniture de quantité adaptée et a *minima* de 2 fioles de 100 ml de gel hydroalcoolique au lieu d'une pour chaque salarié et par semaine, considérant l'utilisation moyenne de 3 ml par lavage et la fermeture des agences ne permettant pas de recharger les fioles vides (exemple de l'agence de Lambersart) ;

- Fourniture de moyens d'essuyage des mains hygiéniques en cas de lavage au savon chez les clients (afin de s'assurer que les mains puissent être essuyées sur un tissu non souillé).

10) Mise en œuvre de procédures de traitement et d'élimination des déchets contaminés, conformément aux articles R.4424-2 et R.4424-3 du code du travail, parmi lesquels figurent les équipements de protection individuelle contre les agents biologiques pathogènes non réutilisables (article R.4424-6 du Code du travail) ; ces moyens comprennent, notamment, l'utilisation de récipients sûrs et identifiables et respectent les recommandations de la circulaire DHOS/E4/DGS/SD7B/DRT/CT22005-34 du 11 janvier 2005 relative au conditionnement des déchets d'activité de soins à risque infectieux et assimilés ;

11) Organisation de formations auprès de chaque travailleur (y compris pour les membres de ligne hiérarchique, parmi lesquels les responsables d'agence, qui sont chargés de relayer les informations auprès des salariés) et ce afin d'éviter la délivrance d'informations relatives à la santé et la sécurité erronées, voire dangereuses, et portant sur les thèmes énumérés à l'article R.4425-6 du Code du travail, à savoir : les risques pour la santé et les prescriptions en

matière d'hygiène, les précautions à prendre pour éviter l'exposition, le port et l'utilisation des équipements et des vêtements de protection individuelle, les modalités de tri, de stockage de transport et d'élimination des déchets, les mesures à prendre pour prévenir ou pallier les incidents, la procédure à suivre en cas d'accident ;
12) Information du personnel et du CSE conformément aux articles R. 4425-1 à 5 du Code du travail et portant sur :

- La procédure à suivre en cas d'accident ou d'incident grave mettant en cause un agent pathogène ;
- Les activités au cours desquelles les travailleurs sont exposés à des agents biologiques pathogènes, les procédures, les méthodes de travail et les mesures et moyens de protection et de prévention correspondants, le nombre de travailleurs exposés, le nom et l'adresse du médecin du travail, le nom de la personne qui, le cas échéant, est chargée par l'employeur, et sous sa responsabilité, d'assurer en cette matière la sécurité sur le lieu de travail ; une procédure d'information harmonisée devra être mise en œuvre de sorte à garantir une information suffisante, uniforme pour l'ensemble des salariés, sur ces thèmes (et plus globalement sur toutes matières ayant trait à la santé et la sécurité au travail) ; outiller les membres de la ligne hiérarchique ;

13) Fourniture par l'employeur et à chaque salarié d'unités d'EPI appropriées au nombre d'interventions et de flacons de gel hydroalcoolique en quantité suffisante (4 flacons de 100 ml) pour deux semaines d'intervention, de sorte à réduire la fréquentation des agences et le déplacement des travailleurs (conformément à l'article R.4424-3 du Code du travail) ; les salariés seront invités à se rendre à l'agence suivant des horaires précis, établis de sorte à échelonner leur venue ;

14) En lien avec le point 9), adaptation ou mise en œuvre de modes opératoires spécifiques pour chaque intervention prévue afin de protéger les salariés contre le risque de contamination au Covid-19. À titre d'illustration les procédures relatives aux courses devront être mises en œuvre en assurant uniquement le service strictement indispensable (exemple, dépose des courses sur le palier si le client est en mesure d'effectuer le rangement) et à l'interdiction pour le client d'accompagner les salariés en magasin afin de limiter les contacts entre eux ; tâches à effectuer en imposant le respect de la distance minimale préconisée à ce jour par le Gouvernement, à savoir au minimum 1 m 50 ;

15) Communication sur le site internet de l'ADAR, mais également par courrier ou courriel auprès de chaque client (et famille), de l'ensemble des mesures mises en œuvre au sein de l'ADAR afin de protéger les salariés (et les clients par voie de conséquence) ;

16) Établissement d'une liste des travailleurs exposés au virus Covid-19 en lien avec le médecin du travail et dont les données sont accessibles aux salariés concernés, comportant le travail réalisé, l'agent biologique concerné, les données relatives aux expositions, aux accidents et aux incidents

(conformément aux articles R. 4426-1 à R. 4426-4 du Code du travail) ;

17) Demande par l'employeur d'établissement, par le médecin du travail, d'un dossier médical spécial pour l'ensemble des intervenants susceptibles d'être exposés au Covid-19 et mise en œuvre d'un suivi médical renforcé par tous moyens (au besoin par téléconsultation), conformément aux articles R. 4426-8 et suivants du Code du travail.

- Ordonner de communiquer à l'inspecteur du travail compétent la description des mesures prises, ainsi que leur justificatif et, à défaut, d'obtenir de la voir condamnée à une astreinte de 1.500 euros par jour de retard à l'expiration d'un délai de 5 jours à compter de la signification de l'ordonnance à intervenir ;
- Ordonner le caractère exécutoire sur minute avant enregistrement de l'ordonnance à intervenir ;
- Condamner la défenderesse aux dépens.

L'inspecteur du travail agit en référé sur le fondement de l'article L. 4732-1 du Code du travail.

En substance, il fait valoir que le coronavirus, dit Covid-19, est un agent biologique du group. 3 au sens de l'article R. 4421-3 du Code du travail.

Il soutient que ce classement implique l'application de l'ensemble des dispositions du Code du travail relatives à la prévention des risques biologiques dans la mesure où un risque spécifique est justement révélé par l'évaluation des risques effectuée par l'association ADAR, en l'espèce, un risque de décès pour les salariés.

Il fait valoir que l'article R. 4421-1 du Code du travail est applicable, de sorte qu'il revient à l'employeur de prendre les mesures adéquates pour supprimer le risque ou le réduire au minimum.

Il considère que l'association ADAR n'a pas pris des mesures suffisantes pour la préservation de la santé des salariés.

Il ajoute qu'elle manque également à ses obligations :
- en matière d'information et de formation des travailleurs ;
- en matière de suivi individuel de l'état de santé des travailleurs.

Il détaille, une à une, les mesures dont il demande la mise en œuvre.

L'Union locale CGT de Roubaix intervient volontairement à l'instance et comparaît par son avocat, qui soutient oralement ses conclusions visées par le greffier.

Le syndicat demande au juge des référés de :

- Déclarer recevable et bien fondée son intervention par application de l'article L. 2132-3 du Code du travail ;
- Ordonner, sous astreinte de 1.500 euros par jour de retard à compter de la signification de l'ordonnance à intervenir, la communication de toutes les mesures prises telles que décrites par l'inspection du travail dans sa requête, ainsi que les justificatifs de bonne exécution ;

- Juger que le comportement de l'association ADAR porte atteinte à l'intérêt collectif de la profession qu'elle défend ;
- Condamner, en conséquence, l'association ADAR à lui payer la somme de 5.000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi ;

En tout état de cause,

- Condamner l'association ADAR à lui payer la somme de 2.500 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;
- Condamner l'association ADAR aux entiers dépens d'instance ;
- Dire qu'en application de l'article 1153-1 du Code civil, les sommes dues porteront intérêts à compter du jour de la demande ;

Le syndicat explique, en premier lieu, qu'il intervient comme partie civile au sens de l'article L.2132-3 du Code du travail.

Il fait valoir, d'une part, l'obligation de sécurité de résultat qui incombe à l'employeur selon les articles L.4121-1 et suivants du Code du travail et, d'autre part, les dispositions spécifiques au risques liés à l'exposition à un agent biologique des articles R.4442-1 et suivants du même code

Il tient les demandes de l'inspecteur du travail pour bien fondées et s'y joint.

L'association ADAR comparaît en la personne de son directeur, M. Fabrice Bucamps, et de sa présidente, Mme Jocelyne Antoin, assistée de son avocat, qui développe oralement ses conclusions visées par le greffier.

L'employeur demande au juge des référés de :

- Dire n'y avoir lieu à référé ;
- Condamner le demandeur aux dépens.

(...)

L'employeur fait valoir une difficulté sérieuse tenant à l'application de l'article R.4421-1 du Code du travail, alors qu'il exerce une activité d'aide à la personne. Il estime que les conditions d'application de ce texte ne sont pas démontrées et, subsidiairement, que ce texte prévoit des restrictions. Il insiste sur le fait que l'aide au domicile des personnes âgées n'implique pas, normalement, l'utilisation délibérée d'un agent biologique.

Il admet qu'il est tenu à une obligation de résultat concernant la sécurité des salariés, mais soutient avec force que la réglementation applicable aux établissements ayant une activité exposant les salariés au risque biologique n'est pas transposable à l'activité d'aide à domicile.

Il conteste une par une les 14 mesures réclamées.

Le juge a demandé au directeur d'expliquer le fonctionnement général de l'association, la nature des prestations habituellement exécutées chez les clients, la manière dont est matérialisée la décision de maintenir l'exécution d'une prestation (ou pas), la manière dont l'employeur communique actuellement

avec les salariés et leur équipement de protection à la date des débats.

Le directeur a expliqué que :

- L'association couvre un large territoire et fonctionne par un découpage en secteurs et agences ;
- L'association exécute des prestations d'aide au corps, de courses, de ménage, de sorties des personnes ou des animaux de compagnie et qu'il existe une branche de prestation de soins ;
- La décision de maintenir ou non l'exécution d'une prestation pendant l'actuelle période d'épidémie est matérialisée par sa mise au planning ou sa sortie du planning, ce qui est décidé par les responsables de secteurs ;
- Tous les salariés intervenant au domicile des clients sont dotés d'un téléphone ; sur lequel ils reçoivent notamment les plannings et qui leur permettent d'appeler et d'être appelés ;
- À la date des débats, les salariés intervenant au domicile des clients sont dotés d'un flacon de gel désinfectant ; rechargeable en agence aux heures d'ouverture des agences ; et de gants et ils doivent employer les gestes barrière chez les clients ne manifestant pas de signe de contamination au Covid-19 ;
- Concernant les masques, en cas de suspicion d'un cas de maladie chez un client, les salariés doivent utiliser des masques FFP2 datant de l'épidémie de grippe H1N1 encore en stock en attendant l'arrivée des masques neufs commandés ;
- En cas de contamination avérée d'un client, la prestation n'est pas exécutée.

Les parties n'ont pas formulé d'observation, ni sur les questions, ni sur les réponses.

MOTIFS DE LA DÉCISION

À titre liminaire, il sera rappelé que l'article L.4732-1 du Code du travail prévoit que : « *Indépendamment de la mise en œuvre des dispositions de l'article L.4721-5, l'inspecteur du travail saisit le juge judiciaire statuant en référé pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser le risque, telles que la mise hors service, l'immobilisation, la saisie des matériels, machines, dispositifs, produits ou autres, lorsqu'il constate un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur résultant de l'inobservation des dispositions suivantes de la présente partie, ainsi que des textes pris pour leur application : (...) ;4° Livre IV ; (...),Le juge peut également ordonner la fermeture temporaire d'un atelier ou chantier. Il peut assortir sa décision d'une astreinte qui est liquidée au profit du Trésor. »*

- Ce texte ouvre donc à l'inspecteur du travail un cas spécifique de référé lui permettant de réclamer que soient ordonnées toutes mesures propres à faire cesser un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un ou plusieurs travailleurs, et qui résulte de l'inobservation de dispositions légales expressément visées.

Le texte ne conditionne pas le recours au référé à l'absence de contestation sérieuse. Il faut, mais il suffit,

que l'inspecteur du travail identifie des dispositions légales et qu'il établisse une inobservation par l'employeur de ces dispositions pour que les mesures adéquates soient ordonnées.

Au demeurant, l'article 835 du Code de procédure civile permet le recours au référé, même en présence d'une contestation sérieuse, lorsqu'il s'agit de prescrire les mesures conservatoires qui s'imposent pour prévenir un dommage imminent ou faire cesser un trouble manifestement illicite.

L'existence éventuelle d'une contestation sérieuse sur les dispositions applicables est donc inopérante.

(...)

Sur les obligations de l'employeur :

Selon les articles L.4121-1 et suivants du Code du travail, relatifs aux obligations de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail : *« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. »*

Ces mesures comprennent : 1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L.4161-1 ; 2° Des actions d'information et de formation ; 3° 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 ».

« L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L.4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants : 1° Éviter les risques ; 2° Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ; 3° Combattre les risques à la source ; 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue, notamment, de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ; 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ; 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ; 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L.1152-1 et L.1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L.1142-2-1 ; 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ; 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs ». « L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la

définition des postes de travail. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe. À la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention, ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement. Lorsque les documents prévus par les dispositions réglementaires prises pour l'application du présent article doivent faire l'objet d'une mise à jour, celle-ci peut être moins fréquente dans les entreprises de moins de onze salariés, sous réserve que soit garanti un niveau équivalent de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État après avis des organisations professionnelles concernées. »

Ces dispositions définissent l'obligation de sécurité qui imposent à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Il n'est pas contesté qu'elles s'appliquent à l'association ADAR.

L'article R.4421-1 du Code du travail invoqué en demande prévoit, quant à lui, concernant la prévention des risques biologiques, que : *« Les dispositions du présent titre sont applicables dans les établissements dans lesquels la nature de l'activité peut conduire à exposer les travailleurs à des agents biologiques. Toutefois, les dispositions des articles R.4424-2, R.4424-3, R.4424-7 à R.4424-10, R.4425-6 et R.4425-7 ne sont pas applicables lorsque l'activité, bien qu'elle puisse conduire à exposer des travailleurs, n'implique pas normalement l'utilisation délibérée d'un agent biologique et que l'évaluation des risques prévue au chapitre III [évaluation des risques] ne met pas en évidence de risque spécifique ».*

L'alinéa 1 pose donc un principe.

Il n'est pas contesté qu'à la date des débats sévit une pandémie de Covid-19, que le virus est transmis par les gouttelettes respiratoires sortant du nez ou de la bouche d'une personne contagieuse, que le virus reste actif sur les surfaces pendant un temps variable et encore mal défini, que les personnes contaminées peuvent être contagieuses pendant un délai encore mal cerné et même lorsqu'elles ne présentent aucun symptôme ou des symptômes discrets et non spécifiques.

Dans ce contexte, l'activité d'aide à domicile peut conduire à exposer les salariés qui exécutent les prestations au domicile des clients, dont tout le monde ignore s'ils sont contaminés, à des agents biologiques, et actuellement le Covid-19.

L'alinéa 2 réserve une exception. Les dispositions spécifiques au risque biologique ne sont pas applicables à condition que soient réunies deux conditions :

- L'activité n'implique pas normalement l'utilisation délibérée d'un agent biologique et
- L'évaluation des risques prévue au chapitre III ne met pas en évidence de risque spécifique.

L'activité d'aide à domicile n'implique effectivement pas l'utilisation délibérée d'un agent biologique.

En revanche, l'inspection du travail verse au débat (annexe 3) un extrait du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) de l'association ADAR, qui identifie un risque biologique spécifique lié à l'intervention à domicile pendant une épidémie ou une pandémie (ex. Covid-19) et le classe en risque mortel.

L'exception n'est donc pas applicable, seul le principe de l'alinéa 1 l'est.

Il en résulte que l'association ADAR est obligée de respecter les règles de prévention des risques biologiques prévus au Code du travail.

Sur les mesures à prendre

En premier lieu, l'employeur se déclare blessé des conclusions adverses, mais l'inspecteur du travail ne reproche pas à l'association ADAR d'agir avec légèreté ou insouciance, non plus qu'il ne méconnaît, dans ses conclusions, l'importance de l'aide à domicile. L'inspecteur estime que l'employeur n'a pas pris suffisamment de mesures pour protéger ses salariés et demande qu'il y soit remédié.

Il demande que le juge prononce non des invitations, mais des obligations de faire sous astreinte dont la pertinence doit être examinée point par point, ce qui sera fait, dans un souci de simplicité, dans l'ordre des demandes.

1) Diminution du nombre d'interventions à domicile des salariés par la restriction des interventions aux strictes interventions indispensables aux personnes en situation de dépendance et sans famille ou proches pour leur venir en aide, conformément à l'article R. 4422-1 du Code du travail.

Cet article prévoit que « *L'employeur prend des mesures de prévention visant à supprimer ou à réduire au minimum les risques résultant de l'exposition aux agents biologiques, conformément aux principes de prévention énoncés à l'article L.4121-2* ».

L'association ADAR se contredit elle-même lorsqu'elle affirme, d'une part, qu'elle a donné des consignes en ce sens et, d'autre part, qu'elle comprend mal la finalité d'une telle mesure.

La finalité de la mesure demandée par l'inspecteur est claire et opportune, puisqu'il s'agit de limiter, autant qu'il est possible, les contacts entre les personnes, de sorte que toutes les prestations qui ne sont pas indispensables doivent être supprimées et ce afin de limiter la propagation du virus lors des interventions au domicile de personnes dont il n'est, à ce jour, pas possible de déterminer, par des moyens simples, si elles sont contagieuses, ou non.

Le document intitulé « consignes provenant de M. Sylvain Lequeux de la DOMS » (PC 2), qui prévoit

à ce sujet que « *concernant les interventions, il faut prioriser les cas fragiles et/ou isolés et les interventions indispensables (gestes au corps, courses, accompagnements indispensables)* », est rédigé de manière très générique et imprécise et, par conséquent, il est très insuffisant à établir que l'employeur a pris les mesures visant à éviter au maximum les risques. Ainsi que le relève l'inspecteur du travail, il laisse toute appréciation au salarié, sans guide réel.

Les messages adressés par les diverses agences, versés au débat par l'inspecteur du travail, sont également insuffisamment précis.

Dans l'hypothèse où l'association ADAR entendait critiquer la formulation de la demande, le juge disposant d'un pouvoir d'appréciation des mesures appropriées, il convient de prévoir que l'association ADAR devra donc définir par écrit des critères de maintien ou d'aménagement des prestations, diffuser de manière systématique cette consigne selon sa hiérarchie interne, exiger qu'il lui soit rendu compte de la mise en œuvre de la consigne et fixer un délai pour ce compte rendu et exiger que toute dérogation ou exception aux consignes soit préalablement justifiée et validée par une autorité hiérarchique clairement identifiée et joignable, le cas échéant en urgence.

2) Établissement d'une liste des interventions supprimées et des interventions maintenues avec leur motif, conformément à l'article R. 4422-1 du Code du travail

La demande repose expressément sur l'article R. 4422-1 du Code du travail et elle ne pose donc aucune difficulté de fondement légal.

Les conclusions de l'association ADAR sur ce point usent d'ironie lorsqu'elle feint de s'interroger sur les motifs, prétendument douteux, qui poussent l'inspecteur du travail à former cette demande.

L'inspecteur du travail n'a pas demandé qu'une liste nominative lui soit fournie, mais les moyens d'exercer effectivement son contrôle et de veiller au respect du Code du travail. Cette liste aurait dû, en tout état de cause, être faite et actualisée au fil des jours par l'employeur.

L'association ADAR devra donc établir la liste des interventions supprimées et des interventions maintenues avec le motif de maintien.

3) Prise de contact avant chaque intervention (au plus tôt un jour avant et au plus tard avant l'intervention) auprès du client et/ou de la famille du client par l'ADAR, afin de s'enquérir de la présence de symptômes ou d'un diagnostic positif au virus Covid-19 ; retour d'information la veille et au plus tard avant l'intervention, afin d'informer le salarié de l'existence d'un risque avéré ou non de contamination et de vérifier auprès de lui s'il dispose encore de l'ensemble des EPI nécessaires et ce conformément aux articles R. 4424-3 et R. 4424-5 du Code du travail :

Ces dispositions énoncent que « *Lorsque l'exposition des travailleurs à un agent biologique dangereux*

ne peut être évitée, elle est réduite en prenant les mesures suivantes : 1° Limitation au niveau le plus bas possible du nombre de travailleurs exposés ou susceptibles de l'être ; 2° Définition des processus de travail et des mesures de contrôle technique ou de confinement visant à éviter ou à minimiser le risque de dissémination d'agents biologiques sur le lieu de travail ; 3° Signalisation dont les caractéristiques et les modalités sont fixées par un arrêté conjoint des ministres chargés du Travail, de l'Agriculture et de la Santé ; 4° Mise en œuvre de mesures de protection collective ou, lorsque l'exposition ne peut être évitée par d'autres moyens, de mesures de protection individuelle ; 5° Mise en œuvre de mesures d'hygiène appropriées permettant de réduire ou, si possible, d'éviter le risque de dissémination d'un agent biologique hors du lieu de travail ; 6° Établissement de plans à mettre en œuvre en cas d'accidents impliquant des agents biologiques pathogènes ; 7° Détection, si elle est techniquement possible, de la présence, en dehors de l'enceinte de confinement, d'agents biologiques pathogènes utilisés au travail ou, à défaut, de toute rupture de confinement ; 8° Mise en œuvre de procédures et moyens permettant en toute sécurité, le cas échéant, après un traitement approprié, d'effectuer le tri, la collecte, le stockage, le transport et l'élimination des déchets par les travailleurs. Ces moyens comprennent, notamment, l'utilisation de récipients sûrs et identifiables ; 9° Mise en œuvre de mesures permettant, au cours du travail, de manipuler et de transporter sans risque des agents biologiques pathogènes ».

« Pour les activités qui impliquent des agents biologiques pathogènes, l'employeur : 1° Fournit aux travailleurs des moyens de protection individuelle, notamment des vêtements de protection appropriés ; 2° Veille à ce que les moyens de protection individuelle soient enlevés lorsque le travailleur quitte le lieu de travail ; 3° Fait en sorte, lorsqu'ils sont réutilisables, que les moyens de protection individuelle soient rangés dans un endroit spécifique, nettoyés, désinfectés et vérifiés avant et après chaque utilisation et, s'il y a lieu, réparés ou remplacés ; 4° Met à la disposition des travailleurs des installations sanitaires appropriées, un dispositif de lavage oculaire et des antiseptiques pour la peau ainsi que, s'il y a lieu, des collyres prescrits par le médecin du travail ; 5° Pour les activités impliquant le prélèvement, la manipulation et le traitement d'échantillons d'origine humaine ou animale, met au point des procédures et met à disposition des travailleurs des matériels adaptés visant à minimiser les risques de contamination ».

L'inspecteur du travail ne demande pas que du personnel soit recruté et qu'une plate-forme téléphonique soit créée.

Il revient à l'employeur d'user de son pouvoir de direction et d'organisation de l'activité pour définir les modalités adéquates et qui pourront tenir compte des ressources dont il dispose actuellement, pour que les salariés soient informés, avant d'entrer au domicile

de chaque client, de leur état afin que l'intervention puisse être, le cas échéant suspendue, reportée ou adaptée.

Dans la mesure où il a été déclaré à l'audience que chaque salarié intervenant au domicile des clients était doté d'un téléphone, l'association ADAR dispose déjà d'un moyen rapide de communication pour que les salariés soient informés.

L'association ADAR devra donc définir par écrit les modalités de vérification, préalable à l'intervention à domicile, auprès des clients ou de leur famille, de l'existence de symptômes ou de l'existence d'un diagnostic de Covid-19 avéré.

Puis elle devra diffuser, de manière systématique, cette consigne selon sa hiérarchie interne, exiger qu'il lui soit rendu compte de la mise en œuvre de la consigne et exiger que toute dérogation ou exception aux consignes soit préalablement justifiée et validée par une autorité hiérarchique clairement identifiée et joignable, le cas échéant en urgence.

4) Demander au client qu'il porte un masque chirurgical lors de l'intervention du salarié afin de protéger ce dernier si ce premier présente des symptômes ou a été diagnostiqué positif au Covid-19 et conformément à l'article R.4424-3 du Code du travail ;

L'association ADAR conclut à l'inutilité de la demande, dans la mesure où elle suspend immédiatement toute intervention en cas de « suspicion forte » ou de diagnostic médical.

La présence d'une toux légère étant susceptible de faire penser à une contamination, bien qu'il n'en résulte pas nécessairement qu'un médecin aurait effectivement diagnostiqué une contamination avérée, il n'est pas inutile de demander aux clients de porter un masque simple pour minimiser le risque de dissémination du virus pendant les interventions impliquant une proximité avec le client.

L'association ADAR devra donc aviser les clients qu'il leur sera demandé de porter un masque simple lors de l'intervention de ses salariés, dès lors qu'ils présentent un symptôme ou qu'ils ont été diagnostiqués positifs, et établir pour ses salariés une consigne afin qu'ils assurent l'effectivité de la mesure lorsqu'ils interviennent.

Puis elle devra diffuser, de manière systématique, cette consigne selon sa hiérarchie interne et exiger que toute dérogation ou exception soit préalablement justifiée et validée par une autorité hiérarchique clairement identifiée et joignable, le cas échéant en urgence.

5) Envoi d'une communication uniforme et formelle à tous les salariés de l'ADAR, afin de les informer qu'ils ne doivent en aucun cas intervenir au domicile d'un client s'ils ne disposent pas des équipements de protection individuelle requis et listés au point suivant (article R.4424 -3 du Code du travail)

L'article R.4424-3 du Code du travail n'est pas inapplicable et la demande est particulièrement en rapport avec les 2° et 4° de cet article.

La définition des équipements de protection sera examinée ci-après.

La difficulté dans la formulation de la demande tient dans son caractère systématique. L'employeur est tenu de préserver la santé de ses salariés et il en répond. Toutefois, il ne peut pas être ignoré qu'il est également tenu par d'autres dispositions, notamment parce qu'une partie de la clientèle est constituée de personnes âgées dépendantes isolées et que le refus d'intervention ne doit pas conduire à exposer le client à un risque également vital pour lui, car l'association ADAR devrait également en répondre.

L'association ADAR devra diffuser ses consignes relatives aux conditions d'intervention et à l'emploi des équipements de protection individuelle de manière uniforme et systématique, exiger des salariés qu'ils les respectent, vérifier la bonne exécution et exiger que toute dérogation ou exception soit préalablement justifiée et validée par une autorité hiérarchique clairement identifiée et joignable, le cas échéant en urgence.

6) Fournir à chaque salarié amené à intervenir au domicile des patients la liste des équipements reprise dans l'exposé du litige (conformément aux articles R. 4424-3 et R. 4424-5 du Code du travail) :

En premier lieu, si l'inspecteur du travail est dans son rôle d'exiger le respect scrupuleux des dispositions du Code du travail, indépendamment des contingences et des instructions que l'association ADAR peut recevoir d'autres administrations, il n'en demeure pas moins que l'association ADAR n'est, quant à elle, pas tenue uniquement par les demandes de l'inspecteur du travail, mais également par les exigences d'autres administrations et notamment de l'ARS.

Ensuite, une partie de l'article R.4424-5 est conçue pour la protection de travailleurs qui se rendent sur un lieu de travail unique effectivement conçu et géré par l'employeur et nécessite une adaptation pour les interventions au domicile des clients.

La diversité des interventions de l'association ADAR ne peut pas non plus être négligée, la toilette d'une personne n'exposant pas les salariés aux mêmes risques que le fait de lui faire ses courses sans être accompagné par elle et sans les ranger à l'intérieur du logement.

Enfin, il doit être tenu compte des mesures déjà prévues ci-dessus concernant la suppression de certaines interventions, l'information préalable à chaque intervention et le port du masque par les clients présentant des symptômes.

L'employeur doit tenir à la disposition des salariés les dispositifs de protection individuelle appropriés pour éviter la contamination par projection de gouttelettes respiratoires et par contact avec des surfaces contaminées. Toutefois, cela ne signifie pas que tous ces dispositifs doivent être employés pour toute intervention et leur utilisation adéquate doit être définie dans des consignes claires.

Il ne revient pas au juge d'écrire ces consignes, lesquelles dépendent de la nature des interventions effectivement réalisées par l'association ADAR et dont le juge n'a qu'une connaissance sommaire, tandis qu'il ne peut être fait droit à la demande de l'inspection du travail en ce qu'elle est formulée de manière générale.

Il peut, à ce jour, être affirmé qu'en cas de diagnostic avéré de contamination d'un client, une intervention maintenue au domicile de celui-ci et qui impliquerait que le salarié s'approche à moins de 1,5 m suppose l'emploi d'un dispositif de protection des yeux, d'un masque évitant l'inhalation par le salarié des gouttelettes infectieuses, d'une combinaison totale et de gants.

Il peut aussi être affirmé qu'en cas de diagnostic avéré de contamination d'un client, une intervention maintenue au domicile de celui-ci, mais qui n'impliquerait pas que le salarié entre à l'intérieur du logement en raison d'aménagements de la prestation (telle que la sortie d'un animal domestique) suppose l'emploi de gants et de produit désinfectant pour les mains en contact avec les objets provenant du domicile du client.

Enfin, l'emploi de charlottes et surblouses à manches longues présente un intérêt pour :

- Éviter la contamination des cheveux ou vêtements du salarié par les aérosols, mais l'emploi d'un masque par le client et un nettoyage humide des revêtements de sol durs par préférence à l'emploi d'un aspirateur peuvent éviter la diffusion des aérosols dans l'air du logement du client ;

- Éviter la contamination indirecte par la main qui touche une surface contaminée, puis les vêtements ou cheveux du salarié, mais des consignes strictes d'hygiène des mains peuvent éviter la propagation du virus par cette voie.

Il en résulte que l'association ADAR doit identifier, par écrit, les types de risques encourus lors des différentes interventions dans la situation où le client peut être porteur du virus sans le savoir, dans celle où il présente des symptômes et dans celle où il est diagnostiqué positif.

Elle doit ensuite donner des consignes précises aux salariés pour adapter les conditions d'intervention au domicile des clients et les équipements de protection individuelle adéquats à chaque situation.

Elle doit fournir aux salariés tous les équipements de protection individuelle définis comme adéquats et, si elle ne peut pas les procurer aux salariés, elle doit organiser différemment la prestation pour concilier l'éventuel besoin impérieux, voire vital du client avec la protection de ses salariés.

Puis elle devra en exiger le respect de ses consignes.

7) Mise en œuvre de procédures de traitement et d'élimination des déchets contaminés conformément aux articles R. 4424-2 et R. 4424-3 du Code du travail, parmi lesquels figurent les équipements de protection individuelle contre les agents biologiques pathogènes

non réutilisables (article R. 4424-6 du Code du travail) ; ces moyens comprennent, notamment, l'utilisation de récipients sûrs et identifiables et respectent les recommandations de la circulaire DHOS/E4/DGS/SD7B/DRT/CT2 2005-34 du 11 janvier 2005 relative au conditionnement des déchets d'activité de soins à risque infectieux et assimilés.

L'article R. 4424-3 a été rappelé plus haut ; l'article R. 4424-2 du Code du travail énonce que :

« Lorsque les résultats de l'évaluation des risques révèlent l'existence d'un risque pour la santé ou la sécurité des travailleurs, toute exposition à un agent biologique dangereux est évitée ».

L'article R. 4424-3 n'est pas à proprement parler inapplicable, mais ces dispositions ont été conçues pour les établissements dans lesquels il est fait une utilisation délibérée des agents biologiques.

La demande n'est ni dépourvue de fondement, ni inutile, mais il ne peut y être entièrement fait droit car les salariés travaillent au domicile des clients et que l'employeur ne peut donc pas, dans ces lieux, garantir une procédure d'élimination des déchets contaminés ou susceptibles de l'avoir été. À tout le moins, il ne peut pas le mettre en place actuellement, alors que le confinement impose une limitation des contacts entre les personnes.

Il n'apparaît pas opportun de prévoir que les salariés devraient transporter, au fil de leurs interventions, un récipient contenant les déchets potentiellement contaminés d'un domicile à l'autre.

Dans ces conditions, l'employeur n'est pas délié de son obligation de prévoir des procédures de traitement des déchets, d'en assurer la diffusion de manière uniforme et systématique auprès des salariés et d'en exiger l'application, mais il ne lui sera pas imposé de faire employer des récipients sûrs et identifiables au sens de la circulaire DHOS/E4/DGS/SD7B/DRT/CT2 2005-34 du 11 janvier 2005 relative au conditionnement des déchets d'activité de soins à risque infectieux et assimilés.

8) Organisation de formations auprès de chaque travailleur (y compris pour les membres de ligne hiérarchique, parmi lesquels les responsables d'agence, qui sont chargés de relayer les informations auprès des salariés) et ce afin d'éviter la délivrance d'informations relatives à la santé et la sécurité erronées, voire dangereuses, et portant sur les thèmes énumérés à l'article R. 4425-6 du Code du travail, à savoir : les risques pour la santé et les prescriptions en matière d'hygiène, les précautions à prendre pour éviter l'exposition, le port et l'utilisation des équipements et des vêtements de protection individuelle, les modalités de tri, de stockage de transport et d'élimination des déchets, les mesures à prendre pour prévenir ou pallier les incidents, la procédure à suivre en cas d'accident.

L'association ADAR ne conteste pas être obligée d'assurer la formation des travailleurs et s'étonne que certaines consignes, tel que le passage des masques au congélateur, aient pu être données.

Le Covid-19 étant une maladie nouvelle, il importe hautement d'assurer la formation de tous les salariés, qu'ils interviennent directement au domicile des clients ou assurent la hiérarchie et l'actualisation de l'information donnée selon l'évolution des connaissances scientifiques.

Puisqu'il est avéré que des consignes non conformes aux directives de l'employeur ont pu être données par la hiérarchie intermédiaire, l'association ADAR devra définir par écrit des consignes relatives à au port et à l'utilisation des équipements de protection individuelle et aux mesures à prendre en cas d'accident.

Puis elle devra assurer la diffusion systématique de ces consignes et en exiger le respect.

9) Information du personnel et du CSE conformément aux articles R. 4425-1 à 5 du Code du travail et portant sur :

- La procédure à suivre en cas d'accident ou d'incident grave mettant en cause un agent pathogène ;
- Les activités au cours desquelles les travailleurs sont exposés à des agents biologiques pathogènes, les procédures, les méthodes de travail et les mesures et moyens de protection et de prévention correspondants, le nombre de travailleurs exposés, le nom et l'adresse du médecin du travail, le nom de la personne qui, le cas échéant, est chargée par l'employeur, et sous sa responsabilité, d'assurer en cette matière la sécurité sur le lieu de travail ; une procédure d'information harmonisée devra être mise en œuvre de sorte à garantir une information suffisante uniforme pour l'ensemble des salariés sur ces thèmes (et plus globalement sur toutes matières ayant trait à la santé et la sécurité au travail) ; outiller les membres de la ligne hiérarchique.

Les articles R. 4425-1 à -5 du Code du travail énoncent que « L'employeur fournit sur le lieu de travail des instructions écrites et, le cas échéant, des affiches portant sur la procédure à suivre : 1° En cas d'accident ou d'incident grave mettant en cause un agent biologique pathogène ; 2° Lors de la manipulation de tout agent biologique du group.4, notamment lors de son élimination ». « L'employeur informe les travailleurs, le comité social et économique et le médecin du travail : 1° Sans délai, de tout accident ou incident ayant pu entraîner la dissémination d'un agent biologique susceptible de provoquer chez l'homme une infection ou une maladie grave ; 2° Le plus rapidement possible, de la cause de cet accident ou incident et des mesures prises ou à prendre pour remédier à la situation ». « Des dispositions spécifiques, intégrées s'il y a lieu au règlement intérieur, rappellent aux travailleurs leur obligation de signaler immédiatement tout accident ou incident mettant en cause un agent biologique pathogène ». « Lorsque les résultats de l'évaluation des risques révèlent l'existence d'un risque pour la santé ou la sécurité des travailleurs, l'employeur tient à la disposition des travailleurs intéressés et du comité social et économique les informations suivantes : 1° Les activités au cours desquelles les travailleurs sont exposés à des agents biologiques

pathogènes, les procédures, les méthodes de travail et les mesures et moyens de protection et de prévention correspondants ; 2° Le nombre de travailleurs exposés ; 3° Le nom et l'adresse du médecin du travail ; 4° Le nom de la personne qui, le cas échéant, est chargée par l'employeur, et sous sa responsabilité, d'assurer en cette matière la sécurité sur le lieu de travail ; 5° Un plan d'urgence pour la protection des travailleurs contre l'exposition aux agents biologiques des groupes 3 ou 4 en cas de défaillance du confinement physique ». « Les éléments d'information mentionnés à l'article R. 4425-4 sont également tenus à la disposition des agents de l'inspection du travail, des agents du service de prévention des organismes de Sécurité sociale et du médecin du travail. »

Ces dispositions ne prévoient pas des préconisations, mais des obligations imposées à tous les employeurs en cas de risque biologique, et l'association ADAR doit s'y conformer.

L'association ADAR ne justifie pas qu'elle fournit sur le lieu de travail des instructions écrites et, le cas échéant, des affiches conformément à l'article R.4425-1. Elle devra le faire.

En cas d'accident ou d'incident, elle devra assurer l'information conformément à l'article R.4425-2 mais ceci résulte de la seule application de ce texte dans une telle hypothèse et il n'est pas démontré que l'association ADAR y aurait manqué jusqu'à ce jour. Il n'y a donc pas lieu à référé sur ce point.

L'association ADAR ne justifie pas qu'elle a pris des dispositions spécifiques, intégrées s'il y a lieu au règlement intérieur, rappelant aux travailleurs leur obligation de signaler immédiatement tout accident ou incident mettant en cause un agent biologique pathogène conformément à l'article R.4425-3. Elle devra le faire.

Alors que les résultats de l'évaluation des risques révèlent l'existence d'un risque pour la santé ou la sécurité des travailleurs, l'association ADAR ne justifie pas qu'elle a tenu à la disposition des travailleurs intéressés et du comité social et économique les informations visées à l'article R.4425-4. Elle devra le faire et le tenir à la disposition des personnes également visées à l'article R.4425-5, dont l'inspecteur du travail demandeur à l'instance.

10) Fourniture par l'employeur et à chaque salarié d'unités d'EPI appropriées au nombre d'interventions et de flacons de gel hydroalcoolique en quantité suffisante (4 flacons de 100 ml) pour deux semaines d'intervention, de sorte à réduire la fréquentation des agences et le déplacement des travailleurs (conformément à l'article R.4424-3 du Code du travail) ; les salariés seront invités à se rendre à l'agence suivant des horaires précis, établis de sorte à échelonner leur venue :

Il est compréhensible que l'employeur fasse valoir les difficultés qu'il rencontre pour s'approvisionner en équipements de protection individuelle. Toutefois,

le fait que cet approvisionnement soit difficile ou même lent ne signifie pas qu'il est « tributaire des approvisionnements ». Il lui revient d'adapter les conditions de ses interventions aux moyens dont il dispose, ainsi qu'il a été décidé au point 6).

Il n'y a pas lieu d'imposer un nombre de flacons de désinfectant des mains particulier, l'employeur devant en procurer aux salariés en quantité suffisante et appropriée à la nature et au nombre d'interventions réalisées par les salariés.

L'invitation des salariés à se rendre en agence pour s'approvisionner, combinée avec l'ouverture des agences pendant une demi-journée par semaine et combinée à l'absence de planning ou d'organisation particulière de ce réapprovisionnement, paraît peu compatible avec les mesures de distanciation sociale actuellement en vigueur.

L'association ADAR devra concevoir des consignes d'approvisionnement des salariés en équipements de protection individuelle, en assurer la diffusion systématique et exiger leur respect.

11) En lien avec le point 9), adaptation ou mise en œuvre de modes opératoires spécifiques pour chaque intervention prévue afin de protéger les salariés contre le risque de contamination au Covid-19. À titre d'illustration, les procédures relatives aux courses devront être mises en œuvre en assurant uniquement le service strictement indispensable (ex. dépose des courses sur le palier si le client est en mesure d'effectuer le rangement) et à l'interdiction pour le client d'accompagner le salarié en magasin afin de limiter les contacts entre eux ; tâches à effectuer en imposant le respect de la distance minimale préconisée à ce jour par le Gouvernement, à savoir au minimum 1 m 50 ;

Il a déjà été statué sur cette demande aux points 5 et 6 concernant les salariés. Il sera statué sur cette demande au point 12 concernant les clients.

Il n'y a pas lieu à prévoir d'autres mesures.

12) Communication sur le site internet de l'ADAR, mais également par courrier ou courriel auprès de chaque client (et famille) de l'ensemble des mesures mises en œuvre au sein de l'ADAR afin de protéger les salariés (et les clients par voie de conséquence)

L'association ADAR conclut à l'inutilité de la demande, compte tenu d'une information mise en ligne dès le début du confinement sur son site internet.

Toutefois, la présente ordonnance lui impose d'adapter les modalités d'exécution de ses prestations, et donc de changer certaines habitudes des clients. Les salariés ne manqueront pas de se heurter à des refus délibérés, à des habitudes prises de longue date ou à la négligence des clients.

Pour assurer l'effectivité de la protection des salariés, l'association ADAR devra donc informer, par tout moyen approprié permettant de garantir qu'ils en ont une connaissance personnelle, ses clients de la modification de l'exécution de ses prestations et des

consignes dont elle exige le respect par ses salariés.

13) Établissement d'une liste des travailleurs exposés au virus Covid-19 en lien avec le médecin du travail et dont les données sont accessibles aux salariés concernés, comportant le travail réalisé, l'agent biologique concerné, les données relatives aux expositions, aux accidents et aux incidents (conformément aux articles R. 4426-1 à R. 4426-4 du Code du travail)

Ces articles énoncent que « *L'employeur établit, après avis du médecin du travail, une liste des travailleurs exposés à des agents biologiques des groupes 3 ou 4. Il indique le type de travail réalisé, et, lorsque c'est possible, l'agent biologique auquel les travailleurs sont exposés, ainsi que les données relatives aux expositions, aux accidents et aux incidents. La liste est communiquée au médecin du travail* ». « *La liste des travailleurs exposés est conservée au moins dix ans après la fin de l'exposition. Toutefois, lorsque les agents biologiques sont susceptibles de provoquer des maladies présentant une longue période d'incubation, elle est conservée aussi longtemps que des manifestations pathologiques sont possibles* ». « *Chaque travailleur a accès aux informations contenues dans la liste des travailleurs exposés qui le concernent personnellement* ». « *Lorsque l'établissement cesse ses activités, la liste des travailleurs exposés est adressée au médecin inspecteur du travail* ».

L'association ADAR dit avoir adressé la liste de l'article R. 4426-1 aux médecins du travail, mais n'en rapporte pas la preuve.

Elle devra le faire.

14) Demande par l'employeur d'établissement par le médecin du travail d'un dossier médical spécial pour l'ensemble des intervenants susceptibles d'être exposés au Covid-19 et mise en œuvre d'un suivi médical renforcé par tous moyens (au besoin par téléconsultation) conformément aux articles R. 4426-8 et suivants du Code du travail.

Cet article énonce que « *Un dossier médical spécial est tenu par le médecin du travail ou le professionnel de santé mentionné au premier alinéa de l'article L. 4624-1 pour chaque travailleur susceptible d'être exposé à des agents biologiques pathogènes* ».

L'association ADAR soutient qu'il n'y a pas d'urgence et que les médecins du travail sont très sollicités actuellement.

L'obligation réglementaire existant, l'association ADAR, qui ne justifie pas avoir accompli les démarches en ce sens auprès des médecins du travail, doit s'y soumettre.

Sur l'astreinte

Une astreinte apparaît nécessaire s'agissant d'obligations de faire urgentes.

Sur la communication à l'inspecteur du travail

La présente ordonnance constitue un titre exécutoire qui ordonne à l'association ADAR d'exécuter diverses obligations sous astreinte.

L'association ADAR devra donc justifier de leur bonne exécution à l'inspecteur du travail demandeur.

Sur la demande indemnitaire du syndicat

La recevabilité de l'intervention volontaire du syndicat n'est pas contestée. Selon l'article L.2132-3 du Code du travail : « *Les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice. Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent* ».

En l'espèce, le retard pris par l'association ADAR concernant les mesures de protection de la sécurité des salariés cause un préjudice à l'intérêt collectif de la profession.

Toutefois, pour réclamer la somme de 5.000 euros, le syndicat n'explique pas la consistance de ce préjudice et ne justifie donc pas du montant qu'il réclame. Il n'établit notamment pas quelles réclamations il aurait pu faire, en vain, auprès de l'employeur.

Dans ces conditions, la demande doit être rejetée.

Sur les dépens et les frais de l'article 700 du Code de procédure civile

(...)

L'équité commande de la condamner également à payer à l'Union locale CGT de Roubaix la somme de 1.000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

Nous, juge des référés, par ordonnance contradictoire et susceptible d'appel,

Rejetons la demande d'audition avant dire droit du président du Conseil général du Nord ;

Disons que l'association ADAR devra :

1) Définir par écrit des critères de maintien ou d'aménagement des prestations, diffuser de manière systématique cette consigne selon sa hiérarchie interne, exiger qu'il lui soit rendu compte de la mise en œuvre de la consigne et fixer un délai pour ce compte rendu et exiger que toute dérogation ou exception aux consignes soit préalablement justifiée et validée par une autorité hiérarchique clairement identifiée et joignable, le cas échéant en urgence ;

2) Établir la liste des interventions supprimées et des interventions maintenues avec le motif de maintien ;

3) Définir par écrit les modalités de vérification, préalable à l'intervention à domicile, auprès des clients ou de leur famille, de l'existence de symptômes ou de l'existence d'un diagnostic de Covid-19 avéré ; puis diffuser de manière systématique cette consigne selon sa hiérarchie interne, exiger qu'il lui soit rendu compte de la mise en œuvre de la consigne et exiger que toute dérogation ou exception aux consignes soit préalablement justifiée et validée par une autorité hiérarchique clairement identifiée et joignable, le cas échéant en urgence ;

4) Aviser les clients qu'il leur sera demandé de porter un masque simple lors de l'intervention de ses salariés, dès lors que les clients présentent un symptôme ou qu'ils ont été diagnostiqués positifs, et établir pour ses salariés une consigne afin qu'ils assurent l'effectivité de la mesure lorsqu'ils interviennent ; puis diffuser de manière systématique cette consigne selon sa hiérarchie interne et exiger que toute dérogation ou exception soit préalablement justifiée et validée par une autorité hiérarchique clairement identifiée et joignable, le cas échéant en urgence ;

5) Diffuser ses consignes relatives aux conditions d'intervention et à l'emploi des équipements de protection individuelle de manière uniforme et systématique, exiger des salariés qu'ils les respectent, vérifier la bonne exécution et exiger que toute dérogation ou exception soit préalablement justifiée et validée par une autorité hiérarchique clairement identifiée et joignable, le cas échéant en urgence ;

6) Identifier, par écrit, les types de risques encourus lors des différentes interventions dans la situation où le client peut être porteur du virus sans le savoir, dans celle où il présente des symptômes et dans celle où il est diagnostiqué positif ; puis donner des consignes précises aux salariés pour adapter les conditions d'intervention au domicile des clients et les équipements de protection individuelle adéquats à chaque situation ; fournir aux salariés tous les équipements de protection individuelle définis comme adéquats et, si elle ne peut pas les procurer aux salariés, organiser différemment la prestation pour concilier l'éventuel besoin impérieux, voire vital, du client avec la protection de ses salariés ; puis elle devra exiger le respect de ses consignes ;

7) Prévoir des procédures de traitement des déchets, d'en assurer la diffusion de manière uniforme et systématique auprès des salariés et en exiger l'application ;

8) Définir par écrit des consignes relatives à au port et à l'utilisation des équipements de protection individuelle et aux mesures à prendre en cas d'accident ; puis assurer la diffusion systématique de ces consignes et en exiger le respect ;

9) Fournir sur le lieu de travail des instructions écrites et, le cas échéant, des affiches conformément à l'article R.4425-1 du Code du travail ; prendre des dispositions spécifiques, intégrées s'il y a lieu au règlement intérieur, rappelant aux travailleurs leur obligation de signaler immédiatement tout accident ou incident mettant en cause un agent biologique pathogène conformément à l'article R.4425-3 du Code du travail ; tenir à la disposition des travailleurs intéressés et du comité social et économique les informations visées à l'article R.4425-4 du Code du travail et le tenir à la disposition des personnes également visées à l'article R.4425-5 du Code du travail, dont l'inspecteur du travail demandeur à l'instance ;

10) Procurer les équipements de protection individuelle aux salariés en quantité suffisante et appropriée à la nature et au nombre d'interventions

réalisées par les salariés ; concevoir des consignes d'approvisionnement des salariés en équipements de protection individuelle, en assurer la diffusion systématique et exiger leur respect ;

11) Non-lieu ;

12) Informer, par tout moyen approprié permettant de garantir qu'ils en ont une connaissance personnelle, ses clients de la modification de l'exécution de ses prestations et des consignes dont elle exige le respect par ses salariés ;

13) Établir, après avis du médecin du travail, une liste des travailleurs exposés à des agents biologiques des groupes 3 ou 4 ; indiquer le type de travail réalisé et, lorsque c'est possible, l'agent biologique auquel les travailleurs sont exposés, ainsi que les données relatives aux expositions, aux accidents et aux incidents conformément à l'article R.4426-1 du Code du travail ;

14) Faire établir un dossier médical spécial tenu par le médecin du travail ou le professionnel de santé conformément à l'article R.4426-8 et suivants du Code du travail ;

Disons que ces obligations devront être exécutées dans les trois jours ouvrables suivant la signification de l'ordonnance ;

Disons qu'il devra être justifié de la bonne exécution de ces obligations et du respect des délais auprès de l'inspecteur du travail de la section 03-09 de l'unité de contrôle 03 Lille-Est de l'unité départementale Nord-Lille de la Direccte Hauts-de-France ;

Disons qu'à défaut, l'ADAR devra payer une astreinte provisoire d'un montant de 500 euros par jour de retard et par obligation inexécutée pendant trois mois ;

Disons n'y avoir lieu à rendre l'ordonnance exécutoire sur minute ;

Rejetons la demande indemnitaire de l'Union locale CGT de Roubaix ;

Condamnons l'association ADAR à payer à l'Union locale CGT de Roubaix la somme de 1.000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

Disons n'y avoir lieu à aucune autre condamnation au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

Condamnons l'association ADAR à supporter les dépens de l'instance ;

(M. Cavailles, prés. – M^e Kappopoulos, M^e Labbee, av.)

Annexe n° 2

TRIBUNAL JUDICIAIRE DE LILLE (Référé) 14 avril 2020

Inspecteur du travail de la Direccte Hauts-de-France, Syndicat CFDT contre Carrefour Market

(n° RG 20/00.386)

(...)

L'inspecteur du travail, comparaisant personnellement, a indiqué oralement soutenir l'intégralité des demandes figurant dans son assignation, précisant néanmoins à la demande du juge des référés :

- que sa demande aux fins « *d'entendre le responsable pénale de la société CSV* » devait être comprise comme son intention que la présente instance soit contradictoire vis-à-vis de ce dernier ;

- qu'il n'existait plus de difficultés relative à la mise en œuvre d'une distanciation sociale aux caisses, en l'absence de possibilité pour les clients de pénétrer dans la distance sociale de sécurité du caissier.

Il demande au juge des référés

D'entendre le responsable pénal de la société CSV et lui ordonner :

1) La mise en place d'une organisation de travail permettant de garantir les salariés contre le SARS-CoV-2 incluant :

- une distanciation d'un mètre minimum entre un salarié et toutes autres personnes, ce qui peut être facilement garanti en interdisant le réassort pendant l'ouverture du magasin aux clients, en adaptant l'organisation du travail pour éviter qu'un salarié n'ait à travailler dans la zone sociale de sécurité d'une autre personne ;

- le port effectif des équipements de protection individuelle adaptés mis à disposition des salariés par l'employeur. Les équipements de protection individuelle devront *a minima* contenir les masques de protection.

2) De tenir à disposition, dans l'établissement, les notices conformes aux dispositions de l'annexe II visée à l'article R.4312-6 du Code du travail, des équipements de protection individuelles utilisées pour garantir la santé des salariés.

3) D'établir une consigne d'utilisation pour chaque EPI utilisé dans l'établissement conforme aux dispositions de l'article R.4323-15 du Code du travail.

4) De procéder à l'information et à la formation des salariés sur le port des EPI, conformément aux dispositions des articles R.4323-104 et 106 du Code du travail.

5) De tenir à dispositions des salariés les informations listées par l'article R.4425-4 du Code du travail.

6) De procéder à la formation à la sécurité relative au risque biologique des travailleurs prévues à l'article R.4425-6 du Code du travail, et ce avant toute activité les exposant à un risque biologique. Cette formation sera répétée autant de fois que nécessaire.

7) D'informer le service de santé au travail de l'exposition des salariés à un risque biologique et de mettre en œuvre la surveillance médicale prévue pour

le risque biologique aux articles R.4426-1 à 13 du Code du travail.

8) À défaut de pouvoir garantir la santé des salariés contre le SARS-CoV-2, de procéder à la fermeture de l'établissement.

9) La transmission, journalière, l'intégralité des images de vidéosurveillance de l'établissement aux personnes en charge du contrôle des mesures ordonnées, dans un format de fichier lisible par ces dernières, afin d'éviter le risque de contamination au SARS-CoV-2 pour les personnes désignées par Monsieur le résident pour constater le respect des mesures ordonnées.

10) De justifier, par écrit, des mesures prises pour se conformer aux ordonnances de référé, aux personnes désignées par Monsieur le président pour en assurer le contrôle.

Et ce sous astreinte de 10.000 Euros par jour de retard dans l'exécution de l'ordonnance et par salarié occupé.

Rappeler à l'employeur que les décisions du juge des référés ne peuvent entraîner, conformément aux articles L.263-5 du Code du travail, ni rupture, ni suspension du contrat de travail, ni préjudice pécuniaire à l'encontre des salariés concernés.

Désigner tel huissier de justice qu'il plaira à Monsieur le président aux fins de constater le respect des mesures ordonnées, en lui permettant de pénétrer dans l'établissement et de recueillir le nom des personnes, d'avoir accès aux enregistrements du système de vidéosurveillance de l'établissement pour la période comprise entre l'ordonnance de référé et la fin de l'état d'urgence sanitaire.

Désigner Vincent Wemaere, inspecteur du travail, aux fins de constater le respect des mesures ordonnées en lui permettant d'avoir accès aux enregistrements du système de vidéosurveillance de l'établissement pour la période comprise entre l'ordonnance de référé décision et la fin de l'état d'urgence sanitaire.

Voir ordonner le caractère exécutoire sur minute avant enregistrement de l'ordonnance à intervenir.

Dire et juger que le juge des référés se réservera le droit de procéder à la liquidation de l'astreinte qu'il aura fixée, conformément à l'article 35 de la loi du 9 juillet 1991.

Condamner la défenderesse en tous les dépens.

L'inspecteur du travail agit en référé sur le fondement de l'article L.4732-1 du Code du travail.

Il fait valoir qu'une pandémie liée au SARS-CoV-2 touche la France et que ce coronavirus, connu sous le

nom de Covid-19, est un agent biologique pathogène de catégorie 3 au sens de l'article R.4421-3 du Code du travail.

Il expose qu'au cours d'un contrôle au sein du commerce exploité par la société CSV à l'enseigne Carrefour, ayant une activité de supermarché, en date du 27 mars 2020, il a constaté que plusieurs salariés occupés à la mise en rayon des articles se trouvaient au milieu des clients et dépourvus de masque ou gants, sans garantie du respect de la distanciation de sécurité d'1 mètre pour éviter la contamination au Covid-19, tandis qu'en caisse, nonobstant l'installation de panneaux en plexiglass pour éviter les contacts directs entre les clients et les caissiers, plusieurs caissières ne portaient pas de masque ou de gants, et que des caisses se trouvaient dos-à-dos avec un écart inférieur à 1 mètre entre les salariés. Il précise que les moyens de protection, masques, gants et gel hydroalcoolique, n'étaient pas respectés.

L'inspecteur du travail indique avoir demandé à l'employeur de prendre sans délai des mesures afin de garantir la santé et la sécurité des salariés et fait état de la réponse de ce dernier, en la personne de Christophe VAndewalle, gérant, par courrier en date du 2 avril 2020.

Il relate avoir procédé à un second contrôle sur site le 3 avril 2020 et constaté :

- en rayons : pour l'essentiel, quelques salariés ne portant pas de gants, et un non-respect des distances sociales entre les salariés en rayons et les clients ou entre les salariés en rayons entre eux, dans une configuration des lieux où les allées centrales ne permettent pas un respect de la distance sociale de sécurité lorsque des personnes se croisent ;
- pour les salariés en caisses : nonobstant leur équipement, la distance établie entre eux et la protection offerte par une vitre, une possibilité encore pour les clients de pénétrer dans la distance sociale de sécurité, notamment lorsqu'un caissier se penche pour répondre à la question d'un client ;
- un défaut de présentation des notices, des masques et gants utilisés.

Il relève que l'employeur a évalué, dans son document unique d'évaluation des risques, un risque spécifique lié à la maladie du SRAS-Cov-2, le Covid-19, sans en préciser la dangerosité, et soutient que le règlement relatif au risque biologique est applicable à la société CSV sans que celle-ci puisse se prévaloir de l'exception prévue au second alinéa de l'article R.4421-1 du Code du travail.

Il fait état des mesures à prendre lorsque les résultats de l'évaluation des risques révèlent l'existence d'un risque pour la santé ou la sécurité des travailleurs afin de supprimer ou réduire au minimum leur exposition à l'agent biologique dangereux identifié.

Il préconise ainsi dans son assignation la mise en place des mesures suivantes :

Sur la distanciation sociale de sécurité

- effectuer le réassort en-dehors des heures d'ouverture au public ;
- en caisse, augmenter la surface du plexiglass afin d'éviter qu'un client se penche pour discuter avec un caissier et entre dans sa zone sociale de sécurité ; établir des modalités de paiement, s'agissant des paiements en espèces ;
- pour les autres salariés (salariés des rayons boucherie, boulangerie), établir des procédures écrites précises permettant de s'assurer qu'ils ne se déplacent pas au milieu des clients, et que leurs postes de travail soient espacés de plus d'un mètre les uns des autres afin d'éviter qu'ils se croisent.

Sur le port des équipements de protection

- la mise à disposition de la notice des masques de protection ;
- la détermination par l'employeur de consignes claires et précises de mise en place et retrait des gants ;
- la mise à disposition de gants adaptés à l'activité de réassort, et le contrôle du port effectif de ces gants.

Il ajoute oralement s'être rendu le matin même à 10h12 au supermarché de la société CSV à l'enseigne Carrefour Market (objet du rapport de contrôle communiqué aux autres parties avant la suspension d'audience) et avoir constaté que du réassort était toujours pratiqué par des salariés aux heures d'ouverture au public, en présence des clients, salariés dont l'un n'était pas muni de gants, tandis que, sur les trois caisses ouvertes, deux salariées n'étaient pas pourvues d'un masque de protection, mais d'une simple visière, laquelle permettait de porter sa main directement au contact de la bouche.

La Fédération des services CFDT intervient volontairement à l'instance sur le fondement de l'article L.2123-3 du Code du travail. Par la voix de son avocat, elle soutient oralement ses conclusions visées par le greffier, demandant au juge des référés de :

Dire qu'elle est bien fondée en son intervention volontaire ;

Dire que les demandes formulées par l'inspection du travail et l'astreinte sollicitée sont bien fondées ;

Ordonner la fermeture du magasin tant que les mesures de sécurité ne sont pas prises et que la société CSV n'en justifie pas auprès de l'inspection du travail et de la Fédération des services CFDT ;

Condamner la société défenderesse à payer à la Fédération des services CFDT la somme de 2.000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

La CFDT rappelle les obligations de l'employeur en matière de prudence et de sécurité par référence aux articles L.4121-1 et L.4121-2 du Code du travail, et fait valoir que la crise sanitaire actuelle renforce l'obligation pour l'employeur d'appliquer les principes de prévention, compte tenu des enjeux en termes de contamination des salariés au Covid-19.

Elle souligne le défaut de port de masques de certains salariés et le non-respect des règles de distanciation sociale relevés à l'occasion des contrôles des 27 mars et 3 avril 2020, s'associe aux demandes d'injonctions formulées par l'inspection du travail, fait valoir ses propres préconisations qu'elle estime similaires et insiste sur le fait qu'il est nécessaire d'interdire le travail des salariés tant qu'il n'est pas justifié par la société CSV de l'ensemble des mesures prises par cette dernière.

À l'audience, elle ajoute à ses conclusions écrites qu'en matière de prévention des risques professionnels pèse une obligation de résultat sur l'employeur, et qu'il appartient à ce dernier de justifier qu'il a mis en œuvre les mesures effectives et pertinentes qu'il détermine, si nécessaire en recourant à des mesures d'injonction, voire de sanction, vis-à-vis des salariés afin d'en garantir l'effectivité.

La parole a ensuite été donnée à Christophe Vandewalle, gérant de la société CSV, qui a souhaité formuler des observations en réponse aux constats posés par l'inspecteur du travail et, plus particulièrement, souligner ses diligences et sa bonne volonté dans un contexte évolutif où il est assujéti à des contraintes parfois difficiles à concilier, citant l'exemple de l'impossibilité de pratiquer tout le réassort du magasin la nuit, compte tenu de la législation en matière de travail de nuit, alors que, tenu par ailleurs de restreindre l'affluence au sein de son magasin, il doit le laisser ouvert la journée selon une amplitude horaire suffisamment large.

Il précise avoir activement recherché et mis en œuvre des solutions à la suite des inspections de Vincent Wemaere.

Il estime, en conséquence de ces mesures, à 45 personnes maximum par demi-heure, sur une surface de 1.600 m², la densité humaine au sein du supermarché.

Il précise que les deux salariées qui, le matin même, en caisse, n'étaient pas pourvues de masques, mais de visières de protection, avaient indiqué ne pas supporter le port du masque.

Il s'étonne *in fine* des interventions répétées de l'inspecteur du travail en son établissement.

Le conseil de la société CSV a ensuite pris la parole au soutien des intérêts de cette dernière, se référant oralement à ses conclusions écrites, aux termes desquelles il demande au juge des référés de :

(...) Débouter purement et simplement l'inspection du travail de toutes ses demandes.

L'avocat expose que l'activité de l'employeur est une activité de vente de détail de marchandises qui participe à l'approvisionnement alimentaire de la population, avec faculté de réquisition de la part des autorités, en sorte que la continuité de son ouverture est un impératif.

Il fait valoir l'engagement du groupe Carrefour, dans une démarche volontariste, avec la mise en place d'un plan de continuation d'activité pour chaque magasin prévoyant des mesures destinées à réduire les risques d'exposition des salariés au Covid-19.

Le conseil de la société CSV souligne que l'ensemble de ces préconisations ont été strictement appliquées par cette dernière.

Il considère que la mise en œuvre de la procédure prévue à l'article L.4732-1 du Code du travail demeure exceptionnelle, qu'elle s'adresse à des employeurs réfractaires, alors que ce n'est pas le cas de la société CSV, cette procédure supposant, selon lui, la démonstration par l'inspecteur du travail :

- d'une part, d'un risque incontestable, à distinguer de la simple faculté d'améliorer la prévention, et de l'inobservation d'une disposition prévue par le Code du travail, à l'origine du risque sérieux d'atteinte à la sécurité des personnes ;
- d'autre part, la démonstration qu'il a été proposé à l'employeur des mesures, propres à faire cesser le risque, que ce dernier n'a pas pris en compte.

Il souligne que, depuis l'arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation en date du 25 novembre 2015 (n°14-24.444), il pèse sur l'employeur, non pas une obligation de sécurité de résultat, mais une obligation de moyen renforcée, et que, selon la note de la Direction générale du travail qu'il verse aux débats, il n'incombe pas à l'employeur de garantir l'absence de toute exposition des salariés à des risques, mais de les éviter le plus possible.

Le conseil de la société CSV indique encore qu'ont été mises en place de nombreuses mesures techniques, organisationnelles, managériales et individuelles propres à prévenir le risque de contamination, qui ne peut être définitivement éradiqué sauf à arrêter toute activité, contrairement aux préconisations gouvernementales.

Il précise notamment :

- que le réassort a lieu désormais entre 5 h 00 et 9 h 00 le matin et 12 h 00 et 15 h 00, lorsque l'affluence est particulièrement faible, la législation du travail lui interdisant de faire travailler ses salariés avant 5 h 00 et les règles sanitaires lui commandant de ne pas réduire ses plages d'ouverture au public au risque d'accroître la concentration des clients dans le magasin ;
- qu'il a mis en place un filtrage des clients à l'entrée du magasin et leur propose de se désinfecter les mains à l'entrée du magasin ;
- qu'il a mis en place divers dispositifs d'affichage, marquages au sol, interventions au micro, dispositifs de rendu de monnaie, plexiglas et cheminement des clients aux caisses, mesures dont la pertinence a été saluée par la médecine du travail.

Il souligne qu'en revanche ; l'inspection du travail, que ce soit à l'oral ou à l'écrit, s'est constamment gardée de formuler la moindre recommandation concrète pour

l'assister, se contentant de rappeler les dispositions générales du Code du travail.

S'agissant des constats posés par l'inspection du travail, il relève qu'aucune preuve d'une absence de prise en compte d'un risque grave pour le salarié n'est rapportée, puisque seuls des comportements individuels ont été relevés à l'occasion des constats des 27 mars et 3 avril 2020. S'agissant de ce dernier constat à l'origine de la saisine, il constate qu'aucun manquement au port du masque n'est relevé et que le juge des référés est, en conséquence, exclusivement saisi des trois éléments de discussion suivants :

- 3 salariés sur 20 ne portaient pas de gants, dans un contexte où la consigne relative au port des gants était affichée à plusieurs endroits dans le magasin ;
- 1 salarié ne portait pas de chaussures de sécurité ;
- un réassort en cours, illustré par 4 photographies seulement, sur 6 points allégués en magasin, photographies qui ne permettent pas, selon l'employeur, d'apprécier si la situation est réellement et objectivement constitutive d'un risque grave et avéré.

Ni le défaut de port de gants, ni les brefs croisements entre salariés et clients lors du réassort, ne lui paraissent constituer un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité corporelle des salariés.

Ainsi, les mesures sollicitées par l'inspection du travail ne lui semblent-elles pas susceptibles de faire cesser un risque sérieux ou un manquement de l'employeur, d'autant que ces mesures lui apparaissent soit dépourvues de rapport avec la cessation d'un tel risque, à défaut d'être suffisamment précises, soit déjà mises en œuvre au sein de l'établissement, s'agissant notamment des mesures d'information, formation et affichage à destination des salariés ; il précise enfin que le système de vidéo-surveillance ne permet pas d'effectuer un enregistrement.

(...)

MOTIFS

Sur la demande de nullité de l'assignation

En vertu de l'article 761 : « (...) L'État, les départements, les régions, les communes et les établissements publics peuvent se faire représenter ou assister par un fonctionnaire ou un agent de leur administration ».

Il convient, en outre, de rappeler que, selon l'article L.4732-1 du Code du travail auquel se réfère expressément l'inspecteur du travail dans son assignation, « *Indépendamment de la mise en œuvre des dispositions de l'article L.4721-5, l'inspecteur du travail saisit le juge judiciaire statuant en référé pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser le risque, telles que la mise hors service, l'immobilisation, la saisie des matériels, machines, dispositifs, produits ou autres, lorsqu'il constate un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur résultant de l'inobservation des dispositions suivantes de la présente partie ainsi que des textes pris pour leur application (...)* ».

Ce texte ouvre à l'inspecteur du travail un cas spécifique de référé lui permettant de réclamer que soient ordonnées toutes mesures propres à faire cesser un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un ou plusieurs travailleurs et qui résulte de l'inobservation de dispositions légales expressément visées, sans qu'il soit nécessaire de subordonner le recours au référé à l'absence de contestation sérieuse – l'article 835 du Code de procédure civile permettant, au demeurant, un tel recours même en présence d'une contestation sérieuse, lorsqu'il s'agit de prescrire les mesures conservatoires qui s'imposent pour prévenir un dommage imminent ou faire cesser un trouble manifestement illicite.

(...) Dès lors, Vincent Wemaere était dispensé de constituer avocat pour assigner.

Il convient donc de rejeter le motif de nullité soulevé par la société CSV, tiré du défaut de constitution d'avocat par le requérant.

Sur l'intervention volontaire de la CFDT

Selon les dispositions de l'article L.2132-3 du Code du travail : « *Les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice. Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent* ».

(...) Il en résulte que l'intervention volontaire de la Fédération des services CFDT en sa qualité de syndicat professionnel doit être déclarée recevable.

(...)

Sur les demandes principales

Sur les obligations de l'employeur, défendeur à la présente instance

Selon les dispositions des articles L.4121-1 et suivants du Code du travail, relatifs aux obligations de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail, « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent : 1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L.4161-1 ; 2° Des actions d'information et de formation ; 3° 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* ».

L'article L.4121-2 précise : « *L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L.4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants : 1° Éviter les risques ; 2° Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ; 3° Combattre les risques à la source ; 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue*

notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ; 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ; 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ; 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L.1152-1 et L.1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L.1142-2-1 ; 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ; 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs ».

Il résulte enfin de l'article L.4121-3 que « L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe. À la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement. Lorsque les documents prévus par les dispositions réglementaires prises pour l'application du présent article doivent faire l'objet d'une mise à jour, celle-ci peut être moins fréquente dans les entreprises de moins de onze salariés, sous réserve que soit garanti un niveau équivalent de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État après avis des organisations professionnelles concernées ».

Ces dispositions définissent l'obligation de sécurité qui imposent à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Il n'est pas contesté qu'elles s'appliquent à la société CSV.

Il est contesté, en revanche, qu'il puisse s'agir d'une obligation de résultat, l'employeur la qualifiant d'obligation de moyen renforcée sur le fondement de l'arrêt rendu par la Chambre sociale de la cour de cassation le 25 novembre 2015 (n° 14-24.444) selon lequel ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L.4121-1 et L.4121-2 du Code du travail. A pu déduire l'absence

de manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat la cour d'appel qui a constaté que celui-ci avait pris en compte les événements violents auxquels le salarié avait été exposé.

Mais, en l'espèce, en l'absence de tout débat lié à la réalisation du risque, s'impose bien à l'employeur la charge de prouver qu'il a pris toutes les mesures nécessaires pour protéger ses salariés.

Puis, l'article R.4421-1 du Code du travail, invoqué en demande, prévoit, s'agissant spécifiquement de la prévention des risques biologiques, que « Les dispositions du présent titre sont applicables dans les établissements dans lesquels la nature de l'activité peut conduire à exposer les travailleurs à des agents biologiques. Toutefois, les dispositions des articles R.4424-2, R.4424-3, R.4424-7 à R.4424-10, R.4425-6 et R.4425-7 ne sont pas applicables lorsque l'activité, bien qu'elle puisse conduire à exposer des travailleurs, n'implique pas normalement l'utilisation délibérée d'un agent biologique et que l'évaluation des risques prévue au chapitre III [évaluation des risques] ne met pas en évidence de risque spécifique ».

Selon les dispositions de l'article R.4422-1 dudit Code, « L'employeur prend des mesures de prévention visant à supprimer ou à réduire au minimum les risques résultant de l'exposition aux agents biologiques, conformément aux principes de prévention énoncés à l'article L.4121-2 ».

En l'espèce, il n'est pas contesté qu'à la date des débats, sévit une pandémie de Covid-19, que, selon le site du ministère de l'Intérieur dont l'inspection du travail rappelle les termes, la maladie se transmet par les gouttelettes, qu'un contact étroit avec la personne malade est nécessaire pour transmettre la maladie : même lieu de vie, contact direct à moins d'1 mètre lors d'une discussion, d'une toux, d'un éternuement ou en l'absence de mesures de protection, et que l'un des autres vecteurs privilégiés de la transmission du virus est le contact des mains non lavées souillées par des gouttelettes. Le virus peut rester quelques heures sur une surface comme un caddy.

Dans ce contexte, l'activité de vente de détail de marchandises dans un établissement auprès de particuliers expose les salariés, en contact les uns avec les autres et avec le public aux heures d'ouverture du magasin, au Covid-19, à l'occasion de tels contacts à moins d'1 mètre, ou lors de la manipulation d'articles contaminés par les gouttelettes

Les dispositions spécifiques au risque biologique ne sont néanmoins pas applicables si l'activité n'implique pas normalement l'utilisation délibérée d'un agent biologique, et si l'évaluation des risques prévue au chapitre III ne met pas en évidence de risque spécifique.

Or, l'activité de vente de détail de marchandises dans un établissement auprès de particuliers n'implique pas l'utilisation délibérée d'un agent biologique.

Pour autant, l'inspection du travail verse au débat (annexe 5) une mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) du site Carrefour Market de Villeneuve d'Ascq qui identifie un risque biologique spécifique lié aux secteurs « tous postes », activités « Relation clientèle – Vente – Mise en rayon – Réception » lié au risque « Risque biologique – risque d'épidémie/pandémie », la « situation de danger » étant définie comme étant la suivante : « Contamination virale type Covid-19 ».

L'inspecteur du travail produit également des données fiables en ce qu'elles émanent de l'Agence nationale de santé publique ou « Santé publique France », établissement public à caractère administratif placé sous la tutelle du ministère chargé de la Santé, faisant état, à la date du 4 avril 2020, de 68.605 cas de Covid-19 confirmés en France, ayant entraîné a minima le décès de 7.560 personnes.

L'exposition des salariés du Carrefour Market exploité par la société CSV au Covid-19 constitue donc bien une exposition à un risque spécifique au sens des dispositions précitées.

Il en résulte que la société CSV est tenue de respecter les règles de prévention des risques biologiques prévus au Code du travail et qu'il lui appartient de justifier qu'elle a pris toutes les mesures susceptibles de supprimer ou réduire au minimum les risques résultant de l'exposition aux agents biologiques.

Sur les mesures demandées par l'inspecteur du travail

La société CSV critique tant le principe que la formulation des demandes formées par l'inspecteur du travail.

Le tribunal examinera point par point ces demandes, en fonction des points demeurant en litige entre les parties au moment de l'audience qui s'est tenue le 9 avril 2020 à 14 h 00, après un troisième constat réalisé le matin même à 10 h 12 par l'inspecteur du travail *in situ* et ayant fait l'objet d'un débat contradictoire à l'audience, et en considération, notamment, des prescriptions des articles R.4442-2 et R. 4424-3 du Code du travail : « Lorsque les résultats de l'évaluation des risques révèlent l'existence d'un risque pour la santé ou la sécurité des travailleurs, toute exposition à un agent biologique dangereux est évitée. ». « Lorsque l'exposition des travailleurs à un agent biologique dangereux ne peut être évitée, elle est réduite en prenant les mesures suivantes : 1° Limitation au niveau le plus bas possible du nombre de travailleurs exposés ou susceptibles de l'être ; 2° Définition des processus de travail et des mesures de contrôle technique ou de confinement visant à éviter ou à minimiser le risque de dissémination d'agents biologiques sur le lieu de travail ; 3° Signalisation dont les caractéristiques et les modalités sont fixées par un arrêté conjoint des ministres chargés du Travail, de l'Agriculture et de la Santé ; 4° Mise en œuvre de mesures de protection collective ou, lorsque l'exposition ne peut être évitée

par d'autres moyens, de mesures de protection individuelle ; 5° Mise en œuvre de mesures d'hygiène appropriées permettant de réduire ou, si possible, d'éviter le risque de dissémination d'un agent biologique hors du lieu de travail ; 6° Établissement de plans à mettre en œuvre en cas d'accidents impliquant des agents biologiques pathogènes ; 7° Détection, si elle est techniquement possible, de la présence, en dehors de l'enceinte de confinement, d'agents biologiques pathogènes utilisés au travail ou, à défaut, de toute rupture de confinement ; 8° Mise en œuvre de procédures et moyens permettant en toute sécurité, le cas échéant après un traitement approprié, d'effectuer le tri, la collecte, le stockage, le transport et l'élimination des déchets par les travailleurs. Ces moyens comprennent, notamment, l'utilisation de récipients sûrs et identifiables ; 9° Mise en œuvre de mesures permettant, au cours du travail, de manipuler et de transporter sans risque des agents biologiques pathogènes ».

Si la société CSV estime que le débat doit être circonscrit au fait que 3 salariés sur 20 ne portaient pas de gants en magasin le 3 avril 2020 et que du réassort avait lieu en magasin ce jour-là dans des conditions non objectivées de risque grave et avéré pour les salariés, soulignant notamment que, par ailleurs, tous portaient des masques ou visières de protection lors des contrôles du 3 et 9 avril, il ressort des rapports successifs de l'inspecteur du travail en dates des 27 mars, 3 avril et 9 avril 2020 une persistance au 9 avril 2020 des points litigieux suivants :

- un non-respect de la distance sociale de sécurité admise par toutes les parties comme étant d'1 mètre, exposant les salariés chargés du réassort ;
- un défaut de port des masques de protection par deux salariés en caisses (rapport du 9 avril) ;
- un défaut de contrôle du port effectif des gants ;
- un défaut de présentation des notices des masques ;
- de façon générale, un manque de consignes suffisamment précises de l'employeur à l'attention de ses salariés, illustré, par exemple, par l'absence de consigne relative à la périodicité du lavage des mains.

À l'issue de l'audience du 9 avril 2020, il apparaît qu'à la suite des mesures prises par l'employeur, ne font plus l'objet d'un débat les points suivants :

- l'augmentation de la surface du plexiglass pour les personnes en caisse afin d'éviter qu'un client se penche pour discuter avec un caissier et entre dans sa zone sociale de sécurité ; l'inspecteur n'en fait plus état dans son rapport du 9 avril au matin, et l'employeur justifie suffisamment, au vu des photographies qu'il produit, que les clients, tenus d'emprunter un chemin qui longe une caisse vide avant d'accéder à la zone de paiement et de prise en charge des commissions, ne peuvent plus, même en se penchant depuis cette zone vers le caissier, entrer dans sa distance sociale de sécurité ;
- l'établissement par l'employeur de modalités de paiement en monnaie ; ce dernier ayant mis en place

un système de paiement par l'intermédiaire d'une coupelle

- pour les salariés qui ne sont pas au réassort ou en caisse (salariés des rayons boucherie, boulangerie) : l'établissement par l'employeur de procédures écrites précises permettant de s'assurer qu'ils ne se déplacent pas au milieu des clients, et que leurs postes de travail soient espacés de plus d'un mètres les uns des autres ; plus aucune observation n'étant formulée sur ce point dans le cadre du rapport de l'inspecteur du travail daté du 9 avril 2020 ou à l'audience.

Il y a lieu de constater, par ailleurs, que la perception positive par la médecine du travail des mesures mises en place par l'employeur, si elle contribue à brosser le contexte dans lequel s'inscrit la présente instance, ne peut à elle seule établir que ce dernier a pris toutes les mesures susceptibles de supprimer ou réduire les risques résultant de l'exposition aux agents biologiques.

Enfin, il convient d'indiquer aux parties que, dans le cadre de son pouvoir d'appréciation, le juge n'est pas lié par les demandes de l'inspecteur du travail telles qu'elles sont formulées.

Les mesures dont l'inspecteur du travail sollicite qu'elles soient imposées par l'employeur par la présente seront examinées dans l'ordre des demandes.

1) Sur « *la mise en place d'une organisation de travail permettant de garantir les salariés contre le SARS-CoV-2 incluant :*

- *une distanciation d'un mètre minimum entre un salarié et toutes autres personnes, ce qui peut être facilement garanti en interdisant le réassort pendant l'ouverture du magasin au client, en adaptant l'organisation du travail pour éviter qu'un salarié n'ait à travailler dans la zone sociale de sécurité d'une autre personne ;*

- *le port effectif des équipements de protection individuelle adaptés mis à disposition des salariés par l'employeur. Les équipements de protection individuelle devront à minima contenir les masques de protection ».*

Il ressort des constats successifs de l'inspecteur du travail et des réponses successives de l'employeur que la question du réassort aux heures d'ouverture du magasin au public constitue le point essentiel d'achoppement dans les échanges entre les parties.

Le tribunal ne peut que constater qu'au-delà de la première visite de contrôle, l'inspecteur a encore constaté, les 3 et 9 avril dernier, que du réassort était pratiqué aux heures d'ouverture du public, sans que les clients soient empêchés d'accéder à la zone de réassort, ce dont il résulte clairement, compte tenu de la faible largeur objective des allées centrales – 1,80 mètres selon la responsable du magasin (par opposition aux larges allées définissant le périmètre du magasin), que chaque fois, et ce malgré les explications de l'employeur relative à la faible affluence au sein de son magasin compte tenu de l'amplitude des horaires

d'ouverture et du filtrage des clients, se sont présentées des situations où des salariés croisaient des clients ou étaient susceptibles de croiser des clients à moins d'un mètres.

L'employeur estime que ces situations s'inscrivent de manière brève dans le temps et souligne l'incivisme des clients.

En considération de ce dernier point, ces situations ne peuvent d'autant plus être laissées à la seule maîtrise du salarié par ailleurs absorbé par sa tâche, que ce soit en leur durée ou leur intensité ; elles constituent une exposition indéniable au risque biologique encouru, la distanciation sociale étant la mesure la plus forte préconisée par les pouvoirs publics dans le cadre de la pandémie afin d'éviter la contamination entre les personnes, à tel point que la population a, à l'heure actuelle, depuis 4 semaines, l'obligation de demeurer confinée à son domicile, à de rares exceptions près.

Si la société CSV fait également valoir, de manière légitime, qu'elle doit pouvoir continuer à alimenter la population en limitant l'affluence en magasin par une amplitude horaire suffisamment large, elle s'en est tenue aux mesures d'hygiène et de filtrage mises en place, ainsi qu'aux informations diffusées à l'attention de ses salariés et de ses clients, sans justifier avoir véritablement tenté, à ce jour, de mettre en place des dispositifs dissuasifs propres à limiter effectivement et radicalement la possibilité pour les clients d'entrer dans la distance sociale de sécurité des salariés occupés au réassort.

La société CSV en a d'ailleurs conscience puisque l'inspecteur du travail note, à l'occasion de son contrôle du 9 avril 2020, que selon le gérant, « *le réassort des rayons se fait hors horaire d'ouverture au public **ou en fermant les rayons*** » ; selon ses propres explications à l'audience, tel n'est pas le cas, puisqu'il fait état de réassort sur des périodes d'ouverture du magasin sans jamais évoquer une éventuelle fermeture des rayons.

Il apparaît ainsi que, sans qu'il y ait lieu, en l'état des constats de l'inspecteur du travail et des mesures successivement mises en places par l'employeur, d'interdire le réassort durant les heures d'ouverture au public du magasin, il convient de dire que la société CSV devra imposer aux clients du magasin une limite physique leur rendant clairement inaccessibles les rayons concernés par le réassort au moyen d'un dispositif empêchant le passage, par exemple au moyen d'un dispositif de rubans de signalisation.

Il y a lieu également de dire que l'employeur devra donner des consignes strictes, en exigeant le respect de ces consignes, afin que les salariés cheminent, autant que la configuration des lieux le permet, entre l'entrepôt et les points de réassort en rayon, par les allées latérales du magasin, qui sont les plus larges, afin de réduire au maximum le risque de croiser un autre salarié ou un client à moins d'un mètre.

Il appartiendra encore à l'employeur :

- de donner des consignes strictes, en exigeant le respect de ces consignes, afin que tous les salariés se tiennent mutuellement en-dehors de leur distance sociale de sécurité

- de donner des consignes strictes, en exigeant le respect de ces consignes, afin que tous les salariés portent le masque de protection qu'il leur fournit ;

- de donner des consignes strictes, en exigeant leur respect, afin que tous les salariés, au choix de l'employeur :

* portent en permanence des gants

Ou bien

* se lavent les mains selon une fréquence qui sera imposée par l'employeur ;

- de s'adresser à la médecine du travail dans l'éventualité où des salariés feraient état :

* d'une gêne insurmontable au port du masque,

* d'une gêne insurmontable au port de gants ou d'une inadaptation des gants fournis à la tâche assignée afin de recueillir les préconisations de la médecine du travail sur ces problématiques et s'y conformer.

2) De tenir à disposition dans l'établissement les notices, conformes aux dispositions de l'annexe II visée à l'article R.4312-6 du Code du travail, des équipements de protection individuelles utilisées pour garantir la santé des salariés.

Selon les dispositions de l'article R. 4312-6 du Code du travail, « Les équipements de protection individuelle, neufs ou considérés comme neufs, sont soumis aux règles techniques de conception et de fabrication prévues par l'annexe 11 figurant à la fin du présent titre ».

Il ressort notamment de ladite annexe 11 que « 1. 4. Notice d'instructions. I. Chaque équipement de protection individuelle est accompagné d'une notice d'instructions contenant, outre le nom et l'adresse du fabricant ou de l'importateur, ainsi que le nom, l'adresse et le numéro d'identification de l'organisme qui a procédé à l'examen CE de type, les données suivantes : a) Les instructions de stockage, d'emploi, de nettoyage, d'entretien, de révision et de désinfection. Les produits de nettoyage, d'entretien ou de désinfection préconisés ne doivent avoir, dans le cadre de leur mode d'emploi, aucun effet nocif sur les équipements de protection individuelle, ni sur l'utilisateur ; b) Les performances obtenues lors d'examen techniques visant à s'assurer des niveaux ou classes de protection des équipements de protection individuelle ; c) Les accessoires utilisables avec les équipements de protection individuelle, ainsi que les caractéristiques des pièces de rechange appropriées ; d) Les classes de protection appropriées à différents niveaux de risques et les limites d'utilisation correspondantes ; e) La date ou le délai de péremption des équipements de protection individuelle ou de certains de leurs composants, dans les conditions fixées par les règles définies aux 2 et 3, notamment par le paragraphe 2.4 ; f) Le genre d'emballage

approprié au transport des équipements de protection individuelle ; g) La signification du marquage, lorsqu'il en existe un. La notice doit en outre comporter toute autre indication prévue par la présente annexe. II. La notice d'instructions doit être rédigée en français, de façon précise et compréhensible ».

En l'espèce, il y a lieu de dire que la société CSV devra se procurer les notices, qui apparaissent essentielles au bon usage des équipements de protection, correspondant aux masques et gants qu'elle fournit aux salariés et les tenir à disposition au sein de son établissement Carrefour Market.

3) D'établir une consigne d'utilisation pour chaque EPI utilisé dans l'établissement conforme aux dispositions de l'article R.4323-105 du Code du travail

Selon les dispositions de l'article R.4323-105 du Code du travail, « L'employeur élabore une consigne d'utilisation reprenant de manière compréhensible les informations mentionnées aux 1° et 2° de l'article R.4323-104. Il tient cette consigne à la disposition des membres du comité social et économique, ainsi qu'une documentation relative à la réglementation applicable à la mise à disposition et à l'utilisation des équipements de protection individuelle concernant les travailleurs de l'établissement ».

En l'espèce, il appartiendra à l'employeur, indépendamment des affichages qu'il a mis en place au sein du magasin, de déterminer des consignes claires et précises de mise en place et de retrait des masques et des gants.

4) De procéder à l'information et à la formation des salariés sur le port des EPI, conformément aux dispositions des articles R.4323-104 et 106 du Code du travail

L'article R4323-104 du Code du travail prévoit que « L'employeur informe de manière appropriée les travailleurs devant utiliser des équipements de protection individuelle : 1° Des risques contre lesquels l'équipement de protection individuelle les protège ; 2° Des conditions d'utilisation de cet équipement, notamment les usages auxquels il est réservé ; 3° Des instructions ou consignes concernant les équipements de protection individuelle ; 4° Des conditions de mise à disposition des équipements de protection individuelle ».

Et selon l'article R.4323-106 dudit code, « L'employeur fait bénéficier les travailleurs devant utiliser un équipement de protection individuelle d'une formation adéquate comportant, en tant que de besoin, un entraînement au port de cet équipement. Cette formation est renouvelée aussi souvent que nécessaire pour que l'équipement soit utilisé conformément à la consigne d'utilisation ».

En l'espèce, indépendamment des affichages mis en place au sein de l'établissement, l'employeur ne justifie pas avoir procédé à l'information individuelle et à la formation individuelle des salariés sur le port des

masques et des gants qu'il leur fournit, conformément aux dispositions des articles R.4323-104 et R. 4323-106 du Code du travail ; il lui appartiendra d'y remédier.

5) *De tenir à dispositions des salariés les informations listées par l'article R.4425-4 du Code du travail*

Selon l'article R.4425-4 du Code du travail, « Lorsque les résultats de l'évaluation des risques révèlent l'existence d'un risque pour la santé ou la sécurité des travailleurs, l'employeur tient à la disposition des travailleurs intéressés et du comité social et économique les informations suivantes : 1° Les activités au cours desquelles les travailleurs sont exposés à des agents biologiques pathogènes, les procédures, les méthodes de travail et les mesures et moyens de protection et de prévention correspondants ; 2° Le nombre de travailleurs exposés ; 3° Le nom et l'adresse du médecin du travail ; 4° Le nom de la personne qui, le cas échéant, est chargée par l'employeur, et sous sa responsabilité, d'assurer en cette matière la sécurité sur le lieu de travail ; 5° Un plan d'urgence pour la protection des travailleurs contre l'exposition aux agents biologiques des groupes 3 ou 4 en cas de défaillance du confinement physique ».

En tant que de besoin, il y a lieu de dire qu'il appartiendra à la société CSV de se conformer à cette obligation en tenant à la disposition des travailleurs intéressés et du comité social et économique les informations prévues à l'article R.4425-4 du Code du travail.

6) *De procéder à la formation à la sécurité relative au risque biologique des travailleurs prévues à l'article R.4425-6 du Code du travail, et ce avant toute activité les exposant à un risque biologique. Cette formation sera répétée autant de fois que nécessaire.*

Selon l'article R.4425-6 du Code du travail, « L'employeur organise au bénéfice des travailleurs une formation à la sécurité portant sur : 1° Les risques pour la santé et les prescriptions en matière d'hygiène ; 2° Les précautions à prendre pour éviter l'exposition ; 3° Le port et l'utilisation des équipements et des vêtements de protection individuelle ; 4° Les modalités de tri, de collecte, de stockage, de transport et d'élimination des déchets ; 5° Les mesures à prendre pour prévenir ou pallier les incidents ; 6° La procédure à suivre en cas d'accident ».

En l'espèce et compte tenu de la situation sanitaire évolutive liée à la pandémie causée par le Covid-19, qui est un coronavirus encore mal connu, il apparaît nécessaire d'imposer à l'employeur de procéder à la formation à la sécurité relative au risque biologique des travailleurs prévues à l'article R.4425-6 du Code du travail, et surtout de répéter cette formation autant de fois que nécessaire.

7) *D'informer le service de santé au travail de l'exposition des salariés à un risque et de mettre en œuvre la surveillance médicale prévue pour le risque biologique aux articles R.4426-1 à 13 du Code du travail.*

L'employeur justifie, par la production de courriels récents, de la qualité de ses échanges avec la médecine du travail, compte tenu du fait que, selon cette dernière, il y avait lieu de le « féliciter » de « toutes les mesures de prévention (...) mises en place au sein de votre magasin », en sorte qu'il n'apparaît pas qu'il y ait lieu de faire droit à cette demande.

8) *À défaut de pouvoir garantir la santé des salariés contre le SARS-CoV-2, de procéder à la fermeture de l'établissement*

En l'état des mesures prises par l'employeur depuis le premier contrôle effectué sur site le 27 mars 2020, cette mesure n'apparaît pas justifiée. Il ne convient donc pas d'y faire droit.

9) *La transmission, journalière, de l'intégralité des images de vidéosurveillance de l'établissement aux personnes en charge du contrôle des mesures ordonnées, dans un format de fichier lisible par ces dernières, afin d'éviter le risque de contamination au SARS-CoV-2 pour les personnes désignées par Monsieur le président pour constater le respect des mesures ordonnées.*

En l'état des mesures prises par l'employeur depuis le premier contrôle effectué sur site le 27 mars 2020, cette demande apparaît excessive par rapport à l'objectif recherché.

L'astreinte apparaît suffisante à garantir la bonne exécution des obligations.

10) *De justifier, par écrit, des mesures prises pour se conformer aux ordonnances de référé, auprès de l'inspecteur du travail.*

Il devra être justifié de la bonne exécution de ces obligations et du respect des délais auprès de Vincent Wemaere, inspecteur du travail de la section de la section 03-06 de l'unité départementale de Lille de la Direccte Hauts-de-France.

Sur la demande d'astreinte

Une astreinte apparaît nécessaire, s'agissant d'obligations de faire urgentes.

Il convient de dire :

- que ces obligations mises à la charge de l'employeur par la présente ordonnance devront être exécutées dans le délai de trois jours ouvrables suivant la signification de l'ordonnance ;
- que l'employeur devra justifier de la bonne exécution de ces obligations et du respect des délais auprès de de l'inspecteur du travail de la section de la section 03-06 de l'unité départementale de Lille de la Direccte Hauts-de-France ;
- qu'à défaut, la société CSV devra payer une astreinte provisoire d'un montant de 500 Euros par jour de retard, et par obligation inexécutée telles que définies aux points 1) à 6) inclus et 10) ci-dessus, pendant trois mois.

Les circonstances particulières du présent litige justifient que le juge des référés se réserve la liquidation de l'astreinte.

Le requérant sera débouté du surplus de ses demandes au titre de l'astreinte.

(...)

Sur la demande de désignation d'un huissier de justice aux fins de constater le respect des mesures ordonnées

La présente décision constitue un titre exécutoire qui impose à la société CSV d'exécuter diverses obligations et de rendre compte de leur bonne et prompt exécution, à peine d'astreinte. Il n'est donc pas nécessaire de désigner un huissier pour opérer des constats.

Sur l'autorisation d'accès de Vincent Wemaere, inspecteur du travail, aux enregistrements de vidéosurveillance de l'établissement, aux fins de constater le respect des mesures ordonnées

La demande de transmission, journalière, des images de vidéosurveillance de l'établissement aux fins de constater le respect des mesures ordonnées a été rejetée au constat que cette mesure était excessive par rapport à l'objectif recherché (...)

Sur la demande du syndicat

La demande de fermeture du magasin n'apparaît pas suffisamment justifiée au regard des constats posés, en sorte qu'il convient de débouter la CFDT de ce chef de demande.

Sur les dépens et les frais de l'article 700 du Code de procédure civile

Il y a lieu de condamner la société CSV, qui succombe, à supporter les dépens de l'instance.

Sa demande d'indemnité procédurale devran pour le même motif, être rejetée.

Enfin, il n'apparaît pas inéquitable de la condamner à payer à la CFDT la somme de 1.000 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

Nous, juge des référés, par ordonnance contradictoire et susceptible d'appel,

REJETONS l'exception de nullité de l'assignation soulevé par la société CSV, tiré du défaut de constitution d'avocat par le requérant

DÉCLARONS recevable l'intervention volontaire de la Fédération des services CFDT ;

DISONS que la société CSV devra :

- 1) - Imposer aux clients du magasin une limite physique leur rendant clairement inaccessibles les rayons concernés par le réassort au moyen d'un dispositif empêchant le passage, par exemple au moyen d'un dispositif de rubans de signalisation ;
- Donner des consignes strictes, en exigeant le respect de ces consignes, afin que les salariés cheminent, autant que la configuration des lieux le permet, entre l'entrepôt et les points de réassort en rayon, par les allées latérales du magasin ;

- Donner des consignes strictes, en exigeant le respect de ces consignes, afin que tous les salariés se tiennent mutuellement en-dehors de leur distance sociale de sécurité

- Donner des consignes strictes, en exigeant le respect de ces consignes, afin que tous les salariés portent le masque de protection qu'il leur fournit ;

- Donner des consignes strictes en exigeant le respect de ces consignes, afin que tous les salariés, au choix de l'employeur :

* portent en permanence des gants

Ou bien

* se lavent les mains selon une fréquence qui sera imposée par l'employeur

- S'adresser à la médecine du travail dans l'éventualité où des salariés feraient état :

* d'une gêne insurmontable au port du masque,

* d'une gêne insurmontable au port de gants ou d'une inadaptation des gants fournis à la tâche assignée, afin de recueillir les préconisations de la médecine du travail sur ces problématiques et s'y conformer.

2) Se procurer les notices correspondant aux masques et gants qu'elle fournit aux salariés et les tenir à disposition au sein de son établissement Carrefour Market.

3) Déterminer des consignes claires et précises de mise en place et retrait des masques et des gants.

4) Procéder à l'information individuelle et à la formation des salariés sur le port des masques et des gants qu'il leur fournit, conformément aux dispositions des articles R.4323-104 et R. 4323-106 du Code du travail.

5) Tenir à la disposition des travailleurs intéressés et du comité social et économique les informations prévues à l'article R.4425-4 du Code du travail.

6) Procéder à la formation à la sécurité relative au risque biologique des travailleurs prévue à l'article R.4425-6 du Code du travail, et répéter cette formation autant de fois que nécessaire.

7 à 9) Non-lieu.

10) Justifier de la bonne exécution de ces obligations et du respect des délais auprès de Vincent Wemaere, inspecteur du travail de la section de la section 03-06 de l'unité départementale de Lille de la Direccte Hauts-de-France.

DISONS que ces obligations devront être exécutées dans les trois jours ouvrables suivant la signification de l'ordonnance ;

(...)

(Mme Beauvais, prés. – M^e Cotza, M^e Delassault, av.)

TRIBUNAL JUDICIAIRE DE NANTERRE (Référé) 14 avril 2020
L'Union syndicale Solidaires, Les Amis de la Terre (intervenants)
contre SAS Amazone France Logistique (n° RG 20/00.503)

(...)

EXPOSÉ DU LITIGE

La société Amazon France Logistique (ci-après la Société) gère en France les centres de distribution (ou entrepôts) de la société Amazon, entreprise de commerce électronique américaine dont le siège est situé à Seattle aux États-Unis. (...)

L'Organisation mondiale de la santé a déclaré, le 30 janvier 2020, que l'émergence d'un nouveau coronavirus (Covid-19) constitue une urgence de santé publique de portée internationale.

Considérant le caractère pathogène et contagieux du virus Covid-19, différentes mesures ont été prises par le Gouvernement français aux fins de freiner la propagation du virus.

Le 28 février 2020, le Gouvernement a établi des recommandations à l'attention des employeurs.

À compter du 17 mars 2020, le déplacement de toute personne hors de son domicile a été interdit, à l'exception de déplacements pour des motifs limitativement listés, dans le respect des mesures générales de prévention de la propagation du virus et en évitant tout regroupement de personnes.

L'état d'urgence sanitaire a été déclaré à compter du 24 mars 2020.

Le ministère du Travail, suite au passage au stade 3 de l'épidémie, a émis les recommandations suivantes : « Le télétravail devient la norme pour tous les postes qui le permettent.

Si votre activité ne le permet pas, vous devez alors garantir la sécurité de vos salariés en repensant l'organisation du travail.

- Les règles de distanciation et les gestes barrière doivent impérativement être respectés ;
- 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 ;
- Les déplacements non indispensables doivent être annulés ou reportés ;
- L'organisation du travail doit être au maximum adaptée, par exemple par la mise en place de la rotation des équipes ».

Plusieurs alertes pour Danger Grave et Imminent (DGI) ont été déclenchées et des salariés ont fait valoir leur droit de retrait, considérant que les mesures prises par la Société n'étaient pas suffisantes pour les protéger, droits de retrait qui ont été contestés par la direction.

Des salariés ont déposé des requêtes devant les juridictions prud'homales en vue d'obtenir la reconnaissance de la validité de leur droit de retrait.

Une plainte a également été déposée pour « mise en danger de la vie d'autrui » par des salariés.

Concernant les établissements de Saran, de Brétigny-sur-Orge, de Lauwin-Planque, de Sevrey et de Montélimar, les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ont adressé, le 3 avril 2020 et le 7 avril 2020 pour l'établissement de Montélimar, à la Société des mises en demeure de mettre en œuvre des mesures de prévention du risque Covid-19, telles que préconisées par le ministère de la Santé et le respect des principes généraux de prévention, conformément aux dispositions de l'article L.4121-2 du Code du travail en mettant en place une organisation et des moyens adaptés, notamment les mesures barrières et gestes de distanciation sociale.

La Société a exercé des recours gracieux et hiérarchiques à l'encontre de ces mises en demeure, à l'exception de la mise en demeure du 7 avril 2020.

Concernant l'établissement de Sevrey, la mise en demeure a été levée le 9 avril 2020, suite à une contrevisite effectuée le 8 avril 2020.

Concernant l'établissement de Brétigny-sur-Orge, suite à une contrevisite effectuée le 8 avril 2020, l'inspecteur du travail a adressé une nouvelle lettre d'observations le 10 avril 2020, comportant des demandes de rappel auprès des salariés des consignes quant aux regroupements de personnes et sur les gestes barrière, des observations sur la source de contamination que constituent les portiques tournants à l'entrée, les distributeurs d'eau et les machines à café et la transmission des protocoles de sécurité établis avec les fournisseurs et clients majeurs.

Concernant l'établissement de Lauwin Planque, suite à une visite effectuée le 8 avril 2020, l'inspecteur du travail a adressé une nouvelle lettre d'observations le 10 avril 2020, attirant l'attention de la Société sur certaines situations de travail dans lesquelles les règles de distanciation ne sont pas respectées et la nécessité de mesures complémentaires concernant la désinfection des lieux et le lavage régulier des mains et a demandé à l'établissement de procéder à l'évaluation des risques psychosociaux dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.

Par ordonnance rendue le 8 avril 2020 à 13 h 15, l'Union syndicale Solidaires a été autorisée à faire assigner devant la formation collégiale du Tribunal judiciaire de Nanterre statuant en référé la société Amazon France Logistique pour le 9 avril 2020 à 14 heures,

l'assignation devant être délivrée au défendeur avant le 8 avril 2020 à 16 heures, la société Amazon France Logistique devant conclure avant le 9 avril 2020 à 10 heures. La juridiction a fait savoir que la procédure allait se dérouler sans audience en application des dispositions de l'article 8 de l'ordonnance 2020-304 du 25 mars 2020.

Par acte d'huissier signifié à la société Amazon France Logistique le 8 avril 2020 à 15 h 55, l'Union syndicale Solidaires a fait assigner cette dernière devant la formation collégiale du Tribunal judiciaire de Nanterre statuant en référé aux fins de voir ordonner à la SAS Amazon France Logistique :

- À titre principal, d'arrêter l'activité des entrepôts en ce qu'ils rassemblent plus de 100 salariés en un même lieu clos de manière simultanée ;
- À titre subsidiaire, d'arrêter la vente et la livraison de produits non essentiels, c'est-à-dire ni alimentaires, ni d'hygiène, ni médicaux, et donc de réduire le nombre de salariés présents de manière simultanée de telle sorte qu'il ne dépasse pas 100 salariés par entrepôt,
- Et, ce, sous astreinte de 1.181.000 euros par jour et par infraction, à compter des 24 heures du prononcé de l'ordonnance à intervenir,
- Ce tant que n'auront pas été mis en œuvre une évaluation des risques professionnels inhérents à la pandémie de Covid-19 site par site des mesures de protection suffisantes et adaptées à chaque site qui découleront de cette évaluation, des outils de suivi des cas d'infection avérées ou suspectées et des mesures pour protéger les salariés qui pourraient avoir été au contact des personnes concernées.

Elle sollicite, en tout état de cause, de voir ordonner à la SAS Amazon France Logistique :

- De procéder à une évaluation des risques professionnels liés à l'épidémie de Covid-19, qui devra être réalisée au regard des principes de l'article L.412 I-2 du Code du travail sur l'ensemble du territoire et des branches d'activité, dans les 24 h de l'ordonnance à intervenir, en relation avec les services de santé au travail, les CSE compétents et les organisations syndicales et devra porter, sans que la liste soit limitative, sur :
 - Les conditions d'exercice des métiers et emplois des activités de distribution de produits essentiels à la vie de la Nation,
 - Le recensement des cas de contamination avérés ou suspectés, et les mesures qui ont été prises en conséquence pour l'ensemble du personnel impacté (malade ou non),
 - Les risques psychosociaux liés à l'épidémie de Covid-19,
 - De mettre en œuvre, au regard des résultats de l'évaluation des risques professionnels liés à l'épidémie de Covid-19 telle qu'elle sera ordonnée, les gestes barrières et moyens de protection adaptés à chacune des activités de l'entreprise, geste barrières et moyens de protection, qui pourraient varier selon les métiers, voire les postes occupés,

- Ce sous astreinte de 100.000 euros par jour et par infraction à compter de 24 heures après le prononcé de la décision à intervenir,
- Ordonner la transmission de l'ordonnance au personnel, permanent et intérimaire, en place à la date du délibéré, dans les huit jours suivant son prononcé et ce sous astreinte de 10.000 euros par jour de retard et par infraction,
- Se réserver la liquidation des astreintes,
- Condamner la SAS Amazon France Logistique à verser à l'Union syndicale Solidaires la somme de 4.800 euros TTC au titre de l'article 700 du Code de procédure civile,
- Condamner la SAS Amazon France Logistique aux entiers dépens.

(...)

[L'Union syndicale Solidaires] soutient que, dans chaque entrepôt d'Amazon, les équipes sont composées au minimum de 500 personnes, ce qui constitue une violation de l'article 2 de l'arrêté du 14 mars 2020 et de l'article 7 du décret du 23 mars 2020 et un trouble manifestement illicite, au sens de l'article 835 du Code de procédure civile. Elle fait valoir que l'interdiction des rassemblements et activités de plus de 100 personnes ayant pour finalité de ralentir la propagation du virus Covid-19, sa violation cause un dommage imminent, au sens du même article, tant aux salariés concernés qu'à leurs proches, aux clients et à la population en général.

Elle expose que la société n'a pas suffisamment évalué les risques et n'a pas pris les mesures suffisantes face aux différentes situations à risque.

Elle sollicite les mesures tant au titre du non-respect des dispositions réglementaires précitées que des obligations de sécurité et de prévention de la santé des salariés.

L'association les Amis de la Terre intervient volontairement à l'instance en sollicitant des mesures identiques à celles sollicitées par l'Union syndicale Solidaires et la condamnation de la société Amazon France Logistique à lui payer la somme de 3.000 euros TTC au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Elle fait notamment valoir qu'elle a intérêt à agir, dès lors que la préservation des êtres humains, et donc des salariés, lesquels peuvent être exposés du fait des modes d'organisation du travail, fait partie intégrante de son objet associatif.

La société Amazon France Logistique sollicite que la demanderesse soit déboutée de toutes ses demandes et condamnée aux dépens, ainsi qu'à lui payer la somme de 4.800 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile. (...)

Elle soulève l'irrecevabilité de l'intervention de l'association les Amis de la Terre pour défaut d'intérêt à agir et, à titre subsidiaire, le rejet au fond de ses demandes. (...)

Elle fait valoir que le respect du contradictoire n'a pas été respecté et qu'elle n'a pu bénéficier de son droit à la défense.

Elle soutient que l'interdiction des rassemblements de plus de 100 personnes ne s'applique pas à la Société, ni à aucune activité économique ou industrielle, et qu'en toute hypothèse, le seuil de 100 salariés se trouvant simultanément au même endroit n'est jamais atteint au sein des locaux de la Société grâce aux mesures mises en place

Elle fait valoir que le document d'évaluation des risques de chaque site est remis à jour depuis le début de l'épidémie au moins une fois par semaine, voire plus, et que les mesures prises sont ensuite répertoriées dans un document annexe et sont communiquées aux CSE par emails.

Elle soutient qu'elle a mis en place de très nombreuses mesures visant à s'assurer que les salariés respectent et soient en mesure de respecter les gestes barrières, respectent et soient en mesure de respecter les distances sociales d'un mètre, puis de deux mètres, afin qu'ils puissent bénéficier de mesures complémentaires afin de leur assurer un environnement sécurisé.

Elle expose qu'elle a également mis en place des outils de suivi et des procédures permettant d'assurer la sécurité de ses salariés ayant eu un contact étroit avec des personnes contaminées par le Covid-19 ou suspectées de l'être.

Pour un plus ample exposé des moyens des parties, il convient de se référer à leurs conclusions écrites.

MOTIFS

1°) Sur la procédure

A/ Sur la recevabilité de l'intervention volontaire de l'association Les amis de la Terre

(...) L'intervention de l'association Les Amis de la Terre sera déclarée irrecevable pour défaut d'intérêt à agir.

B/ Sur le respect du principe du contradictoire

(...) Il convient d'en déduire qu'au-delà du principe du respect du contradictoire, le principe d'égalité des armes a également été respecté.

2°) Sur le fond :

A/ Sur la violation de l'interdiction des activités mettant en présence simultanée plus de 100 personnes en milieu clos ou ouvert

L'émergence d'un nouveau coronavirus, responsable de la maladie à coronavirus 2019 ou Covid-19, de caractère pathogène et particulièrement contagieux, a été qualifiée d'urgence de santé publique de portée internationale par l'Organisation mondiale de la santé le 30 janvier 2020, puis de pandémie le 11 mars 2020. La propagation du virus sur le territoire français a conduit le ministre des Solidarités et de la Santé, puis le Premier ministre à prendre, à compter du 4 mars 2020, des mesures de plus en plus strictes destinées à réduire les risques de contagion. Le législateur, par

l'article 4 de la loi du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19, a déclaré l'état d'urgence sanitaire pour une durée de deux mois à compter du 24 mars 2020.

L'article L.3131-15 du Code de la santé publique, issu de la loi du 23 mars 2020, dispose que, dans les circonscriptions territoriales où l'état d'urgence sanitaire est déclaré, le Premier ministre peut, par décret réglementaire pris sur le rapport du ministre chargé de la Santé, aux seules fins de garantir la santé publique :

« 1° Restreindre ou interdire la circulation des personnes et des véhicules dans les lieux et aux heures fixés par décret ;

« 2° Interdire aux personnes de sortir de leur domicile, sous réserve des déplacements strictement indispensables aux besoins familiaux ou de santé ;

(...)

5° Ordonner la fermeture provisoire d'une ou plusieurs catégories d'établissements recevant du public, ainsi que des lieux de réunion, à l'exception des établissements fournissant des biens ou des services de première nécessité ;

6° Limiter ou interdire les rassemblements sur la voie publique, ainsi que les réunions de toute nature ;

(...)

10° En tant que de besoin, prendre par décret toute autre mesure réglementaire limitant la liberté d'entreprendre, dans la seule finalité de mettre fin à la catastrophe sanitaire mentionnée à l'article L.313 1-12 du présent code ».

Dans ce contexte, le Premier ministre, par un décret du 23 mars 2020, plusieurs fois modifié depuis, sur le fondement de ce texte et après avoir prescrit l'observation, en tout lieu et en toute circonstance, de mesures d'hygiène et de distanciation sociale, a réitéré les mesures qu'il avait précédemment ordonnées, tout en leur apportant des précisions ou restrictions complémentaires, notamment en son article 7, en ce qui concerne les rassemblements, réunions ou activités, en interdisant tout rassemblement, réunion ou activité de plus de 100 personnes en milieu clos ou ouvert et en restreignant plus avant, en son article 8, les activités des établissements recevant du public, les établissements d'accueil des enfants, les établissements d'enseignement scolaire et supérieur, ainsi que la tenue des concours et examens.

Les effets de ces mesures ont été prolongés par décret du 27 mars 2020.

Ce décret ne prévoit aucune autre limitation à la liberté d'entreprendre, de sorte qu'aucune violation de ces dispositions ne peut être retenue en l'espèce.

Les demandes formées au titre de l'interdiction des rassemblements de plus de 100 personnes seront, par conséquent, rejetées.

B/ Sur la violation de l'obligation de sécurité et de prévention de la santé des salariés

Conformément aux dispositions de l'article L.4121-1 du Code du travail, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs. 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.

En application des articles L.4121-3 et R. 4121-1 à -4 du Code du travail, l'employeur est tenu d'évaluer dans son entreprise les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, de transcrire les résultats dans un document unique et de mettre en œuvre les mesures de prévention adéquates.

Ainsi que le précise la circulaire du DRT 2002-6 du 18 avril 2002, les représentants des salariés doivent être associés à l'évaluation de ces risques. Il convient de rappeler, en outre, que le comité social et économique a pour mission de promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et qu'il doit être consulté en cas de modification importante de l'organisation du travail.

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

Suite au passage au stade 3 de l'épidémie, il n'est pas discuté que les mesures nécessaires au sens de ces dispositions sus-rappelées sont celles préconisées, puis rendues obligatoires par le Gouvernement, à savoir, notamment, s'assurer que les règles de distanciation et les gestes barrières soient effectivement respectés au sein de l'entreprise et que les réunions soient effectivement limitées au strict nécessaire, comme doivent l'être les regroupements de salariés dans des espaces réduits et que l'organisation du travail doit être au maximum adaptée.

Pour soutenir qu'il existe un trouble manifestement illicite et un dommage imminent au sens prévu à l'article 835 du Code de procédure civile, le syndicat fait valoir, en premier lieu, que la Société n'aurait pas procédé à une évaluation de manière systématique des risques liés à la pandémie pour chaque situation de travail et n'y aurait pas associé les représentants du personnel.

En réponse, la Société soutient qu'elle a mis en œuvre l'intégralité des mesures ainsi édictées tout en assurant la sécurité de ses salariés, de ses partenaires de livraison et de ses clients, et que les mesures qu'elle a prises vont bien au-delà de ces règles et qu'elle a modifié l'organisation du travail en fractionnant les horaires de travail et de pause, en modifiant les horaires des équipes notamment.

Elle soutient qu'elle procède à pas moins de trois évaluations complètes par jour via :

- un contrôle de l'équipe « Safety » (sécurité),

- une visite quotidienne des sites avec les représentants du personnel qui le souhaitent,
- une réunion téléphonique avec l'ensemble des fonctions supports de tous les sites permettant une évaluation complète des risques et des mesures mises en place.

Alors que la société expose avoir modifié l'organisation du travail, après avoir procédé à une évaluation des risques, elle ne justifie pas y avoir associé les représentants des salariés et en premier lieu les CSE des différents sites.

À ce titre, elle se contente d'indiquer que le document d'évaluation des risques de chaque site est remis à jour depuis le début de l'épidémie au moins une fois par semaine, voire plus ; qu'elle a identifié 35 risques correspondant à l'ensemble des zones ou des activités qui pourraient présenter des risques en l'absence d'aménagement ; que l'ensemble des documents d'évaluation des risques sont mis à la disposition des membres du CSE, qui est informé de l'intégralité des mesures mises en œuvre au sein de la Société ; que, depuis le 20 mars 2020, elle procède à des visites de sites avec au minimum deux salariés volontaires, qui sont prioritairement choisis parmi les membres des CSE, des CSSCT ou des organisations syndicales lorsque ces derniers acceptent cette démarche, et qu'elle a convié les organisations syndicales à une réunion de négociation portant sur les mesures mises en œuvre dans le cadre de la gestion de la crise le 19 mars 2020 ; que, lors de cette réunion, et malgré le refus catégorique des organisations syndicales de négocier toute mesure, elle leur a exposé les premières mesures mises en œuvre et celles en cours de mise en place et qu'à l'issue de cette réunion, elle a émis un « Plan d'action relatif aux conditions de protection durant l'épidémie de coronavirus », qu'elle a mis en place des audits quotidiens sur le respect des règles en vigueur par le biais de son équipe sécurité.

Elle ne verse aux débats aucun procès-verbal de réunions des CSE, ni du CSE central depuis le début de l'épidémie, indiquant à l'audience qu'ils n'ont pas encore été formalisés, pas plus que les comptes rendus des visites et des audits sus-évoqués.

Seuls sont produits, sans être précisément listés, des échanges de courriels avec les membres des CSE, ainsi qu'un certain nombre d'ordres du jour de réunions de ces instances, qui font ressortir, ce que la direction ne conteste d'ailleurs pas, que les membres des comités et les comités eux-mêmes ont uniquement été informés *a posteriori* des mesures préventives prises et des procédures mises en place, ainsi que des modifications de l'organisation du travail.

Ne sont fournis ni le nombre des réunions de ces instances qui se sont effectivement tenues, ni la teneur des échanges qui ont eu lieu lors de ces réunions, ni même les documents présentés à l'appui de cette information, de sorte que la Société ne rapporte pas la preuve de l'information donnée et de son contenu.

Il y a, dès lors, lieu de considérer que les instances représentatives du personnel n'ont pas été associées à l'évaluation des risques que la direction aurait menée.

Outre l'absence d'association des représentants du personnel à l'évaluation des risques, le syndicat soutient que la Société n'a pas évalué de manière systématique et précise les risques liés à l'épidémie pour chaque situation de travail.

L'Union syndicale Solidaires soutient, en premier lieu, que la Société n'a pas mis en place d'outil permettant un suivi des cas de salariés suspectés ou porteurs du virus, ni de process définissant les actions à mener lorsque de tels cas surviennent. Elle indique également qu'aucune méthode n'a été présentée au personnel afin de déterminer quels sont les salariés qui ont été au contact des personnes infectées.

Elle précise que le nombre de personnes dispensées d'activité suite à une personne diagnostiquée est différent à Saran et à Brétigny.

La société soutient que, depuis le 13 mars, un échange quotidien d'informations a lieu entre les équipes support (ressources humaines, directeur d'établissement), les équipes sécurité et les équipes préventions sur les éventuels cas de salariés confirmés ou suspectés d'avoir contracté le Covid-19 et la mise en œuvre des procédures adaptées.

Elle précise la procédure prévue lorsqu'une personne est détectée positive au Covid-19 alors qu'elle était déjà présente sur site au moment de l'apparition des symptômes et que cette procédure prévoit, notamment, d'identifier les personnes qui ont eu des contacts étroits avec le salarié infectée en interrogeant directement le salarié concerné, en analysant les informations relatives à ses horaires et ses activités et en visionnant les enregistrements de vidéosurveillance correspondant aux heures de travail du salarié, aux zones de travail et aux espaces collectifs.

S'il résulte des premiers contrôles de l'inspection du travail que la procédure mise en œuvre en cas de contamination de salariés n'était pas suffisamment précise et explicite et qu'il convenait de renforcer l'information des encadrants de proximité afin qu'ils puissent prendre toutes les mesures nécessaires pour déterminer rapidement les salariés ayant eu des contacts étroits avec les salariés contaminés et appliquer les mesures de quatorzaine nécessaires, les courriers de la Société en réponse aux observations de l'inspection du travail, ainsi que les derniers courriers de l'inspection du travail établissent que des outils de suivi des cas d'infection avérés ou suspectés et des mesures pour protéger les salariés qui pourraient avoir été en contact avec eux ont effectivement été mis en place par la Société.

Les demandes fondées sur le défaut de recensement et d'outils de suivi des cas de contamination seront par conséquent rejetées.

S'agissant du risque de contamination à l'entrée de tous les sites, il est constant que tous les salariés

empruntent un portique tournant. Ce point a été confirmé à l'audience par la direction. La Société justifie le maintien de l'utilisation de ce portique pour des motifs de sécurité liés au risque incendie. Cependant, l'inspecteur du travail, connaissance prise de cette argumentation, dans sa lettre du 10 avril 2020, faisant suite à la contre-visite effectuée le 8 avril sur le site de Brétigny sur Orge, a réitéré sa recommandation soit de procéder à l'enlèvement du portique, celui-ci constituant une source de contamination importante, soit de maintenir la porte adjacente ouverte. Il ajoute avoir observé que les salariés sont amenés à le pousser avec leurs vêtements pour les plus vigilants et, dans le pire des cas, avec leurs mains et qu'il paraît techniquement impossible de procéder au nettoyage systématique de ces portiques tournants après chaque passage sans générer de nouveaux risques : augmentation de la file d'attente à certaines heures et non-respect des mesures de distanciation sociale.

Si l'inspecteur du travail a levé la mise en demeure adressée s'agissant du site de Sevrey, cette dernière décision ne fait pas disparaître le risque de contamination à l'entrée, dès lors que chaque salarié de tous les établissements doit utiliser ce portique tournant pour pénétrer dans l'établissement, le respect des distances entre chacun et l'utilisation possible de gel hydroalcoolique désormais fourni individuellement à l'entrée à chaque salarié n'étant pas des mesures suffisantes. Il convient, en effet, de relever que le nombre de salariés qui prennent leur poste en même temps demeure élevé (entre 150 et 450 sur les mêmes horaires) selon les déclarations faites à l'audience par la direction de la Société, même si les horaires ont été divisés entre 3, 4, voire 5 horaires différents. Cette dernière a confirmé à l'audience qu'une solution alternative pour l'entrée des salariés était à l'étude.

Ce risque n'a donc pas été suffisamment évalué.

À propos de l'utilisation des vestiaires, des moyens de désinfection ont été mis à disposition en quantité suffisante pour permettre aux salariés de nettoyer la porte et le système de fermeture de l'armoire vestiaire, selon les dernières constatations de l'inspection du travail indiquées dans sa lettre du 10 avril 2020 après sa contre-visite dans l'établissement de Lauwin Planque. La société a finalement décidé, à titre de mesure de prévention, de restreindre l'accès à l'usage des vestiaires aux seuls salariés qui viennent au travail en transport en commun ou en motocyclette. L'évolution des mesures ainsi prises pose des difficultés au regard de l'obligation légale de l'employeur de mettre à disposition des salariés des équipements collectifs équipés d'armoires vestiaires, conformément aux dispositions des articles R.4228-1 et suivants du Code du travail, afin de répondre, notamment, au respect des règles d'hygiène. Il a été constaté, en effet, par le syndicat que des salariés déposaient leurs manteaux les uns à côté des autres sur des rambardes à proximité de leur poste de travail, ce qui génère de nouveaux risques de contamination. Par ailleurs, la solution

d'autoriser les salariés à apporter leur manteau sur leur poste de travail et à le déposer sur place ne fait pas l'objet d'une formalisation dans un document. En outre, l'accès au vestiaire du service maintenance ne fait pas l'objet de cette formalisation comme l'a relevé l'inspecteur du travail sur le site de Lauwin Planque le 8 avril, alors qu'il s'agit d'un local spécifique, exigé au regard des règles de distanciation sociale, rendant nécessaires également des mesures pour assurer le respect effectif de ces règles. À cet égard la seule présence d'ambassadeurs hygiène et sécurité à l'entrée des vestiaires n'apparaît pas suffisante à assurer le respect de ces règles, dès lors qu'aucune directive n'est donnée à ces salariés quant au nombre maximum de salariés pouvant occuper simultanément les lieux.

Il découle de ces constatations les plus récentes que le risque de contamination, s'agissant de l'utilisation des vestiaires y compris, à l'issue des réorganisations opérées, n'a pas fait l'objet d'une évaluation suffisante.

À propos des plans de prévention avec les entreprises extérieures, la Société en a justifié pour certains d'entre eux, y compris à l'issue des contrôles et des mises en demeure de l'inspection du travail. Ainsi, l'inspection du travail avait demandé, le 1^{er} avril, leur transmission après actualisation pour l'établissement de Brétigny-sur-Orge (nettoyage, restauration, maintenance et transporteurs, etc.). À l'égard des transporteurs, cependant, il n'est toujours pas justifié des protocoles de sécurité prévus par les dispositions des articles R. 4515-4 et suivants du Code du travail. Les opérations de chargement ou de déchargement doivent, en effet, faire l'objet d'un document écrit comprenant les informations utiles à l'évaluation des risques de toute nature générés par l'opération, ainsi que les mesures de prévention et de sécurité à observer à chacune de ces phases de réalisation intégrant les risques liés à l'épidémie du Covid-19.

Des préconisations ont été émises également à ce sujet par l'inspection du travail après la contre-visite dans l'établissement de Lauwin Planque à propos des mesures de désinfection des mains des chauffeurs.

L'inspection du travail, intervenue sur l'établissement de Montélimar, dans sa mise en demeure du 7 avril 2020, a maintenu sa demande d'actualisation des plans de prévention avec les entreprises extérieures (nettoyage, sécurité et les deux entreprises de travail temporaire). Si la Société communique la lettre adressée le 7 avril en réponse à la lettre d'observation à la mise en demeure, elle ne justifie pas d'une réponse, ni d'un recours à l'égard de cette mise en demeure. Dans cette lettre en réponse, la Société indique avoir adressé, par courriel du 6 avril, les mises à jour de ces plans de prévention pour les entreprises de nettoyage, de sécurité et les protocoles de chargement et de déchargement actualisés. Il n'est pas justifié de cet envoi, tandis que l'inspection du travail a maintenu sa demande d'actualisation dans la mise en demeure.

Par conséquent, il n'est pas justifié de l'intégralité des plans de prévention avec toutes les entreprises extérieures.

S'il n'est pas contesté que la fréquence des nettoyages a été augmentée, il n'est cependant pas justifié avec suffisamment de précision des protocoles mis en place. Cela est le cas, par exemple, du nettoyage des chariots automoteurs sur les quais de livraison (cf. la lettre de mise en demeure de l'inspection du travail du 7 avril pour l'établissement de Montélimar). Dans la lettre en réponse de la direction de cet établissement à la lettre d'observation préalable à la mise en demeure, il est fait état des protocoles de nettoyage actualisés, mais l'annexe citée n'est pas communiquée.

Il en ressort que, si des mesures ont été prises et que l'organisation du travail a été constamment modifiée pour répondre à l'évolution de la situation, la Société ne justifie pas que les nouveaux process ont été formalisés. En outre, il n'est pas justifié que ces changements, opérés sans concertation préalable avec les représentants du personnel, auraient été portés de manière appropriée à la connaissance des salariés.

Ce risque n'a donc pas été suffisamment évalué.

S'agissant des risques liés à la manipulation des colis, qui passent de main en main, la Société répond que le syndicat ne justifie pas que le contact des objets pourrait générer un risque pour les personnes et, en tout état de cause, qu'il n'existe pas de recommandations gouvernementales quant aux mesures de désinfection des objets, les mesures barrières permettant une protection efficace contre le risque de contamination.

La Société reconnaît, cependant, le risque de contamination par le contact d'objets en carton, puisqu'elle fait état, dans l'une des diapositives de l'outil de formation communiqué (pièce 8 A), de la durée de présence du virus sur différents types de supports, dont le carton, pendant 24 heures, citant une étude d'une université américaine.

Elle justifie dans les DUERP avoir identifié le risque de propagation microbien ou viral par des marchandises provenant d'autres pays. Cette identification résulte du seul DUERP entièrement lisible produit aux débats.

Le DUERP mentionne au titre des mesures à prendre : « *néant, aucun risque puisque les cartons mettent plusieurs semaines avant d'arriver* ».

Il en résulte que le risque de contamination tenant aux manipulations successives des objets depuis la réception dans l'établissement à la livraison par les chauffeurs ne fait pas l'objet d'une évaluation dans les DUERP. Le seul fait d'affirmer que les gestes barrières permettent une protection efficace ne répond pas à l'obligation d'évaluer préalablement les risques avant de définir les mesures de sécurité et de prévention, nécessaires.

À propos de l'effectivité des mesures de distanciation sociale, on peut observer qu'au cours de leurs contre-

visites, les inspecteurs du travail ont encore constaté des non-respects ponctuels entraînant des situations de travail rapprochées, par exemple entre conducteurs de transpalettes et opérateurs sur postes fixes, entre salariés de l'entreprise et prestataires de nettoyage, dont le nombre a augmenté (cf. la lettre de l'inspection du travail du 10 avril pour le site de Lauwin Planque).

Enfin, les constats d'huissier versés aux débats par la Société ne sont pas probants s'agissant du respect par les salariés des mesures de distanciation. Ainsi, l'huissier dont la mission était de procéder à toute constatation utile indique, dans son constat établi le 8 avril 2020 (pièce 2 A), à propos de la photographie n° 57, qu'il constate que les casiers ont été condamnés et que la traversée de la salle des casiers a été organisée au moyen de caissettes afin d'individualiser les flux, cette traversée étant à sens unique. Or, on peut observer sur cette photographie la présence en arrière-plan de quatre personnes proches les unes des autres, sans que le constat n'apporte d'indication sur le respect ou non par ces dernières des règles de distanciation sociale. De façon générale, il convient de relever que la plupart des photographies annexées à ces constats comportent un nombre très faible, voire inexistant, de personnels dans les locaux de l'entreprise, qui n'apparaissent pratiquement jamais au premier plan, les constatations portant, en réalité, sur la seule mise en place des mesures et, notamment, de la signalétique et la gestion des flux et non sur leur respect par les salariés.

À propos des outils de contrôle, la Société indique avoir affecté 350 salariés, ambassadeurs hygiène et sécurité, à une nouvelle mission consistant à garantir le respect par les salariés des mesures barrières et des consignes de sécurité et de prévention du risque de contamination. Elle indique, en outre, que l'équipe sécurité procède à des audits quotidiens, sans en justifier. S'agissant de la visite chaque jour avec état des lieux, qui a été également mise en place avec les représentants du personnel, elle ne communique pas non plus les comptes rendus de ces visites. Selon le syndicat il s'agit de documents établis unilatéralement par la Société. L'absence de communication de ces documents ne met pas la juridiction en mesure de vérifier le caractère adapté des mesures mises en œuvre. Or, il appartient à la Société de justifier de l'effectivité, y compris dans le temps, des mesures prises, comme rappelé par les inspecteurs du travail dans leur lettre d'observation du 10 avril 2020.

L'article L.4121-1 du Code du travail énonce, parmi les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la protection de la santé des travailleurs, l'existence d'actions d'information et de formation.

Si la Société justifie de la mise en place de certaines mesures d'information et de communication, l'inspection du travail l'a néanmoins mise en demeure de justifier d'une formation renforcée à l'attention des personnels (cf. la lettre de l'inspection du travail

du 3 avril à propos du site de Saran). Le dispositif de formation présenté par la Société en réponse à cette mise en demeure, et déployé à compter du 25 mars 2020, est cependant insuffisant, en ce qu'il apparaît peu adapté à la mise en application à chaque poste de travail. Ainsi, aucune formation particulière n'est dispensée sur l'emploi des gants, alors même qu'il est indiqué aux salariés que ces gants peuvent servir de support au virus.

Dans ses conclusions, la Société a fait état de ce qu'elle déploie actuellement une nouvelle campagne de formation et de sensibilisation complémentaire rappelant les mesures de prévention mises en place dans les sites à l'ensemble des salariés, travailleurs temporaires et prestataires de services, ce dont elle ne justifie pas.

Il en résulte que les mesures de formation des personnels ne sont pas ni suffisantes, ni adaptées au regard des risques élevés de contamination liés à la nature de l'activité de l'entreprise.

Le syndicat expose que les risques psychosociaux ne sont pas évalués dans les DUERP, notamment en lien avec le risque épidémique, d'une part, et, d'autre part, en raison des réorganisations induites par les mesures mises en place pour prévenir ce risque.

La Société se contente d'affirmer qu'elle a rempli son obligation, sans produire aucun élément à l'appui de cette affirmation, ainsi que le souligne l'inspecteur du travail au sujet de l'établissement de Lauwin Planque.

Il est, en effet, particulièrement nécessaire que cette évaluation rende compte des effets sur la santé mentale induits, notamment, par les changements organisationnels incessants (modification des plages de travail et de pause, télétravail, ...), les nouvelles contraintes de travail, la surveillance soutenue mise en place quant au respect des règles de distanciation et les inquiétudes légitimes des salariés par rapport au risque de contamination à tous les niveaux de l'entreprise.

Il ressort de l'ensemble des pièces communiquées et des débats d'audience que, si la Société a effectué une évaluation des risques induits par l'épidémie du virus Covid-19, cette dernière est insuffisante et la qualité de celle-ci ne garantit pas une mise en œuvre permettant une maîtrise appropriée des risques spécifiques à cette situation exceptionnelle.

Par conséquent, la société Amazon France Logistique a, de façon évidente, méconnu son obligation de sécurité et de prévention de la santé des salariés, ce qui constitue un trouble manifestement illicite. Le non-respect de cette obligation rend également nécessaire de prévenir un dommage imminent, constitué par la contamination d'un plus grand nombre de salariés et, par suite, la propagation du virus à de nouvelles personnes.

C/ Sur les mesures propres à faire cesser le trouble manifestement illicite et à prévenir le dommage imminent

Dans l'actuelle période d'état d'urgence sanitaire et eu égard au caractère hautement contagieux du virus, alors que l'épidémie continue de se propager, que les services de santé demeurent surchargés et que chaque personne est un vecteur potentiel de transmission du virus, il appartient à la Société de prendre, en vue de sauvegarder la santé de ses salariés, des mesures complémentaires de nature à prévenir ou à limiter les conséquences de cette exposition aux risques.

Il résulte de l'ensemble de ces éléments qu'il y a lieu, afin de faire cesser ce trouble manifestement illicite et pour prévenir ce dommage imminent, d'ordonner, conformément aux dispositions de l'article 835 du Code de procédure civile, à la Société de restreindre les activités de ses entrepôts à la réception des marchandises, la préparation et l'expédition des commandes de produits alimentaires, de produits d'hygiène et de produits médicaux tant que la Société n'aura pas mis en œuvre, en y associant les représentants du personnel, une évaluation des risques professionnels inhérents à l'épidémie de Covid-19 sur l'ensemble de ses centres de distribution, ainsi que les mesures prévues à l'article L.4121-1 du Code du travail en découlant.

Afin d'assurer l'effectivité des mesures ordonnées, il convient d'assortir cette décision d'une astreinte dont le montant doit être proportionné aux moyens financiers de la Société. Cette dernière ne contestant pas l'affirmation du syndicat selon laquelle son chiffre d'affaires réalisé en 2018 s'élevait à 431.263.800 d'euros, et était en progression depuis, y compris pendant la période de confinement, il apparaît nécessaire, afin d'assurer le respect de la présente décision, de fixer le montant de cette astreinte à la somme de 1.000.000 d'euros par jour et par infraction constatée.

D/ Sur les autres mesures sollicitées

La reprise de l'activité normale de l'entreprise étant subordonnée à l'évaluation des risques professionnels inhérents à l'épidémie de Covid-19 sur l'ensemble de ses centres de distribution, ainsi qu'à la mise en œuvre des mesures prévues à l'article L.4121-1 du Code du travail en découlant, il n'y a pas lieu de statuer sur les autres demandes présentées en tout état de cause par le demandeur, ni d'ordonner une astreinte spécifique pour s'assurer du respect de ces obligations, les mesures provisoires ordonnées étant suffisamment efficaces pour inciter l'entreprise à respecter ses obligations.

La présente décision est rendue publiquement. Il appartient, par conséquent, aux parties d'en assurer la diffusion selon les modalités qu'elles estiment nécessaire, sans qu'il n'y ait lieu d'en ordonner la transmission aux personnels.

Tenue aux dépens, la société Amazon France Logistique versera à l'Union syndicale Solidaires la somme de 4.800 euros TTC au titre des dispositions

de l'article 700 du Code de procédure civile. Si l'intervention de l'association Les Amis de la Terre est jugée irrecevable, il n'est pas inéquitable de la dispenser de toute condamnation sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

Conformément aux dispositions de l'article 514 du Code de procédure civile, la présente décision est de droit exécutoire à titre provisoire.

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, après débats en chambre du conseil conformément à l'article 6 de l'ordonnance 2020-304 du 25 mars 2020, par ordonnance contradictoire et en premier ressort,

Déclarons irrecevable l'intervention de l'association Les Amis de la Terre,

Ordonnons à la SAS Amazon France Logistique de procéder, en y associant les représentants du personnel, à l'évaluation des risques professionnels inhérents à l'épidémie de Covid-19 sur l'ensemble de ses entrepôts, ainsi qu'à la mise en œuvre des mesures prévues à l'article L.4121-1 du Code du travail en découlant,

Ordonnons, dans l'attente de la mise en œuvre des mesures ordonnées ci-dessus, à la SAS Amazon France Logistique dans les 24 heures de la notification de cette décision de restreindre l'activité de ses entrepôts aux seules activités de réception des marchandises, de préparation et d'expédition des commandes de produits alimentaires, de produits d'hygiène et de produits médicaux, sous astreinte, de 1.000.000 euros par jour de retard et par infraction constatée, passé ce délai et pendant une durée maximum d'un mois, à l'issue de laquelle il pourra être à nouveau statué,

Nous réservons la liquidation de cette astreinte,

Condamnons la SAS Société Amazon France Logistique à verser à l'Union syndicale Solidaires la somme de 4.800 euros TTC au titre des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile,

Rejetons les demandes de la SAS Société Amazon France Logistique sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile,

Condamnons la SAS Société Amazon France Logistique aux dépens,

Rappelons que la décision est de droit exécutoire à titre provisoire,

Rejetons les autres demandes des parties.

(Mme Loue-Williamme, prés. – M^e Krivine, M^e Fourcade, av.)

(...)

MOTIFS DE LA DÉCISION

À titre liminaire, la cour qui en application des dispositions de l'article 954 ne statue que sur les prétentions énoncées au dispositif, précise qu'elle ne statuera pas sur les demandes de constat qui ne sont pas des prétentions au sens de l'article 4 du code de procédure civile et qui sont dépourvues de portée juridique.

Elle reçoit les interventions volontaires de la fédération nationale des syndicats de transports CGT, de la fédération nationale des transports et de la logistique Force Ouvrière, de la confédération française démocratique du travail CFDT et du comité social et économique central de la SAS Amazon France Logistique.

Sur la recevabilité de l'intervention volontaire du comité social et économique de l'établissement de Montélimar :

La société Amazon soutient que l'intervention volontaire du comité social et économique de l'établissement de Montélimar n'est pas recevable en raison du défaut d'intérêt et de qualité à agir de ce dernier au soutien des prétentions de l'Union syndicale Solidaires. Elle expose que le CSE est une personne morale de droit privé qui ne peut agir en justice que sous la réserve impérative qu'il le fasse pour la défense de ses droits ou intérêts personnels, et non pour agir pour la défense des intérêts d'une profession ou des salariés dans leur ensemble. La société Amazon France Logistique ajoute que s'agissant d'un CSE d'un établissement et non d'un CSE central ou d'entreprise, ses intérêts sont limités aux questions concernant le seul établissement de Montélimar.

Le CSE de l'établissement de Montélimar répond que conformément à l'article L.2315-23 du code du travail, il peut agir en justice par l'intermédiaire d'un mandataire chargé de défendre ses intérêts, sa désignation devant être explicite, ce qui est le cas en l'espèce. Il ajoute qu'il a non seulement qualité à agir mais aussi intérêt à le faire puisque selon les articles L.2312-9 et L.2312-13 du code du travail, il procède notamment à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs ainsi qu'à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.

Le CSE de Montélimar, qui a la capacité d'ester en justice, a désigné lors de sa réunion du 16 mars 2020 M. Julien Vincent, son secrétaire, pour le représenter et exercer toute action en justice nécessaire au respect de ses prérogatives, à la préservation de la santé et de la sécurité des salariés qu'il représente ; il a ainsi qualité à agir.

L'article 31 du code de procédure civile énonce que l'action en justice est ouverte à tous ceux qui ont un intérêt légitime au succès ou au rejet d'une prétention, sous réserve des cas dans lesquels la loi attribue le

droit d'agir aux seules personnes qu'elle qualifie pour élever ou combattre une prétention ou pour défendre un intérêt déterminé.

Selon les dispositions combinées de l'article L.2312-8 du code du travail, modifié par l'article 1 de l'ordonnance n°2017-1386 du 27 septembre 2017 et de l'article L.2316-20, le CSE d'établissement a notamment pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à l'organisation du travail.

Il est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs et sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

L'article L.2312-9 du code du travail ajoute que le comité social et économique procède, également à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs.

Ainsi au regard de son objet, et compte tenu du présent contentieux, qui porte sur les obligations de la société Amazon, chargée de la gestion de ses différents entrepôts, dont celui de Montélimar, le CSE qui n'intervient pas au nom des salariés mais pour la défense de ses propres prérogatives inhérentes à la préservation de la sécurité et de la santé physique et mentale des salariés dans le contexte actuel de l'épidémie du Covid 19, a un intérêt à agir.

Par conséquent son intervention volontaire sera déclarée recevable en appel, conformément aux dispositions de l'article 554 du code de procédure civile.

Sur le fond

L'Union syndicale Solidaires a fondé son action introduite devant le juge des référés du tribunal judiciaire de Nanterre sur les dispositions de l'article 835 du code civil qui énonce en son premier alinéa : *«Le président du tribunal judiciaire ou le juge du contentieux de la protection dans les limites de sa compétence peuvent toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire en référé les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite.»*

En application de l'effet dévolutif de l'appel, la cour est tenue de statuer sur l'ensemble des points tranchés par les premiers juges, en recherchant si la demande était justifiée au jour où ils ont statué, au vu des pièces alors produites à l'audience du 10 avril 2020, par l'existence d'un trouble manifestement illicite ou d'un dommage imminent.

Puis, le cas échéant, il lui appartiendra d'apprécier si l'objet de la demande persiste, en prenant en considération les circonstances survenues depuis la décision de première instance.

Sur la violation de l'interdiction des activités mettant en présence simultanée plus de 100 personnes en milieu clos ou ouvert :

L'Union syndicale Solidaires, relevant appel incident de ce chef, conclut, de même que les intervenants volontaires, à l'infirmité de l'ordonnance en exposant, comme en première instance, que dans les entrepôts de la société Amazon les équipes sont composées au minimum de 500 personnes, en méconnaissance de l'interdiction édictée par les articles 2 de l'arrêté du 14 mars 2020 et 7 du décret 2020-293 du 23 mars 2020 dès lors qu'aucune mesure réglementaire n'a été prise par le représentant de l'État dans les départements concernés pour autoriser le maintien, par dérogation, de ces activités et qu'aucun texte ne prévoit une telle dérogation permettant à la société Amazon de poursuivre son activité. Ils soutiennent que la violation de ces dispositions, outre qu'elle constitue un trouble manifestement illicite au sens de l'article 835 du code de procédure civile, cause également un dommage imminent tant aux salariés concernés qu'à leurs proches et à la population en général du fait des risques de propagation accrue du virus Covid 19. Ils relèvent que les dispositions issues de la loi du 23 mars 2020 et du décret du même jour qui émanent du ministère des solidarités et de la santé visent les réunions de toute nature comme le précise expressément la loi, ce terme devant être apprécié au sens large au regard de l'objectif de la mesure visant à limiter la propagation du virus, peu important que lors de ses contrôles, la Direccte n'ait pas invoqué cette difficulté, rappelant encore qu'à la lumière de la directive-cadre européenne du 12 juin 1989 l'amélioration de la sécurité, de l'hygiène et de la santé des travailleurs représente un objectif qui ne saurait être subordonné à des considérations économiques. Ils contestent que, comme l'affirme péremptoirement l'appelante, le seuil de 100 salariés se trouvant au même endroit ne serait jamais atteint dans ses locaux.

La société Amazon soutient que l'interdiction invoquée par les appelants n'a pour but que de restreindre la liberté de chaque citoyen de se rassembler et non les activités économiques. Elle expose que l'interdiction des rassemblements de plus de 100 personnes prévue par le décret du 23 mars 2020 est fondée sur le 6° de l'article L.3131-15 du code de la santé publique qui ne vise que les rassemblements sur la voie publique ainsi que les réunions de toute nature, ce qui renvoie à la liberté de réunion, ne s'applique pas au travail des salariés au sein des entreprises auxquelles le gouvernement a d'ailleurs demandé, en l'absence de recours au télétravail, de mettre en œuvre des mesures de sécurité pour éviter les risques de contagion des salariés. Elle ajoute qu'en toute hypothèse le seuil de 100 salariés se trouvant simultanément au même endroit n'est jamais atteint au sein de ses locaux grâce aux mesures qu'elle a mises en place.

Pour lutter contre la propagation du virus Covid 19, à la suite des mesures prises par le gouvernement, l'état d'urgence sanitaire a été déclaré sur l'ensemble du territoire national, pour une durée de deux mois à compter du 24 mars 2020, par l'article 4 de la loi d'urgence 2020-290 du 23 mars 2020.

En application de l'article L.3131-15 du code de la santé publique, dans sa rédaction issue de cette loi d'urgence, le Premier ministre, par décret réglementaire pris sur le rapport du ministre chargé de la santé, aux seules fins de garantir la santé publique, peut, dans les circonscriptions territoriales où l'état d'urgence sanitaire est déclaré, notamment :

« (...) 5° ordonner la fermeture provisoire d'une ou plusieurs catégories d'établissements recevant du public ainsi que des lieux de réunion, à l'exception des établissements fournissant des biens ou des services de première nécessité ;

6° limiter ou interdire les rassemblements sur la voie publique ainsi que les réunions de toute nature ; (...)

10° en tant que de besoin, prendre par décret toute autre mesure réglementaire limitant la liberté d'entreprendre, dans la seule finalité de mettre fin à la catastrophe sanitaire mentionnée à l'article L.3131-12 du présent code ».

Cet article précise que les mesures qu'il prescrit « sont strictement proportionnées aux risques sanitaires encourus et appropriées aux circonstances de temps et de lieu ». Il s'agit d'une loi d'exception d'interprétation stricte en ce qu'elle porte atteinte aux libertés individuelles.

Le décret du 23 mars 2020, pris sur le fondement de ce texte et modifié plusieurs fois depuis, après avoir rappelé en son article 2 qu'afin de ralentir la propagation du virus, les mesures d'hygiène et de distanciation sociale, définies au niveau national, doivent être observées en tout lieu et en toute circonstance, interdit, en son article 7 qui réitère les mesures prévues à l'article 2 de l'arrêté du 14 mars 2020, « tout rassemblement ou réunion ou activité mettant en présence de manière simultanée plus de 100 personnes en milieu clos ou ouvert », cette interdiction prévue initialement jusqu'au 15 avril étant prolongée jusqu'au 11 mai 2020.

Il a interdit, en son article 3, d'abord jusqu'au 31 mars puis jusqu'au 11 mai 2020, les déplacements de personnes hors de leur domicile en énonçant cependant certaines exceptions au titre desquelles « les trajets entre le domicile et le ou les lieux d'exercice de l'activité professionnelle ».

En outre, ce décret, comme précédemment l'article 1 de l'arrêté du 14 mars, énumère en son article 8 les établissements et entreprises qui ne sont plus habilités à accueillir du public.

Il se déduit de l'application combinée de ces dispositions que le législateur, en interdisant les rassemblements, réunions de toute nature ou activités mettant en présence de manière simultanée plus de 100 personnes et en soumettant le maintien, le cas échéant, de tels rassemblements à l'autorisation du pouvoir réglementaire, a restreint la liberté de réunion des citoyens mais n'a pas entendu interdire la poursuite de l'activité des entreprises autres que celles énumérées à l'article 8 précité et qui ne concernent pas l'activité de la société Amazon. Aucune autre limitation à la liberté d'entreprendre n'a été édictée en application notamment du 10° de l'article précité.

D'ailleurs si dans les recommandations qu'il a élaborées et diffusées, le ministère du travail a

demandé aux entreprises de privilégier le télétravail, il a également prévu l'absence de possibilité d'y recourir en leur demandant en ce cas de mettre en œuvre les mesures de sécurité nécessaires pour éviter les risques de contagion des salariés, mesures prises en application des dispositions de l'article L.4121-1 du code du travail.

Dans ces conditions, il convient de confirmer la décision du premier juge qui a justement rejeté les demandes formées au titre des rassemblements de plus de 100 personnes.

Sur l'appréciation par les premiers juges de la violation de l'obligation de sécurité et de prévention de la santé des salariés

Invoquant l'existence d'un trouble manifestement illicite et d'un dommage imminent, l'Union syndicale Solidaires et les intervenants volontaires soutiennent que la société Amazon France Logistique n'a pas procédé à une évaluation ordonnée et systématique des risques liés à la pandémie au regard de chaque poste de travail, qu'elle a pris des mesures au fil des jours sans préalablement associer les représentants du personnel, que ces mesures sont insuffisantes au regard de la situation particulière des salariés de cette entreprise dans le contexte actuel, contraints de travailler dans des conditions modifiées et anxiogènes, la hausse des demandes de livraison ayant entraîné l'embauche d'intérimaires et la présence sur site d'un nombre très important de personnes.

La société Amazon répond qu'il convient d'évaluer son action de prévention site par site, qu'elle a mis en place des mesures permettant une bonne évaluation des risques au moyen de trois actions quotidiennes (contrôle par l'équipe de sécurité («Safety»), visites auxquelles sont conviés les représentants du personnel, réunion téléphonique avec les fonctions supports de tous les sites), que le document d'évaluation des risques de chaque site a été remis à jour depuis le début de l'épidémie, aucune consultation du CSE n'étant prévue dans le code du travail pour l'élaboration de ce document, que les modalités d'association des représentants du personnel à l'évaluation des risques et à la mise en œuvre des mesures de sécurité ne sont pas prévues par la loi et qu'elle a utilisé plusieurs canaux de communication (réunions, courriels, visites de sites) pour informer les CSE et les organisations syndicales représentatives.

Les premiers juges ont à bon droit affirmé que conformément aux dispositions de l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, ces mesures comprenant des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés, qu'en application des articles L. 4121-3 et R. 4121-1 à R.4121-4 du code du travail, l'employeur est tenu d'évaluer, compte tenu de la nature des activités de l'entreprise, les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, de transcrire les résultats dans un document unique et de mettre en œuvre les mesures de prévention adéquates.

Sur l'évaluation des risques et la modification des documents uniques d'évaluation des risques

Si la réglementation n'impose pas de méthode particulière pour procéder à l'évaluation des risques professionnels, la méthode retenue doit permettre d'appréhender la réalité des conditions d'exposition des salariés aux dangers. Ainsi, la circulaire n°6 DTR du 18 avril 2002 énonce que l'évaluation des risques constitue un véritable travail d'analyse des modalités d'exposition des salariés à des dangers ou à des facteurs de risques et qu'elle trouve sa raison d'être dans les actions de prévention et d'élimination des risques qu'elle va susciter, que cette approche «doit être menée en liaison avec les instances représentatives du personnel, de façon à favoriser le dialogue social, en constituant un facteur permanent de progrès au sein de l'entreprise.»

La pertinence de l'évaluation des risques comme première étape de prévention repose en grande partie sur la prise en compte des situations concrètes de travail de sorte que, outre qu'il y a lieu de respecter le droit d'expression des salariés sur leurs conditions de travail, leur participation en ce qu'ils disposent des connaissances et de l'expérience de leur propre situation de travail et des risques qu'elle engendre, est indispensable. Ainsi, l'INRS préconise que l'évaluation des risques s'opère par unités de travail en y associant les salariés.

Par ailleurs, ainsi que le relève la circulaire, l'évaluation des risques gagnera en qualité si l'employeur entame une approche pluridisciplinaire en convoquant des compétences médicales (notamment médecine du travail), techniques et organisationnelles.

La contagiosité spécifique du Covid-19 qui se transmet par les voies respiratoires, notamment par les postillons, et la complexité de la gestion des déplacements des salariés au sein d'un entrepôt qui accueille des activités de réception, de stockage puis d'expédition de marchandises, du fait notamment du nombre de salariés et de la multiplicité de leurs tâches, entraînent nécessairement, contrairement à ce que soutient l'appelante, une modification importante de l'organisation du travail, ce que les syndicats intimés mettent en exergue pour expliquer le désarroi des salariés confrontés non seulement à la crainte du virus mais aussi au bouleversement de leurs conditions de travail. Il en résulte qu'en application des articles L.2316-1 3° et L.2312-8 4° du code du travail, le comité économique et social central devait être seul consulté sur les mesures d'adaptation communes aux six établissements de la société Amazon France Logistique, s'agissant d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ainsi que les conditions de travail. L'intervention de ce comité central présentait d'autant plus d'intérêt dans un contexte épidémique national où une réflexion d'ensemble avait toute sa place, les établissements étant alors chargés de l'adapter à leurs spécificités.

Par conséquent, il appartenait à la société Amazon de consulter le CSE central dans le cadre de l'évaluation des risques-comprenant la modification du DUER-, puis la mise en œuvre des mesures appropriées, sans pour autant ignorer les CSE d'établissement lesquels, dans le cadre de cette démarche d'évaluation,

devaient être consultés et associés en leur qualité de représentants des salariés, étant rappelé que le comité social et économique a pour mission de promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise.

En l'espèce, il n'est pas contestable que dès le début de l'épidémie déclarée en France, la société Amazon a pris de nombreuses mesures ayant un impact direct sur la situation des salariés sur leur lieu de travail, s'agissant notamment de l'aménagement des pauses (espacements des chaises, modification des horaires), de la réorganisation des prises de poste pour limiter la densité des personnes dans un même espace, de la désactivation des portiques de sécurité à la sortie pour fluidifier les mouvements de personnes, de la signalétique, des nettoyages plus fréquents, de la mise à disposition de gel hydroalcoolique, de la communication sur les gestes barrières, de la prise de température proposée aux salariés, et en outre de la création -contestée par les représentants des salariés et les délégués syndicaux- d'une nouvelle fonction de vérification des consignes confiée à des ambassadeurs hygiène et sécurité, choisis parmi des salariés volontaires ou intérimaires.

Au vu des pièces produites en cause d'appel, il est établi que des réunions du CSE de chaque site se sont tenues à partir du début de mois de mars 2020, que ces réunions, parfois convoquées en raison d'une alerte pour danger grave et imminent déclarée par un salarié, comportaient à l'ordre du jour un point d'«information relative au Coronavirus», qu'à ces occasions, les représentants du personnel ont pu faire part à l'employeur de leurs observations, critiques et propositions relatives aux mesures prises par la direction. Par ailleurs, il est justifié de l'organisation de visites qui, annoncées comme journalières par l'employeur, étaient pour le moins, au vu des éléments du dossier, régulières, les représentants des salariés, invités à y participer, étant parfois présents. Enfin, la direction de chaque site a généralement pris soin d'aviser préalablement les membres du CSE des mesures qu'elle mettait en place, ce mode opératoire ne pouvant être qualifié de concertation mais démontrant toutefois une volonté d'information.

Par ailleurs, même si les méthodes d'élaboration ne sont pas exemptes de critiques, notamment sur l'association des salariés à ces plans et sur leur information, force est de constater que la société Amazon a oeuvré pour établir unilatéralement, en l'absence d'accords des syndicats, des plans d'action en date des 6, 19 et 30 mars, puis 8 avril 2020 édictant des mesures de prévention applicables sur l'ensemble des sites et pour réévaluer les plans de prévention et d'évaluation des risques liés à l'intervention des entreprises extérieures.

Enfin, la cour relève que certains délégués syndicaux ont dès le début du mois de mars sollicité la fermeture des sites, réclamant par la suite la mise en œuvre du dispositif de chômage partiel et que cette position était difficilement conciliable avec leur participation à l'élaboration de mesures de prévention et de sécurité pendant le risque pandémique.

Cependant, les procès-verbaux des réunions des CSE, les courriels émanant des salariés ainsi que certaines des lettres d'observations des inspecteurs du travail mettent

en lumière le climat particulièrement anxiogène de la situation inédite créée par la pandémie dans un contexte de travail rendu plus difficile d'une part en raison de l'injonction de «rester chez soi» faite par les pouvoirs publics à une partie de la population et d'autre part du fait de la modification substantielle des conditions de travail, liée tant aux mesures destinées à protéger les salariés qu'à l'augmentation des commandes passées auprès de la société Amazon, entraînant la nécessité de faire appel à des travailleurs intérimaires. C'est ainsi que certains salariés ont exprimé leur détresse face à la situation, que d'autres ont fait valoir leur droit de retrait ou dénoncé des situations de danger grave et imminent et que notamment à Montélimar, le médecin du travail a avisé la société Amazon à deux reprises, les 16 et 17 mars 2020, qu'il serait souhaitable qu'elle ferme l'entrepôt.

Dès lors, les premiers juges ont à bon escient relevé que l'employeur n'a pas évalué les risques psychosociaux, particulièrement élevés en raison du risque épidémique et des réorganisations induites par les mesures mises en place pour prévenir ce risque.

Or, dans ce contexte, la société Amazon qui aurait pu solliciter des conseils extérieurs pour l'accompagner dans sa démarche ne justifie pas de sa volonté de procéder à une évaluation des risques de qualité à la hauteur des enjeux d'une pandémie, selon une approche pluridisciplinaire et en concertation étroite avec les salariés, premiers acteurs de leur sécurité sanitaire.

Cette absence de volonté se traduit enfin par le comportement de la société Amazon en charge de l'actualisation, au niveau de chaque site, du document unique d'évaluation des risques (DUER), en raison de la pandémie et en application de l'article R.4121-2 du code du travail. En effet, à la date à laquelle les premiers juges ont statué, si certains documents avaient été remaniés a minima et sans aucune concertation avec les représentants des salariés, aucune démarche n'avait été initiée par l'employeur pour modifier les DUER au regard des risques psycho-sociaux, ainsi que l'a souligné l'inspecteur du travail étant intervenu dans l'établissement de Lauwin-Planque, et certains risques, notamment lors des manipulations successives des objets stockés et des colis confectionnés, n'avaient fait l'objet d'aucune évaluation. Au demeurant, les pièces produites aux débats au titre des DUER des sites ORY 4 et MRS 1 sont illisibles.

Sur les mesures prises aux fins de sécurité et de prévention de la santé des salariés

C'est par une exacte appréciation des faits que les premiers juges ont relevé que s'agissant du suivi des personnes porteuses du virus ou susceptibles de l'avoir contracté, les mesures prises dans un premier temps par la société Amazon n'étaient pas suffisantes, que cependant, à la suite d'interventions et préconisations de l'inspection du travail, des outils de suivi des cas d'infection avérés ou suspectés et des mesures pour protéger les salariés qui pourraient avoir été en contact avec eux ont été effectivement mis en place par la direction. Ces mesures apparaissaient satisfaisantes à la date où les premiers juges ont statué, l'inspection du travail ne relevant plus de manquements avérés sur cette gestion, la seule observations faite sur le

site de Brétigny-sur-Orge portant sur l'insuffisance de l'information des salariés sur le nombre de cas diagnostiqués positifs.

Au vu des lettres d'observations et mise en demeure adressées par les inspecteurs du travail étant intervenus sur tous les sites ainsi que des réponses apportées par l'employeur, éléments qui ne sont pas contredits sérieusement par les constats d'huissier communiqués par l'appelante, il est relevé, à l'instar des premiers juges, que la société Amazon n'a pas pris des mesures suffisantes pour préserver la santé des salariés à l'entrée des sites (portique tournant), dans les vestiaires, lors des interventions d'entreprises extérieures, lors de la manipulation des colis et au regard de la nécessaire distanciation sociale.

Bien qu'alertée par les syndicats représentatifs et les inspecteurs du travail, la direction de l'entreprise a pris des mesures au jour le jour, sans plan d'ensemble maîtrisé comme l'exigeaient le volume très important des effectifs présents sur chaque site, les mouvements de masse à l'occasion des rotations de personnel à la prise de chaque service (matin, après-midi, nuit et fins de semaine) et l'intervention d'entreprises extérieures, notamment les transporteurs routiers.

Il en est de même s'agissant de son obligation de formation des salariés de l'entreprise, du personnel intérimaire et des prestataires provenant d'entreprises extérieures qui interviennent sur le site, étant notamment observé qu'il n'est pas établi que les documents de formation produits aux débats aient été portés à la connaissance de chaque personne présente sur le site et expliqués. A titre d'exemple, la diffusion sur deux écrans de télévision installés dans la salle de pause et de réfectoire des «slides» préparés par la direction du site de Saran, selon constat d'huissier du 18 mars 2020, ne suffit pas à satisfaire à l'obligation d'information qui doit être individualisée selon les postes de travail.

Il résulte de l'ensemble de ces éléments qu'à la date à laquelle les premiers juges ont statué, l'absence d'une évaluation des risques adaptée au contexte d'une pandémie et en concertation avec les salariés, en particulier les membres de chaque CSE d'établissement, après consultation préalable du CSE central ainsi que l'insuffisance des mesures prises par la société Amazon en contravention avec les dispositions des articles L. 4121-1 et suivants du code du travail étaient constitutives d'un trouble manifestement illicite et exposaient les salariés, sur chaque site, à un dommage imminent de contamination susceptible de se propager à des personnes extérieures à l'entreprise.

L'ordonnance déferée à la cour doit ainsi être confirmée en ce qu'elle a constaté que les conditions de l'article 835 alinéa 1^{er} du code de procédure civile étaient remplies.

Sur l'appréciation de la violation de l'obligation de sécurité et de prévention de la santé des salariés au jour où la cour statue

La société Amazon France Logistique a pris la décision, effective à compter du 16 avril, de fermer l'ensemble des entrepôts. Elle expose qu'elle a été contrainte d'arrêter immédiatement toutes ses activités en raison de l'imprécision des termes de la décision de justice,

la mettant dans l'impossibilité de déterminer l'étendue de l'interdiction posée à son encontre et d'évaluer les conséquences de l'astreinte qu'elle estime exorbitante.

Dans ces conditions, il appartient à la cour de déterminer s'il existe encore à ce jour un trouble manifestement illicite et/ou un dommage imminent.

La société Amazon affirme que depuis l'ordonnance dont appel, chaque site a initié une nouvelle évaluation des risques à laquelle ont été invités les membres de chaque CSE d'établissement, qu'aux termes de deux journées d'évaluation, de nouveaux documents ont été établis, listant plus de 100 points pouvant susciter des questions ou risques particuliers et invitant les membres des CSE à émettre des suggestions d'amélioration et que l'ensemble des DUER étaient signés par un ou plusieurs membres des CSE, démontrant ainsi la collaboration entre employeur et représentants du personnel et l'accord de ces derniers sur l'évaluation des risques, au rang desquels les risques psychosociaux, et les mesures en découlant.

Les parties intimées font valoir que l'employeur n'entend toujours pas évaluer sérieusement les risques, qu'il continue de refuser d'élaborer avec les membres des CSE ou les délégués syndicaux une méthode globale d'évaluation avant de l'adapter à chaque site, que les DUER ne sont pas mis à jour de manière effective et qu'il n'est pas établi que les difficultés mises à jour par les inspecteurs du travail ont été résolues, soulignant que seule la mise en demeure adressée au site de Sevrey a été levée ; que de surcroît le CSE central n'a pas été consulté.

En tout premier lieu, il importe de constater que les nouvelles actions entreprises aux fins d'évaluation des risques et d'élaboration des mesures propres à garantir la santé des salariés interviennent dans le contexte d'un arrêt des activités de sorte qu'elles ne peuvent bénéficier de l'apport essentiel des retours d'expérience, notamment de la part des salariés. Par ailleurs, il ressort des documents produits par la société Amazon aux fins d'établir la concertation mise en place depuis le 15 avril et des courriels provenant de membres salariés du CSE central en date du 15 avril qu'employeur et salariés admettent que le travail d'élaboration d'une évaluation qualitative des risques ne fait que commencer à cette date, preuve s'il en est qu'auparavant, les risques causés par le Covid-19 n'avaient été pris en considération que par des mesures réelles mais mises en place sans plan d'ensemble, sans méthode et sans véritable association des salariés.

En outre, les pièces produites aux débats permettent à la cour de retenir les éléments suivants :

- s'agissant du site situé à Sevrey (LYS 1)

Les conditions de travail dans cet entrepôt ont fait l'objet le 3 avril d'une mise en demeure de l'inspection du travail stigmatisant plusieurs situations comportant des risques graves pour la santé des salariés, énonçant que les mesures prises par l'employeur demeurent insuffisantes dans certains secteurs, évoquant la nécessité de mettre en œuvre des mesures ambitieuses au regard de la contagiosité du virus ; par courrier du 9 avril, et à la suite d'un contre-visite du 8 avril, la mise en demeure a été levée, après constat que les mesures

exigées avaient été mises en œuvre ; il n'a pas été établi de plan de continuité des opérations ; toutefois, une réunion à laquelle ont participé des membres du CSE le 15 avril a permis d'établir une liste très détaillée, par lieu, présentant les risques liés à la pandémie et les mesures déjà mises en place, prenant en considération les suggestions des salariés présents pour préconiser des mesures additionnelles avec mention de la date envisagée (possiblement le 26 avril) pour la mise en place des nouvelles mesures ; le 16 et en continuation le 17 avril, s'est tenue une réunion ordinaire du CSE pour travailler sur l'évaluation des risques, une méthodologie, notamment avec création de groupes de travail affectés à l'évaluation de différents postes, étant arrêtée ; une visite des locaux par unités de travail a été effectuée le 17 avril en présence de représentants du personnel ; dans la suite de ces actions, après prise en considération d'un message du médecin du travail en date du 9 avril, une matrice d'évaluation des risques a été présentée par la direction, un courriel du 18 avril prévoyant les prochaines étapes de l'évaluation et une inspection des dernières zones à la date du 20 avril. Il résulte de ces éléments qu'une démarche vertueuse a pu s'organiser, avec une collaboration active entre direction et salariés, afin d'établir une évaluation des risques de qualité. Toutefois, à ce jour, l'évaluation n'est pas terminée et le DUER modifié, qui n'a pas été revu depuis le 18 mars 2020, n'est pas rédigé.

- s'agissant du site de Brétigny-sur-Orge (ORY 4)

Les conditions de travail sur ce site ont été examinées par l'inspection du travail le 2 avril (pendant un service de nuit) et ont fait l'objet d'une mise en demeure adressée le 3 avril à l'employeur, qui a fait un recours gracieux puis hiérarchique, portant notamment sur la localisation des gels hydroalcooliques, la gestion du personnel contaminé ou en isolement, l'information des travailleurs internes et externes sur les nouvelles mesures prises dans l'entreprise, la mise en place de mesures de nettoyage et de désinfection, le respect des gestes barrières ; suite à une contre-visite du 8 avril, une lettre d'observations a été adressée à l'employeur, visant notamment les portiques tournants à l'entrée (à enlever) et la possible contamination par les machines à café et les distributeurs d'eau et attirant l'attention de l'employeur sur l'importance de l'information des salariés au regard des risques psycho-sociaux ; un plan de continuité des opérations a été établi par la direction ; un document intitulé «Évaluation des risques faite à ORY4» a été dressé lors d'une réunion du CSE les 14 et 15 avril réunissant par présence physique des membres de la direction et trois représentants du personnel dont une représentante du CSE central, ainsi que d'autres représentants des salariés intervenant à distance ; il comporte une liste de tous les risques recensés par lieu et/ou fonction avec mention des mesures existantes, des suggestions des salariés, des mesures additionnelles envisagées et de la date prévisible de leur mise en place ; un courriel de la direction en date du 17 avril indique que la réunion doit se continuer le lendemain ; il est constant et reconnu par la direction, dans un courriel du 16 avril, que ce document n'est qu'un projet. Dans ces conditions, la cour constate qu'une démarche collaborative a été entreprise et soutenue afin d'évaluer les risques liés à la pandémie mais qu'à ce jour, cette évaluation n'est

pas finalisée et le DUER, dont la version produite aux débats est illisible, n'a pas encore été modifié.

- s'agissant du site de Lauwin-Planque (LIL 1)

Ce site a fait face à une situation de tension, un délégué syndical dénonçant par courriel du 25 mars plusieurs exemples de mise en danger des salariés alors que le député de la circonscription, M. Alain Bruneel, adressait un courrier au ministre de l'économie le 31 mars pour solliciter la fermeture de l'usine ; saisi en raison d'un désaccord entre la direction et le CSE sur les mesures à prendre à la suite d'un droit d'alerte effectué le 17 mars 2020 pour danger grave et imminent, l'inspection du travail a adressé à la société Amazon une mise en demeure le 3 avril sollicitant la mise à jour de l'évaluation des risques, par unité de travail et lui demandant d'élaborer et mettre en œuvre des mesures de prévention du risque Covid-19, notamment au regard des règles de distanciation, du nettoyage et de la désinfection des postes de travail et des locaux sanitaires, de la possibilité de se laver les mains, de l'information et de la sensibilisation sur les gestes barrières ; la société Amazon a fait un recours gracieux et hiérarchique à l'encontre de cette mise en demeure ; à la suite d'une contre-visite le 8 avril, l'inspection du travail a émis plusieurs observations, notamment afin que le DUER comprenne une évaluation des risques psycho-sociaux ; il est noté qu'un plan de continuation des opérations a été établi par la direction ; à la suite de l'ordonnance de référé, le CSE s'est réuni les 14 et 15 avril, étant précisé selon la direction que les séances se sont tenues «avec la participation du seul membre élu suppléant du CSE ayant répondu à l'invitation» ; une nouvelle réunion extraordinaire du CSE s'est tenue le 17 avril, les représentants des salariés convoqués par courriel du 16 avril à 19h30 étant présents en nombre ; les discussions n'étant pas abouties, il a été convenu qu'elles reprendraient le 20 avril ; un tableau listant tous les risques recensés par lieu et/ou fonction avec mention des mesures existantes, des suggestions des salariés, des mesures additionnelles envisagées et de la date prévisible de leur mise en place est produit aux débats. Il résulte de ces éléments qu'un travail soutenu d'évaluation des risques a été initié par la direction avec une collaboration affirmée des représentants des salariés. L'évaluation est donc en cours et le DUER, dont la dernière mise à jour du 30 mars est insuffisante, n'est pas encore finalisé.

- s'agissant du site de Boves (BVA 1)

Alerté par des élus sur la très importante charge de travail des salariés sur le site et le manque d'approvisionnement en gel hydroalcoolique, l'inspecteur du travail avait, le 30 mars, demandé à la société Amazon de renforcer les mesures d'hygiène compte tenu «du volume des effectifs présents sur le site et des rotations de personnel», relevant que la charge de travail comparable à celle des mois de décembre était difficilement compatible avec les mesures barrières imposées par l'épidémie, et de produire son DUER ; après une visite le 4 avril, des observations auxquelles l'employeur a répondu et une contre-visite le 10 avril, l'inspecteur du travail a constaté que ses préconisations avaient été suivies ; aucun plan de continuité des opérations n'a été établi ; une réunion extraordinaire du CSE, accessible en visio conférence,

s'est tenue à partir du 15 avril à 18 heures ; la direction ainsi que de nombreux représentants du personnel ont travaillé les 16, 17 et 18 avril à l'élaboration conjointe d'un tableau d'évaluation des risques ; le médecin du travail a participé à la réunion du 17 avril et le projet de DUER qui reprend ses préconisations lui a été adressé pour avis ; une nouvelle réunion est annoncée pour le 20 avril à laquelle le médecin du travail a accepté de participer ; le tableau d'évaluation répertorie les risques par lieu et/ou par fonction, les mesures déjà prises, les suggestions des salariés et les mesures additionnelles prévues pour y répondre, la date de mise en œuvre de ces dernières mesures. Dans ces conditions, après avoir pris connaissance du courrier signé le 20 avril par les membres du CSE par lequel ils sollicitent une reprise d'activité au plus tôt et attestent « de la qualité du dialogue social avec la direction », il y a lieu de constater qu'une évaluation des risques professionnels a été menée de manière satisfaisante, avec modification du DUER au regard des risques induits par la pandémie.

- s'agissant du site de Montélimar (MRS E)

Après que le médecin du travail compétent territorialement a indiqué, par deux courriels des 16 et 17 mars que le maintien de l'activité de l'entreprise avec un si grand nombre de salariés en proximité ne lui paraissait pas pertinent, l'inspection du travail a été saisie par la société Amazon à la suite de deux avis de danger grave et imminent et du désaccord avec les membres du CSE réuni le 17 mars ; la visite de l'inspecteur du travail en date du 19 mars a donné lieu à de nombreuses observations par courrier du 3 avril, à une contre visite puis à une mise en demeure du 7 avril 2020 portant notamment sur l'établissement d'un plan de continuité des opérations -lequel a été établi le jour même-, l'actualisation des plans de prévention des quatre entreprises extérieures, l'établissement d'un protocole de nettoyage des chariots automoteurs sur le quai de livraison, la mise en place de barrières de séparation type plexiglas sur le quai d'expédition, la sécurisation du nouveau chemin de circulation des sorties de salariés vers le parking, la consultation du CSE sur le DUER ; la société Amazon a formé des recours gracieux et hiérarchique à l'encontre de cette mise en demeure ; une réunion du CSE s'est tenue le 17 avril en présence de cinq personnes ; il a été annoncé une nouvelle réunion à la date du 20 avril ; le DUER relatif au Covid-19 présenté par courriel du 17 avril comme résultant des échanges de ce jour ne comporte qu'une page et le tableau produit aux débats qui pourrait être le document présentant le travail d'évaluation des risques est succinct au regard des documents similaires élaborés sur d'autres sites et ne prévoit aucune mise en œuvre datée des nouvelles mesures préconisées. Dès lors, il convient de constater qu'aucune évaluation de qualité n'a été encore effectuée et que le DUER doit être modifié pour tenir compte des évolutions induites par le Covid-19.

- s'agissant du site de Saran (ORY 1)

Après que la maire de Saran a fait part de ses inquiétudes au préfet du Loiret le 19 mars, l'inspection du travail a fait des observations le 26 mars à la société Amazon qui a répondu qu'elle priorisait les commandes en fonction de leur utilité et produit le plan de continuation d'activité élaboré en février ainsi que le DUER

présenté à la réunion du CSE du 19 mars organisée à la suite de l'activation, la veille, d'un droit d'alerte pour danger grave et imminent la veille ; le 3 avril, la société Amazon a été mise en demeure de mettre en œuvre toutes les actions résultant de l'évaluation des risques professionnels en procédant notamment à l'élaboration d'une organisation permettant le respect des mesures de distanciation sociale et à une formation renforcée des salariés sur les mesures et procédures à respecter, ainsi qu'à une révision des modalités d'entrée et de sortie de manière à limiter les risques de contamination ; la société Amazon a procédé à des recours gracieux et hiérarchique à l'encontre de cette mise en demeure ; par courriel du 14 avril à 16h04, la direction a invité les membres du CSE et les délégués syndicaux à participer à une évaluation conjointe des risques professionnels liés à l'épidémie le même jour à 18 heures ; antérieurement, une convocation en date du 8 avril avait été adressée pour une réunion du CSE le 16 avril, l'ordre du jour visant 22 points, de sorte que le CSE s'est réellement réuni le 16 avril, les travaux continuant les 17 et 18 avril ; une réunion d'un CSE extraordinaire a été prévue à la date du 20 avril, les délégués syndicaux, l'inspecteur du travail, le médecin du travail et la CARSAT étant invités à y participer ; les travaux effectués du 16 au 18 avril ont permis l'élaboration d'un important tableau listant les risques, les mesures déjà prises, les mesures additionnelles suggérées par les salariés lors du CSE démarré le 16 avril ou lors du CSE extraordinaire ou encore par le médecin du travail ainsi que les dates prévisibles de mise en œuvre ; le DUER déjà remanié entre les 12 et 19 mars puis le 3 avril n'a pas été à nouveau modifié au vu de la nouvelle évaluation des risques. Dans ces conditions, une évaluation des risques de qualité est bien avancée mais encore en cours d'élaboration, l'actualisation du DUER restant à faire.

Cependant la cour relève que pour aucun des sites, y compris celui de Boves, le CSE central n'a été préalablement consulté.

Il résulte de ces éléments qu'au jour où la cour statue, l'absence d'une évaluation des risques adaptée au contexte d'une pandémie et en concertation avec les salariés après consultation préalable du CSE central ainsi que l'insuffisance des mesures prises par la société Amazon en contravention avec les dispositions des articles L.4121-1 et suivants du code du travail demeurent et sont constitutives d'un trouble manifestement illicite, exposant au surplus les salariés, sur chaque site, à un dommage imminent de contamination susceptible de se propager à des personnes extérieures à l'entreprise.

Sur les mesures propres à faire cesser le trouble manifestement illicite et à prévenir le dommage imminent

Les premiers juges doivent être suivis lorsqu'ils rappellent fermement à la société Amazon sa responsabilité dans la sauvegarde de la santé de ses salariés dans l'actuelle période d'urgence sanitaire alors que le Covid-19 est hautement contagieux et responsable de détresses respiratoires pouvant entraîner le décès, que les services de santé sont surchargés face à la propagation de l'épidémie et que toute personne est un vecteur potentiel de la transmission du virus.

Compte tenu de ses éléments, en application de l'article 835 du code de procédure civile, il convient de s'assurer que, tant que l'employeur n'aura pas mis en œuvre une évaluation des risques telle qu'elle a été précédemment décrite ainsi que les mesures prévues à l'article L.4121-1 du code du travail en découlant, l'activité de chacun des sites ne puisse pas reprendre sans une limitation des personnes présentes au même moment au sein de l'établissement afin de préserver la distanciation sociale à chaque poste de travail. Pour ce faire, il y a donc lieu de restreindre les activités de ces entrepôts à la réception des marchandises, la préparation et l'expédition des commandes de produits de première nécessité ou indispensables notamment au télé-travail que le gouvernement a entendu privilégier, lorsqu'il est possible, pour juguler l'épidémie, ces produits, tels que figurant sur le catalogue de la société Amazon à la date du 21 avril 2020 et reprises en pages 84 et 85 de ses dernières conclusions, étant les suivants :

- High-tech, Informatique, Bureau
- «Tout pour les animaux» répertorié dans la rubrique Maison, Bricolage, Animalerie
- «Santé et soins du corps», «Homme», «Nutrition», «Parapharmacie» répertoriés dans la rubrique Beauté, Santé et Bien-être
- Epicerie, Boissons et Entretien.

Afin de s'assurer de l'effectivité des mesures ordonnées, il convient d'assortir cette décision d'une astreinte dont le montant doit être proportionné aux moyens financiers de la société Amazon France Logistique dont les bénéfices sont en constante progression et qui a vu son activité s'accroître depuis le début du confinement. Il y a donc lieu, infirmant l'ordonnance, de fixer le montant de l'astreinte à la somme de 100 000 euros qui sera due, selon les modalités décrites au dispositif, la demande d'augmentation du montant de l'astreinte présentée par l'intimée et les intervenants volontaires étant rejetée.

Sur les autres demandes

Il y a lieu, à l'instar des premiers juges, de rejeter les autres demandes formées par l'Union syndicale Solidaires et les parties intervenantes, la reprise de l'activité normale de l'entreprise étant subordonnée, par la présente décision, à l'évaluation des risques professionnels inhérents à la pandémie de Covid-19 sur l'ensemble de ses centres de distribution ainsi qu'à la mise en œuvre des mesures prévues à l'article L.4121-1 du code du travail en découlant.

La société Amazon France Logistique qui succombe supportera les dépens d'appel, la condamnation aux dépens de première instance et au titre de l'article 700 du code de procédure civile étant confirmée.

Il serait inéquitable de laisser à la charge de la partie intimée et des intervenants volontaires les frais irrépétibles engagés pour la présente procédure devant la cour. La société Amazon France Logistique devra verser les sommes figurant au dispositif sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

La cour, après en avoir délibéré, statuant publiquement, dans les limites de l'appel, par arrêt contradictoire,

Reçoit les interventions volontaires ;

Confirme l'ordonnance rendue le 14 avril 2020 par le tribunal judiciaire de Nanterre statuant en référé en ce qu'il a ordonné à la S.A.S. Amazon France Logistique de procéder, en y associant les représentants du personnel, à l'évaluation des risques professionnels inhérents à l'épidémie de Covid-19 sur l'ensemble de ses entrepôts ainsi qu'à la mise en œuvre des mesures prévues à l'article L.4121-1 du code du travail en découlant ;

Y ajoutant,

Dit que le comité social et économique central de la SAS Amazon France Logistique et les comités sociaux et économiques des six établissements seront consultés et associés à l'évaluation précitée ;

Confirme l'ordonnance en ce qu'elle a rejeté les autres demandes et condamné la société Amazon France Logistique aux dépens et au paiement d'une indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

L'infirme sur le surplus ;

En conséquence, statuant à nouveau,

Ordonne, dans l'attente de la mise en œuvre des mesures ordonnées ci-dessus, à la S.A.S. Amazon France Logistique, dans les 48 heures de la notification du présent arrêt, de restreindre l'activité de ses entrepôts aux seules opérations de réception des marchandises, de préparation et d'expédition des commandes des produits, tels que figurant sur le catalogue de la société à la date du 21 avril 2020, suivants :

- High-tech, Informatique, Bureau
- «Tout pour les animaux» dans la rubrique Maison, Bricolage, Animalerie
- «Santé et soins du corps», «Homme», «Nutrition», «Parapharmacie» dans la rubrique Beauté, Santé et Bien-être
- Epicerie, Boissons et Entretien ;

Prononce, passé ce délai de 48 heures, une astreinte de 100 000 euros due pour chaque réception, préparation et/ou expédition de produits non autorisés, et ce pendant une durée maximale d'un mois, à l'issue de laquelle il pourra être à nouveau statué ;

Condamne la S.A.S. Amazon France Logistique à verser sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile :

- la somme de 2 000 euros à l'Union syndicale Solidaires ;
- la somme de 2 000 euros à la fédération nationale des syndicats de transports CGT ;
- la somme de 4 000 euros à la fédération nationale des transports et de la logistique Force Ouvrière ;
- la somme de 4 000 euros à la confédération française démocratique du travail CFDT ;
- la somme de 4 000 euros au comité social et économique de l'établissement de Montélimar ;
- la somme de 2 000 euros au comité social et économique central de la société Amazon France Logistique ;

Condamne la S.A.S. Amazon France Logistique aux dépens d'appel ; Rejette toute autre demande.

(Mme. Isabelle CHESNOT, prés.)