

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS
EXTRAIT DES MINUTES DU GREFFE DU TRIBUNAL
JUDICIAIRE DE LILLE

TRIBUNAL JUDICIAIRE DE LILLE

-O-O-O-O-O-O-O-O-

Référé

N° RG 20/00380 - N° Portalis DBZS-W-B7E-UNUU

ORDONNANCE DE RÉFÉRÉ

DU 03 AVRIL 2020

DEMANDEURS :

M. 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, Mme C

x

Comparante en personne

Syndicat UNION LOCALE CGT DE ROUBAIX ET ENVIRONS
INTERVENANT VOLONTAIRE

78 Boulevard de Belfort

59100 ROUBAIX

représenté par Me Ioannis KAPPOPOULOS, avocat au barreau de VALENCIENNES

DÉFENDERESSE :

Association ADAR FLANDRES METROPOLE prise en la personne de Monsieur F. son directeur général y domicilié - Présent

Mme J. - Présidente de l'association ADAR FLANDRES METROPOLE - Présente

7 Rue de Versailles

CS 30447

59663 VILLENEUVE D'ASCQ

représentée par Me Pascal LABBEE, avocat au barreau de LILLE

JUGE DES RÉFÉRÉS : Ghislaine CAVAILLES, Vice-Présidente, suppléant le Président en vertu des articles R. 212-4 et R. 212-5 du Code de l'Organisation Judiciaire

GREFFIER : Sophie POUILLART

DÉBATS à l'audience publique du 01 Avril 2020

ORDONNANCE mise en délibéré au 03 Avril 2020

LA JUGE DES RÉFÉRÉS

Après avoir entendu les parties comparantes ou leur conseil et avoir mis l'affaire en délibéré, a statué en ces termes

Sur autorisation présidentielle donnée le lundi 30 mars 2020 et par acte d'huissier délivré le mardi 31 mars 2020 à 9 h15, 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, Mme C., a fait assigner l'association Adar Flandres métropole (ci-après l'association ADAR) devant le président du tribunal judiciaire de Lille, en référé.

A l'audience du 1^{er} avril 2020, avant de débattre au fond, l'association ADAR a indiqué qu'elle n'était pas opposée à un renvoi à bref délai.

Dans la mesure où aucune des parties ne sollicitait alors le renvoi, il a été vérifié que toutes les parties étaient en mesure de faire valoir leurs moyens, oralement le cas échéant, et que le contradictoire était préservé. Il a en particulier été vérifié que le complément d'écriture de l'inspecteur du travail ne modifiait ni ses demandes ni leur fondement, mais ne procédait qu'à une actualisation relative aux échanges intervenus au cours des deux derniers jours avec le directeur.

L'affaire a été retenue et il a été offert à l'association ADAR une suspension d'audience pour vérifier que les informations communiquées le matin même directement par l'inspecteur du travail à l'association mais non à son avocat (dont l'intervention était inconnue) étaient prises en compte mais elle a refusé, préférant ajouter des demandes oralement à celles présentées par écrit.

L'inspecteur du travail comparait personnellement et soutient l'intégralité des demandes figurant dans son assignation, y ajoutant des écritures complémentaire d'actualisation, visées par le greffier.

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

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

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 proche pour leur venir aide conformément à l'article R4422-1 du code du travail ;

2) Etablissement d'une liste des interventions supprimées et des interventions maintenues avec leur motif conformément à l'article R4422-1 du code du travail ;

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 ;

4) 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 ;

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) ;

6) 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 100ml de gel hydro alcoolique 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).

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 ;

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 ;

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 ;

10) Fourniture par l'employeur et à chaque salarié, d'unités d'EPI appropriées au nombre d'interventions et de flacons de gel hydro alcoolique 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 ;

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. A 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 le 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 1m50 ;

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) ;

13) Etablissement 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)

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.

- Ordonner de communiquer à l'inspecteur du travail compétent la description des mesures prises ainsi que leur justificatif et à défaut d'obtempérer de la voir condamner à une astreinte de 1500 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 groupe 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 oeuvre.

L'union locale CGT de Roubaix intervient volontairement à l'instance et comparait 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 comparait en la personne de son directeur M. F. et de sa présidente Mme J., 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.

Oralement, il ajoute que, s'il est nécessaire, le juge des référés pourrait entendre, avant dire droit, le président du Conseil général étant précisé qu'il s'agit de l'autorité de tutelle et de financement de son activité.

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

A titre liminaire, il sera rappelé que l'article L.4732-1 du code du travail prévoit que :

“ Indépendamment de la mise en oeuvre 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 la demande avant dire droit :

L'audition de l'autorité de tutelle n'est pas de nature à permettre de trancher la question de droit qui concerne l'applicabilité, ou non, des dispositions du code du travail concernant la prévention des risques biologiques.

L'audition de l'autorité de tutelle n'est pas de nature à permettre d'éclairer les obligations faites par la loi et les règlements à l'employeur en matière de sécurité au travail.

Si l'objectif poursuivi par cette demande consiste à faire valoir soit l'existence de contraintes autres que celles tenant à la protection de la sécurité des salariés, il revient à l'association ADAR d'en rapporter la preuve par tout moyen déjà à sa disposition (lois, règlement voire circulaires ou notes applicables à son activité, notamment) et les mesures d'instruction n'ont pas vocation à pallier son éventuelle carence.

Si l'objectif poursuivi consiste à faire valoir qu'il existe des difficultés objectives d'approvisionnement en certains équipements actuellement, il revient à l'association ADAR d'en rapporter la preuve par tous moyens (tels que le refus des fournisseurs) et l'audition de l'autorité de tutelle n'apparaît pas comme particulièrement susceptible d'être éclairante.

Il n'y a donc pas lieu de procéder à une audition avant dire droit.
La demande doit être rejetée.

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 oeuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1° Eviter les risques ;*
- 2° Evaluer 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.

A la suite de cette évaluation, l'employeur met en oeuvre 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'Etat 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'elle 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 proche pour leur venir 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. S. 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 indispensable" 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 oeuvre 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) Etablissement 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 en tout état de cause du 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° Etablissement 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 plateforme 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 oeuvre 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 aux 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 aux 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 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. A 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 groupe 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 hydro alcoolique 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 re-approvisionnement 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. A titre d'illustration les procédures relatives aux courses devront être mises en œuvre en assurant uniquement le service strictement indispensable (exemple dépôt 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 1m50 ;

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) Etablissement 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 l'exécution sur minute :

L'article 489 du code de procédure civile prévoit que :

“ En cas de nécessité, le juge peut ordonner que l'exécution de l'ordonnance de référé aura lieu au seul vu de la minute.”

Il est imposé à l'ADAR des obligations de faire qui nécessitent qu'elle prenne des mesures organisationnelles et en assure la diffusion à ses salariés. Il est donc impossible de les exécuter dès l'instant même où l'ordonnance sera signifiée et même en tenant compte de la situation d'urgence, il doit lui être laissé un délai pour exécuter volontairement.

L'ordonnance ne sera pas exécutoire sur minute.

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 :

Les articles 696 et 700 du code de procédure civile prévoient que :

"La partie perdante est condamnée aux dépens, à moins que le juge, par décision motivée, n'en mette la totalité ou une fraction à la charge d'une autre partie."

*"Le juge condamne la partie tenue aux dépens ou qui perd son procès à payer :
1° A l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens ; [...]"*

Dans tous les cas, le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à ces condamnations. [...]"

L'association ADAR succombant, elle supportera les dépens de l'instance.

Sa demande d'indemnité procédurale doit être rejetée.

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 oeuvre 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) Etablir 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 oeuvre 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 poster 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 aux 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 aux 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, elle 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) 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) Etablir, 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 obligation 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 ;

Le Greffier


Sophie Pouillart

Le Juge des Référés


Ghislaine Cavailles



**GREFFE DU TRIBUNAL
JUDICIAIRE
DE LILLE**
POUR EXTRAIT
CERTIFIÉ CONFORME
Le Directeur de Greffe



REFERES

N° RG 20/00380 - N° Portalis DBZS-W-B7E-UNUU

L'INSPECTEUR DU TRAVAIL DE LA SECTION 03-09 de l'unité de contrôle 03
LILLE EST de départementale Nord-Lille de la DIRECCTE C., Syndicat UNION LOCALE CGT
France Mme C/ Association ADAR FLANDRES personne de Monsieur F.
ET ENVIRONS
INTERVENANT METROPOLE
prise en la général y
domicilié

EN CONSÉQUENCE

LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE MANDE ET ORDONNE

à tous huissiers de justice, sur ce requis, de mettre ladite ordonnance à
exécution, aux procureurs généraux et aux procureurs de la République
près les tribunaux judiciaires d'y tenir la main, à tous commandants et
officiers de la force publique de prêter main-forte lorsqu'ils en seront
légalement requis.

POUR EXPÉDITION CONFORME

Le Greffier


Sophie POUILLART

