

## DOCUMENT UNIQUE : LA MISE A JOUR RENDUE OBLIGATOIRE PAR LA COVID-19

“L’actualisation du document unique d’évaluation des risques prévue à l’article R. 4121-2 du Code du travail est nécessaire du fait de l’épidémie actuelle liée au virus COVID-19”, précise le document “Questions/réponses pour les entreprises et les salariés” publié par le Ministère du Travail à l’occasion de cette pandémie.

Le Code du travail prévoit que le document unique d’évaluation des risques (DUER) doit être mis à jour lors “d’aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail” ou “lorsqu’une information supplémentaire intéressant l’évaluation d’un risque dans une unité de travail est recueillie”. La pandémie de Covid-19 remplit simultanément ces deux conditions. En conséquence, le ministère du Travail a fait savoir que les employeurs avaient l’obligation de procéder à la mise à jour de leur document unique sans attendre la date anniversaire de leur réalisation.

### Évaluer les risques induits par le Covid-19

Précision importante : cette mise à jour doit comporter, au premier chef, une évaluation des risques de contamination par le virus existant sur les divers postes de travail mais également prendre en compte les risques induits par la nouvelle organisation de l’entreprise dans le contexte de la crise.

Comme le signale le ministère, “les risques nouveaux générés par le fonctionnement dégradé de l’entreprise (aménagement des locaux, réorganisation du travail, affectation sur un nouveau poste de travail, télétravail...) et ceux liés à l’exposition au virus impliquent d’actualiser le document unique d’évaluation des risques”.

### S’acquitter efficacement de cette obligation légale

Cette obligation se justifie bien sûr pleinement puisqu’elle permettra de rationaliser les mesures à prendre pour protéger les salariés exposés à de nouveaux risques.

## CORONAVIRUS : QUE RISQUENT LES EMPLOYÉS QUI CACHENT LEUR CONTAMINATION ?

**Comme à la SNCF, où des contrôleurs ont préféré ne pas dire à leur hiérarchie qu’ils étaient malades du Covid-19, pour continuer à travailler, la crainte que des salariés cachent leur contamination est une réalité pour les DRH. Mais que risquent ces employés ?**

Si un employeur a l’obligation d’assurer la sécurité et la santé de ses équipes, notamment avec la mise en place de mesures de distanciation et de respect des gestes barrières dans les locaux de l’entreprise, les salariés ont eux aussi le devoir de protéger leurs collègues.

Le Code du travail (art.L.4122-1) et la jurisprudence font que la personne qui cache son état de santé, au risque de mettre en danger ses partenaires de travail, est à même de recevoir des sanctions disciplinaires pouvant s’avérer lourdes.

Ces sanctions peuvent aller jusqu’au licenciement pour faute grave. Des poursuites pénales, si la faute a des conséquences lourdes, peuvent même être engagées, avertit Eric Rocheblave, avocat en droit du travail, dans Le Parisien.

Si le salarié souhaite préserver sa vie privée (qui est un droit) sans pêcher au devoir de protéger ses collègues, l’avocat lui conseille de s’adresser au médecin du travail, tenu par le secret professionnel et qui peut délivrer un arrêt de travail.

## QUAND LE TRAVAIL NECESSITE LA CONDUITE D'UN VEHICULE, L'EMPLOYEUR DOIT-IL REGULIEREMENT VERIFIER LA DETENTION DU PERMIS DE CONDUIRE PAR LE SALARIE ?

Dans le cadre de la démarche de prévention du risque routier, l’employeur doit s’assurer que les salariés dont le poste de travail implique la conduite d’un véhicule automobile sont bien en possession d’un permis en cours de validité et correspondant à la catégorie requise. Le salarié interrogé par l’employeur sur cette question doit répondre de bonne foi, à partir du moment où la possession du permis présente un lien direct avec l’emploi qu’il occupe. L’employeur doit vérifier périodiquement que ses salariés sont toujours titulaires du permis de conduire, en se faisant présenter matériellement le titre officiel, avant un départ en mission à bord d’un véhicule de l’entreprise par exemple ou de façon régulière. En cas de retrait ou de suspension du permis, il n’existe pas d’obligation légale de prévenir son employeur. Toutefois, le salarié qui dissimulerait à son employeur le retrait de son titre de conduite et qui continuerait à conduire un véhicule dans l’exercice de son activité professionnelle, commettrait une faute que l’employeur serait en droit de sanctionner. Parallèlement, bien que le retrait ou la suspension du permis du salarié n’entraînent aucune rupture ou suspension automatique de son contrat de travail, l’employeur qui en aurait connaissance ne devrait en aucun cas le laisser continuer à conduire un véhicule au travail.