



L'obligation de prévention de l'employeur sous les projecteurs de la pandémie : Amazon et Renault

par Judith Krivine,
SAF Paris,
Candidate au CNB



Karim Berbra,
SAF Rouen

SAF : Comment, pourquoi et dans quel contexte vos clients vous ont saisis ?

KARIM BERBRA : Il y avait une inquiétude majeure sur la question de savoir si l'usine, qui avait stoppé sa production, allait redémarrer pendant le confinement et si les travailleurs seraient ainsi exposés à un risque de contamination au Covid-19, alors même que l'activité de l'entreprise n'était pas indispensable à la vie de la Nation. Et dans ce cas, quelles mesures seraient mises en place.

JUDITH KRIVINE : Alors que le Gouvernement demandait à l'ensemble de la population de rester chez elle, des salariés devaient continuer à travailler sur site, au risque d'être contaminés par

le Covid-19 et de le diffuser, faisant ainsi face à une injonction paradoxale très anxiogène pour eux. Chaque jour, le secrétaire de la Fédération Sud Commerce et Services (Laurent Degousée) m'alertait sur les difficultés qui lui étaient remontées, en particulier au sein des entrepôts d'Amazon. C'est pourquoi nous avons décidé, avec l'Union Syndicale Solidaires, d'engager cette action devant le Tribunal Judiciaire de Nanterre.

Q : La crise sanitaire a largement impacté le fonctionnement des tribunaux, des syndicats, des institutions représentatives du personnel, mais également des cabinets d'avocats. Dans ce contexte, comment avez-vous pu préparer les audiences ?

KB : Le confinement et le télétravail ont eu pour conséquence une préparation du dossier exclusivement dématérialisée. La procédure s'étant déroulée sans audience, il a seulement fallu se déplacer pour préparer le dossier de plaidoirie et le déposer à la juridiction.

JK : La Présidente du Tribunal Judiciaire de Nanterre a immédiatement pris conscience de l'enjeu du dossier et a décidé que l'affaire serait suivie sans audience mais en collégiale (il nous a été demandé d'apporter trois jeux des écritures et pièces, afin que les magistrats puissent les étudier chacun de leur côté). Puis elle a décidé d'organiser une véritable audience le surlendemain de



la saisine, avec une limitation des personnes présentes. En appel, une audience s'est tenue, juste une semaine après le délibéré de première instance. J'ai effectué l'essentiel de l'énorme travail de préparation en télétravail.

Q : Dans la presse certains protagonistes ont considéré que les décisions des tribunaux ont été prises en raison de vices de formes. Sur quels fondements les juges ont-ils réellement fondé leurs décisions ?

KB : L'objectif était surtout de décrédibiliser aussi bien l'action en justice que la décision. C'est évidemment faux. D'ailleurs, il faut savoir ce que l'on entend par « vices de forme ». Il n'était pas question d'une virgule placée à la mauvaise place ou d'un nom mal orthographié. Une simple lecture de la décision suffit à s'en convaincre. Ce que certains ont qualifié de « vices de forme » concernait en réalité des problèmes de procédure plus profonds. Car, outre le fait que les règles de procédure sont essentielles pour s'assurer de la bonne application des droits « substantiels » (ici, permettre aux représentants du personnel d'exercer correctement et utilement leurs missions), il convient de rappeler que la plupart des règles de procédure violées étaient fixées par un accord d'entreprise.

À une époque où les réformes se succèdent pour inciter à ce qu'une grande partie des droits des salariés et de leurs représen-

tants soient régis par de tels accords, il est essentiel d'en faire garantir le respect et *in fine* l'effectivité des droits y figurant. Nous sommes donc largement au-delà de simples « vices de forme ».

JK : Très rapidement, l'entreprise a affirmé dans les médias que son activité était indispensable pour les citoyens et qu'elle allait au-delà des consignes du Gouvernement pour protéger ses salariés (par exemple en prévoyant 2 mètres de distanciation au lieu d'1 tandis que plusieurs reportages montraient une toute autre réalité). Lors des audiences, les juges ont pris soin d'interroger longuement la Directrice des relations sociales d'Amazon afin de recueillir sa version concrète des faits. Les constats effectués par des inspecteurs du travail au sein de chaque entrepôt ont été des éléments déterminants pour confirmer les faits évoqués par les requérants¹. L'absence de mise à jour des documents uniques d'évaluation des risques constituait aussi un élément illustrant la violation par l'employeur de son obligation de prévention (fondement juridique principal du dossier). Il ne s'agissait donc pas d'éléments formels mais factuels.

Q : Quelles ont été les points importants des décisions ?

KB : Toute la décision est évidemment importante. Mais nous pourrions citer la problématique de la formation à la sécurité qui est trop régulièrement oubliée ou négligée par les employeurs,



alors même qu'elle est souvent à l'origine d'accidents du travail, et notamment d'accidents mortels.

La question de l'évaluation des risques liés au Covid-19 peut également être mise en avant. Celle-ci ne peut se résumer à une évaluation générale et cloisonnée. Il faut à la fois être au plus près du travailleur mais aussi tenir compte de l'interaction que les risques peuvent avoir entre eux.

Le port des masques en est un exemple : obliger des ouvriers travaillant à la chaîne et fournissant des efforts importants (gestes répétitifs, cadence imposée, port de charges lourdes...) à porter des masques FFP2 sans évaluer les risques liés à ce port est inacceptable dès lors que cela peut avoir sur eux des impacts physiques et psychologiques.

De même, omettre la question des risques psychosociaux pour les salariés sur site et en télétravail est une défaillance qui ne peut rester sans réponse.

JK : Nous avons été déboutés de notre demande fondée sur l'interdiction prévue par le décret du 23 mars 2020 des activités de plus de 100 personnes en milieu clos ou ouvert. Le Tribunal judiciaire a estimé que ce décret ne limitait pas la liberté d'entreprendre. *A posteriori*, cela paraît presque mieux : d'une part car il est fort probable que si le Tribunal nous avait donné raison sur ce point, un autre décret aurait été pris pour permettre aux entreprises de plus de 100 salariés de poursuivre leurs activités et d'autre part car la portée de la décision rendue, sur le fondement de l'obligation de prévention est finalement plus importante puisqu'elle s'applique à toutes les entreprises et ne se limite pas au contexte du Covid-19.

Ces décisions, mais aussi celle rendue par le Tribunal judiciaire de Paris le 9 avril 2020, montrent que les mesures de prévention ne peuvent être mises en place dans les entreprises « au jour le jour sans plan d'ensemble » (cf. page 17 de l'arrêt rendu par la CA de Versailles), sans évaluation préalable et sans concertation avec les représentants du personnel et les salariés, qu'il ne peut s'agir de mesures « toutes faites » mais qu'elles doivent être adaptées à la situation et au travail réel, non seulement au niveau des entreprises, mais au niveau de chaque établissement. Il ne suffit pas pour l'employeur de réagir aux remarques des salariés ou des inspecteurs du travail ; l'obligation de prévention, par définition, implique un travail d'anticipation sur le terrain.

Q : Au-delà de la crise sanitaire liée au Covid 19, ces décisions peuvent-elles contribuer à faire avancer la problématique de l'évaluation et de la prévention des risques professionnels ?

KB : Rappelons l'importance de l'évaluation des risques professionnels : c'est sur cette base que « 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 » (C. trav. L 4121-3).

Cette importance est consacrée par la jurisprudence qui considère que l'absence ou l'insuffisance de cette évaluation suffit à engager la responsabilité civile et pénale de l'employeur en cas d'AT/MP. Les décisions « Amazon » et « Renault Sandouville » s'inscrivent dans ce cadre.

Je suis néanmoins sceptique pour l'avenir car beaucoup peinent à en comprendre l'utilité et à n'y voir que du « formalisme ».

Le droit de la santé au travail a déjà été entamé en 2017 avec la suppression du CHSCT ou l'exclusion de certains facteurs de risques ouvrant droit au bénéfice du C2P (compte professionnel de prévention).

Les préconisations du Rapport Lecoq (2019) me font craindre une généralisation de ces attaques.

JK : Permettez-moi d'être un peu plus optimiste que mon confrère Karim Berbra. Ces décisions montrent que malgré les nombreuses attaques des derniers gouvernements contre les droits des salariés en général et en particulier en matière de protection de leur santé (y compris à travers les réductions répétées des prérogatives et des moyens de leurs représentants¹), il reste possible pour les salariés d'obtenir gain de cause, à condition d'utiliser tous les moyens dont ils disposent, tels que la communication, la mobilisation et si besoin, l'action judiciaire devant des juges indépendants et responsables. Le droit européen et international reste aussi un outil si le Gouvernement voulait aller trop loin dans ses réformes incessantes en faveur de la liberté d'entreprendre à tout prix². Ces décisions et l'accord finalement trouvé au sein d'Amazon montrent aussi que l'employeur a intérêt à écouter les salariés et à discuter plutôt que tenter toujours de fonctionner de manière autoritaire. L'arrêt de la Cour d'appel de Versailles constitue quasiment un mode d'emploi pour les employeurs (notamment en page 17 de l'arrêt)³. ■

IL RESTE POSSIBLE POUR LES SALARIÉS
D'OBTENIR GAIN DE CAUSE, À CONDITION
D'UTILISER TOUS LES MOYENS
DONT ILS DISPOSENT, TELS QUE LA
COMMUNICATION, LA MOBILISATION
ET SI BESOIN, L'ACTION JUDICIAIRE
DEVANT DES JUGES INDÉPENDANTS
ET RESPONSABLES.

JUDITH KRIVNE

1. Le rôle des Inspecteurs du travail est fondamental, c'est pourquoi le SAF a signé la tribune en soutien à l'inspecteur du travail Anthony Smith, suspendu pendant le confinement.

2. Exemple : le décret du 5 mai 2020 réduisant les délais de consultation des CSE sur toutes les décisions liées aux conséquences du Covid-19

3. Directives 2033/88 du 4 novembre 2003 et du 12 juin 1989 : « l'amélioration de la sécurité, de l'hygiène et de la santé des travailleurs au travail représente un objectif qui ne saurait être subordonnée à des considérations de caractère purement économique. »

4. « 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 »