FO ACTION SOCIALE

DOCUMENT PRATIQUE

QUELLES LEÇONS TIRÉES

DES JUGEMENTS D'AMAZON, CARREFOUR DE LOMME, CARREFOUR MARKET ET LA POSTE

MAI 2020

Préambule

Pendant la période de confinement, les salariés dont ceux de nos secteurs professionnels qui continuent à se rendre sur leur lieu de travail sont pour certains confrontés à des conditions qui ne sont toujours pas conformes aux mesures de protection requises pour leur sécurité.

Dans les jours à venir ou les prochaines semaines, les salariés qui reprendront le travail après le confinement devront faire face aux mêmes difficultés.

Rien n'est inéluctable, si chacun, à sa place, prend ses responsabilités et les assume.

Si délégués syndicaux, membres des instances représentatives du personnel (CSE, CSSCT) et salariés, sont concernés à des degrés divers, par la prévention des risques professionnels, les employeurs ont la responsabilité première de garantir notre santé et notre sécurité au travail.

Mais pour obliger l'employeur à AGIR à hauteur des risques encourus, il faut comme syndicaliste faire les constats, poser un diagnostic et AGIR, en créant le rapport de force nécessaire et si besoin en allant en justice.

Déjà, conséquence du Covid-19, une association d'aide à domicile, l'ADAR, a été contrainte par un juge de mettre en œuvre la réglementation applicable aux activités exposant les salariés au risque biologique.

La Fédération Nationale de l'Action Sociale FO a commenté ce jugement page 31 du Bulletin Fédéral 331, disponible sur le site fédéral : **www.fnasfo.fr**. Elle a élaboré un guide pour aider nos délégués à porter les réclamations et les revendications pendant cette épidémie.

Ce nouveau document complémentaire vient présenter quelques décisions dans lesquelles des organisations syndicales et inspecteurs du travail ont agi jusque devant le juge pour faire respecter la santé des salariés par des entreprises qui ne mettent pas en place les mesures de protection nécessaires contre l'épidémie de Covid-19.

Une analyse de ces cas d'espèce permet de discerner les contours du contrôle juridictionnel des mesures devant être mises en place par l'employeur pour organiser la poursuite de l'activité pendant la crise du Covid-19.

Ces exemples doivent servir à tous nos délégués qui œuvrent au quotidien dans notre secteur professionnel.

Ces décisions doivent être considérées comme un *vade-mecum* (aide-mémoire) des mesures que les employeurs devraient prendre pour garantir la sécurité et la santé des salariés au travail ou qui vont le reprendre.

Bonne utilisation !

Jacqueline Berrut
Conseillère Fédérale

Paris, le 9 mai 2020

FÉDÉRATION NATIONALE DE L'ACTION SOCIALE FO
7 PASSAGE TENAILLE 75014 PARIS
T. 01 40 52 85 80 / F. 01 40 52 85 79 / C : lafnas@fnasfo.fr
www.fnasfo.fr

En matière de prévention des risques professionnels liés au Covid-19, quelques ordonnances de référés et une Cour d'appel, sollicitées par l'inspection du travail ou par une organisation syndicale, posent la question de la pertinence de l'intervention du juge pour contrôler et ordonner a priori des mesures de prévention.

AMAZON

DROITS D'ALERTE POUR DANGER GRAVE ET IMMINENT

La Cour d'appel de Versailles a rendu le 24 avril dernier [***CA Versailles, 14 ° Ch, RG 20/01993 Amazon France Logistique/Union Syndicale Solidaires et autres***.] une décision largement commentée très au-delà de la presse spécialisée, tant cette entreprise fait partie de notre quotidien tout comme La Poste [***TJ de Paris, référé, 9 avril 2020, RG 20]*** ou Carrefour [***TJ de Lille, référé, 24 avril 2020, RG 20/00395, Carrefour Hypermarchés***]

Les faits sont connus.

La loi du 23 mars 2020 [**Loi 2020-290 du 23 mars 2020 « pour faire face à l'épidémie de covid 19 »]** déclare l'urgence sanitaire pour une durée de **deux mois** sur l'ensemble du territoire national, loi complétée et modifiée par divers textes et préconisations. Le principe arrêté est celui de la fermeture des établissements recevant du public pour optimiser les effets du confinement qui devient la règle, sauf dérogation, en particulier pour les activités jugées indispensables comme les pharmacies, les commerces alimentaires les banques, etc.

La société Amazon France Logistique, dont le siège est en région parisienne, est organisée en six entrepôts logistiques sur l'ensemble du territoire employant chacun entre 1.000 et 2.800 personnes et dotés de CSE d'établissement et d'un CSE central.

GENÈSE DE LA DÉCISION

- Acte 1 : les mises en demeure et lettres d'observation de l'administration

Au début du mois d'avril 2020, plusieurs établissements d'Amazon recevaient de la DIRECCTE des mises en demeure **[au visa de L 4121-2 du Code du travail]** de mettre en œuvre les mesures de prévention du risque Covid-19 préconisées par le Ministère de la Santé et de respecter les principes généraux de prévention par la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés, notamment les mesures barrières et gestes de distanciation sociale.

Des droits d'alerte pour danger grave et imminent sont déclenchés dans les divers établissements et des salariés font valoir leur droit de retrait.

À ces mises en demeure ont succédé des lettres d'observations de l'Inspection du Travail dans lesquelles celle-ci réitérait ses injonctions concernant l'insuffisance des mesures de prévention sur les sites et exhortait l'employeur à renforcer ces mesures en rappelant notamment aux salariés les « *consignes quant aux regroupements de personnes et sur les gestes barrière »,* en les sensibilisant aux sources de contamination au sein de l'entreprise et en leur transmettant des protocoles de sécurité.

L'Inspection du Travail attirait par ailleurs 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* ». Elle rappelait

enfin la nécessité de procéder à l'évaluation des risques psycho-sociaux dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.

- Acte 2 : l'action en référé de l'Union Syndicale Solidaire

Des instances prud'homales sont lancées en référé ainsi qu'une plainte pénale pour mise en danger d'autrui **[classée sans suite par le Parquet de Douai].**

Considérant que les conditions de travail au sein des entrepôts ne garantissaient pas la sécurité des travailleurs, l'Union Syndicale Solidaire a saisi le tribunal Judiciaire de Nanterre en référé, faisant valoir que :

i- L'organisation du travail au sein des entrepôts constituait une violation de l'interdiction des réunions de plus de 100 personnes en lieu clos.
ii- La société n'avait pas suffisamment évalué les risques et n'avait pas pris les mesures suffisantes face aux différentes situations à risque.
iii- La Société n'avait pas respecté son obligation de sécurité et de prévention de la santé des salariés.

Le syndicat sollicitait par conséquent l'arrêt de l'activité des entrepôts en ce qu'ils rassemblent plus de 100 salariés simultanément et, à titre subsidiaire, l'arrêt de la vente et de la livraison de produits non essentiels, c'est-à-dire ni alimentaires, ni d'hygiène, ni médicaux afin de réduire le nombre de salariés présents de manière simultanée de telle sorte qu'ils ne soient pas plus de 100 par entrepôt.

Il demandait que cette condamnation soit assortie d'une astreinte de plus d'un million d'euros par jour tant que n'auraient 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 ; des outils de suivi des cas d'infection avérés ou suspectés et des mesures pour protéger les salariés qui pourraient avoir été au contact des personnes concernées.

- Acte 3 : la décision du tribunal judiciaire de Nanterre

La 1ère Vice-présidente tenant l'audience des référés par délégation du Président du Tribunal a rendu une ordonnance particulièrement didactique dans laquelle elle revient en détail sur la teneur de l'obligation de prévention et de sécurité de l'employeur dans le contexte actuel de lutte contre l'épidémie de Covid-19 et de l'état d'urgence sanitaire.

Par ordonnance rendue le 14 avril 2020, le tribunal n'a pas fait droit à la fermeture des sites ni à la limitation à 100 personnes présentes par entrepôt, mais a ordonné à la société d'évaluer les risques professionnels inhérents à l'épidémie Covid-19 en y associant les représentants du personnel et enfin a ordonné, dans cette attente, de restreindre l'activité de ses entrepôts aux seules activités de réception de marchandises de préparation et d'expédition des commandes de produits alimentaires, de produits d'hygiène de produits médicaux, le tout, sous astreinte de 1 million d'euros par jour de retard et par infraction constatée.

Cette décision est quelque peu amendée par la Cour d'appel de Versailles par un arrêt du 24 avril 2020.

Amazon doit associer les instances représentatives du personnel à l'évaluation des risques

La cour invite la société à consulter et à associer les instances représentatives du personnel à l'évaluation des risques professionnels inhérents au covid-19 ainsi qu'à la mise en œuvre des mesures prévues à **l'article L.4121-1 du Code du travail**. Dans l'attente de la mise en œuvre de ces

mesures, la société est invitée à restreindre ses activités aux seules opérations de réception de marchandises de préparation et d'expédition de commande de produits qui sont expressément listés dans la décision [**contrairement à la décision du tribunal de Nanterre**] le tout, sous une astreinte coercitive, à savoir 100 000 € (cent mille euros) par jour et par réception, préparation ou expédition non autorisées.

La clé de voûte de cette décision est constituée des **articles L.4121-1 et suivants du Code du travail** incluent dans le titre II du Code du travail **[lui-même inclus dans le livre IV sur la santé et la sécurité au travail]** qui est clair : « *Principes généraux de prévention* », titre qui déploie un arsenal préventif **[mais aussi le lit de textes répressifs]** explicite.

La Cour de cassation souvent sollicitée sur la portée de ces dispositions a, en l'état, arrêté sa position dans un arrêt rendu le 25 novembre 2015 [***Cass Soc. 25 novembre 2015, 14-24.444, Bull 2016, n° 840 (affaire Air France)***]. Pour la Cour de cassation, 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** étant soulignés que cette formule est reprise dans un arrêt d'assemblée plénière du 5 avril 2019 [***Soc, AP, 5 avril 2019, 18-17.442, P+B+R+I*]. En l'espèce, la Cour de Versailles ne l'a pas estimé ainsi et a imposé les mesures ci-dessus rappelées.

FÉDÉRATION NATIONALE DE L'ACTION SOCIALE FO
7 PASSAGE TENAILLE 75014 PARIS
T. 01 40 52 85 80 / F. 01 40 52 85 79 / C : lafnas@fnasfo.fr
www.fnasfo.fr

CARREFOUR

PAS DE FERMETURE DE RAYONS

Concernant l'affaire Carrefour Hypermarchés, le tribunal judiciaire de Lille, statuant en référé, n'a pas fait droit à la demande de la CGT qui sollicitait la fermeture des rayons ne caractérisant pas des achats de première nécessité du magasin de Lomme (59) sous astreinte journalière de 5.000 euros (les mesures de préventions avaient été nombreuses, proactives, régulièrement actualisées et en coopération avec la médecine du travail), mais, sous les visas **des articles L.4121-1 et L.4121-2 du Code du travail**, a ordonné à la société Carrefour de procéder, pour ce seul magasin, **à la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels en y associant, en amont, le CSE de l'établissement, étant souligné que, curieusement, la société Carrefour avait inscrit dans son document unique le risque biologique qui, comme le souligne le tribunal, ne sont pas applicables si l'activité de l'employeur n'implique pas normalement l'utilisation délibérée d'un agent biologique et si l'évaluation des risques ne met pas en évidence de tel risque spécifique.**

Tribunal judiciaire de Lille, 24 avril 2020, n° RG 20/00395

[**extraits et commentaires**]

Les mesures de prévention des risques pour la santé et la sécurité prises par l'Hypermarché Carrefour de Lomme

Le Tribunal judiciaire de Lille a jugé que l'Hypermarché Carrefour de Lomme pouvait continuer à ouvrir l'intégralité de ses rayons après avoir relevé que **la société avait pris à l'égard des salariés et des clients** des **mesures concrètes pour lutter contre la propagation du virus**.

Les mesures identifiées par le juge sont les suivantes :

- communication sur les gestes de prévention auprès des salariés et briefings des managers ;

- rédaction d'un plan d'activité et briefing des managers afin de définir les structures minimales (réduire au maximum le nombre de salariés nécessaires) et les rayons prioritaires, les process de gestion des collaborateurs en cas de coronavirus ;

- filtrage des entrées et sorties des clients et régulations des flux à l'entrée du magasin et aux caisses ;

- distribution de flacons de gel rechargeables à tous les salariés présents ;

- marquage au sol afin de respecter les distances de sécurité aux caisses, accueil et stands ;

- nettoyage des caisses, scannettes et paniers plusieurs fois par jour et mise à disposition de caddies désinfectés aux clients ;

- affichages pour les collaborateurs sur les attitudes à adopter et le process en cas de symptômes ;

- installation de plexiglas sur les caisses, accueil et point sécurité ;

- mise à disposition de casquettes avec visière, de masques, de gants et de savons gel hydroalcoolique pour les salariés ;

- briefing des managers sur les rappels des gestes barrières pour une information descendante ;

FÉDÉRATION NATIONALE DE L'ACTION SOCIALE FO
7 PASSAGE TENAILLE 75014 PARIS
T. 01 40 52 85 80 / F. 01 40 52 85 79 / C : lafnas@fnasfo.fr
www.fnasfo.fr

- affichage des règles de distanciation et des gestes barrières ;

- absence de réassort dans les rayons pendant les périodes d'ouverture au public afin de limiter les contacts entre les salariés et les clients.

Par ailleurs, si le Tribunal judiciaire de Lille a jugé que le Covid-19 est un **agent biologique pathogène** au sens des dispositions du Code du travail (**c. trav. art. R.4424-2 et R.4424-3**), il a néanmoins admis qu'une telle reconnaissance *« **n'impose pas de manière automatique la fermeture de certains rayons*** [ceux jugés non essentiels par la CGT], mais implique, en cas de maintien d'un rayon de s'interroger sur les mesures devant être mises en place pour réduire le risque d'exposit*ion au Covid-19 »*.

Autrement dit, **la mise en place de ces mesures de prévention est le point de contrôle essentiel de la poursuite pleine et entière du magasin**. Ainsi, après avoir évalué la pertinence des actions de prévention notamment sur le nombre limité de clients dans les rayons et le risque réduit de contact entre ces derniers et les salariés, le Tribunal judiciaire de Lille a jugé que la demande visant à la fermeture de certains rayons n'était pas justifiée en insistant sur le fait qu'ils n'exposaient pas d'avantage les salariés au Covid-19.

Enfin, s'agissant de la **distinction** opérée par la CGT **entre les rayons essentiels et non essentiels** de l'Hypermarché Carrefour de Lomme, le Tribunal judiciaire de Lille a repris à son compte l'argumentation développée par la société qui faisait valoir que les pouvoirs publics n'ont pas dressé de liste exhaustive de ce que représentent les achats de nécessité, n'ont pas restreint les achats susceptibles d'être effectués au sein des hypermarchés et ont autorisé un certain nombre de commerces spécialisés dans d'autres domaines que l'alimentaire.

Un tel raisonnement rejoint celui adopté par le **Conseil d'État** qui a rejeté le 18 avril 2020 la requête de la Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT qui visait à obtenir l'établissement d'une liste des entreprises au sein de la branche de la métallurgie « *non essentielles à la Nation* » et à ordonner leur fermeture (***CE 18 avril 2020, n° 44012***).

Il apparaît donc que ce n'est pas la qualification essentielle ou non de l'activité de l'entreprise qui conduit le juge à en autoriser la poursuite ou la reprise, mais bien **la seule mise en œuvre concrète par l'employeur des mesures propres à protéger la santé et la sécurité des salariés**.

Les précautions indispensables à prendre vis-à-vis du CSE et des salariés

Le **Tribunal judiciaire de Lille** a relevé que les représentants du personnel avaient bien été associés au suivi des mesures prises par la Direction. Ainsi, le CSE du magasin a été réuni à plusieurs reprises depuis le début de l'épidémie au sujet de la mise en place d'un plan de continuité de l'activité, d'une procédure de droit d'alerte pour danger grave et imminent, d'une présentation des mesures prises en matière de prévention, d'aménagement de l'organisation du temps de travail, d'une présentation des mesures prises à la suite d'un cas de contamination puis d'un cas de suspicion. Il a été également procédé à la désignation d'un membre de la commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT) chargé de vérifier tous les matins les mesures prises et appliquées en magasin. Enfin, le jour où s'est plaidée l'affaire, une réunion d'échange était programmée avec le CSE sur les mises à jour du DUER et l'évaluation des risques et de mesures de prévention.

Néanmoins, s'il reconnaît qu'il n'existe pas d'obligation de consultation sur l'évaluation des risques, il considère que la pertinence de cette évaluation et des mesures de prévention qui en résulte suppose que cette concertation soit réalisée en amont. Autrement dit, **il ne suffit pas d'informer les représentants du personnel a posteriori, il faut échanger avec eux en amont. Pour autant, il ne**

s'agit pas d'une obligation de consultation nécessitant de requérir l'avis du CSE dans les délais prévus la loi.

Sur la qualification d'agent biologique pathogène

Il résulte par ailleurs des décisions rendues jusqu'à ce jour par le Tribunal judiciaire de Lille que le Covid-19 doit être qualifié d'agent biologique pathogène, et que cette qualification doit entraîner l'application des dispositions prévues par le Code du travail relatives à la prévention des risques biologiques (**c. trav. art. R.4421-1**).

Si la qualification d'agent biologique pathogène n'est pas contestable, la conclusion qu'en tire le Tribunal (l'application des dispositions susvisées) l'est en revanche pour plusieurs raisons. Sans entrer dans le détail de celles-ci, il faut notamment relever que le Covid-19 ne fait pas partie des agents biologiques auxquels s'applique cette réglementation (il ne figure pas dans la liste des agents pathogènes des groupes 2 à 4 prévue par l'arrêté du 18 juillet 1994 et ne constitue évidemment pas un agent du groupe 1, lequel ne vise que les agents biologiques non susceptibles de provoquer une maladie chez l'homme).

Cette réglementation n'a pas été conçue pour la situation actuelle (où la menace vient non pas d'agents biologiques utilisés par l'entreprise elle-même ou générés par son activité, mais de l'extérieur et où le risque n'est pas spécifique à telle ou telle entreprise, mais malheureusement généralisé).

Elle n'est de ce fait pas adaptée et il paraît bien plus pertinent d'appliquer les principes généraux de prévention des **articles L.4121-1 et suivants du Code du travail**, ainsi que les recommandations pratiques des autorités sanitaires qui ont été adoptées pour lutter contre le nouveau virus et sont mises à jour en permanence, plutôt que des textes du Code du travail qui n'ont pas été pensés pour l'épidémie actuelle.

Ces textes doivent notamment conduire à informer et à former les salariés sur les précautions à prendre pour éviter leur exposition au Covid-19, et à les former, notamment sur le port et l'utilisation des équipements de protection individuelle (EPI).

L'application de la réglementation sur les risques biologiques – si elle est confirmée - pourrait conduire à des exigences supplémentaires en termes de fourniture de vêtements de protection au travail (**c. trav. art. R.4424-5**). Le tribunal judiciaire de Lille devrait d'ailleurs se prononcer prochainement sur cette question dans un autre cas d'espèce.

FÉDÉRATION NATIONALE DE L'ACTION SOCIALE FO
7 PASSAGE TENAILLE 75014 PARIS
T. 01 40 52 85 80 / F. 01 40 52 85 79 / C : lafnas@fnasfo.fr
www.fnasfo.fr

CARREFOUR MARKET

OBLIGATION DE REVOIR SES RÈGLES DE SÉCURITÉ

*Le juge des référés, **saisi par un inspecteur du travail**, reproche à une enseigne Carrefour Market la mise en place de mesures insuffisantes pour protéger ses salariés du Covid-19. L'établissement dispose de 3 jours, sous astreinte, pour mettre en place des mesures complémentaires et en justifier auprès de l'inspecteur du travail à l'origine de la saisine.*

L'affaire : protection contre le Covid-19 et formation des salariés insuffisantes

L'inspection du travail de l'unité départementale de Lille de la DIRECCTE des Hauts-de-France a saisi le tribunal judiciaire de Lille en référé le 7 avril dernier. Il reprochait à l'enseigne Carrefour Market de Villeneuve-d'Asq de ne pas avoir pris toutes les mesures permettant de garantir la santé et la sécurité des salariés contre le Covid-19.

Lors de deux contrôles successifs, un inspecteur du travail avait pu constater certains manquements :

- de présentation des notices des masques et gants utilisés. En rayon : quelques salariés ne portant pas de gants, un non-respect des distances de sécurité entre les salariés en rayon et les clients ou entre les salariés en rayon entre eux ;
- pour les salariés en caisse : une possibilité pour les clients de pénétrer dans la distance de sécurité, notamment lorsqu'un caissier se penche pour répondre à la question d'un client ;
- un défaut

En outre, l'inspecteur avait constaté que, dans le document unique d'évaluation des risques, l'employeur avait relevé un risque spécifique lié à la maladie du Covid-19 sans en préciser la dangerosité.

Les juges rappellent les obligations de l'employeur face au Covid-19

Respecter pleinement l'obligation de sécurité. – Le juge des référés rappelle que l'employeur a une obligation de sécurité à l'égard des salariés qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour protéger leur santé physique et mentale **(c. trav. art. L.4121-1 et L.4121-2).**

Il souligne littéralement dans sa décision que ces mesures ont notamment pour objet :

- d'éviter les risques ;
- d'évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- de combattre les risques à la source ;
- de donner les instructions appropriées aux travailleurs.

L'employeur, comme il le précise, doit enfin évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs et mettre ensuite 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 sécurité des travailleurs (**c. trav. art. L.4121-3**).

Le juge des référés rappelle que cette obligation de sécurité n'est pas une obligation de « résultat » (elle relève plutôt d'une obligation de moyens renforcée) et que l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des

travailleurs ne verra pas sa responsabilité recherchée (***cass. soc. 25 novembre 2015, n°14-24444, BC V, n°234***).

Il revenait donc ici à l'employeur impliqué de prouver qu'il avait pris toutes les mesures nécessaires pour protéger ses salariés.

Prévenir contre le risque biologique. – Le Code du travail contient plusieurs dispositions relatives aux risques que peuvent rencontrer les salariés exposés à des agents biologiques (**c. trav. art. R.4422-1 et suivants**).

Ces dispositions ne concernent en principe que les activités qui impliquent l'utilisation délibérée d'un agent biologique, ce qui n'est pas le cas de la vente de détail de marchandises dans un établissement auprès de particuliers.

Pour autant, le juge des référés considère que l'enseigne Carrefour Market visée est néanmoins tenue de respecter les règles de prévention des risques biologiques contenues dans le Code du travail en vertu de deux éléments :

- les données issues de l'agence nationale de santé publique, qui font état de plusieurs milliers de morts liés au Covid-19 ;
- le fait que l'enseigne a elle-même fait référence, dans son document unique d'évaluation des risques, à la contamination à ce virus comme un risque biologique spécifiquement lié aux secteurs « tous postes », activités « Relation clientèle - Vente - Mise en rayon – Réception ».

Ces règles imposent en substance de limiter le nombre de travailleurs exposés aux risques, de définir des processus de travail visant à éviter ou minimiser le risque et de mettre en œuvre des mesures de protection et d'hygiène collectives pour réduire ou éviter le risque.

Les nouvelles mesures à mettre en œuvre par l'employeur sous astreinte

Mise en place de mesures complémentaires. - Dans la décision, il est permis de relever que l'enseigne en cause avait déjà mis en place un certain nombre de mesures de protection saluées par la médecine du travail :

- port de gants et de masques par les salariés ;
- protection par une vitre des salariés en caisse ;
- réassort entre 5 h 00 et 9 h 00 le matin et 12 h 00 et 15 h 00 lorsque l'affluence est particulièrement faible ;
- mise en place d'un filtrage des clients à l'entrée du magasin et proposition de se désinfecter les mains à l'entrée du magasin ;
- mise en place de dispositifs d'affichage, marquages au sol, interventions au micro, dispositifs de rendu de monnaie, plexiglas et cheminement des clients aux caisses.

Pour autant, cela n'a pas été jugé suffisant dans le contexte épidémique que nous connaissons. Le juge des référés demande ainsi à l'enseigne Carrefour Market visée de mettre en place les mesures complémentaires suivantes :

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 ;

2) 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 ;
- se tiennent mutuellement en dehors de leur distance de sécurité ;
- portent le masque de protection fourni ;
- portent en permanence des gants ou bien se lavent les mains selon une fréquence qui sera imposée par l'employeur.

3) S'adresser à la médecine du travail si des salariés font état d'une gêne insurmontable au port du masque ou de gants ou d'une inadaptation des gants fournis à la tâche assignée, afin de recueillir les préconisations de celle-ci sur ces problématiques et s'y conformer ;

4) Se procurer les notices correspondant aux masques et gants qu'elle fournit aux salariés et les tenir à disposition au sein de son établissement ;

5) Déterminer des consignes claires et précises de mise en place et de retrait des masques et des gants ;

6) Procéder à l'information individuelle et à la formation des salariés sur le port des maques et des gants qu'il leur fournit, ainsi qu'à la formation à la sécurité relative au risque biologique des travailleurs ;

7) 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**.

Contrôle de la bonne exécution par l'inspecteur du travail. – Une fois l'ensemble des mesures complémentaires mis en place, l'employeur devra justifier l'avoir fait, dans le respect du délai de 3 jours qui lui a été donné par le juge des référés, à l'inspecteur du travail à l'origine de la saisine du tribunal.

Astreinte par jour de retard. - Si l'enseigne Carrefour Market de Villeneuve-d'Ascq ne respecte pas les termes de cette décision dans les 3 jours dont elle dispose, elle sera redevable d'une astreinte provisoire de **500 € par jour de retard et par obligation inexécutée**, pendant trois mois.

Tribunal judiciaire de Lille, ordonnance de référé n° 20/00386 du 14 avril 2020

LA POSTE

CONDAMNÉE À ACTUALISER SON DOCUMENT UNIQUE

Enfin, dans le dossier de La Poste, c'est par une ordonnance rédigée de manière très didactique **[la procédure par voie totalement dématérialisée en temps de crise sanitaire est très bien détaillée]**, que le tribunal de Paris, statuant aussi en référé, sur demande de la Fédération Sud des activités postales et des télécommunications qui sollicitait diverses mesures dont l'évaluation des risques professionnels liés à l'épidémie du Covid-19, le recensement des cas de contaminations et des risques psychosociaux résultant de l'épidémie, a fait droit pour partie à ces demandes en ordonnant à la Poste l'obligation d'actualiser le document unique sur l'ensemble de son périmètre d'intervention et de ses branches d'activité de métier, en associant *autant que possible* ***[dans le texte de l'ordonnance]*** les services de la médecine travail, les instances représentatives du personnel et notamment les CHSCT compétents, les organisations syndicales et dans la mesure du possible personnel concerné, **les articles L.4121-1 et L.4121-2** servant la aussi de fondement légal.

[**Voir l'arrêt**]

Pour la poursuite ou une reprise d'activité sans danger

Ces lectures étant faites, il y a lieu d'en tirer des conclusions pour mettre en place les plans de reprise d'activité et de mise à jour des documents uniques qui devront être effectifs au 11 mai prochain.

La base légale des plans de reprise est constituée des articles déjà cités L.4121-1 et L.4121-2 (et systématiquement visés par les trois décisions) mais aussi L.4121-3, et celui du document unique (R.4121-1).

Le plan de reprise d'activité doit éviter les risques, évaluer les risques qui ne peuvent être évités, combattre ces risques à la source, adapter le travail à l'homme **[L 4121-2 dans le texte]**, etc. Il va viser à permettre une reprise d'activité sans danger (autant que faire se peut !) pour les salariés. Il passera non seulement par à la mise à disposition effective de matériels de protection individuelle et collective (gants, masques, blouses, gel hydroalcoolique, etc.), mais aussi à repenser l'organisation du travail (généralisation du télétravail, etc.) ou l'aménagement des locaux.

S'agissant du télétravail, comme chacun sait, la loi du 29 mars 2018 **[Loi 2018-217 du 29 mars 2018]** l'avait généralisé et l'avait défini comme « *toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.*

Est qualifié de télétravailleur au sens de la présente section tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini au premier alinéa du présent I » **[L.1229-9 du Code du travail]**.

Il est mis en place dans le cadre soit d'un accord collectif ou à défaut d'une charte élaborée par l'employeur, non pas de manière totalement unilatérale, puisque l'avis du CSE est requis, étant souligné que **l'article L.1222-10 du même code avait supprimé l'obligation de prise en charge des frais, sauf accord, les tribunaux mettant toutefois à la charte de l'employeur une partie de ces frais, il est vrai dans le cadre de télétravail mis en place à la demande de l'employeur.** La probable généralisation du travail va rebattre les cartes et cela passera nécessairement par l'actualisation/négociation des accords ou chartes.

FÉDÉRATION NATIONALE DE L'ACTION SOCIALE FO
7 PASSAGE TENAILLE 75014 PARIS
T. 01 40 52 85 80 / F. 01 40 52 85 79 / C : lafnas@fnasfo.fr
www.fnasfo.fr

Par exemple, l'organisation des bureaux sera aussi à repenser : comment respecter une distance minimale de sécurité dans un « open-space » ? Comment organiser la restauration collective ? Supprimer les machines à café collectives et les coins détente ? Comment éviter un effet de masse à l'entrée (et à la sortie) des établissements ? Revoir la climatisation ? Augmenter la fréquence du nettoyage des locaux ?

L'importance du dialogue social

La santé mentale des collaborateurs est aussi un aspect fondamental dont il faudra prendre en compte. Entre les effets psychologiques – et même physiques – du confinement et l'angoisse ou, à tout le moins, la réticence de salariés de reprendre des transports en commun et de revenir dans des locaux de travail pas tous adaptables, ce plan doit les prendre en compte.

Comme l'a rappelé le tribunal de Paris, chaque entreprise doit définir son propre plan de reprise et non pas se « caler » sans adaptation sur des modèles existants, quelle que soit leur qualité intrinsèque.

Indépendamment de ce plan de reprise, **le document unique** (DU) qui transcrit, rappelons-le, les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs **doit être impérativement mis à jour**.

L'employeur doit- il alors associer les IRP à ces mesures ?

La lecture des décisions citées montre la nécessité d'associer, selon diverses modalités, les IRP à ces mesures, même si, *stricto sensu*, aucune disposition légale ne prévoit que le CSE doit être informé et consulté sur les mises à jour des DU.

Clairement, le CSE doit être informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, **CSE qui peut d'ailleurs procéder lui-même à l'analyse des risques professionnels** : le plan de reprise entre dans ce champ de compétence.

En revanche, la consultation sur la mise à jour du DU est plus discutable, même si une circulaire DRT du 18 avril 2002 invite les employeurs à *associer* les salariés à l'évaluation de ces risques, ministère du Travail qui *recommande* de faire intervenir les IRP.

Rappelons-le, la loi impose à tout employeur l'obligation de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité de ses salariés et protéger leur santé physique et mentale et pour cela d'élaborer le DUERP. C'est de sa responsabilité.

FÉDÉRATION NATIONALE DE L'ACTION SOCIALE FO
7 PASSAGE TENAILLE 75014 PARIS
T. 01 40 52 85 80 / F. 01 40 52 85 79 / C : lafnas@fnasfo.fr
www.fnasfo.fr

COUR D'APPEL DE VERSAILLES

Code nac : 89K

14e chambre

ARRÊT N°

CONTRADICTOIRE

DU 24 AVRIL 2020

N° RG 20/01993 - N° Portalis DBV3-V-B7E-T234

AFFAIRE :

S.A.S. AMAZON FRANCE LOGISTIQUE

C/
UNION SYNDICALE SOLIDAIRES

Fédération nationale des transports et de la logistique FORCE OUVRIÈRE
...

Décision déférée à la cour : ordonnance rendue le 14 Avril 2020 par le tribunal judiciaire de NANTERRE
N° chambre :
N° Section :
N° RG : 20/00503

Expéditions exécutoires
Expéditions
Copies
délivrées le : **24.04.2020**

à :

Me Bertrand LISSARRAGUE

Me David METIN

TJ de NANTERRE

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LE VINGT QUATRE AVRIL DEUX MILLE VINGT,
La cour d'appel de Versailles a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire entre :

Amazon France Logistique SAS, prise en la personne de ses représentants légaux domiciliés en cette qualité audit siège
67 Boulevard Général Leclerc
92110 CLICHY

Représentée par Maître Bertrand LISSARRAGUE de la SELARL LEXAVOUE PARIS-VERSAILLES, avocat postulant au barreau de VERSAILLES, vestiaire : 625 - et par Maître François FARMINE, avocat plaidant au barreau de PARIS, vestiaire : K0112 - et Maître Cécile FOURCADE, avocat plaidant au barreau de PARIS, vestiaire : E1815

APPELANTE

****

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grande
75010 PARIS

Représentée par Maître David METIN de l'AARPI METIN & ASSOCIES, avocat postulant au barreau de VERSAILLES, vestiaire : 159 - et par Maître Judith KRIVINE, avocat plaidant au barreau de PARIS, vestiaire : R260

INTIMÉE

****

Fédération nationale des transports et de la logistique Force Ouvrière, représentée par Monsieur Patrice CLOS, secrétaire général
40 rue du Professeur Gosset
75018 PARIS

Représentée par Maître David METIN de l'AARPI METIN & ASSOCIES, avocat postulant au barreau de VERSAILLES, vestiaire : 159 - et par Maître Benoît PELLETIER, avocat plaidant au barreau de PARIS, vestiaire : R260

Fédération nationale des syndicats de transports CGT, représentée par Monsieur Fabrice MICHAUD, secrétaire général
263 rue de Paris
Case n°423
93514 MONTREUIL CEDEX

Représentée par Maître David METIN de l'AARPI METIN & ASSOCIES, avocat postulant au barreau de VERSAILLES, vestiaire : 159 - et par Maître Judith KRIVINE, avocat plaidant au barreau de PARIS, vestiaire : R260

Confédération française démocratique du travail CFDT, représentée par Madame Marylise LEON, secrétaire générale adjointe
4 boulevard de la Villette
75019 PARIS

Représenté par Maître David METIN de l'AARPI METIN & ASSOCIES, avocat postulant au barreau de VERSAILLES, vestiaire : 159 - et par Maître Jonathan CADOT, avocat plaidant au barreau de PARIS, vestiaire : R222

Comité social et économique central de l'entreprise Amazon France Logistique, représenté par M. Jeoffrey LAURENT
4 Boulevard de la Villette
75019 PARIS

Représenté par Maître David METIN de l'AARPI METIN & ASSOCIES, avocat postulant au barreau de VERSAILLES, vestiaire : 159 - et par Maître Judith KRIVINE de la SELARL DELLIEN Associés, avocat plaidant au barreau de PARIS, vestiaire : R260

Comité social et économique de l'établissement de Montélimar de la société Amazon France Logistique, représentée par Monsieur Julien VINCENT secrétaire
ZAC des portes de Provence
26200 MONTÉLIMAR

Représenté par Maître David METIN de l'AARPI METIN & ASSOCIES, avocat postulant au barreau de VERSAILLES, vestiaire : 159 - et par Maître Eladia DELGADO, avocat plaidant au barreau de LYON, vestiaire : 449

PARTIES INTERVENANTES

****

Composition de la cour :

L'affaire a été débattue le 21 avril 2020, en audience restreinte conformément aux dispositions de l'ordonnance prise le 14 avril 2020 par le premier président de la cour Madame Isabelle CHESNOT, présidente, ayant été entendue en son rapport, devant la cour composée de :

Madame Isabelle CHESNOT, Présidente,
Madame Marie-Andrée BAUMANN, Conseiller,
Madame Florence VIGIER, Conseiller,

qui en ont délibéré,

Greffier, lors des débats : Madame Sylvie PASQUIER-HANNEQUIN

FAITS, PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

La SAS Amazon France Logistique gère en France les centres de distribution (usuellement nommés entrepôts) de la société Amazon, entreprise de commerce électronique américaine dont le siège est situé à Seattle aux Etats-Unis.

Elle annonce employer 6 628 salariés en contrats à durée indéterminée (CDI) et contrats à durée déterminée (CDD), auxquels s'ajoutent des intérimaires qui seraient au nombre de 3 612, soit près de 10 000 travailleurs répartis de la manière suivante :

- un siège situé à Clichy (Hauts-de-Seine) ou CDG10, employant une centaine de salariés ;
- 6 entrepôts :
  - Saran (Loiret), ou ORY1 employant 1 744 salariés en CDI et CDD et 215 intérimaires, soit 1 959 personnes,
  - Montélimar (Drôme) ou MRS1, employant 778 salariés et 211 intérimaires, soit 989 personnes,
  - Sevrey (Saône-et-Loire) ou LYS1, employant 568 salariés et 158 intérimaires, soit 726 personnes,
  - Lauwin-Planque (Nord) ou LIL1, employant 1 974 salariés en CDI et CDD et 800 intérimaires, soit 2774 personnes,
  - Boves (Somme) ou BVA1, employant 593 salariés en CDI et CDD et 321 intérimaires, soit 914 personnes,
  - Brétigny-sur-Orge (Essonne) ou ORY4, employant 861 salariés en CDI et CDD et 1 907 intérimaires, soit 2 768 personnes.

La représentation du personnel est composée d'un comité social et économique (CSE) par site avec des délégués syndicaux par établissement, à l'exception du site de Brétigny-sur-Orge qui bénéficie d'une représentation par le CSE de Saran, et d'un comité social et économique central (CSEC) avec des délégués syndicaux centraux.

Fonctionnant selon des modalités identiques, les entrepôts accueillent des équipes de jour, de nuit et de fin de semaine de sorte que la présence de salariés en grand nombre est continue.

L'émergence d'un nouveau coronavirus (Covid-19) de caractère pathogène et particulièrement contagieux et sa propagation sur le territoire français ont conduit le ministre des solidarités et de la santé à prendre, par plusieurs arrêtés à compter du 4 mars 2020, des mesures sur le fondement des dispositions de l'article L. 3131-1 du code de la santé publique. En particulier, par un arrêté du 14 mars 2020, un grand nombre d'établissements recevant du public ont été fermés au public, les rassemblements de plus de 100 personnes ont été interdits et l'accueil des enfants dans les établissements les recevant et des élèves et étudiants dans les établissements scolaires et universitaires a été suspendu. Puis, par un décret du 16 mars 2020 motivé par les circonstances exceptionnelles découlant de l'épidémie de Covid-19, modifié par décret du 19 mars, le Premier ministre a interdit le déplacement de toute personne hors de son domicile, sous réserve d'exceptions limitativement énumérées et devant être dûment justifiées, à compter du 17 mars à 12h, sans préjudice de mesures plus strictes susceptibles d'être ordonnées par le représentant de l'Etat dans le département. Le ministre des solidarités et de la santé a pris des mesures complémentaires par plusieurs arrêtés successifs.

Par l'article 4 de la loi du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19, a été déclaré l'état d'urgence sanitaire pour une durée de deux mois sur l'ensemble du territoire national. Par un nouveau décret du 23 mars 2020 pris sur le fondement de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique issu de la loi du 23 mars 2020, plusieurs fois modifié et complété depuis lors, le

Premier ministre a réitéré les mesures qu'il avait précédemment ordonnées tout en leur apportant des précisions ou restrictions complémentaires. Leurs effets en ont été prolongés.

Des recommandations ont été prises par le gouvernement à l'attention des employeurs les 28 février, 26 mars et 2 avril 2020.

Il a ainsi été préconisé, pendant le stade 3 de l'épidémie, que :
-"*le télétravail devient la norme pour tous les postes qui le permettent*" ;
-Des mesures sont à respecter pour les salariés présents sur site :
-"*Les règles de distanciation (1 mètre minimum) et les gestes barrières, simples et efficaces, doivent impérativement être respectés*" (soulignés dans le texte);
-"*L'employeur doit s'assurer que les règles sont effectivement respectées, que savons, gels, mouchoirs sont approvisionnés et que des sacs poubelles sont disponibles*" ;
-"*Les réunions doivent être limitées au strict nécessaire*" ;
-"*Les regroupements de salariés dans des espaces réduits doivent être limités*" ;
-"*Tous les déplacements non indispensables doivent être annulés ou reportés*."

Il a été aussi recommandé des mesures en cas de contamination ou suspicion de contamination, des règles de nettoyage des locaux, sols et surfaces, des bonnes pratiques à mettre en place pour les salariés en contact avec le public, par exemple dans le secteur de la livraison, ainsi que pour les salariés travaillant dans le secteur de la logistique. Enfin, il a été indiqué que "*ces préconisations doivent tenir compte de la présence de salariés d'entreprises extérieures*."

Au sein de la société Amazon France Logistique (ci-après société Amazon), 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. Certains de ces salariés ont saisi les juridictions prud'homales en vue d'obtenir la reconnaissance de la validité de ce droit. Une plainte pénale a également été déposée par des salariés pour "mise en danger de la vie d'autrui", classée sans suite par le procureur de la République du tribunal judiciaire de Douai, le 20 avril 2020.

Les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ont adressé aux établissements de la société Amazon, dans les premiers jours du mois d'avril, des mises en demeure de mettre en oeuvre 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. Concernant l'établissement de Sevrey, la mise en demeure a été levée le 9 avril 2020 suite à une contre visite effectuée le 8 avril 2020.

Autorisée à procéder selon la procédure du jour fixe, l'Union syndicale Solidaires a fait assigner la société Amazon France Logistique devant la formation collégiale du tribunal judiciaire de Nanterre statuant en référé aux fins de voir, à titre principal, arrêter l'activité des entrepôts en raison du rassemblement de plus de 100 personnes en un même lieu clos de manière simultanée, à titre subsidiaire, d'arrêter la vente et la livraison de produits non essentiels de sorte que le nombre de salariés présents en un même lieu ne dépasse pas 100 par entrepôt, ce sous astreinte, tant que n'auront pas été mis en oeuvre 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 sollicitait aussi de la cour qu'en tout état de cause, il soit ordonné à la société Amazon France Logistique de procéder à une évaluation des risques professionnels liés à l'épidémie de Covid-19 à réaliser au regard des principes de l'article L.4121-2 du code du travail sur l'ensemble du territoire et des branches d'activité, de mettre en oeuvre, au regard des résultats de l'évaluation des risques professionnels liés à l'épidémie de Covid-I9 telle qu'elle sera ordonnée, les gestes barrières et moyens de protection adaptés à chacune des activités de l'entreprise, sous astreinte, outre diverses autres demandes.

Par ordonnance contradictoire, rendue en matière de référé, le 14 avril 2020, le tribunal judiciaire de Nanterre a :
-déclaré irrecevable l'intervention de l'association Les Amis de la Terre,
-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 oeuvre des mesures prévues à l'article L 4121-1 du code du travail en découlant,
-ordonné, dans l'attente de la mise en oeuvre des mesures ordonnées ci-dessus, à la S.A.S. 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 s'en réservant la liquidation, 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,
-condamné la S.A.S. 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,
-rejeté les demandes de la S.A.S. Société Amazon France Logistique sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,
-condamné la S.A.S. Société Amazon France Logistique aux dépens,
-rappelé que la décision est de droit exécutoire à titre provisoire,
-rejeté les autres demandes des parties.

La société Amazon France Logistique a fait appel de cette ordonnance, par déclaration au greffe en date du 15 avril 2020. Aux termes de cette déclaration, intimant l'Union syndicale Solidaires, elle mentionne contester l'ensemble du dispositif en le reproduisant in extenso ainsi que "*Plus généralement*, (...) *toutes dispositions non visées au dispositif et faisant grief à l'appelante, selon les moyens qui seront développés dans ses conclusions et au vu des pièces de première instance et de celles qui seront communiquées devant la Cour*."

Par ordonnance sur requête rendue le 16 avril 2020, la société Amazon France Logistique a été autorisée à faire assigner l'Union syndicale Solidaires selon la procédure à jour fixe, à l'audience du 21 avril 2020 à 10 heures. Il était ordonné à la requérante de faire délivrer l'assignation le 17 avril 2020 à 11 heures au plus tard, l'intimée devant constituer avocat et conclure au plus tard le 18 avril à 11 heures, l'appelante pouvant répliquer au plus tard le 20 avril à 10 heures et l'intimée conclure à nouveau le 20 avril à 19 heures.

Par acte d'huissier délivré le 17 avril 2020 à 10 heures 40, la société Amazon France Logistique a fait assigner l'Union syndicale Solidaires devant la cour d'appel de Versailles statuant en référé.

La fédération nationale des syndicats de transports CGT, la fédération nationale des transports et de la logistique Force Ouvrière, la confédération française démocratique du travail CFDT, le comité

social et économique de l'établissement de Montélimar et le comité social et économique central de la SAS Amazon France Logistique sont intervenus volontairement à l'instance.

À l'audience, la société Amazon France Logistique a déclaré renoncer au bénéfice de ses dernières conclusions signifiées le jour même à 9h06, le comité social et économique central de la société répondant alors par la renonciation à ses dernières conclusions signifiées par le RPVA le jour même à 8h58.

Les parties se sont accordées, sur interrogation de la cour, pour que toutes les autres conclusions soient recevables, y compris celles qui ont été signifiées après le délai arrêté au 20 avril 2020 à 19 heures par l'ordonnance autorisant l'assignation à jour fixe.

Par ses conclusions récapitulatives signifiées par le RPVA le 20 avril 2020 à 19h40, la société Amazon France Logistique demande à la cour de :

À titre principal :

• constater l'absence de qualité et d'intérêt à agir du comité social et économique de l'établissement de Montélimar, et en conséquence,

• débouter le comité social et économique de l'ensemble de ses demandes, ou à tout le moins, restreindre les prétentions de ce dernier au seul établissement de Montélimar ;

• infirmer partiellement l'ordonnance de référé du 14 avril 2020 en ce qu'elle a :

- ordonné à la société 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 ;

- ordonné, dans l'attente de la mise en œuvre des mesures ordonnées ci-dessus, à la société 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, en se réservant la liquidation de cette astreinte ;

- condamné la 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,

- condamné la société Amazon France Logistique aux dépens ;

- rejeté les demandes de la société Amazon France Logistique.

• confirmer l'ordonnance de référé du 14 avril 2020 en ce qu'elle a:

- jugé que le décret du 23 mars 2020 ne prévoit aucunement l'interdiction de réunir plus de 100 salariés au sein d'un même lieu de travail; et par conséquent

- débouté l'Union Syndicale Solidaires de sa demande d'arrêt ou de restriction des activités des entrepôts de la société Amazon France Logistique formulée au titre de l'interdiction des rassemblements de plus de 100 personnes ;

- constaté 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 Amazon France Logistique; et par conséquent,

- débouté l'Union Syndicale Solidaires de sa demande d'arrêt ou de restriction des activités des entrepôts de la société Amazon France Logistique formulée au titre du défaut de recensement et d'outils de suivi des cas de contamination ;

Et, statuant à nouveau, de :

• débouter l'Union syndicale Solidaires et la fédération nationale des syndicats de transports CGT de leur demande d'arrêt ou de restriction des activités des entrepôts de la société Amazon France Logistique ;

• débouter l'Union syndicale Solidaires et la fédération nationale des syndicats de transports CGT en ce qu'elles demandent à la cour de la condamner à 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 ;

• débouter l'Union syndicale Solidaires et la fédération nationale des syndicats de transports CGT de leur demande de condamnation provisionnelle d'une astreinte de 1 181 000 euros par jour et par infraction, à compter des 24 heures du prononcé de l'arrêt à intervenir ;

• débouter l'Union syndicale Solidaires et la fédération nationale des syndicats de transports CGT de leur demande de condamnation à leur verser la somme de 4 800 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

• débouter l'Union Syndicale Solidaires et la fédération nationale des syndicats de transports CGT du reste de leurs demandes ;

• débouter la confédération française démocratique du travail de l'ensemble de ses demandes ;

• débouter le comité social et économique de l'établissement de Montélimar de l'ensemble de ses demandes ;

• constater qu'elle a 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 avérés ou suspectés et des mesures pour protéger les salariés qui pourraient avoir été au contact des personnes concernées ;

Et en conséquence :

• juger qu'elle peut poursuivre son activité dans les conditions actuelles ;

• débouter l'Union syndicale Solidaires et la fédération nationale des syndicats de transports CGT de leur demande de procéder à une évaluation des risques professionnels liés à l'épidémie de Covid-19 ;

• débouter l'Union syndicale Solidaires et la fédération nationale des syndicats de transports CGT de leur demande de condamnation provisionnelle d'une astreinte de 100 000 euros par jour et par infraction, à compter des 24 heures du prononcé de l'ordonnance à intervenir ;

Subsidiairement, si par impossible, la cour venait à confirmer l'ordonnance, elle lui demande de : • réduire le périmètre de la restriction imposée à l'activité de la société Amazon France Logistique aux seuls entrepôts ne satisfaisant pas aux obligations de l'ordonnance ou de la décision à venir, et ce, pour chaque entrepôt, uniquement pour la période au cours de laquelle ces conditions ne seraient pas satisfaites ;

• réduire le périmètre de la restriction imposée à l'activité de la société Amazon France Logistique en l'autorisant à traiter et expédier les produits d'entretien de la maison, les produits d'hygiène et beauté, les produits de santé, les denrées alimentaires, les produits pour les animaux, les livres et produits culturels, les supports audio et vidéo, les jeux vidéo, le matériel informatique, téléphonie et équipements ou matériel de bureau pour le télétravail, les jeux et activités pour enfants / bébés, le matériel pour l'enseignement à la maison, les produits nécessaires pour les enfants en bas âge, les graines et les plants potagers, les produits nécessaires à la réparation et au nettoyage des véhicules, ainsi qu'à la sécurité, les produits nécessaires à la pratique du sport à domicile, les produits pour effectuer des travaux de bricolage à domicile ;

• débouter l'Union syndicale Solidaires, la fédération nationale des syndicats de transports CGT, la confédération française démocratique du travail, le comité social et économique de l'établissement de Montélimar de leur demande de fixation d'une astreinte ou à tout le moins ;

• réduire à de plus justes proportion le montant de l'astreinte ;

• déterminer les modalités d'application de l'astreinte de sorte à identifier la caractérisation d'une infraction et permettre la reprise pleine et entière de l'activité d'un entrepôt dès lors que celui a satisfait aux obligations fixées par l'Ordonnance ou la décision à intervenir ;

En tout état de cause,

• condamner chaque partie intimée ou intervenante à lui verser la somme de 4 800 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

• condamner l'Union syndicale Solidaires aux entiers dépens et distraction au profit de la SELARL Lexavoué Paris-Versailles.

Selon conclusions n°2 signifiées par le RPVA le 20 avril à 19h22 et 19h23, l'Union syndicale Solidaires et la fédération nationale des syndicats de transports CGT demandent à la cour, au visa des articles 835 du code de procédure civile et L.4124-1 et suivants du code du travail, de l'arrêté du 14 mars 2020 et du décret du 23 mars 2020, de :

-les recevoir en leurs demandes,

En conséquence,

-infirmer l'ordonnance du 14 avril 2020 en ce qu'elle a :

- rejeté la demande principale d'arrêter l'activité des entrepôts en ce qu'ils rassemblent plus de 100 salariés en un même lieu clos de manière simultanée,

- rejeté la demande 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, sous astreinte de 1 181 000 euros par jour et par infraction, à compter des 24 heures du prononcé de l'ordonnance à intervenir,

- rejeté la demande de mise en place d'outils de suivi des cas d'infection avérés ou suspectés et les mesures pour protéger les salariés qui pourraient avoir été au contact des personnes concernés,

-ordonner à la société Amazon France Logistique :

- À titre principal, l'arrêt de l'activité des entrepôts en ce qu'ils rassemblent plus de 100 salariés en un même lieu clos de manière simultanée,

- À titre subsidiaire l'arrêt de la vente et de 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,

- 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 : 1) une évaluation des risques professionnels inhérents à la pandémie de Covid-19 site par site, 2) des mesures de protection suffisantes et adaptées à chaque site qui découleront de cette évaluation, 3) 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.

-à défaut, confirmer l'ordonnance du 14 avril 2020 en ce qu'elle :

- 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,

- a ordonné, dans l'attente de la mise en œuvre des mesures ordonnées ci-dessus, à la S.A.S. 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,

- s'est réservé la liquidation de l'astreinte,

- a condamné la S.A.S. 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 et aux dépens,

Y ajoutant,

-condamner la S.A.S. Amazon France Logistique à leur verser la somme de 4 800 euros TTC chacune au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

-condamner la SAS Amazon France Logistique aux entiers dépens.

Selon conclusions signifiées par le RPVA le 20 avril 2020 à 19h15, la fédération nationale des transports et de la logistique Force Ouvrière demande à la cour de recevoir son intervention volontaire puis formule les mêmes demandes que celles présentées par l'Union syndicale Solidaires, à l'exception de celle fondée sur l'article 700 du code de procédure civile, une indemnité de 4 800 euros TTC étant sollicitée à ce titre à son profit.

Par conclusions signifiées par le RPVA le 20 avril 2020 à 19h14, la confédération française démocratique du travail CFDT sollicite de la cour, au visa des articles 329, 330 et 554 du code de procédure civile, L. 2315-23, L. 2312-9, L. 2312-13, L. 4121-1 et suivants, R. 4121-1 et R. 4121-2 du code du travail qu'elle la déclare recevable et bien fondé en son intervention volontaire accessoire, déclare la SAS Amazon France Logistique mal fondée en son appel. Elle lui demande en conséquence, de "*faire droit à l'intégralité des demandes de l'Union syndicale Solidaires*" et de condamner la SAS Amazon France Logistique aux entiers dépens ainsi qu'à lui verser la somme de 8 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile,

Par conclusions signifiées par le RPVA le 20 avril 2020 à 18h58, le comité social et économique de l'établissement de Montélimar de la société Amazon France Logistique prie la cour, au visa des articles L. 2315-23, L. 2312-9, L. 2312-13, L. 4121-1 et suivants, R. 4121-1 et R. 4121-2 du code du travail, des articles 416, 325, 327, 328 et 330 du code de procédure civile, de l'article L. 5125-33 du code de la santé publique, du règlement CE n°178/2002 du 28 janvier 2002, de l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE du 7 décembre 2000, de la directive 89/391 du 12 juin 1989, de l'article 11 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, de la circulaire DRT du 18 avril 2002, de juger recevable, justifiée et bien fondée son intervention volontaire, "*faire droit à l'intégralité des demandes de l'Union syndicale Solidaires*", débouter la société Amazon France Logistique de l'intégralité de ses demandes, fins et conclusions contraires, la condamner aux entiers dépens et à lui verser la somme de 6 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Selon conclusions signifiées le 20 avril 2020 à 19H24, le comité social et économique central de la SAS Amazon France Logistique sollicite de la cour qu'elle le reçoive en son intervention volontaire puis formule les mêmes demandes que celles présentées par l'Union syndicale Solidaires, à l'exception de celle fondée sur l'article 700 du code de procédure civile, une indemnité de 4 800 euros TTC étant sollicitée à ce titre à son profit. Il demande au surplus que soient ordonnées l'information et la consultation du CSEC et des CSE sur la méthodologie d'évaluation, les DUER ainsi que tous les aménagements prévus avant toute réouverture des entrepôts, ce sous astreinte de 1 000 000 euros par jour et par infraction à compter de la décision à intervenir.

Pour un plus ample exposé des moyens et prétentions des parties, la cour, conformément à l'article 455 du code de procédure civile, renvoie aux conclusions signifiées et aux pièces communiquées.

Selon ordonnance rendue par le premier président de la présente cour en date du 14 avril 2020, prise en application de la loi du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 et de l'ordonnance du 25 mars 2020 portant adaptation des règles applicables aux juridictions de l'ordre judiciaire statuant en matière non pénale et aux contrats de syndic de copropriété et notamment son article 6, l'audience s'est tenue en publicité restreinte, l'accès à la salle étant réservé aux avocats ou aux parties lorsqu'elles ne sont pas représentées par un avocat. Les journalistes ainsi qu'un représentant pour chacune des parties par ailleurs représentées par leurs avocats ont été autorisés à assister à l'audience.

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'infirmation 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'Etat 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 oeuvre 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 oeuvre 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 oeuvre 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 oeuvre 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 oeuvre 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 oeuvre 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 psycho-sociaux, 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 satisfactoires 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 déférée à la cour doit ainsi être confirmée en ce qu'elle a constaté que les conditions de l'article 835 alinéa 1er 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 exhorbitante.

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 psycho-sociaux, 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 nécessite de mettre en oeuvre 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 oeuvre ; 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 oeuvre 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 oeuvre 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 oeuvre 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 oeuvre 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 oeuvre ; 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 oeuvre 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:

-Hich-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 oeuvre 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 oeuvre 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 oeuvre 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 :

-Hich-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.

Prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

Signé par Madame Isabelle CHESNOT, présidente et par Madame Sylvie PASQUIER-HANNEQUIN, greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Le greffier, La présidente,

TRIBUNAL JUDICIAIRE DE PARIS

[redacted]

ORDONNANCE DE RÉFÉRÉ
rendue le 09 avril 2020

N° RG 20/52223 - N° Portalis 352J-W-B7E-CR43Y

CM N° : 1

Assignation du 25 Mars 2020

par **Philippe VALLEIX, Premier Vice-Président** au Tribunal judiciaire de Paris, agissant par délégation du Président du Tribunal,

Assisté de **Carole MAGUET, Greffier**.

DEMANDERESSE

Fédération SUD DES ACTIVITES POSTALES ET DES TELECOMMUNICATIONS représentée par Madame Angélique GROSMAIRE, membre du bureau fédéral et mandatée
25/27 rue des Envierges
75020 PARIS
représentée par Maître Julien RODRIGUE de la SELARL DELLIEN Associés, avocats au barreau de PARIS - #R0260

DEFENDERESSE

S.A. LA POSTE
9 rue du Colonel Pierre Avia
75015 PARIS
représentée par Me Sophie REY, avocat au barreau de PARIS - #K0168

Vu l'assignation en référé introductive d'instance, délivrée le 25 mars 2020, et les motifs y énoncés,

Vu l'ordonnance n° 2020-304 du 25 mars 2020 portant adaptation des règles applicables aux juridictions de l'ordre judiciaire statuant en matière non pénale et aux contrats de syndic de copropriété, devant être prise en application de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19,

2 Copies exécutoires délivrées le:

FAITS ET PROCÉDURE

L'ensemble de la France traverse depuis le mois de mars 2020 une très grave crise de santé publique unanimement qualifiée de catastrophe sanitaire et de pandémie du fait de la propagation mondiale d'un nouveau coronavirus dénommé Covid-19 et provenant de la région de Wuhan (Chine) à compter de décembre 2019. Cette situation occasionnant notamment de nombreuses hospitalisations en réanimation et de nombreux décès a été comparée à une situation de guerre dans une déclaration du 16 mars 2020 du Président de la République aux Français.

C'est dans ces conditions qu'a été adoptée dès le 16 mars 2020 toute une législation et une réglementation temporairement dérogatoire au droit commun, en l'occurrence notamment : l'arrêté du 14 mars 2020 du Ministre des solidarités et de la santé, portant diverses mesures relatives à la lutte contre le covid-19, le décret n° 2020-260 du 16 mars 2020 du Premier ministre, portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus covid-19, la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, dont l'article 11 autorise le Gouvernement à prendre toutes mesures utiles par ordonnances conformément aux dispositions de l'article 38 de la Constitution. L'ensemble de ces normes d'exception est susceptible d'évoluer à tout moment en fonction de l'évolution des connaissances scientifiques et des données de santé publique sur la propagation et l'éradication de ce virus.

Employant quelque 250.000 personnes, la SA LA POSTE, passée d'un statut d'établissement public industriel et commercial à un statut de société anonyme de droit privé depuis le 1er mars 2010, est divisée en cinq branches respectivement dénommées Branche Services-Courrier-Colis (BSCC), GeoPost, Réseau La Poste, La banque postale et Numérique. Par application du décret n° 2011-619 du 31 mai 2011, les employés de La Poste demeurent soumis quant à leurs conditions de santé et de sécurité au travail aux dispositions du code du travail, sous réserve des dispositions réglementaires spécifiques à l'activité de service public de La Poste.

Ainsi une partie des activités de cet opérateur économique, relevant de missions de service public, doit-elle être considérée en tout état de cause comme essentielle à la vie de la nation et échapper aux mesures de confinement et de non-regroupement de la plus large partie de la population décidées par le Président de la République et le Gouvernement à compter du 17 mars 2020, ce dont convient dans son principe la partie en demande.

La société LA POSTE affirme avoir pris la mesure de ce risque dès le mois de janvier 2020 en mettant alors en place une cellule de crise destinée à réfléchir et à travailler sur les mesures susceptibles d'être mises en œuvre pour protéger la santé et la sécurité des postiers, cette cellule se réunissant quotidiennement et étant présidée par la Direction des ressources humaines du Groupe et la Direction de la sécurité globale du groupe, en la présence du Médecin coordinateur des services de santé au travail de La Poste (coordonnant 119 médecins du travail répartis sur l'ensemble du territoire dont 15 médecins référents en régions sur le Covid-19, 149 infirmiers en santé au travail et 107 assistants en santé, outre 280 assistants sociaux et 400 préventeurs).

Estimant que l'élaboration et l'application des diverses mesures de prévention adoptées en conséquence par le groupe La Poste au sein de ses différentes branches à partir de la fin du mois de janvier 2020 n'étaient pas suffisamment adaptées aux différents stades de la propagation de l'épidémie par la partie en demande au regard de la sécurité et de la santé des postiers, la FÉDÉRATION SUD DES ACTIVITÉS POSTALES ET DES TÉLÉCOMMUNICATIONS, ayant son siège 25/27 Rue des Envierges, 75020 - PARIS, ayant pour avocat la SELARL DELLIEN ASSOCIÉS, 48 Rue Vivienne, 75002 - PARIS, elle-même représentée par Me Julien RODRIGUE, Avocat au barreau de Paris (toque : R260), a, par acte d'huissier de justice signifié le 25 mars 2020 à 8h55, conformément à une ordonnance d'autorisation du 24 mars 2020 sur requête du 24 mars 2020, assigné la SA LA POSTE, ayant son siège social 9 Rue du Colonel Pierre Avia, 75015 - PARIS, devant le Président du tribunal judiciaire de Paris suivant la procédure de référé d'heure à heure.

L'ensemble des courriels et conclusions ci-après énoncés a été communiqué entre l'adresse de messagerie professionnelle du magistrat saisi et celle de chacune des adresses de messagerie professionnelle des avocats constitués tandis que l'ensemble des pièces de chacun des avocats a été communiqué, entre les avocats par la plateforme d'hébergement WeTransfer et à l'intention du magistrat saisi par la plateforme d'hébergement sécurisée Atlas.justice.

Par courriel du 24/03/2020/18:39, le magistrat saisi a informé Me Rodrigue de son intention de mettre en œuvre la procédure sans urgence énoncée dans le projet relatif à l'ordonnance n° 2020-304 du 25 mars 2020 portant adaptation des règles applicables aux juridictions de l'ordre judiciaire statuant en matière non pénale et aux contrats de syndic de copropriété, devant être prise en application de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, ce quoi Me Rodrigue a donné son accord de principe.

Par courriel du 25/03/2020/16:17, la SELARL ACTANCE, 152 bis Rue de Longchamp, 75116 - PARIS, elle-même représentée par Me Sophie REY, Avocat au barreau de Paris (toque : K168), a déposé un acte de constitution au profit de la SA LA POSTE, Me REY ayant également donné son accord de principe à la mise en œuvre de cette procédure sans audience.

Par courriel du 27/03/2020/19:13, le magistrat saisi a notifié à chacun des avocats susnommés son intention de mettre en œuvre la procédure sans audience telle que prévue aux articles 8, 6 alinéa 1er et 7 alinéas 1er et 3 de l'ordonnance n° 2020-304 du 25 mars 2020 portant adaptation des règles applicables aux juridictions de l'ordre judiciaire statuant en matière non pénale et aux contrats de syndic de copropriété, prise en application de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 (sans opposition possible de la part des avocats en matière de référé).

Ce même courriel du 27/03/2020/19:13 a fixé au 31 mars 2020 à 13h00 le délai de Me REY pour conclure en défense, cette dernière ayant communiqué ses conclusions le 31/03/2020/15:33 (avec communication préalable à Me RODRIGUE avant 13h00).

Afin de faciliter la tâche rédactionnelle des avocats, ceux-ci ont été dispensés de conclure de manière récapitulative par rapport à leurs précédentes écritures.

Par courriel du 31/03/2020/18:40, le magistrat saisi a fixé au 2 avril 2020 à 14h00 le délai de Me RODRIGUE pour conclure en réplique et additionnellement à son assignation, ce dernier ayant communiqué ses conclusions le 02/04/2020/13:58 et le 04/04/2020/18:08 (comprenant uniquement comme rajout la liste actualisée des pièces).

Par courriel du 02/04/2020/17:38, le magistrat saisi a fixé au 4 avril 2020 à 14h00 le délai de Me REY pour conclure une seconde fois en défense, cette dernière ayant communiqué son second jeu de conclusions en défense le 04/04/2020/13:10.

Par courriel du 04/04/2020/18:56, le magistrat saisi a notifié à chacun des avocats susnommés, après s'être assuré auprès de l'un et de l'autre qu'il n'existait aucune difficulté de contradictoire sur la communication des conclusions comme sur celle des pièces, sa décision de clôture des débats et de mise en délibéré de cette affaire au 9 avril 2020 à 14h00, autorisant chacun d'eux à déposer une note en délibéré, sans aucune communication de pièces nouvelles, avant le 6 avril 2020 à 18h00 en ce qui concerne Me RODRIGUE (en demande) et avant le 7 avril 2020 à 18h00 en ce qui concerne Me REY (en défense).

Dans son assignation du 25 mars 2020 et ses conclusions additionnelles des 02/04/2020/13:58 et le 04/04/2020/18:08 ainsi que sa note en délibéré déposée le 06/04/2020/17:56, le conseil de la FÉDÉRATION SUD DES ACTIVITÉS POSTALES ET DES TÉLÉCOMMUNICATIONS a demandé de :

- au visa des articles 834 et 835 du code de procédure civile, des articles L.4121-1 et suivants du code du travail et de l'arrêté du 14 mars 2020 du Ministre des solidarités et de la santé, portant diverses mesures relatives à la lutte contre le covid-19 ;
- la recevoir dans ses demandes ;
- rejeter les demandes de « constats » de la société LA POSTE ;
- ordonner à la société LA POSTE de :

* procéder à une évaluation des risques professionnels liés à l'épidémie de covid-19 devant être réalisée au regard des principes de l'article L.4121-2 du code du travail sur l'ensemble du territoire et des branches d'activité, dans les meilleurs délais suivant la décision à intervenir, en relation avec les services de santé au travail, les Comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT) compétents, le personnel concerné et les organisations syndicales, devant notamment appréhender, dans les unités de travail des établissements (sans que cette liste soit limitative) :

. le recensement de l'ensemble des activités postales essentielles et non essentielles à la vie de la Nation ;

. les conditions d'exercice liées à l'épidémie de covid-19 des métiers et emplois des activités postales essentielles à la vie de la Nation ;

. les impacts et risques liés à l'arrivée annoncée le 1er avril 2020 de volontaires des services support, de salariés de la société MEDIAPOST, d'intérimaires et de salariés en Contrat à durée déterminée (CDD) au sein des services pour étendre la distribution de la presse, du courrier et des colis ainsi que l'ouverture de ses

bureaux à compter du 6 avril 2020 ;

. le recensement des cas de contamination au Covid-19, avérés ou suspectés, et les mesures ayant été prises en conséquence pour l'ensemble du personnel impacté (malade ou non) ;

. les risques psychosociaux résultant de l'épidémie de Covid-19 ;

* 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 les moyens de protection adaptés à chacune des activités de l'entreprise, ces gestes barrières et moyens de protection pouvant varier suivant les branches et les métiers, voire les emplois ;

- ordonner à la société LA POSTE de convoquer une instance nationale de concertation, sous la forme qui lui plaira, au cours de laquelle elle présentera aux organisations syndicales les résultats de l'évaluation des risques professionnels liés à l'épidémie de Covid-19 ainsi que ses propositions de gestes barrières postaux, en y invitant un représentant de l'État ;
- condamner la société LA POSTE à lui payer une indemnité de 6.000 € TTC au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;
- condamner la société LA POSTE aux entiers dépens de l'instance.

Dans ses conclusions en défense du 31/03/2020/15:33 et du 04/04/2020/13:10 ainsi que dans sa note en délibéré déposée le 07/04/2020/18:14, le conseil de la SA LA POSTE a demandé de :

- à titre principal :

- constater que les demandes présentées par la FÉDÉRATION SUD excèdent les pouvoirs dévolus au Juge des référés qui ne saurait se substituer à l'employeur dans l'exécution par ce dernier de son obligation de sécurité ;
- constater son incompétence à statuer sur les demandes d'injonctions formées par la FÉDÉRATION SUD en ce qu'elles portent atteinte au principe de séparation des autorités administratives et judiciaires car touchant par nature à l'organisation d'un service public ;
- renvoyer en conséquence la FÉDÉRATION SUD à mieux se pourvoir ;

- à titre subsidiaire :

- renvoyer la FÉDÉRATION SUD à mieux se pourvoir après avoir constaté que la société LA POSTE justifie avoir :

* procédé à une évaluation exhaustive des risques professionnels liés à l'épidémie de Covid-19 ;

* rigoureusement respecté son obligation de consultation des Instances représentatives du personnel (IRP) sur les mesures mises en œuvre pour limiter les risques d'exposition de son personnel au virus Covid-19 ;

* scrupuleusement respecté, et même le plus souvent anticipé, les recommandations émanant des pouvoirs publics sur cette pandémie ;

* renforcé ces recommandations par la mise en œuvre de mesures supplémentaires avec le seul objectif d'assurer la sécurité de ses agents ;

- constater le caractère tardif, isolé et inopportun des demandes présentées par la FÉDÉRATION SUD dont la présente juridiction a été saisie en plein développement de la pandémie du Covid-19 ;
- constater en outre l'illégalité de la demande de recensement des cas de contamination avérés ou suspectés, cette demande se heurtant aux règles posées par le Règlement général de protection

des données (RGPD) alors que l'employeur n'a aucune qualité pour se substituer aux pouvoirs publics et aux autorités de santé ;
- constater enfin que la demande de convocation d'une instance nationale de concertation au cours de laquelle elle devrait présenter aux organisations syndicales des résultats de l'évaluation des risques professionnels liés à l'épidémie de Covid-19 ainsi que ses propositions de gestes barrières postaux en y invitant en outre un représentant de l'État :

⁕ d'une part ne repose sur aucun texte fondement juridique ;

⁕ d'autre part est sans objet au regard de l'ampleur de la concertation déjà mise en œuvre au sein de cette entreprise ;

- en tout état de cause :

- condamner la FÉDÉRATION SUD à lui payer une indemnité de 6.000 € en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;
- condamner la FÉDÉRATION SUD aux entiers dépens de l'instance.

DISCUSSION

1/ Sur la compétence d'attribution des juridictions de l'ordre judiciaire

Il convient préalablement d'interpréter la demande de la société LA POSTE, tendant à « constater [l'incompétence de la présente juridiction] à statuer sur les demandes d'injonctions formées par la FÉDÉRATION SUD en ce qu'elles portent atteinte au principe de séparation des autorités administratives et judiciaires car touchant par nature à l'organisation d'un service public », comme une exception d'incompétence d'attribution des juridictions de l'ordre judiciaire au profit de la compétence matérielle des juridictions de l'ordre administratif.

Sur ce sujet général, la FÉDÉRATION SUD rappelle à juste titre la loi n° 2005-516 du 20 mai 2005 de régulation des activités postales dont il s'évince que, sous réserve de dispositions réglementaires résultant spécifiquement du service public de La Poste, l'ensemble des règles d'hygiène, de santé et de sécurité au travail ainsi que des conditions de travail demeure soumis aux dispositions de droit commun du code du travail, notamment aux dispositions des articles L.4121-1 et suivants du code du travail en ce qui concerne le présent litige.

Toutes les mises en débat formées par la FÉDÉRATION SUD dans le cadre de la présente instance s'attachent uniquement et de manière générale à l'appréciation de la suffisance ou de la pertinence de l'ensemble des mesures immédiatement puis subséquemment mises en œuvre au titre des mesures de continuité des activités postales dans le contexte de la lutte contre la propagation de l'épidémie de Covid-19 qui s'est intensifiée à compter du 14 mars 2020, au regard des normes et impératifs de santé et de sécurité au travail.

Il importe ici de rappeler que la juridiction des référés demeure totalement dans ses attributions en appréciant, sous l'angle de la constatation d'une situation d'urgence, d'un trouble manifestement illicite ou d'un risque de dommage imminent, les conditions de sécurité et de santé au travail en application des dispositions du code du travail sans que ce contrôle ne puisse s'apparenter à une

substitution du Juge au pouvoir de direction de l'employeur.

Cette exception d'incompétence d'attribution sera en conséquence rejetée.

2/ Sur les normes notamment applicables

Il résulte notamment des dispositions de l'article 834 du code de procédure civile que « Dans tous les cas d'urgence, le président du tribunal judiciaire (...) [peut] ordonner en référé toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend. » et des dispositions de l'article 835 alinéa 1er code de procédure civile que « Le président du tribunal judiciaire (...) [peut] 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. ».

Les dispositions législatives du code de procédure civile qui précèdent sont applicables indépendamment des dispositions de l'article 9 de l'ordonnance n° 2020-304 du 25 mars 2020 portant adaptation des règles applicables aux juridictions de l'ordre judiciaire statuant en matière non pénale et aux contrats de syndic de copropriété. Les échanges entre les parties sur la compétence de la juridiction des référés au visa de ce dernier texte à valeur législative sont donc sans objet.

L'article L.4121-1 du code du travail, résultant de l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017, dispose que :

« 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 du code du travail, résultant de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, dispose que :
« 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. »

Il résulte des dispositions de l'article L.4121-3 du code du travail, issu de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014, 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.
A 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'Etat après avis des organisations professionnelles concernées. »

L'article R.4121-1 du code du travail dispose que « L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L. 4121-3. / Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques. ».

La société LA POSTE convient parfaitement de l'applicabilité des dispositions législatives et réglementaires du code du travail qui précèdent, visées par la FÉDÉRATION SUD dans l'ensemble de ses écritures. C'est en lecture de ces dispositions du code du travail, notamment en termes d'évaluation des risques professionnels en application de son article L.4121-2, que devra être appréciée en référé la question de savoir si la société LA POSTE a ou non mis en œuvre les dispositifs nécessaires et suffisants, sous réserve d'objectiver au visa de l'urgence l'existence d'un trouble manifestement illicite à faire cesser ou d'un risque de dommage imminent à prévenir au regard de l'actuelle crise sanitaire provoquée de manière particulièrement aiguë par la survenance de cette propagation épidémique. La lecture de ces textes cadres doit donc guider cette appréciation factuelle qui portera contradictoirement sur les actions de prévention de risques professionnels spécifiques à cette situation d'exception, les actions d'information des personnels concernés ainsi que l'organisation et la mise en œuvre de moyens et préconisations adaptés pour y remédier au mieux.

3/ Sur la demande d'évaluation des risques professionnels

Pour l'appréhension de l'ensemble des principales données de ce litige, il importe d'abord de s'attacher aux dates respectives du 14 mars 2020, correspondant à l'intensification des mesures de lutte contre le développement de l'épidémie de Covid-19 au sein du groupe La Poste comme à peu près partout ailleurs en France avec notamment des conséquences de fermetures d'un très grand nombre d'établissements postaux ouverts au public, de réduction drastique de toute la gamme des activités postales et bancaires et de définitions d'activités postales et bancaires estimées essentielles ou non essentielles à la vie de la Nation, et du 17 mars 2020, correspondant à la mesure de confinement général de la population décidée réglementairement par le Gouvernement avec mise en télétravail de la plus grande partie possible des fonctionnaires, salariés et travailleurs indépendants. Cette mesure réglementaire préludait elle-même à la mise en œuvre législative d'un état d'urgence sanitaire à compter du 24 mars 2020, permettant la mise en œuvre de diverses mesures d'exception par voie d'ordonnances du Gouvernement au titre de l'article 38 de la Constitution.

Depuis lors et tant que durera cette gravissime situation de pandémie encore insuffisamment maîtrisée et dont le pic ne semble pas avoir encore été atteint, il est indéniablement devenu dangereux pour la santé des postiers de s'affranchir d'un certain nombre de précautions spécifiques pour effectuer des opérations aussi usuelles que trier le courrier, le distribuer, manipuler les colis, les distribuer, faire signer les lettres recommandées, nettoyer le matériel, accéder aux points de remises, en sortir, réaliser des opérations au guichet ou travailler dans des bureaux de poste restés ouverts au public.

Il convient ici de rappeler que la FÉDÉRATION SUD ne disconvient pas du principe de la nécessité d'une continuité du service public des activités postales, ainsi que d'un certain nombre d'activités autres du Groupe La Poste, sur un volant incompressible de missions demeurant essentielles à la vie de la Nation, dans le cadre de cette exceptionnelle situation cumulée d'urgence sanitaire et de confinement général de la population, dont les durées respectives pour l'instant ajustées ne peuvent être connue en l'état actuel de la procédure et de la conjoncture.

Le débat ne porte donc, au regard du développement très évolutif de cette épidémie depuis février 2020, des mesures et contraintes générales de l'actuelle politique de la santé publique en prise avec une multiplication exponentielle des hospitalisations et des décès consécutifs à cette propagation infectieuse et de l'obligation contractuelle majeure de préservation de la sécurité et de la santé au travail incombant à l'employeur, que sur les qualités de fiabilité, d'adaptation, de suffisance et de pertinence des dispositifs spécifiques d'identification, d'évaluation, de prévention et d'information concernant les risques professionnels inhérents à cette pandémie. Une véritable explosion de propagation infectieuse potentiellement mortelle à laquelle peuvent être exposés de manière totalement aléatoire et particulièrement anxiogène, à l'instar du reste de la population, les quelques 250.000 agents préposés aux divers secteurs d'activités publiques et commerciales gérés par le Groupe La Poste.

Les trois principaux ordres de préoccupations exprimés par la FÉDÉRATION SUD, citant à ce propos d'autres organisations syndicales telles la CFDT, FO-COM et FAPT-CGT et estimant d'une manière générale que les mises à niveau sanitaires de l'employeur ne sont ni suffisamment réactives dans le temps ni suffisamment adaptées dans les contenus, sont celles du contact avec le public, de la promiscuité du personnel au sein des locaux de travail quelles que soient les branches d'activités et des risques de présence du virus sur les divers revêtements et supports du courrier et des colis ainsi que des mobiliers et locaux postaux (matières plastiques, carton, métal, inox, cuivre). Elle considère par ailleurs qu'au-delà de leur nature insuffisante, les mesures mises en place au sein du Groupe La Poste ne sont pas systématiquement suivies d'effets et que la diminution des activités postales et autres n'a pas été accompagnée d'une évaluation concrète des risques professionnels pour les activités restantes.

La FÉDÉRATION SUD rappelle ici à juste titre un ensemble de recommandations adopté en vertu même de ce principe sanitaire par le Ministère du travail (publié sur son site Internet le 26 février 2020 avec mise à jour au 20 mars 2020), suivant lequel notamment :

« (...) / (...) Le Code du travail impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la protection de la santé de son personnel. À ce titre, il doit procéder à une évaluation du risque professionnel. Cette évaluation doit être renouvelée en fonction de l'épidémie pour réduire au maximum les risques de contagion sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail par des mesures telles que des actions de prévention, des actions d'information et de formation ainsi que la mise en place de moyens adaptés, conformément aux instructions des pouvoirs publics.
L'employeur doit veiller à leur adaptation constante pour tenir compte du changement des circonstances.
Cette nouvelle évaluation doit être retranscrite dans le document unique d'évaluation des risques qui doit être actualisé pour tenir compte des changements de circonstances.
Les mesures de prévention qui découlent de l'actualisation du document unique d'évaluation des risques doivent être enfin portées à la connaissance des salariés selon les modalités adaptées afin de permettre leur pleine application.
Cette démarche est conduite selon une procédure faisant intervenir les instances représentatives du personnel ainsi que le service de santé au travail.
Suite au passage au stade 3 de l'épidémie, 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 mettre en place la rotation des équipes. / (...) »

Elle produit notamment à cet effet un tableau de suivi, établi par ses soins à la date actualisée du 31 mars 2020, faisant état de signalements de dangers graves et imminents sur l'ensemble des départements français métropolitains, outre départements Antillais et Réunion. Ainsi propose-t-elle jusqu'à fin mars 2020 un décompte général de 794 cas de suspicion, de 180 cas avérés et de 18 cas d'hospitalisation. Elle préconise l'arrêt immédiat de toutes les activités ne participant pas à la production de biens et de services répondant à des besoins essentiels de la population, faisant par ailleurs état de tensions et pressions diverses du corps social au sein de l'ensemble du Groupe La Poste, de conditions de sécurité qui ne sont pas maximales, de priorités qui ne sont pas placées au bon endroit.

Elle formule un certain nombre de griefs tels l'insistance de la hiérarchie à faire livrer des colis quelle que soit la nature de ces derniers (secteur selon elle le plus sensible, proche du conflit social), l'absence d'établissement d'une véritable hiérarchisation des services à effectuer, l'incompréhension sur certaines opérations priorisées, l'absence de cartographie des sites sur lesquels des agents ont été contaminés, de nombreuses tentations d'exercice individuel du droit de retrait par les postiers, l'absence générale d'une véritable évaluation du risque aboutissant à la mise en danger des agents du service public postal,

Elle fait par ailleurs état d'un certain nombre de revendications telles la fermeture des centres colis ou en tout cas la livraison uniquement pour les colis d'urgence vitale, la mise en place de services minimum en cas de nécessité, l'organisation et la mise en place de services minimum, le repos compensateur pour le personnel de nuit ayant travaillé le samedi, déplorant l'absence de réaction des autres syndicats et admettant que la plupart des agents postaux sont partagés entre la continuité du service public sous réserve de mise en place des protections nécessaires et le droit individuel de retrait ou la fermeture des sites.

Elle exprime toutefois son accord avec la Direction de La Poste sur un certain nombre de points tels le principe de l'adaptation particulière qu'impose la situation inédite de ce confinement généralisé de la population, la définition concertée de services pouvant être effectivement considérés comme prioritaires et indispensables, la livraison de certains courriers et colis, l'accès à l'argent liquide et à certaines opérations bancaires, le maintien des prestations de liens à la personne considérées comme des services vitaux, l'appel au volontariat parmi les salariés.

Il n'est effectivement pas contestable que cette situation de crise (voire, de catastrophe) sanitaire induite par cette pandémie sévissant désormais également en France est constitutive d'une obligation soudaine, nouvelle et impérieuse pour l'employeur, ayant immédiatement pour effet de modifier de manière complémentaire et exceptionnelle ses obligations générales d'appréhension des risques professionnels. Celles-ci doivent brusquement porter sur l'ensemble des unités de travail qu'il estime devoir mettre ou maintenir en place au titre de la continuité des services publics postaux et des divers besoins jugés essentiels pour la Nation. Il en résulte une obligation distincte et additionnelle d'évaluation des risques tenant compte spécifiquement de l'épidémie de Covid-19 et visant autant que possible à l'anticipation et à l'exhaustivité, s'agissant également

de la santé et de la sécurité des travailleurs.

En cas de manquements de l'employeur à cette obligation spécifique et conjoncturelle, les situations d'urgence et d'exception à prendre en considération ainsi que de trouble manifestement illicite à faire cesser et de dommage imminent à prévenir de manière immédiate ou dans les meilleurs délais sont parfaitement objectivées au visa des articles 834 et 835 alinéa 1er du code de procédure civile.

L'employeur peut dès lors recevoir injonction judiciaire de s'y conformer sans que cela ne s'apparente à une substitution du Juge dans son pouvoir propre de direction ou à une dénaturation du contrôle et des prérogatives judiciaires s'exerçant en principe et dans la majorité des cas a posteriori. Ce contrôle a priori propre aux urgences civiles s'exerce ici à l'instar des prérogatives des services de l'Inspection du travail en matière de prévention des accidents et maladies professionnels, ces derniers pouvant eux-mêmes d'ailleurs saisir ultérieurement la juridiction des référés dans ce même registre de contrôle.

Ainsi que le fait justement observer la partie demanderesse, le Juge de l'urgence civile peut contraindre un employeur, le plus souvent après débat contradictoire, à procéder à une évaluation complète de toute la gamme et de la typologie possibles des risques professionnels, y compris les risques psychosociaux, et ordonner en conséquence des mesures adaptées de prévention au titre des impératifs et standards habituels de sécurité juridique et sanitaire, sans qu'il soit question d'attendre la commission de manquements à la loi ou la survenance de dysfonctionnements, d'incidents révélateurs de risques graves, d'accidents du travail ou de faits générateurs de maladies professionnelles. Il est en outre communément admis, dans l'intérêt d'ailleurs bien compris de l'employeur en termes de recherche d'efficacité optimale, que ce type d'évaluation doit intervenir de manière partagée notamment avec les instances représentatives du personnel compétentes, et pluridisciplinaire notamment en associant les services de la Médecine du travail ou le cas échéant de l'Inspection du travail.

L'employeur ne peut dans ce domaine se borner à paraphraser les recommandations publiques et officielles du Gouvernement ou des autorités sanitaires compétentes (à titre d'exemple : sur les gestes barrières) ou à annoncer des calendriers de réunions, eu égard précisément à cet impératif de spécificité visant à faire adopter dans l'exercice même de son pouvoir de direction des mesures génériques et adaptées pouvant bien sûr être de portée générale mais sous réserve de pouvoir se décliner sans difficultés majeures ni contretemps inutiles dans toute la gamme des différents échelons locaux.

En l'occurrence, la société LA POSTE, en lecture du tableau récapitulatif faisant l'objet de sa pièce n° 38 et des pièces qui l'accompagnent, justifie avoir notamment mis en œuvre les mesures et dispositifs suivants :

- mise en place des premières mesures barrières de prévention et d'informations des postiers sur la nécessité de les respecter, janvier 2020 ;
- commande de 150.000 flacons de gel hydroalcoolique à destination des postiers, janvier 2020 ;

- indication de détention d'un stock de 486.000 lots de 50 masques chirurgicaux, anciens mais vraisemblablement non périmés, janvier 2020 ;
- mise à disposition de masques chirurgicaux aux agents présentant des symptômes, conformément aux préconisations gouvernementales, janvier 2020 ;
- mise en place au profit des facteurs en tournée de réseaux d'accès à des points d'eau pour se laver les mains avec du savon dans différents locaux (bureaux de poste fermés mais maintenus accessibles ainsi que bureaux de tabac et stations-service conventionnés), par ailleurs répertoriés sur les tablettes FACTEO des agents postaux, janvier 2020 ;
- interdiction de tous les déplacements professionnels vers la Chine, 25 janvier 2020 ;
- mise en place d'une cellule de crise afin de réfléchir et de travailler sur les mesures susceptibles d'être mises en œuvre pour protéger la santé et la sécurité des postiers, cette structure pouvant se réunir tous les jours, début février 2020 ;
- création d'un groupe de 15 médecins référents au sein du Groupe afin de concentrer les réflexions et les travaux sur la prévention de la santé et la préservation de la sécurité des agents postaux, début février 2020 ;
- annulation de tous les déplacements professionnels vers la Chine, Hong Kong, la Thaïlande, le Vietnam, le Japon, Macao, les Philippines, Singapour, la Malaisie, l'Indonésie, la Corée du Sud, le Laos, le Cambodge, Taiwan, 6 février 2020 ;
- information de l'ensemble des postiers sur les risques de déplacements à l'étranger avec mise en place de mesures de prévention destinées à protéger les équipes de travail au retour de ces voyages, 10 février 2020 ;
- renforcement des équipes de protection dans les processus de production en instaurant un ensemble de mesures spécifiques relatives aux flux émanant notamment de l'Italie, 24 février 2020 ;
- présentation aux CHSCT d'un point d'étape sur l'épidémie et les mesures de prévention prises au sein de La Poste, 25 février 2020 ;
- prises de mesures permettant le strict respect des gestes barrières de prévention avec affichage sur les lieux de travail de l'ensemble des recommandations du Gouvernement, 1er mars 2020 ;
- mise en place de procédures dérogatoires pour éviter les contacts, concernant notamment la distribution des objets contre signature, 1er mars 2020 ;
- présentation aux CHSCT de l'adaptation des mesures de prévention, 5 mars 2020 ;
- concernant la Branche Réseau, élaboration d'une note spécifique pour les « Carré pros » recevant du public afin de protéger les postiers et les clients (comprenant notamment des marquages au sol), avec généralisation d'expériences locales de mise en place d'un plexiglas et d'affichage dans tous les bureaux de poste des instructions spécifiques destinées aux clients et aux agents, 5 mars 2020 ;
- communication à quelques 20.000 managers de contenus rappelant les diverses mesures de prévention et imposant le recours à la visioconférence pour les réunions avec limitation du nombre de participants en présentiel et annulation de l'ensemble des sessions de formation en présentiel, début mars 2020 ;
- placement de plus de 40.000 agents postaux en télétravail, dès lors que les fonctions le permettent, avec communication en conséquence de nombreuses consignes aux managers et aux postiers, 16 mars 2020 ;

- aménagement et activation d'un service d'écoute et de soutien psychologique ELEAS 24h/24 et 7j/7 avec un ensemble d'informations par courriels et affichages à destination des agents, outre dispositif d'appels gratuits, 16 mars 2020 ;
- au profit des postiers ne pouvant pas télétravailler, distribution de masques aux agents en contact avec le public, éloignement des personnels vulnérables, invitation de tous les personnels en situation de vulnérabilité à contacter leur médecin traitant, information des parents d'enfants en âge scolaire sur la possibilité de bénéficier d'un arrêt de travail, mise en place d'une procédure spécifique face à un postier présentant des symptômes et de protection de ses collègues ayant été en contact proche, 16 mars 2020 ;
- fermeture de plusieurs sites de La Poste sur demandes des Médecins du travail en cas de suspicion de cas afin de permettre des nettoyages en profondeur des lieux, à compter du 16 mars 2020,
- priorisation des flux et services autour de missions postales définies comme essentielles afin de réduire le nombre de postiers présents sur un même site et d'alléger la charge de travail des agents, 16 mars 2020 ;
- Pour la Branche Service Courrier Colis, adaptation du service « Veiller sur mes parents » et des services de portages de repas ou de médicaments, 16 mars 2020 ;
- pour la Branche Réseau, recentrage des activités sur des bureaux définis comme prioritaires, faisant passer ceux-ci de 1600 au lieu de 7800 en temps normal, afin de n'y dispenser que des services postaux essentiels et des services bancaires prioritaires, toujours dans le même but de réduire le nombre de postiers présents sur un même site et d'alléger la charge de travail des agents, 17 mars 2020 ;
- mise en place de vigiles au sein des bureaux de poste nécessitant de telles mesures, 17 mars 2020 ;
- pour la Branche Service Courrier Colis, modification des rythmes de distribution et de temps de travail de chaque agent, sans impacts sur les rémunérations, passant à 4 jours travaillés pour la semaine du lundi 23 mars 2020 puis à 3 jours travaillés pour la semaine du lundi 30 mars 2020, conformément aux recommandations formées par la Médecine du travail, 23 mars 2020 ;
- mise en place de prises de services décalées des équipes afin de réduire le nombre de personnes simultanément présentes dans les locaux de travail en visant à ne pas dépasser plus de 50 % des effectifs habituellement présents sur les sites, 23 mars 2020 ;
- lancement d'une campagne de communication auprès des clients de La Poste afin qu'ils priorisent leurs envois de manière responsable, 23 mars 2020 ;
- interdiction stricte de laisser sortir un facteur en tournée en cas d'absence de gel hydroalcoolique ou de solutions régulières et identifiées de lavages de mains sur les parcours de tournées, 23 mars 2020 ;
- suspension de nombreux services jugés non essentiels afin d'alléger la charge de travail des agents et de préserver leur santé (exemple : distributions publicitaires), 23 mars 2020 ;
- consultation des CHSCT sur l'ensemble des mesures de prévention mises en œuvre et sur l'organisation temporaire mise en place, du 24 au 27 mars 2020 ;
- convocation, le jour même et le lendemain de l'assignation du 25 mars 2020, de l'ensemble des CHSCT en vue de réunions entre le 26 et le 31 mars 2020, comprenant notamment la présentation des

dispositions temporaires pour information, avec communication en annexes d'un document signalant les points d'étape sur l'épidémie et les mesures de prévention adoptées par l'employeur (pour information) ainsi qu'un document d'évaluation des risques professionnels se rapportant spécifiquement au risque Épidémie / Pandémie, 25 et 26 mars 2020 ;
- diffusion d'une note sur la désinfection des locaux, 28 mars 2020 ;
- pour la Branche Service Courrier Colis, mise en place d'une nouvelle organisation du travail sur 3 jours, les agents travaillant uniquement en travail allégé les mercredi, jeudi et vendredi avec maintien de leur rémunération et pouvant ainsi eux-mêmes observer 4 jours de confinement, 30 mars 2020.

La FÉDÉRATION SUD convient en partie de ces efforts d'adaptation des organisations de travail et de certaines avancées en conséquence au titre de cette période temporaire avec les destinations nécessaires dans l'ensemble des échelons au plan local, tout en considérant que celles-ci sont intervenues, d'une part tardivement et postérieurement à l'assignation et d'autre part sous la pression des droits individuels de retraits et des organisations syndicales. Elle cite à ce sujet les actions suivantes :

- en limitant l'ouverture des points de contact aux réseaux et dans les centres financiers et en mettant en place un certain nombre de gestes barrières et de dispositifs de protection (marquages au sol, protection des guichets, dotations de gels hydroalcooliques et de lingettes désinfectantes) ;
- en prenant des mesures de restriction de contact avec les usagers de la distribution dans les domaines du courrier et des colis ;
- en adoptant des mesures de priorisation de certaines activités conduisant à suspendre certains services et à adapter certaines prestations ;
- en permettant des réductions de jours de travail (ouverture 3 jours sur 7) et des prises de service décalées, outre dotations de gels hydroalcooliques, de lingettes désinfectantes et de moyens de se laver les mains à l'intérieur des locaux ou sur les réseaux de distribution et de collecte par des accès à des points d'eau avec du savon.

Elle considère pour autant que tous les risques ne sont pas suffisamment identifiés dans le cadre d'une évaluation fine et que cette méthode reste critiquable et insuffisamment fiable pour ne pas avoir procédé d'un partage ou d'une démarche participative avec la Représentation du personnel ou les organisations syndicales. Cette évaluation demeure selon elle limitée aux activités au lieu de s'étendre aux unités et postes de travail.

Force toutefois est de constater que toutes ces mesures adoptées par la société LA POSTE en amont comme en aval de l'acte introductif d'instance du 25 mars 2020, qui s'enchaînent les unes les autres sans visiblement se tarir postérieurement à la dernière date précitée du 30 mars 2020, apparaissent suffisamment substantielles, variées et concrètes tout en se montrant aisément adaptées et déclinables aux divers échelons locaux et en s'insérant dans le cadre légal de l'obligation spécifique de santé et de sécurité prévue aux dispositions précitées de l'article L.4121-2 du code du travail. Il convient même de relever que ce dispositif fragmenté et successif commence avec beaucoup de réactivité dès le début et parfois même en anticipation de cette crise sanitaire ainsi que le

fait observer la partie en défense.

En tout état de cause, en dépit de son caractère épars et de sa conduite multidirectionnelle menée comme par étapes sous la constante pression d'événements conjoncturels totalement inédits et extrêmement contraignants, cet effort d'évaluation ne peut qu'être considéré comme suffisamment accompli en cette période d'emprise profonde et tenace du stade ultime (stade 3) de la propagation de cette pandémie. Un contexte épidémiologique particulièrement sévère qu'il importe aussi de prendre en considération du fait de la brusque survenance de ce virus totalement invasif et qui demeure toujours, du fait de sa nouveauté, sans traitement médical connu avec certitude ni connaissances scientifiques suffisamment avancées pour pallier sa dangerosité et ses impressionnants taux de contaminations avec ou sans symptômes, d'hospitalisations simples ou en réanimation et de létalité.

Enfin, il n'est effectivement pas contestable que la société LA POSTE a d'une manière générale adopté l'ensemble de ces mesures de précaution et de prévention, d'une part en appliquant et complétant concrètement et localement les diverses directives et recommandations des pouvoirs publics et des autorités sanitaires, d'autre part en se concertant avec les CHSCT ou les CNSST, organes naturellement compétents en matière de santé et de sécurité au travail, et en prenant des avis auprès du Médecin coordinateur des services de santé au travail et de son groupe de réflexions précité constitué de quinze médecins.

La FÉDÉRATION SUD ne justifie donc pas, en dépit par ailleurs des signalements d'un certain nombre de situations ponctuellement et localement qualifiées d'incidents ou de dysfonctionnements, d'une situation d'urgence ou de la survenance d'un trouble manifestement illicite ou d'un risque de dommage imminent du fait même des nombreux contenus du processus d'évaluation par la société LA POSTE de ce risque particulier consécutif à la situation actuelle de propagation de l'épidémie de Covid-19 sur l'ensemble du territoire français.

4/ Sur la demande d'information relative aux risques professionnels

Pour autant, cette situation de crise sanitaire aiguë ne peut durablement dispenser la société LA POSTE de son obligation, également spécifique, d'information de l'ensemble de ses personnels, au nom desquels les organisations syndicales justifient de plein droit d'un intérêt de la défense collective professionnelle. Ainsi est-il usuellement admis, en lecture des dispositions de l'article L.4121-2/7° du code du travail suivant lesquelles notamment l'employeur doit « 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 (...) » que l'employeur se doit également d'élaborer à des fins d'information de son personnel un Document unique d'évaluation des risques (DUER). Cette obligation corollaire d'information procède du devoir même de prévention incombant à l'employeur.

C'est ce que préconise l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) dans une note du 23 mars 2020

intitulée « Coronavirus : comment combiner continuité de l'activité et protection des travailleurs ? » en rappelant la nécessité d'établissement de plans de continuité d'activité permettant la « Mise en place d'une structure de crise », l'« Identification des perturbations possibles », l'« Identification des postes-clés au maintien de l'activité », « l'Anticipation de la réorganisation de la production (télétravail, changement des horaires, des affectations, organisation de la polyvalence... », l' « Identification des mesures d'hygiène, santé, sécurité (mesures de protection et équipements) et de prévention des risques » avec des garanties d'adaptation au terrain conditionnée « (...) autant que possible (...) en associant les représentants des salariés et en prenant l'avis des travailleurs les plus concernés par la réorganisation de la production. ».

C'est ce que recommande également le Directeur général du travail dans une toute récente note du 30 mars 2020, dans les termes notamment ci-après libellés « (...) il doit être laissé un délai prenant en compte les circonstances pour formaliser l'évaluation ou la réévaluation des risques dans le document unique d'évaluation des risques (DUER), la priorité devant être donnée à l'action effective sur les conditions de travail. En tout état de cause pour apprécier la situation, la pratique de l'échange avec l'entreprise et les représentants du personnel ainsi qu'avec les services de santé au travail, qui a été développée par nos services doit être généralisée. ». Ce rappel de formalisation écrite des risques identifiés et des mesures de prévention retenues dans un document unique apparaît d'autant plus équilibré et mesuré qu'il est empreint d'une tolérance certaine quant aux délais impartis en considération précisément de ce contexte exceptionnel de crise sanitaire majeure.

Force toutefois est de constater qu'aucun document de ce type n'existe encore au sein du Groupe La Poste alors que près de quatre semaines se sont maintenant écoulées depuis la survenance de cette double situation de confinement général de la population et d'état d'urgence sanitaire, la FÉDÉRATION SUD objectant ici utilement que la production d'informations largement réservées au personnel de direction n'est pas à même de se substituer à cette obligation d'information à l'intention de l'ensemble du personnel. Elle ajoute à juste titre que cette obligation d'information s'inscrit dans la démarche même de prévention à laquelle doivent être associées les IRP et le Médecin du travail, outre les personnels salariés eux-mêmes (dans la mesure du possible).

La mise en place du document « Questions / Réponses » diffusé par la Direction des ressources humaines ne peut en tenir lieu en considération de son contenu insuffisamment documenté et comportant au demeurant des éléments aujourd'hui considérés avec davantage de recul comme des erreurs doctrinales (exemple de mise à jour au 26 février 2020 : rappel des mesures barrières, indication des zones de circulation du virus ce jour ce jour, annulation des déplacements internationaux vers les pays d'Asie ou les régions de l'Italie touchée par le virus, rappel des mesures devant être adoptées par les voyageurs revenant de ces pays... ; exemple de mise à jour au 20 mars 2020 : définition du coronavirus, situation de la France à ce jour, rappel des consignes individuelles données par les autorités de santé, port du masque à cette date non considéré comme mesure de prévention générale à l'instar des recommandations des autorités de santé et des pouvoirs publics, référence à cette date à l'avis du Gouvernement suivant

lequel « il n'existe aucun risque de contamination par le courrier ou les colis », rappel de l'efficacité des mesures d'hygiène standard en se lavant régulièrement les mains avec du savon, définition de trois niveaux de priorité pour les services postaux devant être maintenus dans les bureaux de poste...).

Le document annexe intitulé « RISQUE BIOLOGIQUE - EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS CNMR - PANDEMIE CORONAVIRUS SUR LE TERRITOIRE NATIONAL » et daté du 26 mars 2020 ne peut davantage en tenir lieu en raison de son caractère incomplet, ce document ne listant que les risques liés à l'éloignement pour les personnes placées en télétravail en raison de l'épidémie de Covid-19, le risque de contamination du personnel par contact avec des personnes porteuses du virus et par diverse situations dans un site en PCA sans relation en face-à-face avec la clientèle, le risque d'infection du fait d'un possible contact avec une personne malade sur le même lieu de travail, les risques liés aux incivilités externes accrues du fait de l'adaptation des procédures ou de l'organisation du travail ainsi que des fermetures des bureaux de poste, le risque consécutif à la baisse du taux d'accessibilité au téléphone pouvant générer des appels conflictuels de la part des clients et les risques afférents aux incivilités internes ainsi qu'au stress résultant de manière générale de la peur de l'épidémie.

Le délai précité de presque quatre semaines qui s'est écoulé apparaît désormais raisonnable pour permettre l'exécution de cette obligation secondaire, celle-ci devant également être mis en œuvre pendant cette période de crise. Il apparaît d'autant plus loisible à la société LA POSTE d'élaborer ce document unique d'identification des risques et de recensement de l'ensemble des mesures de prévention adoptées à l'intention de l'ensemble du personnel que la Direction de cette entreprise :

- rappelle sa méthode usuelle suivant laquelle les Document d'évaluation des risques professionnels doivent être réalisés « (...) sous la responsabilité du directeur d'établissement, par unité de travail, de manière pluridisciplinaire et avec l'association du personnel, en intégrant les spécificités terrain et les situations de travail réelles » (document type de présentation, 23 juin 2014) ;

- renseigne dans ses écritures existence d'un dispositif efficace de centralisation du pilotage de la crise permettant la cohérence et la fluidité de la communication sur tous les aspects sanitaires de l'ensemble des sites et des réseaux, avec en outre l'existence d'un seul canal de diffusion ;

- estime que sa méthodologie consistant, dès le mois de janvier 2020 puis au fil des semaines, à définir rapidement des mesures au niveau national avant de les décliner localement en les adaptant est satisfaisante au regard de son obligation de préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs, en précisant par ailleurs que les recommandations faites au niveau national par la Direction des ressources humaines du Groupe et les Directions des ressources humaines de branches demeurent identiques et que les conditions d'exercice des principaux métiers de La Poste demeurent très proches suivant les sites.

La partie de cette demande concernant le recensement des cas de contamination au Covid-19, avérés ou suspectés, et les mesures ayant été prises en conséquence pour l'ensemble du personnel impacté (malade ou non) sera toutefois écartée. En effet, la société LA POSTE fait justement observer à ce sujet que :

- surtout en l'état actuel de la procédure de référé, la légalité d'une telle opération apparaît suspecte au regard du respect des impératifs de protection de la vie privée et des collectes de données de santé demeurant sous l'emprise du RGPD et du Code de la santé publique ainsi que sous l'autorité prudentielle des autorités publiques sanitaires et le contrôle de la Commission nationale informatique et libertés (CNIL) ;

- même sous une forme anonymisée, le traitement et la communication de telles données resteraient d'une fiabilité très relative, compte tenu des risques connus en matière de comptage épidémiologique de sous-estimation du fait des formes asymptomatiques ou avec peu de symptômes ou de surestimation en raison du parti pris probabiliste suivant lequel toute personne présentant des symptômes doit être considérée comme malade, sans s'étendre par ailleurs sur le fait que l'employeur n'a aucunement les moyens de connaître les motifs d'un arrêt de travail pour cause de maladie et n'a encore moins le droit d'interroger les salariés à ce sujet.

La FÉDÉRATION SUD sera invitée sur ce point à s'en tenir à ses propres comptages reposant sur des bases volontaires et d'une manière plus générale aux estimations faites à l'échelle nationale sous l'autorité et la responsabilité du Directeur général de la santé publique en termes de surveillance épidémiologique générale.

En ce qui concerne les mesures prises dans les cas d'infections signalées, qu'elles soient avérées ou suspectées, celles-ci peuvent effectivement désormais donner lieu à l'élaboration de préconisations-type dans les conditions directement énoncées au dispositif de la présente décision.

Il sera en définitive fait droit à cette partie des demandes principales de la FÉDÉRATION SUD en ce qui concerne cette obligation spécifique de l'employeur aux fins d'information écrite des personnels sur les évaluations effectuées et les préconisations en conséquence, dans les conditions directement au dispositif de la présente décision.

5/ Sur la demande de mise en œuvre

Pour les motifs précédemment indiqués, les diverses mesures évaluatrices d'identification et de prévention des risques professionnels consécutifs à la situation actuelle d'épidémie de Covid-19 ont été estimées suffisamment satisfactoires en l'état actuel de la procédure et de la conjoncture.

Le second chef de demande principale formé par la FÉDÉRATION SUD aux fins de mise en œuvre des résultats de l'évaluation nouvellement sollicitée mais rejetée devient donc sans objet et sera en conséquence rejeté.

6/ Sur la demande de concertation nationale

Cette demande à visée quelque peu unanimiste en direction de la totalité des autres organisations syndicales (même non représentatives), au demeurant tierces à la procédure et dont la FÉDÉRATION SUD déplore le manque d'initiative à son instar, se présente sans aucune indication de base légale. Il sera ici simplement rappelé qu'il ne saurait être imposé à quiconque des sujétions que la loi ne prévoit pas.

Elle n'apparaît en tout état de cause ni réaliste, ni raisonnable en cette période de crise sanitaire majeure particulièrement tendue et difficile entraînant un confinement à domicile strictement imposé à l'ensemble de la population et un ralentissement maximal de la plupart des activités économiques et sociales pour une période encore indéterminée.

Ce troisième chef de demande principale sera en conséquence rejeté.

7/ Sur les autres demandes

Chacune des parties succombant partiellement dans ses prétentions ou moyens de défense, l'équité ne commande pas de faire application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile au profit de l'une ou de l'autre.

La partie demanderesse aboutissant sur une partie de ses demandes principales, les entiers dépens de l'instance seront laissés à la charge de la partie défenderesse.

Eu égard au circuit complet de dématérialisation de la présente procédure sans audience tel que résultant des dispositions des articles 8, 6 alinéa 1er et 7 alinéas 1er et 3 de l'ordonnance n° 2020-304 du 25 mars 2020 prise en application de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face épidémie de covid-19 et aux circonstances exceptionnelles résultant de l'état d'urgence sanitaire cumulé avec la mesure de confinement général de l'ensemble de la population et d'interdiction de déplacements pour des motifs autres qu'urgents ou limitativement fixés par le décret n° 2020-260 du 16 mars 2020, la signature du magistrat sera physiquement établie puis communiquée par scan authentifié par ce dernier auprès de la boîte structurelle du service des référés du tribunal judiciaire de Paris par le canal entièrement sécurisé de la messagerie professionnelle du magistrat et du dispositif Intranet du ministère de la Justice, sans altération possible.

PAR CES MOTIFS,

Nous, Juge des référés,
Statuant en procédure sans audience,
contradictoirement,
et en premier ressort.

Au principal, **renvoyons** les parties à se pourvoir ainsi qu'elles aviseront, mais dès à présent.

Vu les dispositions des articles 8, 6 alinéa 1er et 7 alinéas 1er et 3 de l'ordonnance n° 2020-304 du 25 mars 2020 portant adaptation des règles applicables aux juridictions de l'ordre judiciaire statuant

en matière non pénale et aux contrats de syndic de copropriété, prise en application de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face épidémie de covid-19.

REJETONS l'exception d'incompétence d'attribution des juridictions de l'ordre judiciaire, formée par la SA LA POSTE.

Vu les dispositions de l'article 834 du code de procédure civile et de l'article 835 alinéa 1er code de procédure civile ainsi que des articles L.4121-1 et L.4121-1 du code du travail.

RAPPELONS à la SA LA POSTE son obligation spécifique d'élaboration d'un Document unique d'évaluation des risques (DUER) sur l'ensemble de son périmètre d'intervention et de ses branches d'activités et métiers, en association autant que possible avec les services de la Médecine du travail, ses services internes de médecine du travail, les instances représentatives du personnel et notamment les CHSCT compétents, les organisations syndicales et, dans la mesure du possible, les personnels concernés, en procédant à une évaluation détaillée de chacun des risques professionnels identifiés du fait spécifiquement de l'actuelle crise sanitaire d'épidémie de Covid-19, en application des dispositions de l'article L.4121-2 du code du travail et au regard des impératifs généraux de santé et de sécurité au travail, cette mesure d'évaluation devant notamment comprendre :

- le recensement de l'ensemble des activités postales estimées essentielles et non essentielles à la vie de la Nation ;
- les conditions d'exercice liées à l'épidémie de covid-19 des divers métiers et emplois des activités postales essentielles à la vie de la Nation ;
- les incidences de l'arrivée annoncée le 1er avril 2020 de volontaires des services support, de salariés de la société MEDIAPOST, d'intérimaires et de salariés en Contrat à durée déterminée (CDD) au sein des services pour étendre la distribution de la presse, du courrier et des colis ainsi que l'ouverture de ses bureaux à compter du 6 avril 2020 ;
- les mesures adoptées dans les cas d'infections signalées, qu'elles soient avérées ou suspectées, tant en ce qui concerne les personnels qu'en ce qui concerne les locaux et les mobiliers professionnels ;
- les risques psychosociaux résultant spécifiquement de l'épidémie de Covid-19 ;

ORDONNONS à la SA LA POSTE d'élaborer et de diffuser ce document dans les meilleurs délais.

DÉBOUTONS les parties de leurs demandes plus amples ou contraires.

RAPPELONS en tant que de besoin que la présente décision bénéficie de plein droit de l'exécution provisoire, conformément aux dispositions de l'article 514 alinéa 2 du Code de procédure civile.

DISONS que la SA LA POSTE conservera à sa charge les entiers dépens de l'instance.

Ordonnance de référé rendue le 9 avril 2020 à 14h00.

Fait à Paris le **09 avril 2020**

Le Greffier, Le Président,

Carole MAGUET Philippe VALLEIX

Le Juge des référés :

TRIBUNAL JUDICIAIRE DE PARIS
2020-0663