

NEWSLETTER / SOCIAL

L'actualité en droit social

Covid-19, risque biologique : quelles conséquences pour les entreprises ?

Le Covid-19 n'est pas cité par l'arrêté du 18 juillet 1994 fixant la liste des agents biologiques pathogènes, mais doit être considéré comme un agent biologique pathogène, les autres coronavirus étant classés en groupe 2.

Faut-il ou non mentionner au titre du Covid le risque biologique dans son Document Unique ? En période de pandémie, et alors que la législation afférente aux risques biologiques n'a pas été conçue pour faire face à ce type de situation, et qu'elle n'y est pas forcément adaptée, toutes les entreprises sont-elles concernées ?

La réponse est incertaine, au regard de l'imprécision de l'article R. 4421-1 du code du travail qui mentionne que sont concernés « *les établissements dans lesquels la nature de l'activité peut conduire à exposer les travailleurs à des agents biologiques. Toutefois, les dispositions des articles R.4424-2, R. 4424-3, R. 4424-7 à R. 4424-10, R. 4425-6 et R. 4425-7 ne sont pas applicables lorsque l'activité, bien qu'elle puisse conduire à exposer des travailleurs, n'implique pas normalement l'utilisation délibérée d'un agent biologique et que l'évaluation des risques prévue au chapitre III ne met pas en avant un risque spécifique.* ». Faut-il comprendre que cela ne concerne que les entreprises dont l'activité habituelle expose ses travailleurs à un agent biologique ou que cela vise toutes les entreprises dont la nature de l'activité peut exposer les travailleurs à ce risque biologique, même de façon exceptionnelle, si l'évaluation des risques met en avant un risque spécifique ?

La réponse n'est pas sans conséquence, puisque si l'employeur ne mentionne pas le risque biologique dans son DUER, il risque de se voir opposer une évaluation des risques insuffisante.

S'il le fait, il s'impose, ce faisant, d'appliquer toute la législation afférente, avec des contraintes très lourdes (articles R. 4421-1 et suivants du code du travail).

C'est ce qui ressort de plusieurs décisions du Tribunal judiciaire de Lille (TJ Lille 3 avril 2020, n°20/00380 concernant une association de services d'aide à la personne ; TJ Lille 14 avril 2020, n°20/00386 concernant un supermarché Carrefour ; TJ Lille 24 avril 2020, n°20/00395 concernant un hypermarché ; TJ Lille 5 mai 2020, n°20/00399, concernant un supermarché Carrefour) et du Tribunal judiciaire de Lyon (TJ Lyon 11 mai 2020, n°20/00593).

Dans l'affaire Carrefour ayant donné lieu à la décision du 14 Avril 2020, l'entreprise avait mentionné dans son DUER le risque biologique et le Tribunal a donc logiquement appliqué cette législation.

L'ordonnance du 5 mai 2020 concernant un autre établissement de la même enseigne considère également applicable cette législation en relevant cette mention dans le Document Unique mais également en



Elisabeth Laherre
Associée / Partner

laherre@coblence-avocats.com



Héléne Fontanille
Collaboratrice / Associate

fontanille@coblence-avocats.com



coblence
avocats

considérant que les salariés sont « *exposés à un risque spécifique qui ne résulte pas de la substance même de leur activité, mais des circonstances dans lesquelles ils l'exercent actuellement au vu de la crise sanitaire* » (notamment manipulation de produits touchés par de clients potentiellement infectés).

Ainsi, si l'évaluation des risques met en évidence un risque spécifique, la législation sur le risque biologique s'appliquera.

Sa mention expresse dans le Document Unique induit donc automatiquement son application.

Dans quel type d'activité doit-on donc considérer que les salariés sont exposés à un risque spécifique justifiant l'application de cette législation extrêmement contraignante ?

Le Ministère citait, dans son Q/R du 9 avril 2020, comme exposé au risque biologique :

- les professionnels systématiquement exposés au risque de contamination du virus du fait de la nature de leur activité habituelle (ex : professionnels de santé et de secours),
- mais également les travailleurs dont les fonctions les exposent à un risque spécifique quand bien même l'activité de leur entreprise n'impliquerait pas normalement l'utilisation délibérée d'un agent biologique : il s'agit des salariés exposés à un risque spécifique, les travailleurs des secteurs des soins, de l'aide à domicile ou des services à la personne, dès lors que leurs tâches impliquent des contacts de moins d'un mètre avec des personnes potentiellement contaminées (ex : toilette, habillage, nourriture).

La question pourrait aussi se poser pour les salariés travaillant à la chaîne dans les usines, pour lesquelles la distanciation sociale n'est pas toujours évidente à mettre en œuvre. Mais ne faut-il pas aller encore plus loin et estimer que cela devrait concerner d'une façon générale les salariés des établissements recevant du public ?

Entre la conception limitative du Ministère du travail et celle extensive des Tribunaux Judiciaires de Lille et de Lyon, les Cours d'appel vont devoir trancher et face au flou actuel, il va falloir déterminer dès maintenant, lors de l'évaluation des risques, si l'on se place, au vu de son activité, dans le cadre de la prévention d'un risque biologique spécifique.

ACTUALITÉ LÉGISLATIVE

➤ [La loi n° 2020-546 du 11 mai 2020](#)

Elle prolonge l'état d'urgence sanitaire et précise plusieurs mesures en droit du travail,

La première disposition phare de cette loi est la prorogation de l'état d'urgence jusqu'au 10 juillet prochain.

Cependant elle prévoit d'autres dispositions et plus particulièrement sur :

- La responsabilité des employeurs : « *pour faire jouer la responsabilité pénale de l'article 121-3 du code pénal, il est tenu compte "des compétences, du pouvoir et des moyens dont disposait l'auteur des faits dans la situation de crise ayant justifié l'état d'urgence sanitaire, ainsi que de la nature de ses missions ou de ses fonctions, notamment en tant qu'autorité locale ou employeur* » ;
- La protection de certains salariés contre le licenciement : depuis le 13 mai 2020, lorsque les salariés sont placés en quarantaine obligatoire, ils bénéficient de la protection relative à la suspension du contrat de travail applicable pour les accidents du travail et maladies professionnelles de sorte que la rupture de leur contrat de travail ne saurait résulter que d'une faute grave ou d'une impossibilité de maintenir ce contrat par suite d'un motif non lié à l'accident ou à la maladie ;
- L'épargne salariale : dans le cadre de la répartition de la réserve de participation et de l'intéressement, la mise en quarantaine obligatoire est assimilée à du temps de présence.

➤ [Décret n°2020-549 du 11 mai 2020](#) :

Elle permet au médecin du travail de délivrer des arrêts de travail pour les salariés de droit privé des établissements dont il a la charge, atteints ou suspectés d'infection au covid-19, ou faisant l'objet de mesures d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile à l'exclusion des salariés d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

Cette mesure n'est applicable que pour les arrêts de travail délivrés à compter du 13 mai et jusqu'au 31 mai 2020.

- [Décret n°2020-435 du 16 avril 2020](#) prévoit les modalités de calcul de plusieurs catégories de salariés à savoir notamment les salariés en forfait jours, les VRP ou encore les travailleurs à domicile.

Il précise également l'assiette de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle.



Sont exclus de cette assiette :

- Les frais professionnels ;
- Les éléments de rémunération qui, bien qu'ayant le caractère de salaire, ne sont pas la contrepartie du travail effectif ou ne sont pas affectés par la réduction ou l'absence d'activité et sont alloués pour l'année.

« Lorsque la rémunération inclut une fraction de rémunération correspondant au paiement de l'indemnité de congés payés, cette fraction est déduite pour la détermination de l'assiette permettant le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle, sans préjudice du paiement par l'employeur de l'indemnité de congés payés ».

Il prévoit également que lorsque la rémunération du salarié est composée d'éléments de rémunération variable ou versés selon une périodicité non mensuelle, le salaire de référence tient compte également de la moyenne des éléments de rémunération variables, avec certaines exclusions précisées, perçus au cours des douze mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois civils, précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise.

- [Loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020](#) prévoit que les salariés en arrêt maladie dérogatoire passent sous le régime de l'activité partielle à compter du 1^{er} mai 2020, quelle que soit la date du début de l'arrêt de travail.

Sont donc placés en position d'activité partielle les salariés de droit privé se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler pour l'un des motifs suivants :

- Le salarié est une personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2,
- Le salarié partage le même domicile qu'une personne vulnérable
- Le salarié est parent d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile

Ils bénéficient de l'indemnité d'activité partielle même si leur employeur n'a pas recours au dispositif d'activité partielle pour les autres salariés.

- [Le décret n°2020-520 du 5 mai 2020](#) supprime le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus conformément aux modifications opérées par la seconde loi de finances rectificative.

A ce titre, il est mis un terme aux versements des indemnités journalières prévus pour les salariés de droit privé bénéficiant des arrêts dérogatoires puisque ceux-ci ont basculé, depuis le 1^{er} mai 2020, en activité partielle.

- [Le décret n° 2020-521 du 5 mai 2020](#) définit les critères permettant d'identifier les salariés vulnérables.

Sont notamment considérés comme des salariés vulnérables :

- Les salariés âgés de 65 ans et plus,
- Les femmes qui en sont à leur troisième trimestre de la grossesse ;
- Les salariés présentant une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale.

- [L'Ordonnance n° 2020-507 du 2 mai 2020](#) réduit plusieurs délais lorsque l'information ou la consultation du comité social et économique et du comité social et économique central porte sur les décisions de l'employeur qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 :
 - L'ordre du jour de la réunion du Comité Social et Economique doit être communiqué deux jours au moins avant ladite réunion, contre trois jours antérieurement ;
 - L'ordre du jour de la réunion du CSEC aux membres de celui-ci au moins trois jours avant la tenue de cette réunion, contre huit jours antérieurement.

Ces délais dérogent aux dispositions conventionnelles mais également à celles supplétives des dispositions légales en la matière.

Cependant, l'article 1 de l'Ordonnance prévoit des cas pour lesquels ces dérogations n'ont pas vocation à s'appliquer. Il s'agit de la procédure de licenciement de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours et en cas d'accord de performance collective.

- [Le décret n° 2020-509 du 2 mai 2020](#) précise que ces délais ne sont applicables que pour ceux ayant commencé à courir entre la date de publication de cette ordonnance soit le 3 mai 2020 et jusqu'au 23 août 2020.
- [Le décret n°2020-508 du 2 mai 2020](#) réduit plusieurs délais en matière de consultation des représentants du personnel et d'expertise.

Ce décret modifie les délais de consultation du CSE et du CSE central comme suit :

- Délai de consultation en l'absence d'intervention d'un expert : 8 jours (au lieu d'un mois) ;
- Délai de consultation en cas d'intervention d'un expert : 12 jours pour le CSEC (au lieu de 2 mois) et 11 jours pour les autres comités (au lieu de 2 mois) ;
- Délai de consultation en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du CSEC et d'un ou plusieurs CSE d'établissement : 12 jours (au lieu de 3 mois) ;
- Délai minimal entre la transmission de l'avis de chaque CSE d'établissement au CSEC et la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif : 1 jour (au lieu de 7 jours).

Il modifie également les délais en matière d'expertise :

- Délai dont dispose l'expert, à compter de sa désignation, pour demander à l'employeur toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission : 24 heures (au lieu de 3 jours) ;
- Délai dont dispose l'employeur pour répondre à cette demande : 24 heures (au lieu de 5 jours) ;
- Délai dont dispose l'expert pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise : 48 heures à compter de sa désignation ou, si une demande a été adressée à l'employeur, 24 heures à compter de la réponse apportée ce dernier (au lieu de 10 jours à compter de la désignation) ;
- Délai dont dispose l'employeur pour saisir le juge pour chacun des cas de recours prévus à l'article L. 2315-86 : 48 heures (au lieu de 10 jours) ;
- Délai minimal entre la remise du rapport par l'expert et l'expiration des délais de consultation du comité : 24 heures (au lieu de 15 jours).

Cependant, ces délais ne sont pas applicables aux procédures mentionnées par l'Ordonnance du 2 mai avec un ajout, celui de l'exclusion des informations et consultations sur les orientations stratégiques de l'entreprise, la situation économique et financière de l'entreprise et la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Les dispositions de ce décret sont applicables à ceux qui commencent à courir entre la date de sa publication et le 23 août 2020.

Accords collectifs :

[L'ordonnance n°2020-428 du 15 avril 2020](#) et [le décret n°2020-441 du 17 avril 2020](#) viennent réduire plusieurs délais en la matière.

Sont réduits à 8 jours :

- Le délai d'opposition (en principe de 15 jours) dans le cadre d'un accord de branche ;
- Le délai dont dispose les organisations syndicales pour demander la consultation des salariés afin de valider un accord minoritaire (au lieu d'un mois) dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'établissement ;
- Le délai dont dispose les élus pour faire connaître leur souhait de négocier (au lieu d'un mois) dans les entreprises d'au moins 50 salariés dépourvues de délégué syndical ;
- Le délai pour présenter ses observations sur l'extension d'un accord collectif (au lieu de 15 jours) ;
- Le délai pour demander la saisine d'un groupe d'experts en matière d'extension.

Sont réduits à 5 jours :

- Le délai (en principe de 8 jours) à partir duquel la consultation des salariés peut être organisée à défaut d'atteindre le taux de 50% avec la signature des autres organisations syndicales représentatives ;
- Le délai (en principe d'un minimum de 15 jours), pour les entreprises de moins de 11 salariés dépourvues de délégué syndical, à l'issue duquel la consultation des représentants du personnel est organisé dans le cadre de la validation d'un projet d'accord de l'employeur.

Allongement des délais de procédure en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles :

[L'Ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020](#) prévoit un très grand nombre de modifications dans les délais applicables à ce type de procédure.

A titre d'exemples :

- Le délai dont dispose la victime pour déclarer l'accident auprès de son employeur est allongée de 24 heures ;
- Le délai pendant lequel il est possible de formuler des réserves auprès de la CPAM est allongé de 2 jours ;
- Le délai de mise à disposition du dossier en cas de procédure de maladie professionnelle est allongé de 20 jours.

Fin de suspension de délais en matière administrative :

[Le décret n° 2020-471 du 24 avril 2020](#) liste les actes, procédures et obligations dont les délais recommencent à courir à compter du 26 avril 2020.

A titre d'exemples, il est possible de mentionner :

- La validation ou l'homologation par l'autorité administrative de l'accord collectif relatif au plan de sauvegarde de l'emploi ;
- L'homologation de la rupture conventionnelle ;
- La décision de l'inspecteur du travail sur la demande d'autorisation de dépassement de la durée maximale quotidienne de travail ;
- La décision d'autorisation de la reprise de l'activité après mise à l'arrêt temporaire.

ACTUALITÉ JURISPRUDENTIELLE

❑ Jurisprudence Covid 19

➤ [Ordonnance de référé du Tribunal judiciaire de Lyon du 11 mai 2020](#)

Un inspecteur du travail saisi par un syndicat dans le cadre de l'exercice d'un droit d'alerte pour danger grave et imminent du fait de l'exposition de salariés au Coronavirus a fait assigner une société aux fins qu'elle reprenne son évaluation des risques puis qu'elle définisse les process de travail, l'information et la formation des salariés.

Le Tribunal judiciaire de Lyon a ordonné que le CSE soit associé à chaque étape de l'évaluation des risques, que chaque salarié soit informé et formé et qu'il soit mis à sa disposition les notices d'utilisation des équipements de protection.

Nul texte n'impose que le CSE soit associé à l'évaluation des risques mais il doit être informé et consulté.

➤ [Ordonnance de référé du Tribunal judiciaire de Aix en Provence du 30 avril 2020](#)

Un inspecteur du travail a fait assigner une société sur le fondement des dispositions réglementaires relatives à la prévention des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs exposés à des risques biologiques.

Le Tribunal après avoir rappelé qu'il n'est pas contestable que le virus COVID 19 est un agent biologique pathogène, a jugé que l'activité de boulangerie, même si elle suppose de recevoir de la clientèle de manière répétée, ne compte pas parmi les activités pouvant conduire à exposer les travailleurs à de tels agents de sorte que les dispositions réglementaires invoquées par l'inspecteur du travail n'avaient pas à recevoir application.

En outre le Tribunal, après avoir examiné toutes les mesures prises par l'employeur, a considéré que les contestations de l'inspecteur du travail étaient insuffisamment étayées et non seulement l'a débouté de ses demandes mais l'a condamné à verser à la société une somme de 3000 € sur le fondement de l'article 700 CPC.

➤ [Ordonnance de référé du Tribunal judiciaire du Havre du 7 mai 2020](#)

Le syndicat CGT a assigné la société RENAULT considérant que l'étude de la mise en place d'une organisation du travail compatible avec les mesures de prévention sanitaires qui doivent être prises sur le site pour une reprise de l'activité prenant en compte le danger que représente le COVID 19 impose l'information et la consultation du CSE sur le fondement de l'article L.2312-8, et en outre, en application d'un accord d'entreprise du 17 juillet 2018, la saisine préalable des CSSCT.

Il était également reproché à la société de ne pas avoir respecté les délais de convocation, de ne pas avoir remis un document suffisamment explicite.

Le Tribunal a annulé la réunion du CSE du 23 avril 2020, a enjoint la société de reprendre ab initio la procédure d'information et de consultation et a suspendu la reprise de la production le temps de la régularisation de la procédure de consultation du CSE et de la mise en place effective des mesures de prévention visant à assurer la santé et la sécurité des travailleurs.

Sur la réglementation de la prévention des risques, le Tribunal a jugé que le CSE n'avait pas été associé à l'évaluation des risques et que des commissions paritaires ad hoc ne remplaçaient pas le CSE.

Le Tribunal a jugé que les dispositions sur les risques biologiques n'avaient pas à s'appliquer à la fabrication de la carrosserie et au montage de véhicules.

Le Tribunal a jugé que le CSE devait être consulté sur les conditions et l'utilisation des équipements de protection individuelle et sur les programmes de formation.

➤ [Ordonnance de référé du Tribunal judiciaire de Saint-Nazaire du 27 avril 2020](#)

A l'occasion des échanges en vue du redémarrage partiel de l'activité d'un site industriel, l'employeur avait fourni des autorisations permanentes de déplacement au sein du site aux secrétaires et secrétaires-adjoints du CSE, au secrétaire et aux membres volontaires de la CSSCT.

En revanche, la société a refusé de fournir une autorisation de déplacement aux autres représentants du personnel en télétravail dont les délégués syndicaux ainsi qu'aux membres du CSE ne faisant pas partie de la Commission.

Le Tribunal a validé la décision de la société concernant les membres du CSE mais a en revanche, concernant l'exercice du mandat de délégué syndical, jugé que la restriction d'accès et de circulation et, partant l'absence de possibilité de communication avec les salariés présents sur le site, était disproportionnée au but recherché et légitime de protection sanitaire de l'ensemble des salariés.

En conséquence le Tribunal a ordonné la délivrance de cette autorisation précisant qu'elle devra être exercée par l'intéressé dans un respect strict des conditions sanitaires imposées à tous les salariés du site et selon les modalités validées par le médecin du travail.

➤ [Ordonnance de référé du Tribunal judiciaire de Lille du 24 avril 2020](#)

La Fédération CGT a saisi le Tribunal judiciaire de Lille aux fins d'ordonner à la société de procéder à une évaluation des risques inhérents à l'épidémie en y associant le CSEE, d'ordonner la fermeture des rayons ne caractérisant pas des achats de première nécessité.

Bien que rappelant que l'activité de vente de détail de marchandises dans un hypermarché n'implique pas l'utilisation délibérée d'un agent biologique, le Tribunal juge que la société est obligée de respecter les règles de prévention des risques biologiques puisque son document unique d'évaluation des risques identifie un risque biologique.

Le Tribunal déboute la CGT de sa demande de fermeture des rayons autres que l'alimentaire, l'hygiène, la parapharmacie et la papeterie au motif que l'ouverture des autres rayons n'est pas illégale et qu'il n'est pas démontré qu'elle exposerait davantage les salariés.

➤ [Arrêt de la Cour d'appel de Versailles du 24 avril 2020](#)

Par ordonnance du 14 avril 2020 le tribunal judiciaire de Nanterre avait ordonné à la société AMAZON de procéder, en y associant les représentants du personnel, à l'évaluation des risques professionnels ainsi qu'à la mise en œuvre des mesures prévues à l'article L.4121-1 du code du travail et dans cette attente, avait restreint l'activité des entrepôts aux seules activités de réception des marchandises, de préparation et d'expédition des commandes produits alimentaires, de produits d'hygiène et de produits médicaux sous astreinte de 1 million d'euros par jour de retard et d'infraction constatée.

Sur appel de la société, l'Union Syndicale Solidaires soutenait l'interdiction des activités mettant en présence simultanément plus de 100 personnes en milieu clos.

La Cour confirmant la décision du Tribunal judiciaire de Nanterre a jugé que si le législateur a interdit les rassemblements de plus de 100 personnes, il n'a pas entendu interdire la poursuite de l'activité des entreprises autres que celles énumérées à l'article 8 qui ne concernent pas l'activité de la société AMAZON.

Concernant l'évaluation des risques et la modification des documents uniques d'évaluation, la Cour a confirmé que le CSE Central devait être seul consulté sur les mesures d'adaptation communes aux 6 établissements s'agissant d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ainsi que les conditions de travail sans pour autant ignorer les CSE d'établissement.

□ **RELATIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL**

➤ [La règle des 10 % pour les délégués syndicaux conventionnels \(Cass Soc 25 mars 2020 pourvoi n°19-11-581\)](#)

La condition de l'audience électorale de 10% s'applique-t-elle à la désignation de délégués syndicaux suppléants prévus par accord conventionnel ?

La Cour de Cassation dans son arrêt du 25 mars 2020 a répondu par l'affirmative considérant que selon l'article L.2143-3 alinéa 1 du code du travail, une organisation syndicale représentative qui désigne un délégué syndical doit le choisir parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10% des suffrages exprimés ; que s'agissant d'une disposition d'ordre public tendant à assurer la détermination par les salariés eux-mêmes des personnes les plus aptes à défendre leurs intérêts dans l'entreprise et à conduire les négociations pour leur compte, elle s'applique nécessairement également au délégué syndical suppléant conventionnel, dont le mandat est de même nature que celui du délégué syndical.

ACTUALITÉ DU CABINET

ACTUALITES MÉDIAS

Retrouvez nos dernières actualités médias ci-dessous :

- [Vu sur CNEWS - Laurent Guardelli analyse le non-respect du protocole sanitaire par les salariés à l'occasion du déconfinement](#)
- [Déconfinement : comment organiser la reprise dans les clous - Décryptage par Laurent Guardelli dans Courrier Cadres](#)
- [Données personnelles de santé : comment la loi les protège - Laurent Guardelli /et Mélanie Erber font le point dans pour EcoRéseau](#)
- [Covid-19 : Il faut préserver la santé des salariés mis à disposition - Elisabeth Laherre répond aux questions de Liaisons Sociales Quotidien](#)
- [Chômage partiel - Catherine Davico-Hoarau analyse les impacts pour Le Particulier](#)
- [Tests, masques, gestes barrières... Quelles sont les obligations légales des entreprises pour le déconfinement ? Martine Riou répond à Usine Nouvelle](#)

VOS CONTACTS

Catherine Davico-Hoarau : hoarau@coblence-avocats.com
Chantal Giraud-van Gaver : van-gaver@coblence-avocats.com
Laurent Guardelli : guardelli@coblence-avocats.com
Elisabeth Laherre : laherre@coblence-avocats.com
Martine Riou : riou@coblence-avocats.com