

# « Les conditions de reprise des personnels et l'accueil hypothétique / possible des publics au sein des MJC »

## Questions / réponses

---

### **Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), qu'est-ce que c'est ?**

La prévention des risques professionnels au sein d'une structure qui emploie du personnel est un enjeu important car tout employeur a une obligation de résultat en matière de sécurité de ses salariés. Sa responsabilité peut donc être engagée.

L'employeur doit, pour diminuer ces risques de contentieux, informer ses salariés des risques professionnels pour leur permettre d'assurer leur propre sécurité et leur santé. Cette information doit être réalisée par la mise à disposition de vos salariés, du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Le DUERP est obligatoire dans toutes les structures, peu importe leur nombre de salariés.

Ce document doit permettre d'identifier et de classer par niveau de gravité les risques auxquels sont soumis vos salariés, ceci en vue de mettre en place des actions de prévention.

On doit donc y trouver, défini par type de poste de travail :

- l'identification des dangers, c'est-à-dire des causes capables de provoquer un dommage au salarié (lésion ou atteinte à la santé) ;
- l'évaluation des risques, autrement dit, en estimer la gravité et la probabilité d'apparition. Cela vous permet de distinguer les niveaux de priorité ;
- la détermination des mesures de prévention, existantes et à venir

Dans le cadre de la crise sanitaire du COVID19, il doit être mis à jour avant la réouverture des activités. Nous vous proposons sur l'Intranet de la FR, un DUERP à jour travaillé pour l'ensemble du réseau des MJC.

### **Le Plan de reprise d'activité (PRA), c'est quoi ?**

Le plan de reprise d'activité (PRA) constitue un ensemble de « procédures documentées » permettant à une structure de rétablir et de reprendre ses activités en s'appuyant sur des mesures temporaires adoptées pour répondre à une crise, à un accident etc... dans le cas présent il s'agit de la crise sanitaire du COVID 19.

Le PRA n'est pas obligatoire mais nous vous conseillons de le préparer ne serait-ce que pour penser toutes les conditions de la reprise ! C'est d'ailleurs l'objet de la note du CNEA du 30 avril 2020 qui vous propose un guide pertinent sur ce thème. Attention, il n'y a pas que peu d'indications de la branche professionnelle, aussi il est indispensable de s'appuyer sur le cadre légal.

L'action préalable à tout projet de relance, c'est la prise de contact avec les collectivités partenaires. Nous savons à ce jour que dans 3 cas sur 4, la collectivité valide le principe d'un retour dans les locaux pour du personnel administratif mais l'accueil de public n'est pas envisagé pour le moment.

Dans le cadre de ce PRA, la première action est d'identifier les capacités humaines de reprise. C'est-à-dire quels sont vos personnels disponibles dans l'organisation des activités ?

Les situations entre MJC peuvent être différentes, principalement pour celles ayant une action Enfance, liée à l'école et qui devrait reprendre dès la semaine prochaine. Pour celles-ci, des temps de préparation se tiennent déjà depuis plusieurs jours avec les collectivités locales. Pour toutes les autres, il est temps de préparer un PRA.

---

### Identifier les capacités humaines :

En fonction des activités relancées il est important d'identifier les postes et le nombre de salariés nécessaires pour cette reprise.

Si les activités sont relancées progressivement, il faudra déterminer à quelle date les salariés concernés devront être en poste.

Nous conseillons, surtout s'ils étaient en activité partielle totale, de les faire revenir à leur poste de travail quelques jours à l'avance pour les informer et si besoin les former aux procédures et mesures mises en place par l'entreprise dans le cadre de la reprise.

Les personnels dits « fragiles », les personnels ayant des enfants dont l'établissement scolaire n'est pas encore ouvert (des attestations seront à fournir) peuvent reprendre dans un second temps.

Cette identification devra se faire dans un premier temps pour les activités jugées indispensables lors de cette reprise. Il sera également important de faire ce travail pour les activités non prioritaires qui seront relancées plus tardivement dans le calendrier.

### Analyser les locaux et identifier les conditions d'accueil des personnels

A ce stade, nous n'imaginons pas encore l'accueil des publics. On travaille sur la reprise progressive de personnels. Il sera indispensable d'identifier les sources possibles d'exposition et de contamination au Covid-19 et notamment identifier les points de contact dans toutes les zones d'accueil, de passage ou de travail. Les gestes barrières devront être respectés (points d'eau ou Solution hydro alcoolique à disposition etc...) et il faudra être très attentif à la formation des équipes et à l'information de l'ensemble des parties prenantes.

L'employeur doit mettre en place obligatoirement l'ensemble des gestes barrières et mesures de distanciation préconisés par les pouvoirs publics.

### La question du nettoyage des locaux est essentielle.

#### **Peut-on annexer le PRA au DUERP ?**

C'est une bonne pratique que d'annexer votre plan de reprise à l'évaluation des risques. En effet, cela vous permettra non seulement de justifier de la prise en compte de la santé et sécurité de vos salariés mais vous garantissez également la responsabilité de l'employeur.

#### **Qui valide ce PRA ?**

Aux termes de la loi, « l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés » et il doit veiller à « l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ». On parle bien ici de l'employeur. Il sera pertinent de le travailler de concert avec les administrateurs et de présenter ce plan de reprise aux instances de l'association. Le Conseil d'Administration et à minima le Bureau de la MJC. Cela permettra ainsi d'avoir une validation de l'instance démocratique. Parfois, sans professionnels, les administrateurs peuvent être amenés à évaluer seuls les conditions de reprise. Nous pouvons les accompagner.

2 / 4

#### **La responsabilité de l'employeur peut-elle être engagée si l'un de ses salariés contracte le COVID 19 ?**

Il n'incombe pas à l'employeur de garantir l'absence de toute exposition des salariés à des risques. En revanche et c'est l'objet du DUERP, il doit mettre en place toutes les conditions afin de les éviter le plus possible et s'ils ne peuvent être évités, de les évaluer régulièrement en fonction notamment des recommandations du gouvernement, afin de prendre ensuite toutes les mesures utiles pour protéger les travailleurs exposés.

C'est au regard de ce cadre que doivent être définies les obligations respectives des employeurs mais aussi des salariés.

Face à la pandémie, la responsabilité de l'employeur est évaluée au cas par cas, au regard de plusieurs critères : nature des activités du salarié et son niveau d'exposition aux risques, compétences de l'intéressé, expérience, étendue des mesures prises par l'employeur, notamment en termes de formation et d'information, d'organisation du travail, d'instructions délivrées à la chaîne hiérarchique.

Le législateur précise également que chaque salarié est acteur de sa propre protection puisqu'il doit, « prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et sécurité ainsi que celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail ». Il incombe donc ainsi au salarié au regard du risque de contamination d'assurer sa propre protection, en respectant par exemple « les gestes barrière », celle de ses collègues et celle aussi des tiers évoluant dans leur environnement immédiat de travail.

#### **En l'absence de moyens supplémentaires pour le nettoyage des locaux, doit-on former les personnels permanents ?**

C'est une bonne pratique que de former l'ensemble des personnels à la désinfection des points de contacts, qu'ils soient permanents ou pas. Un intervenant musique par exemple devra lui aussi être formé afin d'assurer une désinfection de l'instrument entre chaque élève

---

etc...mais il faut aussi, en amont, former les équipes au port du masque, au respect des gestes barrière en général.

### **Quelles sont les règles générales relatives à l'exercice du droit de retrait ?**

#### **Et dans quelles conditions un salarié peut-il exercer son droit de retrait ?**

En vertu des articles L. 4131-1 et suivants du Code du travail, un travailleur peut se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il doit alerter l'employeur de cette situation. Il s'agit d'un droit individuel et subjectif.

Mais il convient de souligner que le droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie.

Dans le contexte actuel, dans la mesure où l'employeur a mis en œuvre les dispositions prévues par le Code du travail et les recommandations nationales (<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>) visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel, qu'il a informé et préparé son personnel, notamment dans le cadre des institutions représentatives du personnel, le droit individuel de retrait ne peut en principe pas trouver à s'exercer.

#### **Que peut faire l'employeur s'il estime que l'exercice du droit de retrait est abusif ?**

Aucune sanction ou retenue sur salaire ne peut être appliquée du fait de l'exercice légitime du droit de retrait. L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent.

A contrario, si l'exercice de ce droit est manifestement abusif, une retenue sur salaire pour inexécution du contrat de travail peut être effectuée. L'exercice non fondé de ce droit ne caractérise pas l'existence d'une faute grave, mais peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement. Ces dispositions s'exercent le cas échéant sous le contrôle du juge.

#### **Mes personnels déjeunent sur place, que faire ?**

Le respect des gestes barrières doit dicter vos organisations et vos décisions.

Des mesures organisationnelles sont donc à mettre en place

- Obligation de se laver les mains avant d'entrée dans l'espace repas,
- Distanciation physique en retirant des sièges autour des tables,
- Marquage au sol éventuels ;
- Mise en place de plages horaires différentes si possible pour limiter le nombre de personnes dans la salle.
- Favoriser les repas froids afin de limiter l'utilisation d'un micro-ondes par exemple et donc les points de contacts,
- Possibilité pour les personnels de bureau d'une prise de repas au poste de travail.

#### **Des parents vont passer payer des prestations ?**

Encore une fois, le respect des gestes barrières doit dicter vos organisations et vos décisions. Il faut prioriser les modes d'organisations permettant de limiter les contacts. Des paiements par chèques et par courrier peuvent être à privilégier pour le moment.

Pour le reste, il est important de fixer des plages horaires d'accueil sur « rendez-vous » afin de recevoir des adhérents à un horaire donné. Vous assurerez l'accueil masqué, demanderez un lavage de main (Eau, savon ou SHA) puis vous assurerez l'accueil. Il ne faut pas avoir une structure ouverte à tous vents.

Si vous communiquez que la MJC propose une ouverture au public sur une tranche horaire spécifique : le mardi de 15H à 19H par exemple, alors il vous faudra prévoir un marquage au sol en extérieur, un nettoyage des mains dès l'entrée dans le bâtiment ce qui nécessitera du personnel dédié. Cet accueil « libre » deviendrait un temps fort de la semaine pour la MJC et mobilisateur de toutes les forces vives !

#### **Quelle reprise finalement et comment se passera la rentrée ?**

A ce jour, nous encourageons toutes les MJC à travailler une rentrée sous une forme nouvelle et en limitant le contact direct.

Des propositions originales ont pu voir le jour et la vie démocratique, jusqu'alors en suspens, reprend progressivement.

Le lien physique, la convivialité, nous le savons bien, manquent au sein d'un réseau et d'une Fédération régionale, départementale qui le cultivent quotidiennement...mais la situation inédite nous impose de la prudence à tous les niveaux (sanitaire, financier etc...)

#### **Est-il prévu de distribuer des masques aux personnels de la fédération ?**

Comme nous l'avions évoqué, des kits de démarrage (Gels hydro alcoolique, masques en coton et chirurgicaux...) ont été préparés pour chaque MJC du réseau. Toutes les MJC sont concernées. Elles seront dans les jours qui viennent informées du lieu de dépôt de leur kit. Probablement, Toulouse, Montastruc-la-Conseillère, Montauban, Albi, Castres.

Il s'agit avant tout d'un nécessaire vous permettant de vous rendre sur les lieux en « sécurité » afin de préparer vos PRA. Chaque MJC a déjà passé commandes auprès de ses fournisseurs

---

habituels de produits d'hygiène, voire même en interne, des clubs couture ont beaucoup travaillé pour permettre de remettre des masques en tissu à la population. Là encore de très belles initiatives.

## Références

---

- <https://www.cnea-syn.org/actualites/all/guide-plan-reprise-covid-19>
- Les ordonnances du 27 mars 2020  
<https://beta.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000041762506>
- Le DUERP sur l'intranet FR en téléchargement.
- <https://www.ameli.fr/entreprise/votre-entreprise/outils-gestion-prevention-risques-professionnels/duer>
- La plateforme SLACK frmjcoccitanie

## Contact / Personnes ressources

---

Siège : Jean-Michel Giraudot, RRH FRMJC, [giraudot@py.frmjc-occitanie.net](mailto:giraudot@py.frmjc-occitanie.net)