

Assurer la bonne santé et la sécurité des salariés

Dans la situation de crise sanitaire actuelle, l'employeur, à travers le service des ressources humaines, **doit protéger et prévenir ses collaborateurs.**

C'est d'ailleurs inscrit dans le code du travail ([Article L4121-1](#)).

Le **premier rôle des RH** face la crise sanitaire du COVID-19 est donc d'**informer les collaborateurs** et de mettre en place des **actions de prévention.**

Les RH doivent faire respecter les mesures de distanciation :

- ▶ Limiter au strict nécessaire les réunions
- ▶ Limiter les regroupements de salariés dans des espaces réduits
- ▶ Annuler les déplacements non-indispensables
- ▶ Adapter l'organisation de vos équipes (rotation...)

Les RH doivent aussi **s'assurer que les gestes barrières sont bien appliqués.**

Pour ce faire, ils peuvent communiquer au travers d'affiches, d'une newsletter dédiée ou d'un rappel le matin à l'arrivée des collaborateurs.

Face au coronavirus, les RH doivent mettre à jour le **DUER** (Document Unique d'Évaluations des Risques) en **prenant en compte le risque du COVID-19.** Une fois finalisé, le document **doit être partagé auprès de tous les salariés de l'entreprise.**

Si les salariés sont en **contact avec le public**, les RH doivent **évaluer la nature et la durée des contacts** pour mettre en place des **actions de prévention.** La transmission du virus se fait par contact très rapproché. Les salariés peuvent être angoissés, les fonctions RH doivent les rassurer et trouver des mesures de protection.

Les obligations légales actualisées en ligne :

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protection-des-travailleurs/article/securite-et-sante-des-travailleurs-les-obligations-generales-de-l-employeur-et>

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19_obligations_employeur.pdf

(Ces préconisations sont données à titre d'information et ne sont pas exhaustives, il est rappelé que l'employeur est responsable de la santé et sécurité des salariés de son entreprise conformément aux dispositions de l'article L. 4121-1 du code du travail)