



BUCHINGER & RUBIN  
— AVOCATS —

## CORONAVIRUS : LA JUSTICE IMPOSE A AMAZON DE REDUIRE DRASTIQUEMENT SON ACTIVITE

Saisi par le syndicat Solidaires, le tribunal judiciaire de Nanterre statuant en référé a imposé au géant de l'e-commerce de ne plus livrer que les produits alimentaires, médicaux et d'hygiène sous astreinte de 1 million d'euros par jour et par infraction constatée.

Ces restrictions dureront tant qu'il n'aura pas été procédé à une nouvelle évaluation des risques professionnels inhérents à l'épidémie de Covid-19 et des mesures en découlant.

-commerce de ne plus livrer que les produits alimentaires, médicaux

C'est un jugement en forme de coup de tonnerre et qui pourrait déboucher sur une jurisprudence très inquiétante pour de nombreux acteurs du e-commerce qu'a rendu mardi le tribunal judiciaire de Nanterre. Certes, le syndicat Solidaires qui réclamait la fermeture des entrepôts d'Amazon au motif de l'interdiction des rassemblements de plus de 100 personnes n'a pas obtenu gain de cause, ce qui rassurera les entreprises qui dépassent ce seuil.

Mais le géant américain du e-commerce a été condamné à « *restreindre les activités de [ses] entrepôts à la réception des marchandises, la préparation et l'expédition des commandes de produits alimentaires, de produits d'hygiène et de produits médicaux* », et ce « *tant que la société n'aura pas mis en oeuvre, en y associant les représentants du personnel, une évaluation des risques professionnels inhérents à l'épidémie de Covid-19 sur l'ensemble de ses centres de distribution ainsi que les mesures [...] en découlant* ». Le jugement, que « Les Echos » ont consulté, fixe en outre à 1 million d'euros par jour et par infraction constatée (pendant un mois maximum) l'astreinte imposée au groupe dirigé par Jeff Bezos.

### **Renforcer les mesures de protection**

Le tribunal qui a été saisi pour vérifier que le cyber-commerçant ne prenait pas de risques avec la santé de ses salariés ne nie pas que « *des mesures ont été prises et que l'organisation du travail a été constamment modifiée pour répondre à l'évolution de la situation* ». Mais il pointe le fait que « *la société ne justifie pas que les nouveaux process ont été formalisés* », ni



BUCHINGER & RUBIN  
— AVOCATS —

que les salariés ont été correctement informés de ces changements « *opérés sans concertation préalable avec les représentants du personnel* ».

Il épingle par exemple « *le risque de contamination s'agissant de l'utilisation des vestiaires [qui] n'a pas fait l'objet d'une évaluation suffisante* », ou encore le fait que les protocoles de nettoyage renforcés n'ont pas été communiqués mais aussi qu'existe un risque de contamination du fait de la manutention des cartons.

### **Un avertissement aux entreprises**

Sur le fond, le constat d'une insuffisance et du diagnostic et des mesures prises et l'exigence d'une remise à plat du dispositif ont été déjà posés pour d'autres entreprises. Un récent jugement sur La Poste l'a ainsi pointé. Cela sonne de ce fait comme un avertissement aux entreprises qui ont intérêt à soigner leur diagnostic et les mesures qui en découlent en concertation avec leur Comité économique et social auquel échoue la compétence de la santé et de la sécurité au travail depuis la suppression des CHSCT

Plus exceptionnelle est l'injonction de restreindre l'activité dans l'attente de nouvelles mesures. Difficile de ne pas y voir un symbole, alors que la question de la nature des activités - essentielles ou non - pouvant se poursuivre pendant la crise suscite des débats. Cette restriction était demandée à défaut de fermeture par Solidaires qui la motivait par le fait que cela permettrait de réduire le nombre de salariés devant travailler dans les entrepôts.

Elle doit être rapprochée d'une réalité constatée dans les entreprises qui continuent à produire ou reprennent la production et qui, pour cela, ont pris des mesures de désintensification du travail et accusent de ce fait une réduction de leur production. Ce n'est d'ailleurs pas un hasard si le jugement, pour fixer le montant de l'astreinte, fait référence au dernier chiffre d'affaires connu - celui de 2018 - mais pointe le fait qu'il a encore depuis progressé... « *Y compris durant la période de confinement* ».

Ce jugement ouvre cependant la porte à de nouvelles plaintes et pourrait déboucher sur une jurisprudence susceptible d'affecter tous les autres sites de e-commerces gérant de grands entrepôts et ne livrant pas que des articles de première nécessité.

Amazon, « *en désaccord avec la décision* », a indiqué faire appel. Le groupe était dans le collimateur des syndicats et de l'Inspection du travail depuis plusieurs semaines. Cette dernière a contrôlé 17 sites et mis en demeure cinq d'entre eux de renforcer leurs mesures de protection face au coronavirus.



BUCHINGER & RUBIN  
— AVOCATS —

Quatre ont fait l'objet de deux contrôles sur place et le cinquième sera contrôlé une deuxième fois cette semaine. Le jugement s'appuie d'ailleurs largement sur le travail et les remarques de l'administration du travail.

Alors qu'elle représentait 36% des parts de marché du commerce électronique en France, la société Amazon a fermé, depuis le 14 avril dernier, l'intégralité de ses entrepôts français.

Cette fermeture fait suite à deux décisions de justice enjoignant à Amazon de procéder d'une part à **l'évaluation des risques que fait peser la poursuite de son activité sur ses salariés** et, d'autre part, de restreindre ses services à **la livraison de certains biens seulement** (alimentaire, informatique...) et ce, afin de réduire l'affluence dans ses locaux.

Face à la multiplication des plaintes pour mise en danger d'autrui, cette jurisprudence particulièrement stricte permet de **revenir sur la teneur des obligations qui s'imposent aux employeurs dans le contexte du COVID-19.**

## QUE RETENIR DE CETTE JURISPRUDENCE AMAZON ?

### 1. Faits et procédure

Suite à plusieurs visites de l'inspection du travail dans ses locaux, Amazon avait mis en place des mesures de prévention et de sécurité afin de limiter les risques de contamination parmi ses salariés.

Estimant que ces mesures n'étaient pas suffisantes, les organisations syndicales ont saisi le juge des référés du Tribunal Judiciaire de Nanterre qui avait alors enjoint à Amazon de **procéder à l'évaluation des risques pesant sur ses salariés et de ne traiter que les commandes de produits de première nécessité.**

Le 24 avril dernier, la Cour d'appel de Versailles, statuant sur l'appel formé par Amazon, a confirmé l'ordonnance de référés du Tribunal de Versailles aux motifs **que les risques pensant sur les salariés n'ont pas été correctement évalués tant sur le fond que sur la forme.**

### 2. La nécessité d'adapter le DUER au COVID-19

L'article L.4121-1 du code du travail impose aux employeurs de prendre toutes les mesures nécessaires afin de protéger **la santé physique et mentale** de leurs salariés, ce qui implique,



notamment, de mettre en place des mesures de prévention efficaces et d'adapter l'organisation du travail en conséquence.

A cette fin, l'article R.4121-1 du même code oblige l'employeur à tenir à jour le **Document Unique d'Evaluation des Risques professionnels (DUER)** qui répertorie les risques identifiés pour chacun des services de son entreprise et permet de prendre les mesures correctrices qui s'imposent.

### *2.1. Les risques liés à la santé physique des salariés*

La Cour constate **qu'Amazon a effectivement pris de nombreuses** mesures afin de protéger ses salariés :

- Aménagement des temps de pause (espacement des chaises) ;
- Régorganisation des postes de travail pour limiter la densité des personnes dans u même espace ;
- Désactivation des portiques de sécurité à la sortie pour fluidifier les mouvements
- Nettoyages plus fréquents ;
- Mise à disposition de gel hydroalcoolique ;
- Communication sur les gestes barrières ;
- Prise de température proposée aux salariés ;
- Création de la fonction d'ambassadeur hygiène chargé de contrôler le respect des mesures de sécurité.

Toutefois, pour la Cour, ces mesures ont été prises **en dehors de tout cadre d'ensemble** puisque les DUER des établissements n'avaient pas été mis à jour. Elles sont également incomplètes dès lors que certains salariés **n'avaient pas été informés de leur mise en place**, qu'ils n'avaient reçu aucune formation et que des risques pour leur santé physique persistaient.

### *2.2. Le défaut de prise en compte des risques psycho-sociaux*

Alors même que les salariés avaient fait part à Amazon de leur détresse et du climat anxiogène résultant de la crise sanitaire, la Cour d'appel constate qu'« **aucune démarche n'avait été initiée par l'employeur pour modifier les DUER au regard des risques psycho-sociaux** ».

Pour la Cour, Amazon, qui aurait dû adopter une **DEMARCHE PLURIDISCIPLINAIRE** afin d'envisager l'ensemble des risques **pesant** sur son personnel, a donc manqué à son obligation de protéger la santé mentale de ses salariés.



### 3. La nécessité d'adopter le DUER en concertation avec le CSE

L'article L.2312-14 prévoit l'obligation pour l'employeur de consulter le CSE avant toute décision et, a fortiori, avant de mettre à jour le DUER.

Ainsi, selon la Cour d'appel il était non seulement nécessaire pour Amazon d'amender le DUER pour répertorier les risques liés au COVID-19, mais également de le faire « *en concertation avec les salariés, en particulier les membres de chaque CSE d'établissement* ».

### 4. La fermeture des entrepôts

Si elle n'était pas tenue de le faire, Amazon a fermé l'ensemble de ses entrepôts français en raison du montant de l'astreinte prononcé par la Cour d'appel de Versailles.

En effet, selon Amazon, « l'astreinte, telle que précisée par la Cour d'Appel, pourrait impliquer que même un taux infime de traitement accidentel de produits non-autorisés, de l'ordre de 0,1%, pourrait entraîner une pénalité de plus d'un milliard d'euros par semaine. ».

Les commandes continueront toutefois d'être honorées à partir des sites d'autres pays européens.

En effet, à l'étranger, Amazon, qui indique que ses entrepôts sont sûrs, n'a pas cessé ses activités.

Aux Etats-Unis, par exemple, **la société a équipé ses entrepôts de caméras thermiques** afin de détecter les porteurs potentiels du virus. En cas de signalement positif à la camera, Amazon procède ensuite à une seconde prise de température via un thermomètre frontal pour confirmer le résultat de l'analyse de la camera.



*Ce qu'il faut retenir de la jurisprudence Amazon*

Si vous souhaitez mettre en place des mesures destinées à protéger vos salariés des risques liés au COVID-19, voici nos recommandations :

- **Mettre à jour le DUER.** La mise en place de mesures protectrices passe par la mise à jour du DUER qui devra prendre en compte les risques physiques mais aussi **psycho-sociaux** qui pèsent sur les salariés dans le contexte de la pandémie.
- **Consulter le CSE.** Conformément à l'article L.2312-14 du code du travail, il sera nécessaire de consulter le CSE afin de mettre à jour le DUER et d'identifier les mesures correctrices à mettre en place.
- **Respecter les règles relatives au droit du travail et à la protection des données personnelles.** Conformément à l'article L.1121-1 du code du travail, les mesures de prévention mises en place ne doivent pas être disproportionnées. Par ailleurs, **si elles impliquent un traitement de données**, comme tel est le cas pour la mise en place de caméras thermiques, **ces mesures devront être élaborées dans le respect de la réglementation relative aux données à caractère personnel** (étude d'impact, base légale appropriée...).
- **Informers les salariés.** Dans tous les cas, les salariés doivent être informés des mesures mises en place afin de protéger leur santé physique et mentale et ce, d'autant plus lorsqu'elles impliquent la collecte de leurs données à caractère personnel.
- **Former les salariés.** Il conviendra enfin de former vos salariés sur les mesures qu'ils sont tenus d'appliquer afin de limiter les risques consécutifs au COVID-19 (gestes barrières, procédures BYOD ou télétravail...).