La Kanzlei

Arbeitsrecht bei Lockerung der Corona-Maßnahmen in Frankreich

Arbeitsrecht



Dr. Christophe Kühl

Wir möchten Ihnen im Folgenden einen Kurzüberblick geben, was Sie bei Ihrer französischen Tochtergesellschaft in arbeitsrechtlicher Hinsicht berücksichtigen müssen, wenn in den kommenden Tagen die Einschränkungen gelockert werden (sog. déconfinement).

1. **Der rechtliche Rahmen**

Der Arbeitgeber ist in Frankreich gemäß den Artikeln L. 4121-3 und R. 4121-1 bis R. 4121-4 des französischen Arbeitsgesetzes verpflichtet, die Risiken für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer in seinem Unternehmen zu bewerten. Diese Pflicht galt nicht nur bei Beginn der Corona-Krise sondern auch jetzt, wo die Maßnahmen gelockert werden.

Es wird von den Gesundheitsbehörden und Virologen empfohlen, dass für jede Arbeitssituation eine systematische, genaue und umfassende Bewertung der mit der Epidemie verbundenen Risiken durchgeführt wird.

Die Risikoanalyse muss auch die Risiken berücksichtigen, die durch den heruntergefahrenen Betrieb verursacht werden können. In der Tat können die Verringerung des Personalbestands, die Verringerung des Angebots, die Ausweitung des Homeoffice auf Mitarbeiter, die bislang immer im Unternehmen gearbeitet haben, andere Risiken, wie etwa psychosoziale Risiken (Stress und Angst vor dem Kontaminationsrisiko für die am Arbeitsplatz anwesenden Arbeitnehmer, Risiken der Isolation bei der Telearbeit usw.) entstehen lassen, die ebenfalls in die Risikobewertung einbezogen werden müssen.

Diese Arbeit der Gefährdungsbeurteilung ist Teil eines Präventionsansatzes, in den die Arbeitnehmervertreter, die Arbeitsärzte und die Arbeitnehmer selbst einbezogen werden müssen.

Es gibt bereits erste gerichtliche Entscheidungen, die einen Rahmen für die neue Bewertungsanalyse vor dem Anfahren des Betriebs geben. Folgende Punkte sollten bei einer

Bewertungsanalyse berücksichtigt werden:

- konkrete Arbeitssituationen, was die Einbeziehung der betroffenen Arbeitnehmer voraussetzt ;
- multidisziplinärer Ansatz, d.h. Einbeziehung der medizinischen (insbesondere arbeitsmedizinischen), technischen und organisatorischen Kompetenzen (also ganzheitlicher Ansatz).

2. Aktualisierung des Dokuments zur einheitlichen Risikobewertung (DUER)

Die Ergebnisse dieser neuen Risikoanalyse sollten in das einzige Dokument zur Risikobewertung übertragen werden. Das Rundschreiben Nr. 6 der Direktion für Arbeitsbeziehungen vom 18. April 2002 enthält nützliche Informationen, insbesondere zu Form, Inhalt und Aktualisierung des DUER.

Gemäß den Bestimmungen von Artikel L. 2312-8, 4° des Arbeitsgesetzes muss der Betriebsrat im Voraus zu allen Maßnahmen konsultiert werden, die vom Arbeitgeber ergriffen werden können, die die Arbeitsorganisation wesentlich verändern und die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer betreffen. Hiervon sind nach der Rechtsprechung auch die Maßnahmen im Rahmen der Corona-Epidemie betroffen.

Problemtisch war nur die einmonatige Frist, da diese aufgrund der Dringleichkeit nicht eingehalten wurde. Mit dem Erlass Nr. 2020-508 vom 2. Mai 2020 wurde diese Frist auf acht Tage verkürzt (bei Nichteinschaltung eines Fachmanns), wenn sich die Information oder Konsultation des CSE auf Entscheidungen des Arbeitgebers zur Bewältigung der wirtschaftlichen, finanziellen und sozialen Folgen der Gesundheitskrise bezieht.

3. Umsetzung von Präventionsmaßnahmen

Der Arbeitgeber muss die erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um die Sicherheit und den Schutz der physischen und psychischen Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten.

Diese Maßnahmen umfassen :

- Maßnahmen zur Verhütung berufsbedingter Risiken ;
- Ausbildungs- und Informationsmaßnahmen ;
- die Einrichtung einer geeigneten Organisation und geeigneter Mittel.

Der Arbeitgeber muss diese notwendigen Maßnahmen in Übereinstimmung mit den in Artikel L. 4121-2 des Arbeitsgesetzes aufgeführten allgemeinen Grundsätzen der Prävention durchführen.

Die Präventivmaßnahmen, die erforderlich sind, um dem Risiko einer Covid-19-Kontamination zu begegnen, sind mindestens die von den Behörden festgelegten Maßnahmen.

Das Arbeitsministerium hat eine Broschüre vorbereitet, auf die Bezug genommen werden sollte.

Darüber hinaus ist ein behördliches Protokoll zu berücksichtigen, das am 3. Mai veröffentlicht

wurde. Hiernach ist

- das Risiko einer Exposition gegenüber dem Virus zu vermeiden;
- die nicht vermeidbaren Risiken einzuschätzen;
- und kollektive Schutzmaßnahmen den individuellen Schutzmaßnahmen vorzuziehen.

Es wird dabei weiterhin auf die Arbeit im Homeoffice verweisen, um bestmöglich die Risiken zu minimieren.

Wenn sich die Anwesenheit am Arbeitsplatz als notwendig erweist, muss das Unternehmen dafür sorgen, dass die Regeln der sozialen Distanzierung tatsächlich eingehalten werden, indem es geeignete organisatorische und technische Maßnahmen ergreift (Umgestaltung der Arbeitsräume, Neuorganisation des Verkehrs im Unternehmen, Einschränkung von Sitzungen und physischen Zusammenkünften, Staffelung der Ankunfts- und Abfahrtszeiten und der Pausen, Vermeidung des Kontakts mit gemeinsamen Flächen, Verwaltung der Intervention von externen Unternehmen, Desinfektion der Räume und der Arbeitsmittel usw.). Dabei muss jeder Mitarbeiter über einen Raum von mindestens 4m2 verfügen muss.

Erst wenn all diese Vorkehrungen nicht ausreichen, um den Schutz der Gesundheit und Sicherheit von Personen zu gewährleisten, sollten sie durch individuelle Schutzmaßnahmen wie das Tragen einer Maske ergänzt werden. Das Protokoll empfiehlt jedoch nicht das Tragen von Handschuhen.

Schließlich legt das Protokoll fest, dass die Messung der Temperatur am Arbeitsplatz nicht empfohlen wird.

Andererseits besteht das Protokoll auf der Notwendigkeit, mit Hilfe der Arbeitsmedizin ein präventives Verfahren für die Behandlung symptomatischer Personen auszuarbeiten und Matrizen von Kontaktpersonen und deren Qualifikation ("mit Risiko" oder "vernachlässigbares Risiko") zu erstellen, um die Identifizierung von Kontaktpersonen im Falle des Auftretens eines bestätigten Falls im Unternehmen zu erleichtern.

Neben diesen amtlichen Handlungsempfehlungen sind die von der Regierung ausgearbeiteten "Job"-Blätter sowie die Leitfäden und guten Praktiken der Berufszweige zu berücksichtigen. Sie sollten eingehalten und gegebenenfalls an die spezifischen Arbeitssituationen des Unternehmens angepasst werden. In der Tat sollte sich der Arbeitgeber nicht allein mit den Empfehlungen der öffentlichen Behörden zufrieden geben. Sie muss die Besonderheiten ihrer Tätigkeit, ihrer Räumlichkeiten, ihrer Arbeitsmittel usw. berücksichtigen.

4. **Wirksamkeit von Präventivmaßnahmen**

Die Arbeitgeber müssen die Wirksamkeit der im DUER vorgesehenen und im DUER niedergeschriebenen Präventivmaßnahmen sicherstellen. Diese Bewertung umfasst die Überwachung der Versorgung mit Masken, hydro-alkoholischem Gel, Desinfektionstüchern, Markern und Klebebändern usw. sowie die Bereitstellung der erforderlichen Ausrüstung.

Das Unternehmen wird auch Kontrollinstrumente einführen müssen, wie zum Beispiel

- Beauftragung von Gesundheits- und Sicherheitsbotschaftern mit einer neuen Aufgabe, die darin besteht, sicherzustellen, dass die Mitarbeiter Barrieremaßnahmen und Anweisungen zur Vermeidung von Sicherheits- und Kontaminationsrisiken befolgen;
- Ausschüsse zur Prüfung oder Neubewertung von Risiken einzurichten, gegebenenfalls in Absprache mit den Sozialpartnern.

5. Information und Schulung der Mitarbeiter

Artikel L. 4121-1 des Arbeitsgesetzes legt unter den Maßnahmen, die zur Gewährleistung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer erforderlich sind, das Vorhandensein von Informations- und Schulungsmaßnahmen fest.

Der Umfang der Verpflichtung zur Bereitstellung von Sicherheitsinformationen und -schulungen variiert je nach Größe des Betriebs, der Art seiner Tätigkeit, der Art der dort festgestellten Risiken und der Art der Beschäftigung der Arbeitnehmer.

Information und Schulung der Beschäftigten sind wesentliche Maßnahmen, um ihre Gesundheit zu schützen, ihre Sicherheit zu gewährleisten und sie in die Lage zu versetzen, sich an die mit der Gesundheitssituation verbundenen Zwänge (und insbesondere an Veränderungen der technischen, organisatorischen und menschlichen Funktionsweise) anzupassen, die mit dem Risiko einer Covid-19-Kontamination verbunden sind).

Die technischen und organisatorischen Maßnahmen zur Anpassung von Arbeitssituationen müssen detailliert und erläutert werden, damit sie akzeptiert und wirksam umgesetzt werden können.

Es sollte insbesondere eine Schulung über das Tragen von persönlicher Schutzausrüstung (Masken, Visiere usw.) durchgeführt werden, und zwar wenn möglich vor der Wiederaufnahme der Tätigkeit.

Tatsächlich muss der Arbeitgeber gemäß Artikel R. 4323-105 des Arbeitsgesetzes den Arbeitnehmern, die mit individuellem Schutz ausgestattet sein müssen, eine angemessene Schulung zukommen lassen, einschließlich, falls erforderlich, einer Schulung im Tragen dieser Ausrüstung.

Diese Schulung wird so oft wie nötig wiederholt, um sicherzustellen, dass das Gerät in Übereinstimmung mit der Bedienungsanleitung verwendet wird.

Qivive
Rechtsanwalts GmbH

qivive.com

Köln[D]
Konrad-Adenauer-Ufer 71
D – 50668 Köln
T + 49 (0) 221 139 96 96 - 0
F + 49 (0) 221 139 96 96 - 69
koeln@qivive.com

Paris[F]
50 avenue Marceau
F – 75008 Paris
T + 33 (0) 1 81 51 65 58
F + 33 (0) 1 81 51 65 59
paris@qivive.com

Lyon[F]
4 Pl. Amédée Bonnet
F – 69002 Lyon
T + 33 (0) 4 27 46 51 50
F + 33 (0) 4 27 46 51 51
lyon@qivive.com

Strasbourg[F]
10 Pl. Gutenberg
F – 67000 Straßburg
T + 33 (0) 3 92 12 02 20
F + 33 (0) 3 92 12 02 21
strasbourg@qivive.com