

## **CHARTRE ETHIQUE EMPLOYEUR POUR TOUS LES RECRUTEMENTS (CAE PEC) EN PERIODE DE CRISE SANITAIRE**

Je, soussigné(e) ....., fonction ..... au sein de l'entreprise .....,  
souhaite :

- Recruter un collaborateur (Nom et prénom de la personne recrutée) au poste de : (poste, fonction, contrat, durée...) en contrat CAE PEC.

J'atteste sur l'honneur que :

- Les conditions d'exercice de l'emploi proposé permettent de garantir que toutes les mesures sanitaires ont été mises en place pour protéger le futur collaborateur ainsi que ces éventuels collègues et intervenants avec lesquels il sera amené à interagir au cours de sa mission.
- Le recrutement ne correspond pas au remplacement d'un/e salarié/e ayant fait valoir son droit de retrait ou étant au chômage partiel
- S'engage à avoir eu connaissance de la fiche sanitaire métier de l'Etat liée à notre activité

Je soussigné M. SARRAZIN Ludovic, directeur de la Mission Locale Ouest et Sud Eure et Loir, s'engage à ce que chacun

des candidats qui sera mis en relation avec le recruteur aura été informé par un professionnel de la Mission Locale des règles d'hygiène et sanitaires à respecter.

Si l'un des deux parties (Entreprise ou Jeune) ne signe pas leur engagement. Les conventions ne seront pas établies et la Mission Locale ne validera aucun document ou cerfa.

Si les deux parties (Entreprise ou Jeune) signent leur engagement, la Mission Locale signera les conventions et ne sera pas tenu responsable des risques éventuels durant la durée de la convention.

Fait le     /     / 2020,

Signature et cachet de l'entreprise

Signature de la Mission Locale

➤ **Je suis salarié :**

**Quelles sont les précautions à prendre dans le cadre de mon travail ?**

Il convient de suivre les recommandations sanitaires disponibles sur le site du gouvernement <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>.

Le Code du travail prévoit que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires « pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale des travailleurs » (article L. 4121-1). A ce titre, l'employeur peut être fondé à prendre des dispositions contraignantes pour assurer la protection de la santé du personnel après évaluation du risque de contagion dans l'entreprise.

En outre, aux termes de l'article L. 4122-1 du Code du travail, « conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. »

En conséquence :

- je dois me conformer aux instructions qui me sont données par mon employeur en fonction de la situation de mon entreprise et de ma propre situation ;
- je me dois personnellement d'assurer ma propre sécurité et celle de mes collègues en respectant les consignes sanitaires qui sont données.

**En cas de présence sur mon lieu de travail**, je veille à bien respecter les mesures dites « barrières » identifiées, notamment se laver fréquemment les mains avec du savon ou les désinfecter avec une solution hydroalcoolique s'il n'y a pas de point d'eau à proximité et à respecter une distance d'un mètre avec mes collègues. Aussi, le port de masques et de visières.

➤ **Je suis employeur :**

**Que dois-je faire pour assurer la sécurité et la santé de mon personnel ?**

Une situation d'épidémie impose une vigilance toute particulière dans l'intérêt des salariés et des entreprises. La présence des salariés nécessaires au fonctionnement de l'entreprise sera largement fonction de la capacité de l'entreprise à répondre aux inquiétudes des salariés et des assurances qui leur seront données d'être correctement protégés contre les risques spécifiques liés au virus (notamment les salariés en contact avec le public).

Le Code du travail impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la protection de la santé de son personnel. A ce titre, il doit procéder à une évaluation du risque professionnel. Cette évaluation doit être renouvelée en raison de l'épidémie pour réduire au maximum les risques de contagion sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail par des mesures telles que des actions de prévention, des actions d'information et de formation ainsi que la mise en place de moyens adaptés, conformément aux instructions des pouvoirs publics.

L'employeur doit veiller à leur adaptation constante pour tenir compte du changement des circonstances.

Cette nouvelle évaluation doit être retranscrite dans le document unique d'évaluation des risques qui doit être actualisé pour tenir compte des changements de circonstances.

Les mesures de prévention qui découlent de l'actualisation du document unique d'évaluation des risques doivent être enfin portées à la connaissance des salariés selon des modalités adaptées afin de permettre leur pleine application.

Cette démarche est conduite selon une procédure faisant intervenir les instances représentatives du personnel (CSE) ainsi que le service de santé au travail.

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 ».

Ainsi, il n'incombe pas à l'employeur de garantir l'absence de toute exposition des salariés à des risques mais 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.