

Option **Finance**

ISSN / 0989-1900 - 11 €

www.optionfinance.fr

N° 1560 - Lundi 25 mai 2020

**PRÊT
GARANTI
PAR L'ÉTAT**

**Les
entreprises
disent
MERCİ**



**COMPTES
SEMESTRIELS**

Les points à anticiper
pour la clôture

ASSET MANAGEMENT

Assemblées générales :
les asset managers
donnent de la voix

**AIDES
D'URGENCE**

La DGFIP
peine à suivre



Par Sophie Marinier,
avocate associée,
LPA-CGR avocats

Déconfinement/reconfinement : quoi faire ?

Le 7 mai 2020, le Gouvernement a levé, à compter du 11 mai, le confinement sur l'ensemble du territoire français. Toutefois, ce déconfinement des salariés est source de nombreuses obligations pour les directions juridiques qui, après avoir dû gérer le télétravail ou mettre en place l'activité partielle, voire adapter les conditions de travail pour éviter la propagation du virus, doivent désormais préparer les entreprises à la reprise de l'activité.

Cette reprise s'accompagne de nombreuses obligations tant à l'égard des salariés que des représentants du personnel, avec le spectre du reconfinement qui peut désormais être davantage anticipé par les entreprises.

1. Déconfinement et appréciation des risques professionnels

L'employeur ne peut organiser le retour de ses salariés au lieu

La formation des salariés sera notamment requise en cas d'ex-position de ces derniers à un risque accru de contamination (ex. : activité commerciale ou alimentaire, chantiers, etc.) et se concentrera sur le respect de la distanciation et la manipulation du matériel.

de travail sans modifier et adapter le document unique d'évaluation des risques (TJ Paris 9 avril 2020, n° 20/52223, TJ Lyon 11 mai 2020, n°20/00593). En effet, au-delà du simple affichage des rappels sur les gestes barrières, le risque de contamination des salariés au Covid-19 doit faire l'objet d'une évaluation et de préconisations quant aux mesures à adopter pour l'éviter. Ces mesures peuvent être variées et consister en :

- une réorganisation de la durée du travail, un aménagement des horaires ou une rotation des équipes ;
 - un aménagement des espaces de travail, des sens de circulation, des salles de réunion ;
 - une organisation différente du travail avec le remplacement des réunions de travail et des déplacements professionnels par visioconférence ou conférence téléphonique. Les déplacements, notamment à l'étranger devront être limités au strict minimum, les retours d'un séjour à l'étranger étant d'ailleurs encadrés (attestation, quatorzaine, etc.) ;
 - une désinfection des locaux, une condamnation des espaces conviviaux avec notamment une réorganisation de la pause déjeuner ;
 - un dispositif d'accompagnement des risques psychosociaux (notamment du fait du confinement et de l'isolement en résultant pour certains salariés).
- Point d'attention, le télétravail doit également faire l'objet d'une évaluation des risques afférents. Pour cette organisation particulière du travail, les risques tiennent classiquement et principalement :
- à celui de la connexion permanente des salariés : il conviendrait donc de rappeler les plages de disponibilité, le droit à la dé-

connexion et de manière plus générale l'organisation du travail au sein d'une équipe structurée (avec la possibilité de redistribuer les missions). Le rôle du manager et les risques présentés par sa position hiérarchique ne devront pas non plus être négligés ;

– à l'aménagement du poste : le télétravail ne dispense pas l'employeur du respect des règles d'aménagement du poste (ex. : installation électrique, ergonomie, matériel mis à disposition, etc.).

De même, la particularité des pandémies va donner lieu à une nouvelle catégorie dans le document unique d'évaluation des risques : l'employeur ayant une obligation de sécurité à l'égard de son personnel et les salariés devant prendre soin de leurs collègues et des personnes présentes sur le lieu de travail¹, un dispositif tendant à fixer les modalités d'identification des salariés malades et de la réaction de l'employeur devra être mis en place.

Ainsi, ce document rappellera au-delà des règles de distanciation et des gestes barrières (avec le rappel du port du masque et, le cas échéant, des gants, notamment en cas d'impossibilité de respecter la distanciation sociale), les symptômes tendant à suspecter la maladie d'un salarié ainsi que le processus de déclenchement de l'alerte en cas de salarié présentant des symptômes (ou du salarié ayant été en contact avec une personne ayant eu des symptômes).

Ce protocole pourra prévoir les mesures suivantes :

– mesures tendant à identifier les salariés malades : il pourrait ainsi, plutôt que de relever la température à l'arrivée sur le lieu de travail, être demandé aux salariés de prendre leur température avant de se rendre sur le lieu de travail en fixant un seuil de déclenchement de l'isolement du salarié ;

– mesures tendant à fixer les conditions de l'isolement du salarié présentant des symptômes et des collègues et autres personnes ayant eu un contact proche et prolongé : contacts avec le médecin traitant en vue de la prescription d'un arrêt de travail, voire avec le médecin du travail si besoin.

Naturellement, ces mesures devront faire l'objet d'une communication plus globale et adaptée à chaque pandémie.

Les employeurs pourront très utilement se référer aux fiches métiers établies par le ministère du Travail qui détaillent, pour certaines activités, les préconisations tendant à éviter le risque de propagation dans le métier concerné.

Naturellement, du fait du bouleversement des conditions de travail, les représentants du personnel doivent être associés à cette évaluation (voir infra), ainsi que la médecine du travail qui, de par la connaissance médicale de ce risque particulier, pourra préconiser plus particulièrement des actions de prévention.

A défaut d'une telle évaluation, l'entreprise s'expose à une action des représentants du personnel à une interdiction de reprise de l'activité, le cas échéant sous astreinte. Tel a notamment été le cas d'Amazon dont le cas a fait grand bruit dernièrement (TJ Nanterre, 14 avril 2020, n° 20100503, CA Versailles 24 avril 2020, n° 20/01993, SAS Amazon France Logistique c/ Union syndicale Solidaires)

L'employeur doit également naturellement former et informer

son personnel, ainsi que les différents intervenants (ex. : intérimaires, prestataires extérieurs, clients qui se rendent dans les locaux) des mesures adoptées.

La formation des salariés sera notamment requise en cas d'exposition de ces derniers à un risque accru de contamination (ex. : activité commerciale ou alimentaire, chantiers, etc.) et se concentrera sur le respect de la distanciation et la manipulation

Fixés initialement entre un et trois mois, les délais de consultation du CSE ont été ramenés à huit jours en l'absence d'expertise, 11 jours en cas d'expertise ou 12 jours en cas d'expertise au niveau central.

du matériel. Les salariés sont donc de véritables garants de la limitation du risque de propagation.

Le règlement intérieur, autre document portant notamment sur l'hygiène, devra être modifié et adapté s'il ne prévoit pas déjà des règles régissant les pandémies, notamment pour prévoir l'opposabilité des notes de service qui y seront annexées à cet effet.

2. Déconfinement et rôle du CSE

Au-delà de la consultation sur le DUER, le comité social et économique doit naturellement être consulté sur toute l'organisation mise en place dans le cadre du déconfinement.

Cela est d'autant plus le cas qu'il est peu probable que l'organisation soit uniforme ; au contraire, différents dispositifs seront probablement utilisés par les entreprises : maintien de certains salariés en télétravail, poursuite de l'activité partielle (totale ou non) pour d'autres, reprise du travail en présentiel pour d'autres encore. Aussi, le rôle du CSE sera essentiel pour contribuer à l'élaboration de cette organisation et diffuser les messages de prévention auprès du personnel.

Dans le contexte particulier du Covid-19 et de l'urgence qui en résulte, le gouvernement a considérablement réduit les délais de consultation². Fixés initialement entre un et trois mois (un mois, deux mois en cas d'expertise, trois mois en cas de consultation d'un CSE central et un ou plusieurs comités d'établissement), ils ont été ramenés à huit jours en l'absence d'expertise, 11 jours en cas d'expertise ou 12 jours en cas d'expertise au niveau central (ou au niveau central et au niveau des établissements)².

De même, l'ordre du jour n'a plus qu'à être communiqué deux jours avant la réunion (versus trois précédemment), trois jours en cas de CSE central (versus huit jours précédemment).

Cet aménagement est toutefois temporaire dès lors qu'il ne concerne que la période du 3 mai au 23 août 2020, et est circonscrit aux consultations sur les décisions destinées à faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid-19.

Il est également probable que les prochaines réunions du CSE, même post-déconfinement, se poursuivent en conférence téléphonique. A ce titre, le dispositif mis en place doit garantir l'identification de ses membres, assurer la participation effective des représentants du personnel et la retransmission continue et simultanée des délibérations.

Pour les votes à bulletin secret, reprenant le dispositif mis en place pour l'organisation des réunions du CSE en visioconférence (prévu à l'article D. 2315-1, alinéa 3 du Code du travail), le

(notamment ceux en contact avec la clientèle) pour définir les salariés éligibles au télétravail et lesquels devront être placés en activité partielle en cas de besoin.

La perspective de la réitération de la situation conduira les directions des ressources humaines à préparer un plan de continuité d'activité adapté.

dispositif de vote doit garantir que le vote exprimé ne peut pas permettre d'identifier l'électeur.

3. Le spectre du reconfinement

Le déconfinement ne constitue pas nécessairement la fin de cette période si particulière et les directions des ressources humaines, après avoir géré le déconfinement, devront anticiper un probable/hypothétique reconfinement de la population. Toutefois, là où le caractère inédit de la situation n'avait pas permis en mars 2020 de s'organiser le jour J, la perspective de la réitération de la situation conduira les directions des ressources humaines à préparer un plan de continuité d'activité adapté.

Ainsi, le télétravail qui s'est imposé aux entreprises du fait des circonstances exceptionnelles (article L. 1222-11 du Code du travail) peut être adapté et l'employeur en profitera pour fixer les modalités d'accompagnement du télétravail.

Ainsi, la direction des ressources humaines pourra identifier les postes clés ainsi que les postes à risque de contamination

Une cellule de crise devrait être mise en place, coordonnée par le chef d'établissement qui pourra gérer les procédures de suivi et de traçabilité mises en place.

Naturellement, ce plan de poursuite d'activité en cas de reconfinement s'accompagnera probablement d'une réflexion plus globale sur les moyens de mobilité mis à disposition des salariés, voire d'une réflexion sur l'utilité des surfaces utilisées par l'entreprise avec, dans certains cas, une véritable promotion du télétravail. ■

1. *Tout salarié doit prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles de ses collègues et autres personnes se trouvant en sa présence sur son lieu de travail, et ce, en fonction de sa formation et de ses possibilités (article L. 4122-1 du Code du travail).*

2. *Décret n° 2020-508 du 2 mai 2020 adaptant temporairement les délais relatifs à la consultation et l'information du comité social et économique afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de Covid-19/Décret n° 2020-509 du 2 mai 2020 fixant les modalités d'application des dispositions du I de l'article 9 de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 modifiée portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de Covid-19/Ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de Covid-19, article 9, mis à jour avec par l'ordonnance n° 2020-507 du 2 mai 2020 adaptant temporairement les délais applicables pour la consultation et l'information du comité social et économique afin de faire face à l'épidémie de Covid-19.*