



COMMUNIQUE N°10 – DECONFINEMENT ET REORGANISATION DE L'ENTREPRISE

Chers Clients,

La première phase du plan de déconfinement, prévue entre le 11 mai et le 2 juin 2020, est amorcée.

Le Premier Ministre a dévoilé ce mardi 28 avril 2020 devant l'Assemblée Nationale les règles à respecter pour réorganiser l'activité dans les entreprises dans le cadre de la mise en œuvre de cette première phase de déconfinement.

Les aménagements à prévoir par les entreprises doivent s'apprécier au cas par cas, selon leur secteur d'activité et la typologie des métiers.

Le Ministère du Travail et les fédérations professionnelles ont établi des fiches métiers et des guides de bonnes pratiques propres à des secteurs d'activité définis. Le Premier Ministre a ainsi indiqué devant l'Assemblée Nationale qu'à cette date, 33 guides étaient disponibles, qu'il en faut environ 60 pour couvrir tous les secteurs et que la trentaine de guides manquants devrait être prête et accessible à partir du 11 mai prochain.

Nous vous invitons à consulter les recommandations du Ministère du Travail d'ores et déjà disponibles et vérifier si un guide de bonnes pratiques propre à votre secteur d'activité a été établi sur le lien ci-après : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protéger-les-travailleurs/article/fiches-conseils-metiers-et-guides-pour-les-salaries-et-les-employeurs>

A l'aune de la jurisprudence récente « Amazon », la réorganisation de l'activité doit se traduire en tout état de cause par une méthodologie bien précise visant notamment pour l'employeur à évaluer pour ses salariés les risques inhérents au Covid-19, à associer à cette évaluation les représentants du personnel et à prendre toutes les mesures nécessaires destinées à prévenir et protéger la santé et la sécurité des salariés.

Cet impératif de protection des salariés trouve son corolaire dans l'obligation de sécurité de l'employeur, qui engage sa responsabilité civile et/ou pénale en cas de manquement.

Le chef d'entreprise, ou le titulaire d'une délégation de pouvoirs en matière de ressources humaines, doit donc anticiper au mieux cette reprise d'activité.

Sans avoir de vertu exhaustive, et sous réserve des guides de bonne pratique ainsi que des lois et règlements que prendra le Gouvernement en la matière, **nous avons établi ce *Vademecum* pour vous aider à vous organiser utilement à partir du 11 mai prochain.**

1. L'évaluation et la prévention des risques professionnels liés au Covid-19

L'employeur est tenu de prendre toutes mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés, tant physique que psychique, en application de l'article L. 4121-1 du Code du travail.

A défaut, des demandes d'indemnisation pour maladie professionnelle ou accident de travail de la part de personnel contaminé par le Covid-19 pourraient nourrir des contentieux.

Il est à cet égard intéressant de rappeler que jusqu'en 2015 - et depuis les arrêts dits « Amiante » de 2002 - cette obligation de sécurité constituait une obligation de résultat.

Depuis l'arrêt dit « Air France » du 25 novembre 2015, la Cour de Cassation a assoupli cette obligation de sécurité qui ne semble plus être une obligation de résultat mais une **obligation de moyens renforcée**. **L'employeur peut ainsi s'exonérer de sa responsabilité s'il démontre avoir déployé ses meilleurs efforts et pris toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé physique et mentale et la sécurité de ses salariés.**

L'employeur doit donc identifier les situations de travail présentant un risque de transmission et doit **mettre en place des actions de prévention, d'information et de formation**, ainsi qu'une organisation de travail et des moyens adaptés tout en évaluant les risques liés à cette nouvelle organisation.

Ces actions se matérialisent ainsi par :

- La **consultation du Comité Social Economique (CSE)**, l'instance de représentation des salariés dans les entreprises de plus de 11 salariés ;
- En lien avec les institutions représentatives du personnel et les services de santé au travail (SST), la rédaction si celui-ci n'est pas déjà mis en place ou **l'actualisation et l'adaptation au contexte, du Document Unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), obligatoire dans toutes les entreprises quel que soit le nombre de salariés ;**
- **L'adaptation du Règlement intérieur** de l'entreprise si nécessaire ;
- La **mise en place d'un plan de communication adéquat** en adressant aux salariés, **un email ou une notice d'information détaillant les mesures prises par l'entreprise** pour prévenir la contamination des salariés ;
- **La mise en place d'affichages** rappelant lesdites mesures.

Il faudra par ailleurs veiller à **prendre en compte les conditions de transport des salariés puisque l'obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur porte également sur les trajets entre le domicile et le lieu de travail**. Les déplacements individuels devront être privilégiés.

2. Le maintien dans la mesure du possible du télétravail

Le recours au télétravail qui faisait l'objet de nombreux débats avant la pandémie, trouve aujourd'hui tout son sens et son utilité.

Le Comité Scientifique recommande de maintenir le télétravail lorsqu'il est possible *« sur la totalité ou plus de la moitié du temps de travail »*.

Lors de son intervention le 28 avril 2020, le Premier Ministre a indiqué que : « *le télétravail doit être maintenu partout où c'est possible, au moins dans les 3 premières semaines* » ; en précisant à cet égard avec fermeté que : « *il n'y a pas sur ce sujet un avant et un après 11 mai* ».

3. La réorganisation du travail si le maintien du télétravail n'est pas possible

Pour les salariés dont la présence au sein de l'entreprise est nécessaire, voire indispensable, l'entreprise devra mettre en place toutes les mesures permettant d'éviter une exposition aux risques.

Selon les secteurs d'activité et les métiers, il conviendra d'organiser le travail au sein de l'entreprise, selon diverses mesures, notamment la pratique des horaires décalés comme évoqué par le Premier Ministre lors de son intervention du 28 avril 2020 tout en continuant à respecter les gestes barrières et les règles de distanciation sociale.

Vous trouverez ci-après des exemples de mesures à mettre en place :

- Réorganiser la disposition des espaces de travail, notamment dans le cadre des « open-spaces » ;
- Organiser des roulements entre les collaborateurs et aménager le temps de travail des salariés présents dans les locaux pour réduire leur présence simultanée ;
- Annuler ou reporter les déplacements professionnels non indispensables ;
- Eviter, voire supprimer si possible la mutualisation des outils de travail, telle que notamment les photocopieurs, les imprimantes... ;
- Limiter les regroupements des salariés dans les espaces collectifs, tels que le restaurant, les ascenseurs ou les espaces de repos ;
- Rappeler par des affichages dans les locaux, les gestes barrières et les règles de distanciation sociale à respecter ;
- Mettre à disposition dans les locaux de l'entreprise des équipements de protection individuels, tels que des masques, des solutions hydroalcooliques, des savons désinfectants, des serviettes à usage unique, en veillant à ce que le renouvellement de l'approvisionnement soit assuré.

4. La désinfection des locaux

Pour éviter d'éventuelles contaminations, l'employeur devra veiller à ce que les locaux soient propres et que les zones à risques soient systématiquement désinfectées en début et en fin de journée.

Tel sera le cas des équipements collectifs (photocopieurs, imprimantes, machines à café, ...), des lieux de collectivité, ascenseurs, cantine, salle de repos, des sanitaires et des surfaces présentant un risque accru de contamination, telles que les poignées de porte, boutons d'ascenseur, rampes d'escalier, etc.

Les salariés devront être invités par écrit à nettoyer leur poste de travail en début et fin de journée.

5. La gestion de salarié(s) contaminé(s)

En cas de risque de contamination ou de contamination avérée d'un salarié au sein de l'entreprise, l'employeur pourra disposer d'un protocole prévu à cet effet, destiné à protéger les autres salariés.

Cela se traduira notamment par :

- La mise en confinement du salarié contaminé ;
- Inviter tous les salariés ayant été en contact de près ou de loin avec le salarié contaminé au cours de la période d'incubation du virus (14 jours environ en l'état actuel des connaissances scientifiques) à se manifester, afin de savoir si leur maintien ou non dans les locaux de l'entreprise est nécessaire et possible, et à les placer en télétravail, ou à défaut en chômage partiel ;
- Désinfecter les zones dans lesquelles le salarié contaminé travaillait, ainsi que ses outils de travail.

Pour les entreprises comportant un important effectif salarié, **un fichier des signalements de collaborateurs de l'entreprise ayant contracté le virus et suspectés d'y avoir été exposés pourra être mis en place.**

Nous vous renvoyons à notre Communiqué n°9, relatif au RGPD, exposant les conditions dans lesquelles un tel fichier peut être mis en place en application des articles 6 et 9 du RGPD, sans que sa création ne nécessite le consentement préalable des salariés.

* * *

Ces recommandations constituent une base de discussions avec les institutions représentatives du personnel, ou directement avec les salariés.

Toutes les mesures de précaution doivent en tout état de cause prendre en compte le secteur d'activité de l'entreprise, ses spécificités et le poste des salariés concernés.

Nous restons à votre entière disposition pour toute précision complémentaire et pour vous apporter toute l'assistance dont vous auriez besoin dans la réorganisation de votre activité.