

RAPPEL DU CONTEXTE LÉGAL

L'employeur a l'obligation de prendre et de mettre en œuvre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés. La Cour de cassation a tout d'abord érigé cette obligation de sécurité en stricte obligation de résultat.

la Cour de cassation, revenant sur sa jurisprudence, admet depuis 5 ans, que l'employeur puisse, en cas de risque avéré ou réalisé, s'exonérer de sa responsabilité en justifiant avoir pris les mesures nécessaires pour préserver la santé et la sécurité de ses salariés.

Ainsi, la réalisation d'un risque n'entraîne plus nécessairement la condamnation automatique de l'employeur à verser des dommages-intérêts à la victime. L'obligation de l'employeur est désormais une **obligations de moyens renforcée** ou **une obligation de résultat atténuée** selon les points de vue

1. Le CSE, pivot essentiel de la reprise

Les récentes difficultés d'Amazon démontrent l'importance d'associer au plus vite les représentants du personnel au processus de reprise.

En premier lieu en raison de l'article L2312-8 du Code du Travail qui prévoit que « *le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise* »

Il faut donc consulter systématiquement le CSE préalablement la mise en place des mesures préventives ou la modification de l'organisation du travail et anticiper cette consultation dans la perspective de la reprise (Ordonnance du TJ de Nanterre du 14 avril 2020, n°20-00503, affaire Amazon)?

Une ordonnance du 22 avril 2020 (n°2020-460) prévoit en son article 9 une possible réduction des délais de consultation et d'information du CSE, ainsi qu'au déroulement des expertises, ayant pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du COvid-19.

Délais réduits de consultation du CSE

Objet du délai	Délai réduit
Communication de l'ordre du jour aux membres du CSE (C. trav., art. L. 2315-30)	Au moins deux jours calendaires avant la réunion du CSE
Communication de l'ordre du jour aux membres du CSE central (C. trav., art. L. 2316-17)	Au moins trois jours calendaires avant la réunion du CSE central
Avis du CSE, du CSE central ou d'un CSE d'établissement en l'absence de recours à une expertise (C. trav., art. R. 2312-6)	Huit jours calendaires à compter de la communication par l'employeur des informations relatives à l'objet de la consultation
Avis du CSE, du CSE central ou d'un CSE d'établissement en cas de recours à une expertise (C. trav., art. R. 2312-6)	12 jours calendaires pour le CSE central et 11 jours calendaires pour le CSE ou le CSE d'établissement, à compter de la communication par l'employeur des informations relatives à l'objet de la consultation
Avis du CSE central en cas de recours à une expertise dans le cadre d'une consultation se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement (C. trav., art. R. 2312-6)	12 jours calendaires à compter de la communication par l'employeur des informations relatives à l'objet de la consultation
Avis des CSE d'établissement en cas de recours à une expertise dans le cadre d'une consultation se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement (C. trav., art. R. 2312-6)	Au moins un jour avant la fin du délai accordé au CSE central pour rendre son avis, soit 11 jours calendaires à compter de la communication par l'employeur des informations relatives à l'objet de la consultation
Demande par l'expert à l'employeur d'informations complémentaires (C. trav., art. R. 2315-45)	24 heures à compter de la désignation de l'expert
Réponse de l'employeur à la demande d'informations de l'expert (C. trav., art. R. 2315-45)	24 heures à compter de la notification de la demande d'informations
Notification par l'expert à l'employeur du coût prévisionnel, de l'étendue et de la durée de l'expertise (C. trav., art. R. 2315-46)	48 heures à compter de la désignation de l'expert ou, si une demande d'informations a été adressée à l'employeur, 24 heures à compter de la réponse de ce dernier
Saisine du juge par l'employeur relative à l'expertise (C. trav., art. R. 2315-49)	48 heures
Remise du rapport d'expertise (C. trav., art. R. 2315-47)	Au moins 24 heures avant l'expiration du délai accordé au comité pour rendre son avis

2. Accords d'entreprise

Bien que le confinement ait rendu cette option difficile à mettre en œuvre sur le plan logistique, il est possible de sécuriser le contexte opérationnel de la reprise par l'intermédiaire d'accords collectifs négociés avec les mandataires/syndicats représentatifs pour organiser :

- L'aménagement des congés, de JRTT, la gestion du CET par monétisation et/ou dons,
- l'organisation des conditions et de la durée du travail,
- Les mesures spécifiques de sécurité adoptées dans le cadre de la reprise

3. Guidelines de reprise

Pour vous aider, vous pouvez vous référer :

1. Au protocole de déconfinement du 3 mai 2020 (qui reste un monument de simplicité) <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/protocole-national-de-deconfinement.pdf>
2. Aux fiches métiers par secteur d'activité publiées par le Ministère du Travail (formidable de simplicité également) <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protoger-les-travailleurs/article/fiches-conseils-metiers-et-guides-pour-les-salaries-et-les-employeurs>
3. Aux guides éventuellement publiés par votre fédération professionnelle ou votre syndicat patronal
4. Guide AFNOR de la reprise <https://www.boutique.afnor.org/norme/afnor-spec-x50-250/pandemie-les-cles-de-la-reprise-bonnes-pratiques-et-management-des-risques-pour-l-entrepreneur-et-ses-collaborateurs/article/941735/fa200384>
5. etc.

4. Médecine du travail

Les SST ont pour objectifs prioritaires de :

- Diffuser au sein de l'entreprise des messages de prévention contre le risque de contagion,
- Aider les entreprises dans la définition et la mise en œuvre des mesures de prévention et l'évaluation des risques
- Informer sur l'évolution des connaissances liées au Covid-19.

Le rôle du médecin du travail est élargi dans le contexte actuel puisque désormais:

- Il peut prescrire et/ou renouveler un arrêt de travail en cas d'infection ou de suspicion d'infection au Covid-19,
- Il peut procéder à des tests de dépistage du covid-19

La médecine du travail et les services de santé au travail doivent surtout être associés à la mise à jour du DUER ainsi qu'à la vérification de l'adéquation des mesures de protection prises pour chacun des postes de l'entreprise.

5. MAJ / DUER

Mise à jour du document unique d'évaluation des risques

La mise à jour de l'évaluation des risques professionnels devra se faire en étroite collaboration avec le CSE et la Médecine du travail (*Article R. 4121-2 du Code du travail*).

Cette MAJ devra prendre en compte les risques induits par la nouvelle organisation de l'entreprise dans le contexte de la crise (risques nouveaux générés par le fonctionnement réduit/décalé/dégradé de l'entreprise, des nouvelles contraintes de travail, des risques psychosociaux tels que l'isolement, les inquiétudes par rapport au risque de contamination, voire la remise en question du sens du travail etc.), la définition des consignes relatives au port et à l'utilisation des équipements de protection individuels, mise en place des outils de recensement et de suivi des travailleurs suspectés d'infection ou malades ainsi que des salariés ayant pu être en contact étroit avec ces derniers.

6. Information des salariés

Rassurer les salariés après de trop longues semaines de confinement constitue un des défis majeurs des entreprises françaises.

Envisager un kit d'accueil contenant à la fois le matériel (masques, gel), les instructions d'utilisation et les procédures sanitaires spécifiques de l'entreprise.

Définir, en toute hypothèse, une stratégie de communication est nécessaire (qu'elle se fasse par courrier, visioconférence et/ou emails) pour recueillir l'adhésion des salariés aux nouvelles conditions de travail

Désigner un référent COVID pour constater la bonne application des mesures et/ou proposer leur amélioration,

7. Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

	PEPA Initiale	PEPA Modifiée
Date limite de versement	30 juin 2020	31 décembre 2020
Conditions pour exonération à hauteur de 1000,00 Euros	Accord d'intéressement conclu avant le 30 juin 2020. Durée : 1 à 3 ans.	Plus de conditions d'accord (sauf si la prime est comprise entre 1000 et 2000 Euros (conclusions d'un accord avant le 31 décembre 2020 – durée 1 à 3 ans)