

SOCIAL

# Plans de reprise d'activité : les leçons d'Amazon, Carrefour et La Poste

Publié le 29/04/2020 - mis à jour le 29/04/2020 à 13H15

## Pierre Brégou

*avocat à la cour de Paris,  
associé de Caravage  
Avocats*

Comment préparer son plan de reprise d'activité en vue du déconfinement ? Par exemple en tirant les leçons des premières décisions de justice rendues dans les affaires Amazon, Carrefour et La Poste. Décryptage avec Pierre Brégou, avocat à la cour de Paris, associé de Caravage Avocats.

La Cour d'appel de Versailles a rendu le 24 avril dernier[1] une décision largement commentée très au-delà de la presse spécialisée, tant cette entreprise fait partie de notre quotidien tout comme La Poste[2] ou Carrefour[3].

Les faits sont connus. La loi du 23 mars 2020[4] déclare l'urgence sanitaire pour une durée de deux mois sur l'ensemble du territoire national, loi complétée et modifiée par divers textes et préconisations. Le principe arrêté est celui de la fermeture des établissements recevant du public pour optimiser les effets du confinement qui devient la règle, sauf dérogation, en particulier pour les activités jugées indispensables comme les pharmacies, les commerces alimentaires les banques, etc.



Brad Pict / AdobeStock

La société Amazon France Logistique (ci-après Amazon), dont le siège est en région parisienne, est organisée en six entrepôts logistiques sur l'ensemble du territoire employant chacun entre 1.000 et 2.800 personnes et dotés de CSE d'établissement et d'un CSE central.

## Droits d'alerte pour danger grave et imminent

Probablement nourris par un climat social, semble-t-il, quelque peu conflictuel, des droits d'alerte pour danger grave et imminent sont déclenchés dans les divers établissements et des salariés font valoir leur droit de retrait. Des instances prud'homales sont lancées en référé ainsi qu'une plainte pénale pour mise en danger d'autrui.[5] Des mises en demeure de prévention du risque Covid 19 sont aussi notifiées par l'administration[6].

C'est dans ce contexte que l'une des organisations syndicales de l'entreprise, à savoir l'Union syndicale solidaire (ci-après SUD) fait assigner devant le tribunal judiciaire de Nanterre, statuant en référé, la société Amazon aux fins, à titre principal, de voir prononcer l'arrêt total de l'activité des entrepôts et, à titre subsidiaire, d'arrêter la vente et la livraison de produits qualifiés de non essentiels pour faire en sorte que le nombre de salariés présents en un même lieu ne puisse dépasser 100 par entrepôt, et ce, tant que l'entreprise n'aurait pas mis en œuvre une procédure d'évaluation des risques professionnels inhérents à cette pandémie et des mesures de protection, et qu'au regard des résultats de cette évaluation, que soit ordonné la mise en place de mesures de protection adaptée.

Par ordonnance rendue le 14 avril 2020, le tribunal n'a pas fait droit à la fermeture des sites ni à la limitation à 100 personnes présentes par entrepôt, mais a ordonné à la société d'évaluer les risques professionnels inhérents à l'épidémie Covid 19 en y associant les représentants du personnel et enfin a ordonné, dans cette attente, de restreindre l'activité de ses entrepôts aux seules activités de réception de marchandises de préparation et d'expédition des commandes de produits alimentaires, de produits d'hygiène de produits médicaux, le tout, sous astreinte de 1 million d'euros par jour de retard et par infraction constatée.



Photo : ©Jérôme Salort/Adobe

Cette décision est quelque peu amendée par la Cour d'appel de Versailles par un arrêt plus structuré et plus équilibré.

## **Amazon doit associer les instances représentatives du personnel à l'évaluation des risques**

La cour invite la société à consulter et à associer les instances représentatives du personnel à l'évaluation des risques professionnels inhérents au covid 19 ainsi qu'à la mise en œuvre des mesures prévues à l'article L 4121 – 1 du Code du travail. Dans l'attente de la mise en œuvre de ces mesures, la société est invitée à restreindre ses activités aux seules opérations de réception de marchandises de préparation et d'expédition de commande de produits qui sont expressément listés dans la décision,[7] le tout, sous une astreinte beaucoup plus raisonnable, voire réaliste, qu'en première instance, mais tout de même coercitive, à savoir 100 000 € par jour et par réception, préparation ou expédition non autorisées.

La clé de voûte de cette décision est constituée des articles L 4121-1 et suivants du Code du travail incluent dans le titre II du Code du travail[8] qui est clair : « *Principes généraux de prévention* », titre qui déploie un arsenal préventif[9] explicite.

La Cour de cassation souvent sollicitée sur la portée de ces dispositions a, en l'état, arrêté sa position dans un arrêt rendu le 25 novembre 2015.[10] Pour la Cour de cassation, ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L 4121-1 et L 4121 – 2 du Code du travail étant soulignés que cette formule est reprise dans un arrêt d'assemblée plénière du 5 avril 2019[11].

En l'espèce, la Cour de Versailles ne l'a pas estimé ainsi et a imposé les mesures ci-dessus rappelées.

## **Pas de fermeture de rayons à Carrefour**

Concernant l'affaire Carrefour Hypermarchés, le tribunal judiciaire de Lille, statuant en référé, n'a pas fait droit à la demande de la CGT qui sollicitait la fermeture des rayons ne caractérisant pas des achats de première nécessité du magasin de Lomme (59) sous astreinte journalière de 5.000 euros (les mesures de préventions avaient été nombreuses, proactives, régulièrement actualisées et en coopération avec la médecine du travail), mais, sous les visas de L 4121-1 et L 4121-2 du Code du travail, a ordonné à la société Carrefour de procéder, pour ce seul magasin, à la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels en y associant, en amont, le CSE de l'établissement, étant souligné que, curieusement, la société Carrefour avait inscrit dans son document unique le risque biologique qui, comme le souligne le tribunal, ne sont pas applicables si l'activité de l'employeur n'implique pas normalement l'utilisation délibérée d'un agent biologique et si l'évaluation des risques ne met pas en évidence de tel risque spécifique.

## La Poste condamnée à actualiser son document unique

Enfin, dans le dossier de La Poste, c'est par une ordonnance rédigée de manière très didactique[12], que le tribunal de Paris, statuant aussi en référé, sur demande de la Fédération Sud des activités postales et des télécommunications (ci-après SUD) qui sollicitait diverses mesures dont l'évaluation des risques professionnels liés à l'épidémie du Covid-19, le recensement des cas de contaminations et des risques psychosociaux résultant de l'épidémie, a fait droit pour partie à ces demandes en ordonnant à la Poste l'obligation d'actualiser le document unique sur l'ensemble de son périmètre d'intervention et de ses branches d'activité de métier, en associant *autant que possible*[13] les services de la médecine travail, les instances représentatives du personnel et notamment les CHSCT compétents, les organisations syndicales et dans la mesure du possible personnel concerné, les articles L 4121-1 et L 4121-2 servant la aussi de fondement légal.

## Pour une reprise d'activité sans danger

Ces lectures étant faites, il y a lieu d'en tirer des conclusions pour mettre en place les plans de reprise d'activité et de mise à jour des documents uniques qui devront être effectifs au 11 mai prochain.

La base légale des plans de reprise est constituée des articles déjà cités L 4121-1 et L 4121-2 (et systématiquement visés par les trois décisions) mais aussi L 4121-3, et celui du document unique (R 4121-1).

Le plan de reprise d'activité doit éviter les risques, évaluer les risques qui ne peuvent être évités, combattre ces risques à la source, adapter le travail à l'homme[14], etc. Il va viser à permettre une reprise d'activité sans danger (autant que faire se peut !) pour les collaborateurs. Il passera non seulement par la mise à disposition effective de matériels de protection individuelle et collective (gants, masques, blouses, thermomètre, etc.), mais aussi à repenser l'organisation du travail (généralisation du télétravail, etc.) ou l'aménagement des locaux.

S'agissant du télétravail, comme chacun sait, la loi du 29 mars 2018[15] l'avait généralisé et l'avait défini comme « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

*Est qualifié de télétravailleur au sens de la présente section tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini au premier alinéa du présent I »*[16].

Il est mis en place dans le cadre soit d'un accord collectif ou à défaut d'une charte élaborée par l'employeur, non pas de manière totalement unilatérale, puisque l'avis du CSE est requis, étant souligné que l'article L 1222-10 du même code avait supprimé l'obligation de prise en charge des frais, sauf accord, les tribunaux mettant toutefois à la charte de l'employeur une partie de ces frais, il est vrai dans le cadre de télétravail mis en place à la demande de l'employeur. La probable généralisation du travail ; va rebattre les cartes et cela passera nécessairement par l'actualisation des accords ou chartes.

L'organisation des bureaux sera aussi à repenser : comment respecter une distance minimale de sécurité dans un « open space » ? Comment organiser la restauration collective ? Supprimer les machines à café collectives et les coins détente ? Comment éviter un effet de masse à l'entrée (et à la sortie) des établissements ? Revoir la climatisation ? Augmenter la fréquence du nettoyage des locaux ?



Photo : ©Nischaporn/AdobeStock

## L'importance du dialogue social

D'autres mesures sont à étudier :

Ainsi, puis-je prendre la température des collaborateurs et puis-je conserver ces données ? Quid si le collaborateur a de la fièvre ? etc.

La santé mentale des collaborateurs est aussi un aspect fondamental dont il faudra prendre en compte. Entre les effets psychologiques – et même physiques – du confinement et l'angoisse ou, à tout le moins, la réticence de collaborateurs de reprendre des transports en commun et de revenir dans des locaux de travail pas tous adaptables, ce plan doit les prendre en compte.

Comme l'a rappelé le tribunal de Paris, chaque entreprise doit définir son propre plan de reprise et non pas se « caler » sans adaptation sur des modèles existants, quelle que soit leur qualité intrinsèque.

Indépendamment de ce plan de reprise, le document unique (DU) qui transcrit, rappelons-le, les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs doit être impérativement mis à jour.

L'employeur doit-il alors associer les IRP à ces mesures ?

La lecture des décisions citées montre la nécessité d'associer, selon diverses modalités, les IRP à ces mesures, même si, *stricto sensu*, aucune disposition légale ne prévoit que le CSE doit être informé et consulté sur les mises à jour des DU.

Clairement, le CSE doit être informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, CSE qui peut d'ailleurs procéder lui-même à l'analyse des risques professionnels : nul doute que le plan de reprise entre dans ce champ de compétence.

En revanche, la consultation sur la mise à jour du DU est plus discutable, même si une circulaire<sup>[17]</sup> DRT du 18 avril 2002 invite les employeurs à *associer* les salariés à l'évaluation de ces risques, ministère du Travail qui *recommande* de faire intervenir les IRP.

En conclusion, nul doute que cette période très particulière doit être aussi celle de l'intensification du dialogue social dans l'entreprise qui doit passer le moins souvent par la case tribunal !.

[1][1] CA Versailles, 14 ° Ch, RG 20/O1993 Amazon France Logistique / Union Syndicale Solidaires et autres.

[2] TJ de Paris, référé, 9 avril 2020, RG 20

[3] TJ de Lille, référé, 24 avril 2020, RG 20/00395, Carrefour Hypermarchés.

[4] Loi 2020-290 du 23 mars 2020 « pour faire face à l'épidémie de covid 19 ».

[5] Classée sans suite par le Parquet de Douai.

[6] Au visa de L 4121-2 du Code du travail.

[7] Contrairement à la décision du tribunal de Nanterre.

[8] Lui-même inclus dans le livre IV sur la santé et la sécurité au travail.

[9] Mais aussi le lit de textes répressifs.

[10] Soc. 25 novembre 2015, 14-24.444, Bull 2016, n° 840 (affaire Air France).

[11] Soc, AP, 5 avril 2019, 18-17.442, P+B+R+I.

[12] La procédure par voie totalement dématérialisée en temps de crise sanitaire est très bien détaillée.

[13] Dans le texte de l'ordonnance.

[14] L 4121-2 dans le texte.

[15] Loi 2018-217 du 29 mars 2018.

[16] Article L 1229-9 du Code du travail.

[17] Sur le caractère impératif ou non des circulaires : Cf. CE sect. 18 décembre 2002, Mme Duvignères.