

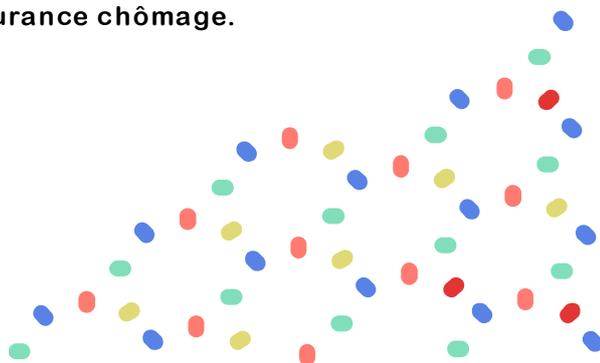
POSER LES CONDITIONS JURIDIQUES DE LA REPRISE D'ACTIVITE DES ENTREPRISES

-

La crise sanitaire emporte des conséquences économiques dramatiques doublées d'enjeux sociaux considérables. Pour en limiter autant que possible les effets, nous devons collectivement nous donner les moyens d'y faire face. Cela passe notamment par la poursuite ou la reprise de l'activité des entreprises. A contexte exceptionnel, mesures exceptionnelles. Il nous faut adapter l'environnement juridique pour rassurer les acteurs économiques et les encourager à se remettre en ordre de marche. Sur trois points, ce cadre juridique mériterait d'être ajusté.

1/ Agir progressivement mais rapidement. La procédure en deux temps dite d'information-consultation des institutions de représentation du personnel avant toute décision du chef d'entreprise – et qui peut en différer l'entrée en vigueur de trois mois – n'est pas compatible avec l'urgence de la situation. Aménager le droit du dialogue social pour agir dans les meilleurs délais relève du bon sens. Concrètement, on pourrait dissocier *l'information* du CSE, préalable à la mise en œuvre des mesures de relance, de sa *consultation*, qui pourrait intervenir ultérieurement. Cette faculté exceptionnelle est prévue par l'ordonnance du 25 mars 2020 pour faciliter la mobilisation des jours de repos. Elargissons son champ.

S'agissant du plan d'aménagement sanitaire, il est sain de privilégier la voie de la négociation avec les partenaires sociaux. Ce plan concerne tous les acteurs de l'entreprise : ils ont un intérêt partagé à s'impliquer dans son élaboration. L'urgence justifie toutefois qu'en cas d'échec, le chef d'entreprise ait une issue : soumettre le plan directement à l'approbation des salariés ou le mettre en œuvre unilatéralement – comme il peut le faire en matière de protection sociale d'ailleurs. Cette décision unilatérale pourrait être soumise à l'agrément de l'administration, implicitement acquis au terme d'un délai de 48 heures. Ces mesures s'appliqueraient le temps de la relance. Le refus d'un salarié, exprimé dans un délai de 48 heures, ouvrirait droit à l'assurance chômage.



2/ Adapter l'organisation du travail pour gagner la bataille de la relance. A l'évidence, nous travaillerons différemment : espace, conditions, moyens, temps du travail sont bouleversés. Cette nouvelle donne conduit naturellement à réfléchir aux adaptations du droit nécessaires pour relever ce défi de la reprise économique. Pas d'indécence ; du pragmatisme. Souvenons-nous qu'en 1937, le gouvernement Blum avait décidé de limiter significativement la portée de la loi de 1936 sur les 40 heures et les congés payés, pour (timidement) permettre à notre industrie de faire face à l'imminence de la guerre. Aujourd'hui, le gouvernement pourrait autoriser par ordonnances – comme l'y autorise le droit européen – l'entreprise à déroger aux règles relatives à la durée du travail ou aux congés. Aménager la durée du travail, les conditions de report ou d'indemnisation de certains congés sont autant de sujets dont l'employeur et les représentants du personnel auraient intérêt à se saisir. Il y a matière à l'élaboration de compromis stratégiques associant employeur et collaborateurs au service d'un objectif commun : celui de la survie de l'entreprise et du maintien de l'emploi.

3/ Borner la responsabilité du chef d'entreprise. Le paradoxe est le suivant : le chef d'entreprise qui se lance s'expose à des risques juridiques majeurs tant l'appréciation de la compatibilité de l'activité professionnelle avec la sécurité des salariés est incertaine. Il est légitime que la poursuite, ou reprise, d'activité soit subordonnée à la mise en œuvre des mesures sanitaires identifiées par les pouvoirs publics, en relation avec les organisations professionnelles. Il est également légitime que le non-respect de ces injonctions soit sanctionné au titre de l'obligation de sécurité du chef d'entreprise. En revanche, ce dernier **ne devrait en aucun cas supporter une responsabilité juridique, éventuellement pénale, s'il a appliqué les recommandations du pouvoir politique qui s'avéreraient insuffisantes.**

Il semble donc nécessaire que la loi d'exception prévoie, dans le respect du droit européen, l'exclusion de la responsabilité des employeurs qui auront respecté les recommandations gouvernementales ou professionnelles, en cas de contamination d'un salarié – d'autant que le lien entre l'activité professionnelle et la contamination sera souvent impossible à établir.

Les efforts consentis par les salariés pourraient être récompensés par des primes exceptionnelles octroyées dans des conditions définies par les partenaires sociaux dans chaque entreprise dont les résultats auront ainsi pu être améliorés.

Penser dès aujourd'hui les conditions juridiques de la reprise nous semble essentiel : c'est ainsi que nous trouverons, collectivement, le moyen de concilier les impératifs sanitaires avec ceux du redressement économique. Et donc de sauver des milliers d'entreprises, et de salariés, d'une récession dévastatrice.

Claude Tendil

Président de l'Institut pour l'innovation économique et sociale

