

Réussir la sortie du confinement : les clés RH et juridiques



Avec Diane Mallet, Avocate Associée chez PVB Avocats



MAIN TAKEWAYS

- En cette sortie de confinement, il est nécessaire de faire un point sur votre activité. Pour cela, il faut procéder à la GPEC (Gestion Prévisionnelle Emploi et Compétences). Cela permet d'évaluer son activité et vérifier que les moyens dont on dispose sur la manière dont on veut la conduire sont suffisants.
- Posez-vous la question : "ai-je assez de salariés et de ressources pour faire face à mon activité ?" → c'est le principe de la GPEC « flash » : évaluer l'activité et recenser les ressources, puis comparer le rapport activité/ressources.

Réussir la sortie du confinement : les clés RH et juridiques

MAIN TAKEWAYS

- Adaptez vos ressources à votre activité :

Si l'activité reprend normalement → assurer la mise en sécurité

Si l'activité est dégradée temporairement → réduire temporairement les ressources (activité partielle, réduction des horaires) + mise en sécurité

Si l'activité est dégradée à moyen ou long terme → mettre en oeuvre un licenciement économique + mise en sécurité

L'activité augmente temporairement → accroître les ressources permanentes (durée du travail) et temporaires (CDD, intérim) + mise en sécurité

- L'employeur est responsable de la santé et de la sécurité des salariés. Il doit s'assurer que les mesures mises en oeuvre sont adaptées pour protéger les salariés contre les risques de contamination.
- À ce jour, la "période juridiquement protégée" court du 12 mars au 10 août 2020.

Réussir la sortie du confinement : les clés RH et juridiques

LES RÉPONSES À VOS QUESTIONS

Est-ce que je peux "contraindre" mes salariés à porter un masque ?

Oui, le masque est une mesure de protection dérogatoire, c'est à dire que l'on doit porter un masque lorsque vous n'êtes pas en mesure de garantir le respect des gestes barrières et le respect des distances de sécurité.

Donc si vous arrivez à installer tous vos salariés à au moins 1 mètre de distance ou que vous avez installé des plexiglas en open-space par exemple, vous n'êtes pas tenu d'en porter un.

Si vous n'êtes pas capable de mettre en place ces mesures et si vous n'êtes pas en mesure de faire des plans de circulation, alors oui, l'employeur doit imposer le port du masque et le salarié qui n'en portera pas un dans ce cas est en tort.

Concrètement, comment faire pour décaler une convocation à une AG ?

Nous préconisons de continuer de respecter les modalités de convocation, avec lettre recommandée avec accusé de réception, comme vous faites d'habitude. Vous êtes tenu de communiquer les informations effectives aux associés, il est donc de votre responsabilité que l'information soit bien transmise de manière effective.

Vous pouvez dupliquer cette LRAR par un mail avec le contenu de l'AG, le texte des résolutions, un éventuel rapport du dirigeant et une explication claire et précise sur les modalités de la réunion, comment le vote sera réalisé, l'ordre du jour,...

Réussir la sortie du confinement : les clés RH et juridiques

LES RÉPONSES À VOS QUESTIONS

Un employeur qui n'a pas formalisé les consignes sanitaires de son entreprise par écrit peut-il voir sa responsabilité engagée si un employé est contaminé ?

2 recours s'offrent à un salarié dans ce type de cas :

- le recours en faute inexcusable. Un accident du travail ou une maladie professionnelle résulte du fait que l'employeur a manqué à son obligation et a exposé ses salarié à un danger dont il avait connaissance. Cette faute inexcusable permet d'obtenir des dommages et intérêts en plus de la Sécurité Sociale.
→ difficile de prouver que la contamination s'est produite sur le lieu de travail.
- recours devant le conseil de prud'hommes. Dommages et intérêts du fait de la mauvaise exécution par l'employeur de son obligation de sécurité.

Votez pour choisir les thèmes des prochains [Webinars Le Village by CA](#).