

Si un salarié multiplie les tests Covid...



ANNE PINEAU
AVOCAT, ORATIO

■ La crise sanitaire que nous vivons depuis mars a mis en lumière une situation à laquelle toutes les entreprises peuvent être confrontées. Que faire d'un salarié qui multiplie les tests Covid et se retrouve systématiquement en arrêt de travail perturbant ainsi l'activité de l'entreprise qui l'emploie ? L'employeur a-t-il des moyens d'action sur cette situation ? Peut-il le sanctionner ? La réponse est négative pour deux raisons.

■ La première est liée à l'obligation de sécurité de l'employeur et son pendant, le principe de précaution. Il sera difficile de refuser au salarié de se faire tester, sauf à prendre le risque qu'il contamine ses collègues.

■ La seconde raison concerne l'état de santé du salarié et le secret médical : l'employeur ne doit fonder aucune décision sur son état de santé ou son handicap. Le principe de non-discrimination s'y oppose.

■ L'employeur n'a donc pas de moyens juridiques face à cette situation et ne pourra pas sanctionner son salarié. Si cette situation ne peut pas être sanctionnée, peut-elle être évitée ou atténuée ?

■ En premier lieu, il est impératif pour chaque entreprise de lister les situations liées au Covid 19 et de fixer des mesures pour chacune de ces situations. L'une des pistes de réflexion pourrait être d'imposer le recours aux tests antigéniques et, si le recours à ce test n'est pas possible, demander au salarié de fournir un certificat médical d'arrêt de travail pour la période en attente du résultat.

■ En second lieu, s'agissant de la multiplication et le comportement du salarié, la seule possibilité est de contacter la médecine du travail afin de l'informer de la situation. Le gouvernement a confirmé que les services de santé au travail étaient en charge de ces situations, c'est donc à eux de prendre les décisions. Rappelons que le 31 août 2020, les pouvoirs publics ont publié un nouveau protocole sanitaire selon lequel sont rappelées les obligations de l'employeur en matière d'hygiène et de sécurité.

■ En tout état de cause, la crise liée au Covid 19 doit obliger les employeurs à poser une véritable procédure de gestion quotidienne des cas ; à défaut, cette gestion risque de prendre le pas sur le nécessaire redémarrage économique de l'activité.

LDLC passe aux 32 heures

La réduction du temps de travail conduit le groupe à réorganiser ses équipes.

GUILLAUME MOLLARET @Newsdusud

MANAGEMENT Il considérait les 35 heures « comme une connerie ». Vingt ans après les lois Aubry, Laurent de la Clergerie, président et cofondateur du distributeur de matériel informatique LDLC, aurait-il changé d'avis ? Il prépare, de son propre chef, le passage de 35 à 32 heures de travail hebdomadaire. « La différence, dit-il, c'est que cette réduction du temps de travail, contrairement aux 35 heures, je la choisis. Pour notre entreprise, il s'agit d'un véritable changement de posture qui procède d'une vraie réflexion sur le bien-être au travail. » Le groupe, qui emploie 1 000 salariés, devrait finaliser l'accord nécessaire à ce changement dans les prochaines semaines.

« Il s'agit d'un véritable changement qui procède d'une vraie réflexion sur le bien-être au travail »

LAURENT DE LA CLERGERIE, PRÉSIDENT DE LDLC

C'est en prenant connaissance de l'instauration par Microsoft de la semaine de quatre jours de travail au Japon que l'idée a germé dans l'esprit de Laurent de la Clergerie. « Il faut reconnaître, souligne-t-il, que dans les bureaux, l'intensité du travail n'est pas la même le vendredi après-midi que le reste de la semaine. » Le passage de cinq à quatre jours de travail hebdomadaires, augmente d'une heure la durée de la journée de travail, de 7 à 8 heures.

Dans l'entreprise, la mesure a été diversement accueillie. « Dans l'ensemble, j'ai de bons retours mais certains cadres n'ont tout de même dit : "J'espère que ça ne me concerne pas", rapporte Laurent de la Clergerie qui se retrouve également

confronté à des situations personnelles particulières. Il m'a été rapporté le cas d'un salarié qui travaille à temps plein chez nous et à temps partiel dans une autre société au rythme de 3 heures par jour. En passant à huit heures de travail quotidien chez nous, il dépassera du coup le plafond journalier d'heures de travail autorisées fixé à 10 heures... C'est un problème qu'il faut régler. »

Autre conséquence, afin de ne pas se trouver dans une situation de déséquilibre, l'entreprise ne pourra satisfaire toutes les demandes des salariés qui souhaitent avoir leur vendredi libre... « Ce jour de la semaine concerne environ 80 % des demandes car les collaborateurs veulent prolonger leur week-end », avance le dirigeant qui ne pourra pas satisfaire tout le monde. Aussi, dans chaque équipe, LDLC élabore en ce moment un système où les salariés alterneraient entre semaine paire et impaire pour bénéficier, à tour de rôle, d'un vendredi sans travail et d'un autre jour de la semaine. Le mercredi - journée sans école - est l'autre jour le plus demandé. Le choix des salariés de LDLC devra davantage se tourner vers le mardi ou le jeudi... Question d'équilibre.

Au total, la mise en place des 32 heures devrait coûter environ 1 million d'euros à LDLC avec le recrutement, à périmètre constant, de 35 personnes, soit une augmentation de 3,5 % de la masse salariale. L'entreprise supprime les 12 jours de RTT dus jusqu'ici dans le cadre des 35 heures. Ils sont intégrés aux 47 jours off s'ajoutant aux cinq semaines légales de congés payés. Le nombre d'heures supplémentaires devrait baisser puisque la journée de travail est allongée d'une heure.

« Toutes ces dispositions, explique Éric Rocheblave, avocat en droit du travail, ne peuvent se réaliser que dans deux cadres légaux : la signature d'un accord de compétitivité, qui concerne d'ordinaire les entreprises en difficulté, ou l'accord



Laurent de la Clergerie, cofondateur de LDLC. MARIE-EVE BROUET

TEMPS FORTS

1 Laurent de la Clergerie et son frère Olivier fondent LDLC.com en 1996 à Lyon pour vendre du matériel informatique sur internet. L'entreprise est introduite en Bourse en 2000.

2 LDLC, qui avait ouvert une première boutique à Lyon en 1998, se lance en 2012 dans l'ouverture de franchises. Le groupe compte 54 points de vente en 2020.

3 Sur l'exercice annuel clos le 31 mars 2020, LDLC a réalisé un chiffre d'affaires de 493,4 millions d'euros et dégagé un résultat net de 8,3 millions d'euros. Le groupe emploie 1 000 personnes.

individuel de chaque salarié. » Bien qu'il soit en bonne santé, LDLC a choisi la première option. « J'ai fait le choix d'un accord collectif car je souhaite une transformation sociale de l'entreprise, précise Laurent de la Clergerie. Il est important pour moi que l'accord s'impose à tous. » Cet accord ne remet pas en cause le niveau de cotisation chômage ou retraite des salariés de LDLC puisque ceux-ci conserveront leur salaire au centime près.

« Néanmoins, il s'agit en revanche de bel et bien mettre en place un travail partiel généralisé », précise Éric Rocheblave. Il observe, d'expérience, que cette méthode peut aussi être un instrument de lutte contre l'absentéisme, très coûteux pour certaines sociétés.

Pas mécontent de la lumière nouvelle apportée par cette réorganisation de son groupe, Laurent de la Clergerie estime qu'avant même sa mise en œuvre, dans le courant du premier trimestre 2021, la mesure est déjà rentabilisée. « Nous avons d'ores et déjà gagné des clients par la publicité de cette remise à plat du temps de travail, affirme-t-il. C'est également un bon moyen d'attirer des talents : les nouveaux salariés auront le même salaire horaire que ceux ayant intégré l'entreprise avant le passage aux 32 heures. Je ne suis pas de gauche mais cela ne m'empêche pas d'être un dirigeant social. C'est tout sauf un handicap pour l'entreprise. » ■

Adam mise sur le management coopératif

Depuis dix ans, son dirigeant, Jean-Charles Rinn, privilégie l'innovation sociale.

CHARLOTTE DE SAINTIGNON
@ChadeSalnti

RSE « Ce n'est pas la voix du patron qui fait foi, lance Jean-Charles Rinn, président d'Adam, manufacture de caisses et coffrets en bois surtout pour le monde du vin. Le projet de l'entreprise est un projet collectif partagé. » Ingénieur de formation passé par LVMH, il avait repris l'entreprise séculaire en 1996 avec un premier associé. Ils avaient alors délocalisé auprès de sous-traitants en Roumanie et à Hongkong.

« Nous avons cédé à une forme de pression économique », concède Jean-Charles Rinn. Après la crise de 2009, les deux hommes sont tombés en désaccord. « Mon associé pensait qu'en dehors de l'outsourcing il n'y avait plus d'avenir », raconte le dirigeant. Pour moi, l'entreprise et ses salariés détenaient un savoir-faire particulier et unique qui méritait d'être valorisé. » Ils se sont séparés et Jean-Charles Rinn est devenu seul actionnaire avec son épouse Hélène Rinn.

Parmi les premiers chantiers ouverts : la relocalisation de toute la fabrication en Gironde, au plus près des massifs boisés et de ses clients, avec une montée en gamme pour s'attaquer à des marchés de niche. « L'enjeu était de maintenir en France le savoir-faire et la conception et de ne pas l'exposer à la concurrence asiatique », explique Jean-Charles Rinn. En 2012, son savoir-faire a été reconnu avec l'obtention du label EPV - Entreprise du patrimoine vivant - attribué par l'État pour dis-



Adam, fondé en 1880, emploie 40 personnes et réalise 9 millions d'euros de chiffre d'affaires. ADAM

tinguer les entreprises françaises aux savoir-faire d'excellence. Convaincu que la performance de l'entreprise repose sur l'engagement des salariés, Adam a innové pour améliorer les conditions de travail de ses 40 collaborateurs. « Dans des entreprises manufacturières comme la nôtre, c'est l'œil et la main des opérateurs qui font la différence et donnent le rythme », juge le dirigeant.

Capital humain

Depuis 2010, Adam procède à une évaluation annuelle de son capital humain. Premier sujet mis sur la table : les rémunérations. Les deux tiers des salariés se sont prononcés en faveur de la redistribution d'une partie du résultat sur une base égalitaire quel que soit le niveau de salaire des collaborateurs.

Ainsi, l'entreprise reverse aux équipes un tiers de son résultat avant impôt, le reste étant réinvesti dans l'activité.

Son management, basé sur la responsabilisation, l'indépendance et la prise de décisions - quotidiennes, comme stratégiques - par tous, remporte l'adhésion. « Forcément, les salariés sont plus en phase avec les décisions prises et cela contribue à une meilleure qualité du dialogue social », constate Jean-Charles Rinn.

Ses bonnes pratiques qui lui ont valu en 2014 le prix national Étienne-Marcel qui récompense l'entrepreneuriat responsable et le double label « Égalité diversité » délivré par l'Afnor en 2016. En mars, Adam a également été jugé « exemplaire » à l'occasion de son évaluation sur le référentiel Afag

26000 « Engagé responsable », qui mesure la responsabilité sociale des entreprises.

Autre question apparue dans les enquêtes de capital humain : les conditions de travail. Pour améliorer le bien-être de ses 65 salariés, l'entreprise a délaissé ses vieux entrepôts des années 1950 et investi 6 millions d'euros en 2015 dans un nouvel outil industriel implanté à Sainte-Hélène (Gironde). Le bâtiment de 9 100 m² à structure bois en pin maritime s'étend sur 2,5 hectares est au cœur de la forêt des Landes de Gascogne.

Adam - 9 millions d'euros de chiffre d'affaires en 2020 - cherche à privilégier les circuits courts et prévoit d'augmenter la part du bois local en réduisant d'ici cinq ans de 50 % ses approvisionnements externes situés à plus de 500 kilomètres. « Notre activité pourrait être plus vertueuse si nous utilisions plus de bois local », reconnaît Jean-Charles Rinn. Pour le moment, un tiers de la matière première vient du sud de l'Espagne. « On essaie d'avoir un fil rouge RSE qui nous guide et filtre nos actions. Nous sommes dans une démarche de création de valeur pour le territoire et d'utilité sociale », ajoute le dirigeant.

Dernier objectif affiché, la transmission aux salariés d'ici une dizaine d'années. « L'idée est de ne pas affaiblir financièrement l'entreprise qui a connu deux LBO, de ne pas enrichir les dirigeants et d'être en phase avec les enjeux de pérennité et de RSE, explique Jean-Charles Rinn. Mais, en France aujourd'hui, céder à titre gratuit son entreprise à ses salariés n'est possible ni juridiquement ni fiscalement. » ■