

La construction de compromis entre sécurité sanitaire et croissance d'activité dans les filiales françaises d'Amazon

Par Évelyne SERVERIN,
Directrice de recherche émérite au CNRS, CTAD, Université Paris-Nanterre

PLAN

I. Des accords d'entreprise pour soutenir la croissance d'activité dans la filiale transport

- A. Un accord pour prévenir le risque de retrait
- B. Des avenants et des accords pour consolider le compromis

II. Des procès contre la filiale logistique pour rappeler la priorité sanitaire

- A. Un référé pour voir ordonner des mesures de prévention
- B. Une autorisation de reprise d'activité sous condition
- C. Des actions prud'homales pour valider l'exercice du droit de retrait

III. Des transactions dans la filiale logistique

- A. Une transaction pour exécuter l'arrêt de la cour d'appel de Versailles
- B. Des transactions pour mettre fin aux litiges nés de l'exercice du droit de retrait
- C. Pour conclure : la place du tribunal dans la construction de compromis

Peu après la déclaration par l'Organisation mondiale de la santé, le 30 janvier 2020, d'une « *urgence de santé publique de portée internationale* », liée à l'émergence d'un nouveau coronavirus (Covid-19), la France a pris différentes mesures restrictives de déplacement.

1- Une première série de mesures était prise par voie réglementaire. Au plan national d'abord, par le ministre des Solidarités et de la Santé, en application de l'article L. 3131-1 du Code de la santé publique (1), puis au plan local par différents arrêtés préfectoraux et municipaux, enfin par l'important décret du Premier ministre n° 2020-260 du 16 mars 2020, pris sur le fondement du même article L. 3131-1, « *portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus Covid-19 (2)* ». Cette réglementation était assortie de sanctions pénales par le décret n° 2020-264 du 17 mars 2020 « *portant création d'une contravention réprimant la violation des mesures destinées à prévenir et limiter les conséquences des menaces sanitaires graves sur la santé de la population* ».

2- La loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 « d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 » est venue consolider juridiquement les mesures de confinement prévues par le décret du 16 mars 2020 (3), en ajoutant au titre III du livre 1^{er} de la troisième partie du Code de la santé publique, un chapitre 1 bis sur l'état d'urgence sanitaire (articles L. 3131-12 à L. 3131-20), applicable jusqu'au 1^{er} avril 2021, venant compléter le chapitre 1 sur les menaces sanitaires. Ce texte énumère notamment une liste de dix situations pour lesquelles le Premier ministre peut prendre par décret des mesures réglementaires restrictives de libertés « *aux seules fins de garantir la santé publique* » (article L. 3131-15).

Ces restrictions ont fait l'objet d'ajustements par des textes successifs, pérennisant la mise sous contrôle de l'exercice de certaines libertés par le jeu de reports (4).

(1) CSP, article L. 3131-1, alinéa 1 : « *En cas de menace sanitaire grave appelant des mesures d'urgence, notamment en cas de menace d'épidémie, le ministre chargé de la santé peut, par arrêté motivé, prescrire dans l'intérêt de la santé publique toute mesure proportionnée aux risques courus et appropriée aux circonstances de temps et de lieu afin de prévenir et de limiter les conséquences des menaces possibles sur la santé de la population.* » Le premier arrêté à caractère général, « *portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus Covid-19* », est daté du 4 mars 2020. Son article 1 prévoit que : « *Tout rassemblement mettant en présence de manière simultanée plus de 5 000 personnes en milieu clos est interdit sur le territoire national jusqu'au 31 mai 2020* », JORF, n° 0055 du 5 mars 2020.

(2) Le choix de ce fondement pour le décret du 16 mars 2020 a été débattu en doctrine. En effet, l'article L. 3131-1 habilite le ministre de la Santé à prendre des mesures dans le cadre de la police administrative spéciale, le Premier ministre agissant de son côté dans le cadre de la police administrative générale.

(3) S. Renard, « L'état d'urgence sanitaire : droit d'exception ou exceptions au droit », *Revue des droits et libertés fondamentaux*, chr. n° 13, 2020.

(4) Loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions ; loi n° 2020-856 du 9 juillet 2020 organisant la sortie de l'état d'urgence sanitaire ; loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne ; décret en Conseil des ministres n° 2020-1257 du 14 octobre 2020 déclarant l'état d'urgence sanitaire, pris en application de l'article L. 3131-13 du CSP créé par la loi du 23 mars 2020 ; loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire. Loi n° 2021-160 du 15 février 2021 prorogeant l'état d'urgence sanitaire.

3- Toutes ces mesures, qui ont bouleversé les conditions de vie, ont été longuement analysées et débattues par la doctrine publiciste sous l'angle des restrictions apportées aux libertés publiques (5). Mais elles ont eu aussi pour effet d'indexer les relations de proximité physique entre personnes sur la notion d'*urgence sanitaire*. Les relations de travail se sont trouvées directement visées par cette nouvelle urgence, donnant lieu à une mobilisation juridique inédite, et de longue portée, autour des questions de santé et de sécurité au travail. Mobilisation inédite, par la diversité des outils de contrôle mis en œuvre dans un contexte de recul de l'action des services de l'inspection du travail sur la thématique sanitaire (6). Mobilisation de longue portée, par la multiplicité des activités professionnelles concernées par les mesures, qui ne se limitent plus aux secteurs industriels habituellement reconnus comme « à risque », mais s'étendent à toutes les activités où des salariés sont amenés à se côtoyer en nombre et en milieu clos. L'application de ces restrictions a eu des conséquences, de sens inverse, sur le travail des salariés. La plupart des secteurs ont connu un fort ralentissement de leur activité, voire leur arrêt total, mobilisant des mécanismes de *compensation* (prise en charge de l'activité partielle, prolongation des droits sociaux...). D'autres au contraire ont bénéficié d'une forte croissance, se trouvant ainsi directement confrontés à l'application des nouvelles normes sanitaires dans les relations de travail.

4- La situation des deux filiales en France de la société américaine Amazon est emblématique de cette tension entre croissance d'activité et préservation de la santé des salariés. Ce secteur industriel (7), en pleine expansion, couvre largement le territoire. La filiale logistique, créée en décembre 1999 (comportant 7 établissements secondaires d'entreposage et de stockage, et employant 5 700 salariés en 2019, sans compter les intérimaires (8)), et la filiale transport, créée en 2017 (disposant de 25 établissements secondaires chargés de l'affrètement et de l'organisation des transports, avec un effectif de 995 salariés en 2020), offrent un observatoire privilégié de la manière dont la conciliation s'est opérée entre ces deux impératifs.

Cette construction s'est effectuée de manière différente dans les deux entités. Pour la partie transport, la moins dotée en personnel, la conciliation s'est construite très rapidement autour de la priorité économique, au fil des accords d'entreprise qui se sont succédé de mars à octobre 2020 (I). Pour la partie logistique, dont les entrepôts présentaient les risques sanitaires les plus élevés, c'est la priorité de la santé qui s'est imposée, par la force de différentes procédures judiciaires (II), ouvrant la voie à des négociations conduites à l'ombre du tribunal (III). Ces différences de traitement constituent une forme d'expérimentation naturelle, permettant de mesurer l'impact de l'intervention judiciaire dans la construction des compromis (conclusion).

I. Des accords d'entreprise pour soutenir la croissance d'activité dans la filiale transport

Dans un contexte de forte inquiétude sanitaire des salariés et de leurs représentants sur les conditions de travail au sein de ses établissements, la société Amazon France Transport SAS a initié très rapidement un accord d'entreprise, dont la vocation était de la prémunir contre les risques de retrait (A) (9). Puis plusieurs accords sont venus assurer la poursuite de l'activité dans un cadre renouvelé (B).

A. Un accord pour prévenir le risque de retrait

Anticipant le risque d'extension à la branche transport des mouvements de retrait observés dans les entrepôts, la société Amazon France Transport SAS concluait le 19 mars un premier accord d'entreprise, couvrant l'ensemble des établissements de l'entreprise et tous les salariés qui y sont occupés (10), avec

(5) Pour une recension de débats doctrinaux autour de ces textes, voir A. Gelblat et L. Marguet, « État d'urgence sanitaire : la doctrine dans tous ses états ? », *La Revue des droits de l'homme*, avril 2020, <https://doi.org/10.4000/revdh.9066>.

(6) É. Serverin, « Les comptes de la justice pénale du travail », *Dr. ouv.*, juin 2020, p.389-402.

(7) La qualification d'activité industrielle de l'établissement Amazon de Saran a été retenue pour établir la valeur locative des biens servant de base au calcul de la cotisation foncière des entreprises. CAA de Nantes, 1^{re} chambre, 05/03/2020, 18NT02845.

(8) Le dernier établissement a été ouvert à Senlis le 1^{er} septembre 2020.

(9) Depuis une loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, ces accords sont versés dans une base de données nationale, dans une version anonymisée. Les parties peuvent acter qu'une partie de la convention ou de l'accord ne sera pas publiée. Par ailleurs, l'employeur peut occulter les éléments portant atteinte aux intérêts stratégiques de l'entreprise (article L. 2231-5-1 du Code du travail).

(10) Accord portant sur la mise en place d'une « prime exceptionnelle d'assiduité » au sein de la Société Amazon France Transport SAS, conclu le 19 mars 2020, publié le 5 juin 2020. Référence : T09220017866.

pour objet la mise en place d'une « prime d'assiduité ». Dans son préambule, comme dans ses dispositions, l'accord est orienté vers le soutien de la croissance, tout en affirmant la priorité de la santé.

1- Les deux premiers paragraphes du préambule s'attachent à donner à l'activité de livraison une dimension de *responsabilité sociale* : « Dans ce contexte d'épidémie, les autorités françaises en ont appelé à la responsabilité civique des entreprises pour poursuivre leur activité. Notre entreprise peut aider la collectivité d'une manière qui est à la portée de peu d'entreprises : en livrant aux clients les produits dont ils ont besoin directement devant leur porte. Nous sommes conscients qu'il s'agit d'une situation exceptionnelle, qui génère une augmentation des besoins de nos clients et de nos communautés. » Dans ce contexte, « il est primordial de pouvoir assurer des livraisons à domicile, notamment pour les personnes les plus âgées ou vulnérables du fait de leur état de santé ».

La question de santé des salariés est abordée dans le troisième paragraphe : « La santé de nos salariés est la priorité absolue des parties à la négociation. Il est donc rappelé que le maintien de l'activité de l'Entreprise ne se fait que par la mise en place de mesures de sécurité très strictes, conformes aux recommandations du gouvernement. »

Même réaffirmée, la place de la priorité sanitaire dans le préambule est révélatrice d'une inversion de hiérarchie entre l'économique et le sanitaire. Loin d'« adapter le travail à l'homme (11) », il s'agit avant tout d'adapter l'homme au travail, en récompensant les salariés de leurs efforts par des mesures financières.

Dans le détail, les mesures prises construisent ce qui sera le cœur du compromis : les mesures sanitaires préventives *légitiment* le maintien de l'activité dans les établissements, tandis que les mesures financières *incitent* les salariés à accroître leur présence et leur productivité.

2- Les mesures sanitaires sont développées dans les articles 2 à 4 : mesures de prévention, sensibilisation des salariés aux principes de sécurité, droit de retrait. L'article 2, qui décrit les « mesures de prévention permettant de garantir la sécurité des salariés », affiche la primauté sanitaire : « Les parties ayant pour priorité la santé et la sécurité des salariés, toutes les mesures permettant de respecter le principe de distanciation sociale et les gestes barrières ont été mis en œuvre sur les sites de l'Entreprise ».

Cette affirmation de l'importance et de l'effectivité des mesures de prévention adoptées, suivie du détail de ces mesures, fait de l'exercice du droit de retrait un événement exceptionnel, relégué dans l'article 4. Après avoir rappelé les dispositions du texte, et le droit de chaque salarié de se retirer d'une situation de danger, l'article 4 affirme que : « Les mesures de protection mise[s] en place ont pour objet d'éviter tout danger grave et imminent pour la santé. » Solidement encadré, le droit de retrait ne figure plus que sous forme d'un paragraphe, en fin d'article : « Toutefois, en cas de situation de danger grave et imminent constaté par un salarié, chaque salarié sera invité à alerter son manager afin que toute mesure de protection puisse être prise par la Société, simultanément à son retrait de la situation dangereuse. »

3- Le cœur de l'accord est ailleurs, dans les articles 5 à 10 qui déroulent les mesures salariales dont la vocation est clairement d'augmenter la présence et le temps de travail : primes, heures supplémentaires, salariés au forfait-jour, report de congés et jours de repos...

L'article 5, instaurant pour les salariés non cadres une prime exceptionnelle de 2 euros brut par heure effectivement travaillée, est sans ambiguïté sur sa vocation productiviste. Il est précisé qu'en dehors d'absences spécifiques (congés familiaux, formation, heures de délégation) « toute autre suspension du contrat (maladie, absence injustifiée...) ne donnera pas droit au paiement de la prime, que l'absence soit indemnisée ou non ». De plus, « dans le cas d'heure de travail incomplète, cette prime sera proratisée ».

Ces conditions en disent long sur la nature du compromis obtenu : d'un côté, la productivité est encouragée par des mesures salariales, de l'autre, des mesures sanitaires sont adoptées, sans que les effets de la productivité sur la santé soient envisagés. C'est pourtant ce compromis qui sera consolidé dans les trois avenants et les deux accords qui s'échelonneront d'avril à octobre 2020.

B. Des avenants et des accords pour consolider le compromis

Au moment où les premières actions s'enclenchaient au sein des entrepôts dépendant de la filiale logistique, la filiale transport poursuivait sa politique d'accords d'entreprise pour assurer la croissance du secteur.

(11) Article 6 d) de la Directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

1- Un avenant à l'accord du 19 mars, conclu le 28 avril 2020, complétait les mesures de prévention prévues par l'accord du 19 mars, en y ajoutant une prime exceptionnelle pour les cadres, et en modifiant les dispositions relatives au 13^e mois (12). Le poids des mesures judiciaires qui frappaient alors la filiale logistique se fait sentir dans la présentation et le contenu de cet avenant. Cette fois, les mesures de prévention complémentaires « *permettant de garantir la sécurité des salariés* » sont exposées dans leur détail : gestes barrières, distance, prises de température, missions d'ambassadeurs « Santé et sécurité », formations spécifiques, adaptation des méthodes de travail, rien n'est oublié. Les deux articles suivants sont d'ordre salarial. L'article 3 prévoit une prime exceptionnelle « *destinée à compenser l'effort fourni par les salariés de niveau L4/L5 appartenant à l'encadrement durant cette période* ». Cette prime, de 2000 euros pour les cadres managers, et de 455 pour les autres cadres, est présentée comme une libéralité de la part de l'employeur.

L'article 4, applicable à tous les salariés, aménage le calcul de la prime de 13^e mois alors en vigueur dans l'entreprise, en tenant compte du nombre de jours d'absence.

2- Un avenant concernant les non-cadres prolongeait la mesure de versement de la prime exceptionnelle de deux euros « *dite d'assiduité* », prévue par l'article 5 de l'accord du 19 mars (13). Sans qu'il soit fait référence au droit de retrait, l'accord précise que « *Toute autre suspension du contrat (maladie, absence injustifiée...) ne donnera pas droit au paiement de la prime, que l'absence soit indemnisée ou non.* » On ne peut inciter plus clairement les salariés à être présents sur leur lieu de travail, « *quoi qu'il en coûte* ».

3- Une nouvelle prolongation du versement de la prime de 2 euros était réalisée par un avenant du 15 mai 2020 (14).

4- Le 16 juillet, un accord général est pris dans le cadre de la négociation annuelle (article L. 2242-1 et s. du Code du travail (15)). Au lieu et place de la référence à la situation de pandémie, une simple déclaration liminaire énonce que le dialogue social « *serein et constructif* », est « *orienté en priorité vers*

le bien-être des salariés dans l'Entreprise ainsi que le pouvoir d'achat des salariés ». L'article 2 portant sur la rémunération prévoit des augmentations de salaires, variables selon le niveau de classification et l'ancienneté, ainsi que des primes exceptionnelles différenciées selon le niveau de classification, le statut et l'ancienneté. La thématique de la productivité se lit à travers d'autres dispositions, comme la rémunération du temps de pause (article 4), assortie de la mise en place d'un compteur de récupération (article 6), qui permet « *au salarié d'accumuler des droits à repos rémunéré ou de bénéficier de rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de repos non pris ou des sommes qu'il y a affectées* ».

Les difficultés liées à la santé sont évoquées de manière détournée, dans l'article 7, qui prévoit la mise en place d'un « *groupe de travail sur les délais de traitement des arrêts de travail* ». Cette procédure suggère l'existence de retards dans la prise en charge de ces arrêts, dont les motifs ne sont pas précisés.

5- Un dernier accord du 30 septembre 2020, applicable à compter du 1^{er} octobre, met en place une véritable stratégie de prévention, qui a vocation à couvrir tous les cas de crise (16). À l'évidence, l'entreprise a tiré les leçons des contentieux qui ont visé la filiale logistique d'Amazon, et s'est engagée dans un « *processus de concertation et de consultation des partenaires sociaux de l'entreprise sur l'évaluation des risques professionnels et les mesures de prévention à mettre en place dans le cadre de la pandémie COVID-19 et en cas de nouvelle crise sanitaire exceptionnelle* ».

L'accord lui-même développe longuement dans son article 2 les modalités du processus de concertation et de consultation des partenaires sociaux (organisations syndicales, comité social et économique d'établissement, et central). Le plan de l'accord établit trois phases : détermination concertée de l'existence des risques professionnels liés à la nouvelle crise sanitaire exceptionnelle (1.1) ; évaluation des risques professionnels liés à la nouvelle crise sanitaire exceptionnelle en association avec les représentants du personnel (1.2) ; suivi des mesures de prévention mises en place (1.3). Mais la priorité de la productivité se lit en filigrane dans l'article 3. Cet article s'attache

(12) Avenant portant sur la mise en place d'une prime exceptionnelle pour les salariés de l'encadrement, conclu le 28 avril 2020, publié le 1^{er} juillet 2020, référence : T09220018336.

(13) Avenant portant sur la prolongation de la mesure prévue à l'article 5 de l'accord du 19 mars 2020, conclu le 29 avril 2020, publié le 1^{er} juillet 2020, référence : T09220018340.

(14) Avenant portant sur la prolongation de la mesure prévue à l'article 5 de l'accord du 19 mars 2020, conclu le 15 mai 2020, publié le 1^{er} juillet 2020, référence : T09220018342.

(15) Accord sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise signé le 16 juillet 2020, publié le 28 août 2020, référence : T09220019427.

(16) Accord sur le dialogue social en période de crise sanitaire exceptionnelle au sein de la société Amazon France Transport, conclu le 30 septembre 2020, publié le 30 octobre 2020, référence : T09220021085.

spécifiquement à faire face à « *l'augmentation des cadences en vue de la période de pic d'activité 2020* » en proposant d'appliquer intégralement la méthodologie, et à mettre en place une procédure de suivi par des membres du CSE.

Entièrement orienté vers l'affirmation que la prévention est bien assurée, l'accord ne fait plus aucune référence au droit de retrait, ni aux arrêts maladie, contrairement à celui du 19 mars. Il semble entendu pour les signataires que ces mesures sont

suffisantes, et rendent sans objet le recours à des mesures individuelles.

Fort de ces assurances, la filiale transport a donc pu poursuivre la livraison des commandes depuis ses entités localisées situées dans d'autres pays, sans être menacée dans son développement. Cette situation apparaît singulière par rapport à celle de la filiale logistique, qui a fait l'objet d'une procédure en référé pour des motifs sanitaires.

II. Des procès contre la filiale logistique pour rappeler la priorité sanitaire

La situation au sein de la filiale logistique d'Amazon France a été gérée de manière bien différente de celle de la filiale transport. Dès le 18 mars, différents mouvements étaient enregistrés dans plusieurs établissements d'Amazon Logistique, dans un contexte de recrutement massif d'intérimaires en vue de faire face au surcroît d'activité, mouvements amplement relayés par la presse. De nombreux salariés faisaient valoir leur droit de retrait, en raison du « danger grave et imminent » auquel ils s'estimaient exposés, faute de pouvoir respecter les règles de sécurité sanitaire. En parallèle, les salariés alertaient les inspecteurs du travail, qui effectuaient début avril une série de contrôles sur place dans cinq des six entrepôts d'Amazon alors en service. Après constat d'un certain nombre de manquements à l'obligation de sécurité, des mises en demeure portant sur les « *risques de contamination au virus Covid-19* » étaient adressées aux responsables des établissements par les directeurs des antennes régionales du ministère du Travail (DIRECCTE), sur le fondement des articles L. 4721-1 et L. 4721-2 du Code du travail (17). Alors que les mises en demeure étaient en cours (18), deux séries de procédures étaient lancées : une procédure offensive en référé, devant le tribunal judiciaire de Nanterre (A), suivie d'un appel (B), pour demander des mesures d'urgence ; des procédures défensives, devant les conseils de prud'hommes, pour contester les mesures salariales prises dans le cadre du droit de retrait (C).

A. Un référé pour voir ordonner des mesures de prévention

1- En matière de santé et sécurité du travail, la notion de « danger grave et imminent » est au fondement de multiples recours : le droit d'alerte du CSE, (article L. 2312-60 du Code du travail), l'exercice par le salarié de son droit de retrait (article L. 4131-1), les recours formés par les inspecteurs du travail (articles L. 4732-1 à L. 4732-4 du Code du travail). À cela s'ajoute la procédure de référé de droit commun formée devant le tribunal judiciaire (article 835 du Code de procédure civile), en vue de prendre des mesures conservatoires et de remise en état notamment pour prévenir un « *dommage imminent* (19) ». C'est cette dernière voie qui a été adoptée par l'Union syndicale Solidaires (20), pour tenter une action contre la SAS Amazon France Logistique devant le tribunal de Nanterre (21).

2- L'assignation, déposée le 8 avril 2020 après ordonnance autorisant un référé à jour fixe (article 837 du Code de procédure civile), visait la société Amazon France Logistique en tant qu'employeur des salariés travaillant à son siège et dans les six entrepôts alors en service. Il lui était reproché des manquements aux différentes obligations édictées par le Code du travail : l'article L. 4121-3 (évaluer les risques, mettre en œuvre les mesures de prévention adéquates) et les articles R. 4121-1 à 4121-4 (tenue d'un document unique d'évaluation des risques). Les

(17) Mises en demeure du 3 avril pour Brétigny-sur-Orge, Saran, Lauwin Planque, Sevrey, et du 7 avril pour Montélimar.

(18) Seule la mise en demeure de Sevrey a été levée le 9 avril.

(19) « *Le président du tribunal judiciaire ou le juge des contentieux de la protection dans les limites de sa compétence peuvent toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire en référé les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite...* »

(20) Intervenante volontaire, l'Association les amis de la terre (fédération d'une trentaine d'associations agissant pour la protection de l'environnement) était déboutée, faute d'intérêt à agir.

(21) Tribunal judiciaire de Nanterre, ordonnance de référé du 14 avril 2020, n° RG 20/00503.

mesures demandées sont radicales, et font prévaloir les impératifs de santé et sécurité sur l'activité de l'entreprise. Il s'agissait : « À titre principal, d'arrêter l'activité des entrepôts en ce qu'ils rassemblent plus de 100 salariés en un même lieu clos de manière simultanément » ; « À titre subsidiaire, d'arrêter la vente et la livraison de produits non essentiels, c'est-à-dire ni alimentaires, ni d'hygiène, ni médicaux et donc de réduire le nombre de salariés présents de manière simultanée de telle sorte qu'il ne dépasse pas 100 salariés par entrepôt », « et ce, sous astreinte de 1 181 000 euros par jour et par infraction, à compter des 24 heures du prononcé de l'ordonnance à intervenir », « ce tant que n'auront pas été mis en œuvre : une évaluation des risques professionnels inhérents à la pandémie de Covid-19 site par site, des mesures de protection suffisantes et adaptées à chaque site qui découleront de cette évaluation, des outils de suivi des cas d'infection avérés ou suspectés et des mesures pour protéger les salariés qui pourraient avoir été au contact des personnes concernées ».

3- Dans son ordonnance du 14 avril, la juridiction des référés, statuant en formation collégiale, s'inscrivait dans la même ligne argumentaire. Tout en reconnaissant que « la société a effectué une évaluation des risques induits par l'épidémie du virus Covid-19 », elle considère que celle-ci est insuffisante, et que sa qualité « ne garantit pas une mise en œuvre permettant une maîtrise appropriée des risques spécifiques à cette situation exceptionnelle ». Par conséquent, la société Amazon France Logistique a, de façon évidente, méconnu son obligation de sécurité et de prévention de la santé des salariés, ce qui constitue un trouble manifestement illicite. Le non-respect de cette obligation rend également nécessaire de prévenir un dommage imminent constitué par la contamination d'un plus grand nombre de salariés et par suite la propagation du virus à de nouvelles personnes. Sans retenir la demande d'arrêt total d'activité pour les entrepôts rassemblant plus de 100 salariés (22), et dans l'attente de la mise en œuvre des mesures énumérées, la juridiction prenait une décision radicale : elle ordonnait à la SAS Amazon France Logistique « dans les 24 heures de la notification de cette décision de restreindre l'activité de ses entrepôts

aux seules activités de réception des marchandises, de préparation et d'expédition des commandes de produits alimentaires, de produits d'hygiène et de produits médicaux, sous astreinte, de 1 000 000 euros par jour de retard et par infraction constatée, passé ce délai et pendant une durée maximum d'un mois, à l'issue de laquelle il pourra être à nouveau statué ».

Aucun compromis ne peut être envisagé dans le cadre de ce référé : il s'agit de reconnaître l'existence d'un trouble manifestement illicite et de prévenir un dommage imminent, sans qu'aucune conséquence économique n'ait à être prise en considération, dans le droit fil de la directive 89/391/CEE (23).

B. Une autorisation de reprise d'activité sous condition

La société Amazon France Logistique interjetait aussitôt appel de l'ordonnance, et était autorisée à assigner l'Union syndicale Solidaires à l'audience du 21 avril (24). L'arrêt de la cour d'appel de Versailles du 24 avril 2020 (25), largement diffusé (26), s'inscrit dans la même ligne que le tribunal de Nanterre sur l'appréciation des mesures prises par la société, tout en intégrant la situation nouvelle créée par l'arrêt de l'activité décidé entre-temps par la société.

1- Sur l'évaluation des risques et la modification des DUER, la Cour relève leur insuffisance dans un contexte d'accroissement de l'activité : « Cependant, les procès-verbaux des réunions des CSE, les courriels émanant des salariés ainsi que certaines des lettres d'observations des inspecteurs du travail mettent en lumière le climat particulièrement anxiogène de la situation inédite créée par la pandémie dans un contexte de travail rendu plus difficile d'une part en raison de l'injonction de "rester chez soi" faite par les pouvoirs publics à une partie de la population et d'autre part du fait de la modification substantielle des conditions de travail, liée tant aux mesures destinées à protéger les salariés qu'à l'augmentation des commandes passées auprès de la société Amazon, entraînant la nécessité de faire appel à des travailleurs intérimaires. » Elle conclut que les premiers juges ont « à bon escient, relevé que l'employeur n'a pas évalué les risques psycho-sociaux, particulièrement élevés en

(22) Le tribunal a considéré que « le décret du 23 mars 2020, interdisant tout rassemblement, réunion ou activité de plus de 100 personnes en milieu clos ou ouvert [...], ne prévoit aucune autre limitation à la liberté d'entreprendre de sorte qu'aucune violation de ces dispositions ne peut être retenue en l'espèce ».

(23) Dans son considérant 13, cette directive affirme que l'objectif d'amélioration de la sécurité de l'hygiène et de la santé des travailleurs « ne saurait être subordonné à des considérations de caractère purement économique ».

(24) Cinq interventions volontaires étaient enregistrées : Fédération nationale des syndicats de Transports CGT, Confédération française démocratique du travail CFDT, CSE de l'établissement de Montélimar de la société Amazon France Logistique, Fédération nationale des Transports et de la Logistique Force ouvrière et CSE central de l'entreprise Amazon France Logistique.

(25) Cour d'appel de Versailles, 24 avril 2020, RG n° 20/01993.

(26) Cet arrêt a fait l'objet d'un communiqué de presse de la cour d'appel de Versailles du même jour, avec reproduction des mesures ordonnées.

raison du risque épidémique et des réorganisations induites par les mesures mises en place pour prévenir ce risque ».

2- Sur les mesures prises aux fins de sécurité et de prévention, la Cour approuve également les premiers juges d'avoir relevé leur insuffisance, notamment pour préserver la santé des salariés à l'entrée des sites, dans les vestiaires, lors d'intervention d'entreprises extérieures, et lors de la manipulation des colis.

3- De l'ensemble de ces éléments, la Cour tire la conclusion « qu'à la date à laquelle les premiers juges ont statué l'absence d'une évaluation des risques adaptée au contexte d'une pandémie et en concertation avec les salariés, en particulier les membres de chaque CSE d'établissement, après consultation préalable du CSE central ainsi que l'insuffisance des mesures prises par la société Amazon en contravention avec les dispositions des articles L. 4121-1 et suivants du Code du travail étaient constitutives d'un trouble manifestement illicite et exposaient les salariés, sur chaque site, à un dommage imminent de contamination susceptible de se propager à des personnes extérieures à l'entreprise ».

4- Si l'argumentaire de la Cour ne diffère pas de celui du tribunal, le contexte dans lequel il intervient a bien changé. On apprend en effet que « La société Amazon France Logistique a pris la décision, effective à compter du 16 avril, de fermer l'ensemble des entrepôts. Elle expose qu'elle a été contrainte d'arrêter immédiatement toutes ses activités en raison de l'imprécision des termes de la décision de justice, la mettant dans l'impossibilité de déterminer l'étendue de l'interdiction posée à son encontre et d'évaluer les conséquences de l'astreinte qu'elle estime exorbitante [sic]. »

La fermeture des sites modifie le sens des mesures ordonnées. Il ne s'agit plus de poser des conditions à la poursuite d'activité, comme devant les premiers juges, mais à la reprise de pleine activité, faisant prévaloir la santé et de la sécurité sur toute autre considération : « il convient de s'assurer que, tant que l'employeur n'aura pas mis en œuvre une évaluation des risques telle qu'elle a été précédemment décrite ainsi que les mesures prévues à l'article L. 4121-1 du Code du travail en découlant, l'activité de chacun des sites ne puisse pas reprendre sans une limitation des personnes présentes au même moment au sein de l'établissement afin de préserver la distanciation sociale à chaque poste de travail. Pour ce faire, il y a donc lieu de restreindre les activités de ces entrepôts à la réception des marchandises, la préparation et

l'expédition des commandes de produits de première nécessité ou indispensables notamment au télétravail que le gouvernement a entendu privilégier, lorsqu'il est possible, pour juguler l'épidémie, ces produits, tels que figurant sur le catalogue de la société Amazon à la date du 21 avril 2020 ».

À l'instar des premiers juges, la cour d'appel donne la priorité absolue à la santé, refusant de sacrifier la prévention des risques sur l'autel de la croissance. Comme on le verra, c'est par une transaction qu'un tel compromis sera réalisé.

C. Des actions prud'homales pour valider l'exercice du droit de retrait

1- L'exercice du droit de retrait, prévu par l'article L. 4131-1 du Code de travail, n'est pas sans risque pour le salarié. Certes, le travailleur, après avoir alerté « immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection », peut « se retirer d'une telle situation ». De son côté, l'employeur « ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection ».

Certes encore, l'article L. 4131-3 précise que « Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux ». Mais on voit bien que l'ampleur de ce droit dépend de l'appréciation portée par l'employeur de ce « motif raisonnable ». D'une lecture *a contrario* de l'article L. 4131-3, on peut déduire que, à défaut de saisine du tribunal par les salariés pour voir reconnaître la situation de danger, c'est à l'employeur qu'il revient d'apprécier le motif raisonnable, et d'en tirer les conséquences de droit sur la suspension du contrat de travail.

2- C'est ce qui s'est passé dans différents sites d'Amazon. La presse rapportait le retrait de 200 salariés de l'entrepôt d'Amazon sur le site de Douai le mardi 17 mars, de la moitié des effectifs en CDI du site de Montélimar le 18 mars, et d'une dizaine de salariés à Boves (27). Dans tous ces cas, l'entreprise a réagi en suspendant les contrats de travail, et

(27) <https://www.lesnumeriques.com/vie-du-net/coronavirus-certains-employes-d-amazon-exercent-leur-droit-de-retrait-n148495.html>

donc les salaires, ce qui a conduit le ministre de l'Économie et des Finances Bruno Le Maire à déclarer sur France Inter le 19 mars que les pressions exercées par Amazon sur son personnel étaient « inacceptables (28) ».

Dans l'exposé des motifs de sa décision du 18 avril, le tribunal judiciaire de Nanterre s'est fait l'écho de ces cas, présentés comme une illustration de l'inquiétude qui régnait au sein des établissements : « Plusieurs alertes pour Danger Grave et Imminent (DGI) ont été déclenchées et des salariés ont fait valoir leur droit de retrait, considérant que les mesures

prises par la société n'étaient pas suffisantes pour les protéger, droits de retrait qui ont été contestés par la direction. Des salariés ont déposé des requêtes devant les juridictions prud'homales en vue d'obtenir la reconnaissance de la validité de leur droit de retrait. » L'information sera reprise dans les mêmes termes par la cour d'appel de Versailles.

Au moment où les juges des référés statuaient, ces litiges étaient pendants devant les conseils de prud'hommes. Ce sont ces « poches » contentieuses, que l'employeur a entrepris de vider par des propositions de transactions, portées par un accord collectif.

III. Des transactions dans la filiale logistique

Que le procès soit un générateur de transactions peut paraître paradoxal. Mais en matière de litiges du travail, plus encore que dans d'autres domaines du droit, le judiciaire et le transactionnel sont étroitement imbriqués, les actes relevant de l'un ou l'autre des registres intervenant en alternance, sans s'exclure. De manière générale, on peut dire que toute négociation sur des litiges se situe à l'ombre du tribunal, qu'elle se déroule avant, pendant, ou après l'exercice d'un recours (29). Les procédures lancées contre Amazon Logistique au début de la pandémie ont déclenché un mouvement de négociations, d'abord autour de l'exécution de l'arrêt de la cour d'appel de Versailles (A), puis autour des procédures prud'homales en cours sur l'exercice du droit de retrait (B).

A. Une transaction pour exécuter l'arrêt de la cour d'appel de Versailles

1- La portée juridique du dispositif de l'arrêt de la cour d'appel de Versailles était de contraindre à limiter l'activité à une liste de produits essentiels, aussi longtemps qu'un certain nombre de mesures de prévention n'auront pas été prises. Dans le contexte de fermeture des établissements, la décision revenait à n'autoriser qu'une reprise limitée pendant la période de mise en place des mesures, ce qui constituait un frein puissant au développement de l'activité. L'accord d'entreprise conclu le 18 mai 2020, applicable jusqu'au 31 janvier 2021, offre une solution de compromis (30).

2- Le préambule distingue deux volets : le premier organise « les modalités d'information et de consul-

tation des CSE sur l'Évaluation des risques et la mise en œuvre des Mesures de prévention et déterminer des mesures d'accompagnement dans le cadre de la reprise progressive des activités opérationnelles » ; le second traite plus spécifiquement de l'application de l'arrêt de la cour d'appel du 24 avril 2020, dont il est précisé qu'il a fait « l'objet d'un accord transactionnel ».

3- Cette transaction s'inscrit dans le cadre de la reprise d'activité des entrepôts, et vise à lever une partie des obstacles apportés par l'arrêt à une reprise sans restriction. C'est en application de cette transaction (et non de l'arrêt lui-même) que la direction propose « d'établir un bilan de l'évaluation des risques et des mesures appropriées, en situation réelle de travail, de mettre en place une reprise progressive d'activité avec un nombre de travailleurs temporairement restreint au sein de chaque entrepôt ». À l'analyse, il apparaît que ces mesures ont pour finalité de réorganiser le travail dans toute son ampleur, sans aucune limitation des produits transitant par les entrepôts. S'agissant des effectifs présents dans chaque entrepôt, l'accord distingue trois « périodes » d'ajustement, selon un rythme très rapide. La première période, qui court du 19 au 25 mai, est consacrée à réorganiser le travail sur la base du volontariat dans la limite de 50% des effectifs ; cette proportion passe à 80% pour la semaine du 26 mai au 2 juin. Enfin, dès le 3 juin, « chaque entrepôt reprendra pleinement son activité, sans limitation d'effectif ». Ces différentes étapes sont accompagnées de mesures destinées à gérer leur mise en œuvre (volontariat, information, formation, reconduction de la prime de

(28) https://www.lemonde.fr/economie/article/2020/03/19/coronavirus-amazon-sous-pression-du-gouvernement-et-de-salaries_6033724_3234.html

(29) É. Serverin, « Négociation à l'ombre du tribunal », *Dr. ouv.*, mai 2008, p. 248-254.

(30) Accord collectif d'entreprise sur les procédures d'information et de consultation des comités sociaux et économiques sur l'évaluation des risques professionnels inhérents à l'épidémie du Covid-19 et les mesures d'accompagnement dans le cadre de la reprise, signé le 18/05/2020, publié le 10/07/2020, référence : T09220018734.

2 euros jusqu'au 31 mai). La seule mesure à vocation sanitaire qui figure dans l'accord est prise « en application de l'accord transactionnel intervenu pour mettre fin au litige devant la cour d'appel de Versailles ayant abouti à l'arrêt du 24 mai 2020 ». Il s'agit de limiter les flux de salariés en avançant de quinze minutes la fin de l'horaire de travail des équipes du matin et de reporter de quinze minutes le début de l'horaire de travail des équipes de l'après-midi, avec maintien du salaire. Il n'est donc pas question de *réduire* l'activité, mais au contraire d'adapter l'organisation pour faire face à une activité dont la croissance est anticipée. Cependant, la transaction ne détaille pas la manière dont le surcroît d'activité à venir sera assuré. Soit l'entreprise augmente considérablement le nombre de salariés présents par entrepôt, notamment par le recours accru à des intérimaires, ce qui rendrait obsolètes les mesures prises pour le respect des distances ; soit c'est la productivité qui est augmentée, ce qui risque de créer de nouveaux problèmes de santé, notamment en termes de troubles musculo-squelettiques, déjà importants dans cette entreprise (31).

B. Des transactions pour mettre fin aux litiges nés de l'exercice du droit de retrait

Comme nous l'avons mentionné, des salariés ayant exercé leur droit de retrait dans différents entrepôts ont fait l'objet de sanctions salariales, dont certaines ont été contestées devant les juridictions prud'homales.

1- Si nous ne disposons pas de données statistiques sur l'ampleur du phénomène, sa réalité est attestée dans un autre accord collectif, daté du 30 octobre 2020, qui lui consacre un article au détour de dispositions consacrées à la prévention (32). L'objet principal de cet accord est de mettre en œuvre l'engagement prévu par l'accord collectif d'entreprise du 18 mai 2020, « d'ouvrir, avant la fin de l'année 2020, des négociations pour convenir d'un accord collectif permettant de prévoir un processus de concertation et de consultation sur les mesures de prévention en cas de nouvelle crise sanitaire ».

(31) Une expertise réalisée en 2019 par la société d'expertise comptable Progexa, à la demande des élus du CSEC de la société Amazon France Logistique, montre que ces troubles sont la principale cause des maladies professionnelles dans les établissements. V. <https://www.humanite.fr/exclusif-les-chiffres-caches-du-travail-chez-amazon-en-france-699057>

(32) Accord sur le dialogue social en période de crise sanitaire exceptionnelle au sein de la société Amazon France Logistique, signé le 30 octobre 2020, non publié.

Si les trois articles principaux sont bien consacrés à ces questions (33), l'article 5 concerne un tout autre objet. Il traite de « l'exercice des droits de retrait exercés entre le 1^{er} mars et le 15 avril 2020 », en proposant une procédure de transactions individuelle pour mettre fin aux instances prud'homales, en cours ou à venir. Du point de vue juridique, cette *offre transactionnelle* logée dans un accord collectif n'a pas de portée individuelle, mais trace un cadre pour des transactions à venir.

2- Dans un énoncé liminaire, la société prend la précaution d'écartier toute suspicion de faute ou de négligence dans la conduite de son activité. Rappelant les mesures prises durant les mois de mars et avril, la société « considère que les conditions de travail des salariés ne présentaient aucun danger pour la santé ou la sécurité des salariés », ajoutant qu'elle a mis en place depuis des mesures supplémentaires permettant « un environnement de travail toujours plus sécurisé ».

Quelques lignes plus loin, la société réaffirme qu'à son sens, les retraits exercés n'étaient pas justifiés : « Pour autant, montrant sa volonté de mettre un terme définitif à tout litige ou différend intervenu au cours de cette période des mois de mars, avril et mai 2020, et sans pour autant reconnaître le bien-fondé des droits de retrait exercés par les salariés au cours de cette période, la Société accepte de proposer des mesures indemnitaires compensant l'éventuel préjudice invoqué par des collaborateurs au titre des absences des salariés ayant exercé leur droit de retrait entre la période du 1^{er} mars au 15 avril 2020. »

La prémisse du raisonnement est juridiquement discutable. Il est difficile d'affirmer que les droits de retrait étaient injustifiés, alors que l'insuffisance des mesures prises par la société au cours de la période visée a été reconnue par les juges du fond, donnant ainsi un fondement solide aux retraits exercés au cours de la même période. Autrement dit, les procès engagés avaient de bonnes chances d'être gagnés par les salariés. Mais cette prémisse vise surtout à transformer les propositions de transactions en une *concession* de la part de l'employeur, pour les faire entrer dans le cadre de la réciprocité prévue par l'article 2044 du Code civil (34). Les sommes à payer

(33) Article 2 : « Méthodologie de concertation et de consultation des RP en période de pandémie », article 3 : « Moyens exceptionnels attribués aux représentants du personnel », article 4 : « Méthodologie adaptée à l'augmentation de la charge de travail en vue de la période de pic d'activité 2020. »

(34) La condition de réciprocité, établie de longue date par la jurisprudence, a été inscrite dans l'alinéa 1 de l'article 2044 du Code civil par la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 : « La transaction est un contrat par lequel les parties, par des concessions réciproques, terminent une contestation née, ou préviennent une contestation à naître. »

changent donc de nature, en devenant des *indemnités* dont la contrepartie est à chercher dans la renonciation des salariés à exercer, ou à poursuivre, une action en justice.

3- Les salariés concernés sont ceux « *qui ont exercé un droit de retrait entre le 1^{er} mars et le 15 avril 2020, à l'exception des salariés ayant bénéficié d'une décision de justice relative à l'exercice de ces mêmes droits de retrait* ».

Sur la procédure, chaque salarié pourra contacter son service RH, dans un délai maximum de six mois à compter de la conclusion de cet accord, « *afin de faire connaître son souhait de bénéficier de mesures indemnitaires compensant leur éventuel préjudice* ». Il est précisé que : « *Pour les salariés ayant saisi une instance judiciaire avant le 15 octobre 2020, notamment par l'intermédiaire d'une représentation, la prise de contact pourra intervenir par l'intermédiaire de cette représentation.* » Enfin, les salariés seront informés de l'existence de ce dispositif par un affichage.

Le montant de l'indemnité sera calculé à partir « *du salaire de base déduit sur la période correspondante à l'exercice d'un droit de retrait* », et l'indemnité sera « *traitée socialement et fiscalement comme du salaire* ». Cette précision n'est pas anodine du point de vue du régime de la transaction : même traitées comme des salaires, les sommes versées sont bien des indemnités, destinées à mettre fin à un litige, et non des salaires qui seraient dus.

4- Sur l'exécution, le salarié est soumis à la confidentialité sur la proposition, et s'engage « *à ne pas initier de procédure judiciaire à l'encontre de la Société et/ou à se désister de toute instance et action* ». Le paiement s'effectue par virement « *sur le bulletin de paie dans les deux mois suivant la date de signature de l'accord transactionnel* ». Enfin, une information mensuelle sur le nombre de demandes reçues sera apportée aux délégués syndicaux centraux « *pendant les 6 mois qui suivront la signature de l'accord* ».

5- Les données statistiques disponibles ne permettent pas de savoir dans quelle proportion les salariés concernés ont levé l'option transactionnelle (35). Il est de toute manière bien difficile d'en connaître le contenu, doublement verrouillé par le caractère privé des transactions et les clauses de confidentialité. Si la portée pratique de l'offre transactionnelle reste incertaine, le processus mis en œuvre par l'accord trahit à l'évidence la crainte de la société de voir rouvrir sur la scène prud'homale un débat

public sur les conditions de travail, inauguré par le référé judiciaire. Il sera d'autant plus intéressant à cet égard d'identifier les procédures qui auront échappé au silence des transactions.

Pour conclure : la place du tribunal dans la construction de compromis

À partir du cas particulier d'Amazon, c'est la fonction du procès dans la régulation des relations de travail qui se dévoile. À cet égard, le traitement différencié des conditions sanitaires par les deux filiales d'Amazon offre une forme d'« *expérimentation naturelle* », en permettant de comparer les accords d'entreprise selon qu'ils ont été ou non conclus dans un contexte judiciaire. La différence nous paraît résider dans la hiérarchie des priorités, qui s'inverse lorsqu'un tribunal est saisi :

- La filiale transport d'Amazon a conduit ses négociations avec en ligne de mire la nécessité de répondre à une demande en plein essor, et pour seul aiguillon, les incitations financières à l'assiduité et à l'augmentation de la quantité de travail. Le volet santé/sécurité est assuré par des mesures dont le caractère suffisant est préssumé, avec pour seule garantie l'affirmation rhétorique de la *priorité donnée à l'entreprise à la santé et la sécurité des salariés*. Les accords qui se sont succédé manifestent l'intention de poursuivre dans cette voie, sans apporter une quelconque information sur l'évolution des conditions de travail dans la filiale.
- La mobilisation des juridictions judiciaires pour évaluer les conditions de travail dans les entrepôts de la filiale logistique d'Amazon a renversé l'ordre des priorités. Devant les juridictions de référé, les initiatives prises par l'entreprise en matière de prévention sont jaugées et évaluées à la lumière de la priorité sanitaire, sans qu'aucune balance n'ait à être effectuée avec les intérêts économiques. Devant les conseils de prud'hommes, les litiges portant sur la légitimité du droit de retrait ouvrent la voie à un débat sur les conditions de travail, menaçant les prérogatives de l'entreprise. Ce sont ces décisions, présentes et futures, qui déterminent le cadre dans lequel seront conclues les transactions. Les concessions impliquées par ces accords ne peuvent porter que sur des modalités d'exécution, sans pouvoir remettre en cause la priorité sanitaire.

Reste à savoir si cette priorité sanitaire portée par la justice perdurera, et résistera à l'accroissement de l'activité des plateformes. En novembre 2020, la presse relayait l'alerte de deux syndicats qui dénonçaient

(35) Il faut attendre la consolidation des statistiques judiciaires relatives à l'année 2020 pour mesurer la proportion des procédures terminées par un désistement.

« des conditions de travail “à risques” à l’approche des fêtes de fin d’année, avec l’embauche “en masse” d’intérimaires mettant à mal la distanciation sociale, et fait état de débrayages sur plusieurs sites (36) ». Face à cette évolution défavorable des conditions sanitaires, le risque est de rechercher des accords sur la base de contreparties salariales à cette dégradation. La même source précise que les syndicats « réclament des contreparties au surcroît d’activité pendant le confinement, dont une augmentation de 2 euros brut de l’heure (comme lors du premier confinement), le maintien à 100% du salaire des personnes à risque qui sont en activité partielle pendant la crise du Covid, ainsi qu’une prime de 1 000 euros ».

Le retour de la priorité sanitaire ne va pas de soi dans un contexte de crise économique et de tension

sur l’emploi. Pour faire pencher la balance en sa faveur, le recours au tribunal de l’urgence apparaît comme un passage efficace, à la fois par la force propre des injonctions et des astreintes prononcées, et par leur influence sur la conduite des négociations ultérieures.

Encore faut-il que des acteurs se mobilisent en ce sens. Dans l’affaire Amazon, c’est une union syndicale qui a initié l’action. Mais dans l’avenir, on pourrait attendre une attitude plus offensive de la part des inspecteurs du travail, avec l’exercice du droit de saisine en référé que leur confèrent les articles L. 4732-1 à L. 4732-4 du Code du travail.

Évelyne Serverin

(36) Brève de l’Agence France-Presse du 17 novembre 2020.