

FAQ SEM BAILLEURS SOCIAUX

Les Epl en charge d'une mission de service public comme les bailleurs sociaux peuvent-elles continuer à exercer leur activité ?

L'action des bailleurs sociaux répond d'une mission de service public¹. À ce titre, leur activité pourra continuer. Les Sem doivent veiller à organiser le fonctionnement leurs sociétés afin qu'elles soient en capacité de continuer à remplir leurs missions. Elles doivent définir des organisations de travail tenant pleinement compte de ces mesures définies par le décret et le protocole sanitaire (Cf. ci-dessous) tout en veillant à la continuité des activités et des missions de service public.

Le ministère du Logement est en contact permanent avec la FedEpl afin de permettre à cette continuité de s'exercer au mieux.

Les Epl doivent-elles mettre leurs salariés en télétravail ?

Préalablement, il revient à l'employeur de décider et d'imposer le télétravail. Face à la pandémie, la mise en œuvre du télétravail est considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés (Code du travail, art. L.1222-11).

Dans ce cadre, le salarié ne peut pas refuser le télétravail et n'a pas d'avenant à son contrat de travail à signer.

Attention ! Une décision du 14 octobre 2020, le Conseil d'État a considéré que le protocole sanitaire dans lequel figure les éléments du télétravail constitue un ensemble de recommandations et ne revêt donc pas de caractère obligatoire.

Dans ce contexte, on pourrait estimer que la portée à 100% du télétravail pour les salariés qui peuvent réaliser l'ensemble de leurs tâches à distance n'est qu'une simple recommandation qui n'est pas contraignante.

Cependant, **le ministère du travail a adressé le 3 novembre dernier aux DIRECCTE et plus particulièrement aux services de l'inspection du travail une instruction** pour qu'ils poursuivent leur mobilisation dans l'accompagnement des entreprises compte tenu de la mise en place du nouveau protocole pour la santé et la sécurité des salariés suite à la décision de reconfinement.

Cette instruction rappelle les mesures protocole constitue la déclinaison matérielle de l'obligation de sécurité de l'employeur inscrite aux articles L. 4121-2 et suivant du code du travail. Dès lors, l'Inspection du travail pourrait sanctionner la violation du protocole sur le fondement de ces dispositions du code du travail.

¹ Site <https://www.ecologie.gouv.fr/faq-covid-19-logement-batiment-et-urbanisme>

- **Le télétravail est la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent².**

Comment faire en pratique ?

L'employeur doit déterminer les tâches pouvant être effectuées en télétravail et de s'organiser en conséquence.

Le télétravail doit être généralisé pour tous les salariés en mesure de réaliser l'ensemble de leurs tâches à distance.

Dans ce cadre pour les salariés dont les fonctions peuvent être exercées totalement à distance, ils doivent impérativement être placés en télétravail. **Dans ce cadre, le temps de travail effectué en télétravail est porté à 100% pour les salariés qui peuvent effectuer l'ensemble de leurs tâches à distance. Autrement dit, ils seront en télétravail 5 jours sur 5.**

- **Pour les activités qui ne peuvent être réalisées que partiellement en télétravail** seuls ceux dont les fonctions ne peuvent être exercées qu'accessoirement à distance peuvent se déplacer sur leur lieu de travail, l'organisation du service permettant de réduire au maximum le temps de présence.

Attention ! Le ministère du travail a adressé le 3 novembre dernier aux DIRECCTE et plus particulièrement aux services de l'inspection du travail une instruction pour qu'ils poursuivent leur mobilisation dans l'accompagnement des entreprises compte tenu de la mise en place du nouveau protocole pour la santé et la sécurité des salariés suite à la décision de reconfinement.

Cette instruction précise les autres cas où le télétravail à 100 % peut être dérogé, à savoir :

- Les fonctions managériales nécessitant une présence minimale sur site pour encadrer des équipes dont l'activité n'est pas réalisable à distance,
- L'activité pour lesquelles le salarié a besoin d'accéder à certains outils, notamment informatiques, non accessibles à distance.
- Si des salariés témoignent par écrit de difficultés ou contraintes particulières dument justifiées et si le manager perçoit un risque psychosocial particulier.

Il est précisé à l'inverse que « le seul fait de vouloir organiser des réunions même managériales, ne saurait justifier de ne pas télétravailler, dès lors que ces réunions peuvent être organisées en audio ou vidéo ».

² <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protger-les-travailleurs-les-emplois-les-savoir-faire-et-les-competences/protger-les-travailleurs-covid-19/protocole-national-sante-securite-salaries>

- **Pour les activités qui ne sont pas réalisables en télétravail en raison de l'activité** (mission liée à la continuité du service ou postes de salariés « non télétravaillables »), **les salariés pourront se déplacer avec l'attestation de leur employeur.**

Dans ce cadre, l'employeur doit mettre en place les mesures sanitaires et de sécurités décrites dans la question ci-dessous.

Attention ! En cas de contrôle de l'inspection du travail sur le respect des obligations de prévention et de sécurité de l'employeur, **l'Epl devra être en mesure de justifier les tâches ou raisons objectives qui justifient la présence de salariés. Il semble donc fortement conseillé d'établir une note information auprès du CSE, ou à défaut d'élus du personnel, une note de service justifiant les raisons de la présence des salariés dans l'entreprise qui peuvent assurer leur mission en télétravail.**

Quelles règles à mettre en place pour les salariés amenés à travailler totalement ou partiellement en présentiel, en particulier lorsque les nécessités de service public l'exigent, afin de protéger leur santé et celle des usagers ?

L'employeur doit dans ce cadre :

- Mettre en place une organisation systématique d'un lissage des horaires de départ et d'arrivée du salarié afin de limiter l'affluence aux heures de pointe ;
- Définir un plan de gestion des flux intégrant les salariés et les clients, fournisseurs et prestataires avec la mise en place de plans de circulation incitatifs visant à fluidifier plutôt qu'à ralentir ;
- La réduction des déplacements domicile-travail et aménagement du temps de présence en entreprise pour réduire les interactions sociales ;
- Informer le salarié de l'existence de l'application « TousAntiCovid » et de l'intérêt de son activation pendant les horaires de travail ;
- Mettre en place les règles d'hygiène et de sécurité.

Toutes ces mesures figurent dans le protocole sanitaire et dans le décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.

Quelle est la valeur du protocole sanitaire ?

Par une décision du 14 octobre 2020³, le Conseil d'État a estimé que le protocole sanitaire constitue un ensemble de recommandations pour la déclinaison matérielle de l'obligation de sécurité de l'employeur dans le cadre de l'épidémie de Covid-19. Le protocole ne revêt donc pas de caractère obligatoire et ne constitue qu'un ensemble de recommandations. Toutefois, il est fortement conseillé aux employeurs de respecter ces recommandations validées par le conseil. En effet, ils sont tenus de respecter leur obligation de protection de la santé et de la sécurité de leurs salariés au titre de l'article L. 4122 du code du travail en mettant en place des mesures suffisantes et adaptées pour faire face à l'épidémie de Covid-19. Le protocole

³ Conseil d'État, 19 octobre 2020, n° 444809

sanitaire national est un document de référence dont se servira l'inspecteur du travail lors d'un contrôle ainsi que le juge pour vérifier le respect de cette obligation.

C'est dans ce contexte que **le ministère du travail a adressé le 3 novembre dernier aux DIRECCTE et plus particulièrement aux services de l'inspection du travail une instruction** pour qu'ils poursuivent leur mobilisation dans l'accompagnement des entreprises compte tenu de la mise en place du nouveau protocole pour la santé et la sécurité des salariés suite à la décision de reconfinement.

Cette instruction rappelle le protocole constitue la déclinaison matérielle de l'obligation de sécurité de l'employeur inscrite aux articles L. 4121-2 et suivant du code du travail. Dès lors, l'Inspection du travail pourrait sanctionner la violation du protocole sur le fondement de ces dispositions du code du travail.

Dans le secteur du logement social, les demandeurs et locataires pourront-ils effectuer leurs états des lieux, prévisites, rendez-vous de signature de bail, etc. ?

Le ministère de la Transition écologique répond que les missions locatives des bailleurs sociaux sont des missions de service public. Les demandeurs et locataires pourront donc se rendre à ces rendez-vous avec une convocation écrite du bailleur munis de l'attestation de déplacement du ministère de l'intérieur en cochant la case « Convocation judiciaire ou administrative et pour se rendre dans un service public ».

Pour les seuls logements conventionnés, les Sem pourront effectuer les états des lieux, des prévisites, des rendez-vous de signature de bail, la remise des clés, etc.

En pratique : des FAQ sont disponibles à l'adresse suivante <https://www.ecologie.gouv.fr/faq-covid-19-logement-batiment-et-urbanisme>

Est-il possible d'effectuer des travaux ?

Les travaux peuvent se poursuivre tant sur les chantiers que dans les appartements des locataires dans le cadre des préconisations du guide OPPBTP et des gestes barrières. Les professionnels des bailleurs et de la maîtrise d'ouvrage au sens large peuvent se rendre sur les chantiers dans le cadre des autorisations à établir au titre des déplacements professionnels.

Les locataires peuvent-ils déménager ?

En ce qui concerne les déménagements, l'article 4 du Décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire a clairement été indiqué qu'ils étaient autorisés.

Attention ! Le locataire devra déménager seul ou faire appel à un déménageur professionnel.
La case à cocher sur l'attestation dérogatoire est la suivante : motif familial impérieux. Un justificatif de l'entreprise de déménagement, un acte de vente ou le nouveau bail peuvent servir de justificatif.

Que faire si les locataires ne peuvent ou ne veulent plus partir à la date prévue ?

La conclusion de conventions d'occupation temporaire (COT) reste possible au regard du code civil, lorsque propriétaire et locataire sont d'accord. Un modèle est disponible sur le site de l'ANIL.

Est-il possible de réunir une CALEOL dématérialisée ?

Il existe déjà une possibilité pour réunir une caleol dématérialisée. En effet, l'article L.441-2 du CCH dispose que « la séance de la commission d'attribution peut prendre une forme numérique en réunissant ses membres à distance selon des modalités définies par son règlement et approuvées également par le représentant de l'Etat dans le département. Pendant la durée de la commission d'attribution numérique, les membres de la commission font part de leurs décisions de manière concomitante à l'aide d'outils informatiques garantissant un accès sécurisé, un choix libre et éclairé, la confidentialité des échanges, le respect de la vie privée des demandeurs et la possibilité, à tout moment et pour tout membre, de renvoyer la décision à une commission d'attribution physique. »

Si le règlement de la caleol le prévoit, la Sem peut organiser dès à présent une séance dématérialisée.

En l'absence de dispositions dans le règlement de la caleol, une séance en présence physique est possible. Les membres de la CALEOL devront se munir d'une attestation de déplacement dérogatoire. Il conviendra de cocher la case administrative, les membres de la commission qui ne sont pas des collaborateurs de la Sem doivent se munir de la convocation en sus de l'attestation de déplacement.

Attention ! Le gouvernement devra publier dans les prochains jours une ordonnance renouvelant les mesures dérogatoires pour une caleol dématérialisée qui ont pris fin le 10 août 2020.

Comment organiser un conseil d'administration en visio ?

Se reporter au guide de survie <https://www.lesepl.fr/2020/10/guide-de-survie-des-dirigeants-de-la-gestion-de-la-crise-covid-19-sur-lorganisation-et-la-gestion-des-epl-2/>