



Gestion des risques

Comment élaborer un plan de continuité d'activité ?

PRATIQUE RH. La multiplication des mouvements sociaux, des crises sanitaires, des intempéries ou des cyberattaques peut affecter l'activité de l'entreprise. Pour faire face à de telles menaces, les entreprises disposent notamment d'un outil de prévention adaptable à chaque situation : le plan de continuité d'activité ou PCA.



Par Mohamed Materi,
avocat associé au sein
du cabinet Fromont
Briens

Le plan de continuité d'activité (PCA) a pour objet d'établir la stratégie et de prévoir l'ensemble des mesures pour garantir à une organisation la reprise et la continuité de ses activités, a minima en mode « dégradé », à la suite d'un sinistre ou d'un événement perturbant gravement son fonctionnement. Dans la mesure où aucune disposition légale ne prévoit l'élaboration d'un plan de continuité d'activité, sa mise en place relève de la volonté de l'employeur.

La forme du PCA

En l'absence de règles établies par les dispositions légales, l'employeur peut définir librement la forme prise par le PCA.

Deux types de véhicule peuvent être envisagés :

- l'accord collectif;
- la décision unilatérale de l'employeur.

La forme du plan doit être déterminée au cas par cas en tenant compte notamment de la taille de l'entreprise, de son organisation, de la présence de délégués syndicaux, etc. De manière générale, un accord collectif apportera une légitimité renforcée au PCA. Le recours à un tel accord peut toutefois s'avérer contraignant notamment à l'occasion de son actualisation (qui peut intervenir à échéance plus ou moins régulière). En effet, il sera nécessaire,

dans ce cas, de procéder par voie de révision voire de dénonciation de l'accord collectif, dans le respect des règles établies par l'accord ou à défaut par la loi.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, un accord collectif peut en principe être conclu uniquement pour des mesures pouvant être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement en vertu du Code du travail. À défaut de référence dans le Code du travail au PCA, la validité d'un accord collectif mettant en place le PCA pourrait être contestée au motif que la négociation « dérogatoire » n'est pas envisagée pour des thèmes non évoqués dans le Code du travail. L'accord aurait alors la valeur d'un accord atypique.

Les accords atypiques ayant la même valeur juridique qu'un usage, l'engagement d'une procédure de négociation, dans ce type d'entreprise, peut s'avérer lourd (réunion avec les interlocuteurs à la négociation, consultation des salariés) avec un effet relatif.

La construction du PCA

Compte tenu de la nature du PCA, il est recommandé de constituer un ou plusieurs groupe(s) de travail pour élaborer le contenu de ce plan (ou, à tout le moins, de préparer des formulaires destinés aux managers en lien avec le contenu du PCA).



Il apparaît indispensable d'informer et de consulter le CSE sur la mise en place d'un plan de continuité. »

Exemple de calendrier de mise en place du plan



Pour une meilleure efficacité, ce groupe devra, à notre sens, être composé d'un panel diversifié de collaborateurs (managers, membres du CSE, représentants des organisations syndicales représentatives ou non, membres de la direction). À l'instar des réunions de négociation en entreprise, il pourrait être opportun de prévoir un calendrier des réunions du groupe de travail avec une identification des points qui doivent être abordés au cours de celles-ci.

Ces réunions devront être programmées pendant les horaires de travail et devront être rémunérées comme du temps de travail effectif³.

Le PCA abordera, notamment, les points suivants :

- identification des risques (mouvement social, crise sanitaire, événements météorologiques, etc.);
- identification des postes ou services clés impactés;
- identification des conséquences de ces risques (absence des salariés, destruction des biens mobiliers et immobiliers, ralentissement de l'activité des interlocuteurs externes à l'entreprise);
- définition de la stratégie à adopter (mesures à mettre en œuvre pour réduire l'impact du risque sur l'activité et moyens permettant leur déploiement).

L'information et la consultation du CSE

Le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale

de l'entreprise, notamment sur les conditions d'emploi et de travail¹. Par ailleurs, l'administration a précisé, concernant la mise en place du plan de continuité en cas de pandémie grippale, que l'instance représentative du personnel de l'entreprise devait être consultée sur le contenu du plan².

Compte tenu de ses objectifs et de son contenu, le PCA a vocation à être déployé sur l'ensemble de l'établissement ou de l'entreprise. Il est donc amené à impacter la marche générale de l'entreprise. Dès lors, il apparaît indispensable d'informer et de consulter le CSE sur la mise en place d'un plan de continuité. Cette consultation doit intervenir dès lors que le projet de PCA est suffisamment élaboré et avant toute version définitive.

Le CSE pourrait, le cas échéant, faire appel à un expert pour la préparation de ses travaux dont les frais seraient entièrement à sa charge à défaut de disposition conventionnelle plus favorable⁴.

L'information des salariés

Dès la conclusion du plan, il convient d'informer les salariés sur la mise en place d'une stratégie de continuité d'activité en cas de sinistres. Il est également nécessaire de mettre à disposition le plan soit par voie d'affichage soit sur l'intranet de l'entreprise. ●

¹ C. trav. art. L. 2312-8.

² Circ. DGT 2007, 18 du 18 décembre 2007.

³ L'employeur ne pourra déduire le temps de réunion des heures de délégation.

⁴ C. trav. art. L. 2315-81.

Exemples de mesures pouvant être mises en place dans le cadre d'un mouvement social



Télétravail



Déblocage exceptionnel du compte épargne temps



Prise de congés payés et/ou de jours de RTT



Modification des horaires de travail



Espace de coworking



Moyens de transport alternatifs



ALLER PLUS LOIN
Webinar ANDRH
« Mettre en place un PCA » :

