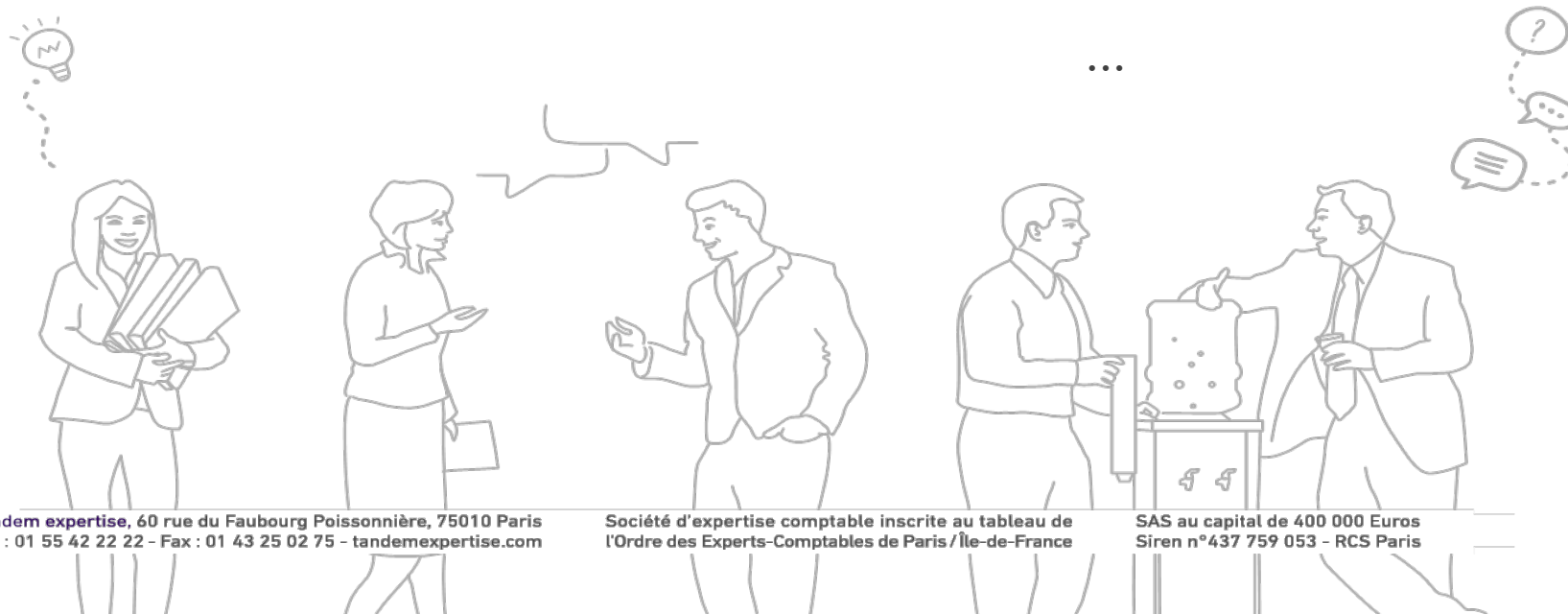


RÔLE DU CSE DANS LE CONTEXTE DU COVID_19



DANS CE CONTEXTE, LE CSE DOIT ÊTRE CONSULTÉ SUR 4 GRANDES THÉMATIQUES

1

Être associé à la démarche d'actualisation des risques professionnels et consulté sur la mise à jour des DUERP et PAPRIACT

2

Être informé /consulté sur les modifications importantes de l'organisation du travail

3

Être informé /consulté sur recours à l'activité partielle (possiblement à posteriori)

4

Être informé /consulté sur les dérogations aux règles relatives à la durée du travail et aux repos

ÊTRE ASSOCIÉ À LA DÉMARCHE D'ACTUALISATION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET CONSULTÉ SUR LA MISE À JOUR DES DUERP ET PAPRI Pact

1

- Sur la base des principes généraux de prévention (Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991), l'employeur est **tenu de prendre des mesures immédiates pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés**, ce qui comprend des actions de prévention, d'information, de formation et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés (art. L.4121-1 du Code du Travail).
- À ce titre, **l'évaluation des risques professionnels doit être mise à jour en cette période d'épidémie de Covid-19** (au travers du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) et des mesures de prévention doivent être mises en place (au travers du Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail).
- Les représentants du personnel au CSE jouent un rôle central :
 - Compte tenu de ses compétences en matière d'hygiène, de sécurité et d'organisation du travail, **le CSE doit être informé et consulté à l'occasion de la mise à jour du DUERP et du PAPRI Pact et fait ses remarques à l'employeur et est force de proposition en matière de prévention des risques**
 - En cas d'inaction de l'employeur, **il demande une réunion exceptionnelle** sur ce sujet.
 - Il **vérifie que l'employeur a bien diffusé au personnel les informations recommandées** par le gouvernement pour prévenir la propagation des infections (et des risques professionnels de contamination associés) :
 - mesures habituelles d'hygiène des locaux de travail (nettoyage de surfaces pouvant être contaminées)
 - Il faut donc s'assurer que l'entreprise dispose de suffisamment de savons, serviettes, produits de nettoyage et de décontamination des surfaces
 - Des actions d'information pourront utilement sensibiliser les salariés, voire de formation pour le personnel chargé d'assurer le ménage
 - Le médecin du travail conseille l'employeur sur les mesures d'hygiène à adopter et sur les équipements individuels à acquérir, comme les protections respiratoires individuelles.

DROIT D'ALERTE ET DROIT DE RETRAIT POUR DANGER GRAVE ET IMMINENT ET PLAN DE CONTINUITÉ DE L'ACTIVITÉ

- Dans ce contexte d'épidémie de Coronavirus, si l'employeur n'a pas mis en place les recommandations sanitaires, **certaines situations de travail pourraient présenter un Danger Grave et Imminent justifiant d'un exercice de droit d'alerte par le CSE ou de droit de retrait par les salariés :**
 - **Le représentant du personnel** qui constate qu'il existe une cause de **danger grave et imminent**, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, en **alerte immédiatement l'employeur** selon la procédure prévue au premier alinéa de l'article L. 4132-2 (art. L. 4131-2 du Code du Travail). Le représentant du personnel au comité social et économique qui alerte l'employeur, consigne son avis par écrit dans le registre des Dangers Grave et Imminent. L'employeur procède immédiatement à une enquête avec le représentant du CSE et prend les dispositions nécessaires pour y remédier. **À défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du CSE sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur** (L. 4132-4 du Code du Travail) ;
 - Le **travailleur alerte 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. **Il peut se retirer d'une telle situation et exercer son droit de retrait.** 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. (art. L. 4131-1 du Code du Travail)
- **Il est aussi conseillé aux entreprises de mettre un plan de continuité de l'activité (PCA) en œuvre, en cas de pandémie, afin d'éviter un taux d'absentéisme important, voir une paralysie de l'activité économique. Il est donc utile de s'y référer, de l'actualiser ou de le préparer :**
 - L'élaboration de ce PCA est préconisée sous la responsabilité du chef d'entreprise et **en concertation avec le CSE aidé de son éventuelle commission SSCT. Le médecin du travail sera associé à cette démarche.**
 - Il permet d'identifier et de hiérarchiser les missions devant être assurées en toutes circonstances en amont et d'évaluer les ressources nécessaires et les modalités de la poursuite de l'exécution de leur activité par les salariés, notamment par le télétravail.

ÊTRE INFORMÉ /CONSULTÉ SUR LES MODIFICATIONS IMPORTANTES DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL

- Le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle ainsi que sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.
 - Les décisions de l'employeur doivent être précédées du recueil de l'avis du CSE.
- Le CSE doit être informé de la tenue de la réunion au cours de laquelle il sera consulté au moins 3 jours à l'avance.
 - Le recours à la visioconférence est encouragé si nécessaire pour éviter les contacts physiques et si l'urgence l'exige, l'employeur peut prendre des mesures conservatoires d'organisation du travail avant d'avoir effectué la consultation."

→ À noter que même s'il est possible de mettre en place le télétravail sans accord du salarié en cas de risque épidémique (C. trav., art. L. 1222-11), le recours massif au télétravail constitue une modification importante de l'organisation du travail donnant lieu à consultation, de même l'adoption d'un plan de continuité d'activité (PCA).

ÊTRE INFORMÉ /CONSULTÉ SUR RECOURS À L'ACTIVITÉ PARTIELLE (POSSIBLEMENT A POSTERIORI)

- Attention ! Concernant le recours à l'activité partielle, un décret 2020-325 du 25 mars 2020 (art.1, alinéa 5) permet de **consulter le CSE a posteriori** :
 - ➔ <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2020/3/25/2020-325/jo/texte>
- Le texte assouplit en outre la procédure de dépôt des demandes d'activité partielle, en permettant à l'employeur de disposer d'un délai de 2 mois pour consulter le CSE, et transmettre son avis à l'administration.
- L'employeur pourra adresser sa demande dans un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle lorsque la demande est justifiée par le motif de circonstances exceptionnelles.
- Enfin, jusqu'au 31 décembre 2020, le délai d'acceptation exprès ou tacite des demandes d'autorisation préalable est ramené de 15 à 2 jours.

ÊTRE INFORMÉ /CONSULTÉ SUR LES DÉROGATIONS AUX RÈGLES RELATIVES À LA DURÉE DU TRAVAIL ET AUX REPOS

- Le CSE pourra être appelé à intervenir sur des mesures de :
 - Dérogations aux règles d'ordre public à la durée du travail, au repos hebdomadaire ou dominical,
 - Modifications et imposition de façon unilatérale les dates de prise d'une partie des jours de CP, de RTT ou de jour de repos issus du CET.

- Congés payés (si accord d'entreprise ou de branche signé en amont) :
 - L'employeur peut dorénavant imposer jusqu'à **6 jours ouvrables de congés payés** à ses salariés pendant la crise sanitaire (article 1 de l'ordonnance de l'ordonnance no 2020-323 du 25 mars 2020).
 - Ce délai ne pourra pas toutefois être inférieur à un jour franc :
 - en leur faisant poser leurs reliquats ;
 - en leur imposant de prendre par anticipation leurs « nouveaux » congés (acquis au cours de la période comprise entre le 1er juin 2019 et le 31 mai 2020) ;

- RTT, jours de repos pour les salariés au forfait et CET (à la décision unilatérale du seul chef d'entreprise) :
 - l'employeur peut modifier unilatéralement les dates des jours de réduction du temps de travail, des jours de repos prévus par les conventions de forfait et des jours de repos affectés sur le compte épargne temps (CET) du salarié et **dans la limite de 10 jours**, avec 1 jour franc pour délai de prévenance (article 5 de l'ordonnance de l'ordonnance no 2020-323 du 25 mars 2020), soit les jours suivants concernés :
 - les jours de RTT (ceux relatifs à l'art. L. 3121-41), les jours de repos prévues par une convention de forfait (repos relatif à l'art. L. 3121-64) et les droits affectés sur le compte épargne temps (CET) du salarié (relatifs aux art. L. 3151-3 et L. 3152-2) ;

AUTRES PROBLÉMATIQUES : DÉPLACEMENTS, HEURES DE DÉLÉGATION ET ASC

○ Déplacements et heures de délégation

- Si tout ou une partie de l'entreprise n'est pas en confinement et travaille dans les locaux, il doit pouvoir venir les voir et contrôler si les principes de précautions sont réels et effectifs (c'est principalement dans ce cadre que le CSE pourrait utiliser son droit d'alerte).
- Les membres du CSE doivent donc pouvoir utiliser leurs heures de délégation afin d'assurer ces missions. Aucune disposition ne l'exclut et a priori rien ne le limite dans le projet de loi d'urgence.
- **En outre, la gestion de la crise sanitaire du Covid-19 pourrait constituer des circonstances exceptionnelles justifiant le dépassement du crédit d'heures.**
 - Pour ce qui est de leur liberté de déplacement, elle devrait donc être assurée *mais dans la limite des règles du confinement*. Aussi si un membre du CSE souhaite venir dans les locaux lorsque des salariés y travaillent toujours, l'employeur devrait, d'après nous, lui délivrer une autorisation, même s'il est lui-même en télétravail.

○ La mise en activité partielle si elle suspend le contrat de travail, ne suspend pas le mandat.

- ➔ Les représentants du personnel peuvent donc continuer à exercer leur mandat. La jurisprudence a d'ailleurs décidé à cet égard qu'un membre du comité placé en situation de chômage partiel total a droit à la rémunération des heures de délégation effectivement accomplies pendant cette période (Cass. soc., 10 janv. 1989, n° 86-40.350).
- ➔ Il faut également préciser que la mise en activité partielle totale est normalement assimilée à une modification du contrat de travail qui ne peut donc être imposée aux représentants du personnel (Cass. soc., 29 janv. 1992, n° 88-44.603).

AUTRES PROBLÉMATIQUES : DÉPLACEMENTS, HEURES DE DÉLÉGATION ET ASC (SUITE)

○ Activités sociales et culturelles

- Le CSE peut agir au titre de ses activités sociales et culturelles notamment via des aides à la garde d'enfants ou des prestations de soutien scolaire.

En revanche il a toute latitude pour suspendre ses autres activités sociales et culturelles dans l'attente d'un retour à normale.

○ Il est par ailleurs possible que la gestion financière des CSE soit impactée au sein des entreprises qui auront recours au chômage partiel.

- En effet, l'allocation de chômage partiel remboursée à l'entreprise n'entre a priori pas dans le champ de la définition de la masse salariale brute servant d'assiette de calcul de la subvention de fonctionnement et au calcul de la contribution aux activités sociale (article L 242-1 du Code de la Sécurité sociale) puisqu'elle n'est pas soumise à cotisations de sécurité sociale mais seulement à la CSG CRDS.

Ainsi, si ces sommes ne sont pas prises en compte dans la masse salariale de référence, les ressources du CSE vont corrélativement diminuer.