



degest & degest<sup>ce</sup>

## **Experts des CHCST et du CSE**

Conditions de travail et d'emploi  
Analyse stratégique et financière

### **Note de veille CSE n°1**

## **Repères et marges de manœuvre du CSE face à la crise liée à la pandémie Covid-19**

*La crise sanitaire actuelle , sans précédent, s'accompagne d'une crise économique qui bouleverse l'ensemble des secteurs d'activité et amène le gouvernement à prendre des mesures économiques et sociales inédites.*

*Un salarié sur deux s'est retrouvé en chômage partiel depuis le début du confinement ; afin de faire face à cette crise le législateur a mis entre parenthèse plusieurs dispositions du code du travail à titre dérogatoire jusqu'au 31 décembre 2020.*

*C'est dans ce contexte que les relations sociales au sein des entreprises ont été particulièrement affectées alors que les travailleuses et travailleurs éprouvent, plus que jamais, le besoin d'être soutenus et accompagnés par les instances représentatives du personnel.*

*Afin d'exercer pleinement leurs prérogatives, les CSE/CSSCT peuvent être amenés à se poser plusieurs questions.*

*Quelles sont les impacts des mesures prises par ordonnances et décrets depuis le 25 mars sur les marges de manœuvre des CSE/CSSCT, notamment les délais de consultation ?*

*La mise en activité partielle modifie-t-elle le rôle des représentants du personnel ? Les moyens dont bénéficient les élus sont-ils fragilisés ?*

*Afin de tenter de répondre à ces questions, cette note de veille à destination des IRP aborde d'abord les enseignements à tirer des récentes décisions de justice concernant les affaires Amazon France Logistique et La Poste.*

*Dans un second temps, nous apportons des éclairages sur l'impact des mesures d'activité partielle sur le rôle et les moyens des CSE en vous alertant sur des points de vigilance pour exercer sereinement vos prérogatives.*

## DUER et Covid-19 : 2 cas d'école, La Poste et Amazon France Logistique

Dans un contexte de crise sanitaire liée au Covid-19, le Tribunal Judiciaire de Paris, saisi par le syndicat de la fédération Sud-PTT, a rendu le 9 avril 2020 une décision qui souligne les insuffisances des mesures de prévention de santé au sein de services de La Poste. La décision a été prise en référé au terme d'une procédure sans audience, une première en France.

L'apport principal de la décision par le juge des référés est qu'il appartient à l'employeur de mesurer concrètement, par unité de travail, les risques professionnels induits par le Covid-19 et de les inscrire dans le DUER (document unique d'évaluation des risques). L'employeur ne peut pas se contenter de distribuer des documents d'information, à destination des salariés, qui reposent sur les recommandations publiques et officielles du gouvernement ou des autorités sanitaires.

L'arrêt du 24 avril 2020 rendu par la cour d'appel de Versailles est très important. Il confirme la décision du tribunal judiciaire de Nanterre (14 avril 2020), saisi par l'Union syndicale Solidaires. Le TJ a ordonné à la société Amazon France Logistique, à titre principal, de procéder à l'évaluation des risques professionnels liés à l'épidémie de Covid-19 sur l'ensemble de ses entrepôts, de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (Art. L4121-1) et d'associer les représentants du personnel.

### **Le DUER doit être actualisé chaque année et lorsque de nouveaux risques professionnels apparaissent.**

L'employeur est tenu de veiller à l'adaptation : des mesures de prévention, des actions d'information et de formation et de la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'ensemble de ces mesures s'imposent à tous les employeurs et impliquent que les CSE se saisissent de ces problématiques en prenant appui notamment sur la CSST quand cela est possible.

**Ces deux cas prennent une dimension particulièrement importante avec les perspectives de reprise de l'activité, à l'issue de la période de confinement, et sont l'occasion pour les CSE/CSST de s'assurer d'être pleinement associés tout au long de ce processus.**

## Chômage partiel et formation : quelques éclairages sur le dispositif

- ➔ Dès que la demande d'activité partielle a été validée par l'administration, les entreprises peuvent bénéficier du dispositif FNE-Formation. A ce titre les demandes de formation, après signature d'une convention avec la Direccte, sont financées à 100% par l'Etat.
- ➔ Le financement couvre uniquement les frais pédagogiques pour des formations qui visent à développer les compétences et le renforcement de l'employabilité des salariés, quel que soit le domaine concerné.

**Le CSE est associé à la mise en œuvre de ce dispositif dans la cadre de l'information-consultation sur politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.**



**L'employeur peut imposer la prise de congés lorsque l'intérêt économique de l'entreprise le justifie à titre dérogatoire jusqu'au 31/12/2020.**

L'ordonnance du 26 mars donne la possibilité à l'employeur d'imposer à un salarié la prise 6 jours (maximum) de congés payés à condition d'avoir obtenu un accord collectif. L'employeur peut décider de fractionner les jours de congés sans l'accord du salarié.

En revanche, il peut décider d'imposer 10 jours de repos (RTT ou épargne-temps) sans devoir recourir à un accord collectif. Dans ce cas, l'employeur est tenu d'informer les salariés dans le délai d'un jour franc.

## Chômage partiel, salariés protégés et heures de délégation

La mise en place de l'activité partielle requiert une information-consultation du CSE mais ne prévoit pas de négociation. En revanche, certaines conventions collectives peuvent encadrer ce dispositif, comme par exemple dans la métallurgie (maintien de 100% du salaire pour les cadres au forfait) ou la convention collective Syntec (indemnisation plus favorable définie par tranche de salaire). Le CSE devra bien vérifier si de tels accords existent dans le cadre de la consultation. **Avant de remettre son avis, le CSE doit disposer des documents transmis à la Direccte.**

L'ordonnance du 27 mars 2020 prévoit que l'employeur peut imposer l'activité partielle à un élu protégé sans recueillir son accord, dès lors qu'elle concerne tous les salariés l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est rattaché l'intéressé.

En revanche, l'ordonnance du 22 avril 2020 (n°2020-460) qui définit les contours de l'individualisation de l'activité partielle ne précise pas que celle-ci s'impose aux élus protégés sans leur accord.

### **Une vigilance particulière doit être apportée sur les conditions d'individualisation de l'activité partielle pour les représentants du personnel.**

A noter que les heures de délégation reposent sur le mandat exercé et non sur le temps de travail.

### **L'activité partielle ne réduit pas le bénéfice de ces heures de délégation, les représentant du personnel conservent leurs attributions (accès aux locaux de l'entreprise...).**

## Chômage partiel et droits à congés payés et RTT

- ➔ **Le salarié placé en chômage partiel continue d'acquérir des congés payés sur cette période**, qu'il s'agisse d'une réduction du temps de travail ou d'une cessation totale d'activité (Art. R 5122-11 du code du travail).
- ➔ Si l'accord sur le temps de travail ou la convention collective n'abordent pas la question de l'acquisition des jours RTT alors il faut se référer à la circulaire DGEFP/DRT n°2000-07. Les journées ou demi-journées de repos ne s'acquièrent que si la durée effective du travail est comprise entre 35 et 39 heures par semaine. Dans le cadre d'une activité partielle, un salarié travaille en principe moins de 35 heures et n'acquière donc pas de jours RTT sauf s'il exerce un mandat de représentant du personnel et qu'il n'a pas été concerné par la mise en chômage partiel.

## Réduction des délais de consultation du CSE dans le cadre des projets mis en œuvre dans le contexte de crise sanitaire jusqu'au 23 août 2020

L'ordonnance du 2 mai 2020 ramène à 2 jours (3 jours pour le CSE central) le délai de communication de l'ordre du jour aux élus du CSE, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail ainsi qu'à l'agent des services de prévention de la sécurité social.

### **Le décret publié le 3 mai réduit le délai de consultation du CSE d'un mois à 8 jours.**

Si le CSE désigne un expert, le délai passe de 2 mois à 11 jours (12 jours pour le CSE central).

Dans le cas d'une consultation du CSEC et des CSE d'établissement, l'avis de ces derniers doit être transmis 1 jour (au lieu de 7) avant la consultation du CSE central.

Ces dispositions ne concernent pas les consultations récurrentes, les PSE et les effets des accords de performance collective.

## Budget des CSE et activité partielle, quels impacts ?

L'activité partielle réduit la masse salariale de l'entreprise pour les mois où elle est mise en œuvre et réduit, *a priori*, dans des proportions variables les budgets alloués au CSE.

Depuis les ordonnances Macron de 2017, la base de calcul est la DSN (déclaration sociale nominative) qui intègre tous les éléments de salaires soumis à cotisation sociales. Les allocations d'activités partielles sont soumises à la CSG et à la CRDS mais pas aux cotisations sociales.

**Le CSE devra être vigilant sur l'impact de ce mécanisme sur ses budgets et devra tenter de négocier avec l'employeur le maintien, toute choses égales par ailleurs, des montants versés au comité.**



## Possibilité de reporter l'approbation des comptes de l'entreprise

L'ordonnance du 25 mars (Ord. n° 2020-319, art.3) permet aux sociétés non cotées de reporter de 3 mois l'approbation des comptes par l'assemblée générale.

Dans cette perspective, l'information-consultation obligatoire du CSE sur la situation économique et financière peut également faire l'objet d'un report. Pour les sociétés clôturant leurs comptes au 31 décembre 2019, la date limite pour l'approbation des comptes est le 30 septembre 2020 au lieu du 30 juin.

**Le même raisonnement peut être mené pour l'approbation des comptes du CSE qui doit faire l'objet d'une réunion spécifique du CSE.**

**Un guide du déconfinement pour les IRP sera bientôt disponible et vous sera transmis par DEGEST, nous y traiterons de :**

- l'évolution du cadre juridique et ses effets ;
- la formalisation des mesures de déconfinement, la prévention des risques, l'organisation du travail, les équipements, les moyens de transports, la prise en compte des usagers, l'intégration du Covid-19 dans le DUERP, le rôle du CSE et de la CSSCT dans ce contexte ;
- les droits des salariés en cas de non-respect de mesures sanitaires suffisantes ;
- la conduite à tenir en cas de suspicion de contamination d'un salarié ou de l'un de ses proches ;
- la prise en compte des contaminations au travail.

**Durant cette période de crise, les experts de DEGEST répondent à vos questions, vous pouvez aussi nous joindre au : 07.82.72.84.39**