



**« Questions-Réponses au secteur fédéral
LDAJ »
Spécial Covid-19 – N°1
Mars 2020**

Vous trouverez ci-dessous le N°1 du document « Questions-Réponses au secteur LDAJ » Spécial Covid-19 avec une sélection des questions qui sont parvenues récemment au secteur fédéral LDAJ et les réponses apportées par les membres du secteur.

D'autres numéros seront publiés prochainement.

Pour information, devant le nombre de sollicitations reçues, le secteur LDAJ ne pourra pas répondre aux questions si le syndicat ou l'USD n'a pas pris contact en amont avec l'employeur en lui demandant de motiver sa réponse au regard d'une référence légale ou réglementaire. De plus, priorité sera faite aux questions concernant la crise sanitaire du Covid-19.

Les questions-réponses sont classées en deux parties : **secteur privé** (Code du travail, CCN 66, CCN 51,...) et **fonction publique hospitalière**.

Pour rappel, le secteur LDAJ ne répond pas aux questions individuelles des salariés qui doivent solliciter en amont leur syndicat local, UL, USD ou UD.

Il est important de préciser que le cadre législatif et réglementaire évoluant presque tous les jours, **le contenu des réponses données dans ce numéro, peut varier dans le temps et selon les sujets.**

Tous les articles, notes juridiques, Flash Info LDAJ, veille juridique sur la situation sanitaire du Covid-19 sont disponibles sur le site fédéral dans la rubrique « Actualités Juridiques » :

<http://www.sante.cgt.fr/Actualites-Juridiques>

Le secteur LDAJ de la Fédération CGT Santé et Action Sociale

1) Un employeur peut-il refuser les heures de délégation mensuelle pour un représentant du personnel au CSE ou un délégué syndical pour le motif de la crise sanitaire ?

Non. Ces heures sont considérées de plein droit comme temps de travail et l'employeur doit les payer à l'échéance normale (Cass. soc., 27 oct. 1998, n° 96-40.545 ; Cass. soc., 9 janv. 2013, n° 11-26.418).

Ces heures de délégation bénéficient d'une présomption d'utilisation conforme au mandat, y compris celles utilisées en dehors du temps de travail en raison des nécessités du mandat (Cass. soc., 26 juin 2013, n° 12-17.476). Ce principe s'applique aux heures légales de délégation, mais également aux heures conventionnelles.

Concernant l'activité partielle, cela n'a aucune incidence sur le mandat des représentants du personnel qui se poursuit, le contrat de travail est uniquement suspendu.

Les salariés se trouvant en activité partielle sont donc en droit, dans l'exercice de leurs fonctions représentatives, de pénétrer dans l'entreprise lorsqu'une partie des employés y travaillent encore. Dans ce cadre, le crédit d'heures est délivré en fonction du mandat et non du temps de travail effectif.

L'absence du représentant du personnel n'a donc aucun impact sur le montant du crédit d'heures, quel que soit le motif de suspension du contrat de travail, y compris pour l'activité partielle.

Dans la période actuelle de crise sanitaire, la pose d'heures de délégation se justifie pour répondre aux questions des salariés qui appellent les représentants du personnel concernant leur cas précis ou pour les alerter d'une situation particulière, comme c'est le cas avec le COVID-19.

L'employeur ne peut pas refuser les heures de délégation durant cette période mais ne peut que contester l'utilisation des heures de délégation à condition de les avoir préalablement payées. Le non-paiement de ces heures à l'échéance normale expose l'employeur à une condamnation en référé au paiement d'une provision sur les heures de délégation (Cass. soc., 19 mai 2016, n° 14-26.967) ainsi qu'au versement de dommages et intérêts pour résistance fautive (Cass. soc., 18 juin 1997, n° 95-43.415).

Si l'employeur subordonne le paiement des heures de délégation à la justification de leur bonne utilisation, il s'expose par ailleurs à une condamnation pour délit d'entrave (Cass. crim., 11 mai 1999, n° 98-82.900).

De même, l'employeur qui contesterait abusivement l'utilisation d'heures de délégation peut être condamné à verser au salarié concerné des dommages et intérêts pour le préjudice moral et le préjudice matériel subis par celui-ci du fait de son action.

2) Quelle est la procédure du droit d'alerte danger grave et imminent des représentants du personnel au CSE ?

Le comité social et économique dispose de plusieurs droits d'alerte, lui permettant d'attirer l'attention de l'employeur sur des situations dans lesquelles l'équilibre économique ou sociale de l'entreprise ou les conditions de travail des salariés sont en danger, dont le droit d'alerte en situation de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement, qui relevait des prérogatives du CHSCT.

Le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent et en matière de santé publique et environnement est encadré par les articles suivants : C. trav., art. L. 2312-60 ; C. trav., art. L. 4132-1 à C. trav., art. L. 4232-5 ; C. trav., art. L. 4133-1 à C. trav., art. L. 4133-4.

Ce droit d'alerte ne peut s'exercer que dans les entreprises ayant un effectif de 50 salariés ou plus. Ses conditions d'application sont les suivantes :

- Danger grave et imminent pour la vie ou la santé des salariés
- Risque grave pour la santé publique ou l'environnement.

Le représentant du personnel au CSE, qui constate qu'il existe une cause de DGI (Danger Grave et Imminent) notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, doit alerter immédiatement l'employeur en consignait son avis par écrit sur un registre spécial.

L'employeur doit procéder immédiatement à une enquête avec le représentant du CSE qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, le CSE est réuni d'urgence, dans un délai n'excédant pas 24 heures. (Art L. 4131-2 - L. 4132-2 - D. 4132-1 du CdT)

Dans ce cas, il y a la possibilité pour l'inspecteur du travail et l'agent de la CARSAT d'assister à la réunion. À défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du comité social et économique, l'inspecteur du travail est saisi. En cas de divergence ou en l'absence de suite dans un délai d'un mois une saisine du Préfet a lieu.

Pour rappel, **le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur** prévue à l'article [L. 452-1](#) du code de la sécurité sociale **est de droit pour le ou les travailleurs qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un représentant du personnel au comité social et économique avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé.**

Devant l'ampleur de la crise sanitaire actuelle, les représentants du personnel au CSE doivent utiliser cette procédure, sans modération, à chaque fois qu'une situation de danger pour les salariés est constatée dans l'établissement.

Un article sur les conditions d'exercice du droit de retrait - Le droit d'alerte DGI dans le secteur privé ou la fonction publique hospitalière dans le cas du Covid-19 est disponible sur le site fédéral :

<http://www.sante.cgt.fr/Covid-19-Les-conditions-d-exercice-du-droit-de-retrait-Le-droit-d-alerte-DGI>

3) Peut-on refuser aux salariés de poser des congés pendant cette période d'épidémie de Covid-19 ?

L'article L. 3141-16 du Code du travail prévoit qu'à défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclus en application de l'article [L. 3141-15](#), **l'employeur définit après avis, le cas échéant, du comité social et économique :**

- **La période de prise des congés ;**

- **L'ordre des départs**, en tenant compte des critères suivants : la situation de famille des bénéficiaires, notamment les possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ; la durée de leurs services chez l'employeur ; leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

L'employeur ne peut pas, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue. Ainsi, l'employeur qui refuserait aux salariés de poser des congés devraient motiver leur réponse par une circonstance exceptionnelle.

Même si à ce stade on ne dispose pas de jurisprudence sur ce sujet, il est, juridiquement probable, qu'en cas de litige, le juge retienne le caractère de la crise sanitaire actuelle du Covid-19 comme une circonstance exceptionnelle.

De plus, l'article 11 de la LOI n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 autorise le Gouvernement à prendre par ordonnances, dans un délai de trois mois à compter de la publication de la présente loi, toute mesure, pouvant entrer en vigueur, si nécessaire, à compter du 12 mars 2020, relevant du domaine de la loi.

Ainsi, **une ordonnance pourra permettre à un accord d'entreprise ou de branche d'autoriser l'employeur à imposer ou à modifier les dates de prise d'une partie des congés payés dans la limite de six jours ouvrables**, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités de prise de ces congés définis par le Code du travail et par les conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise.

4) Peut-on exiger d'un salarié de revenir travailler sur un jour de repos ?

Non. Juridiquement, l'employeur ne peut pas exiger d'un salarié qui n'est pas au travail, est en repos ou parti en congés payés de revenir travailler. En effet, le salarié n'est plus à la disposition de son employeur durant cette période.

De plus, un salarié qui n'est pas au travail ou en astreinte, n'a aucune obligation de répondre à un appel téléphonique de son employeur ni à lui communiquer son numéro de téléphone privé ou portable.

5) Quelles sont les conditions pour se retirer d'une situation de travail pour les salariés présentant des risques liés à leur état de santé ?

Conformément à l'article L. 4131-1 du Code du travail, le salarié ne peut se retirer d'une situation de travail que s'il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Il est dorénavant demandé aux salariés vulnérables considérées comme « à risque » au regard de la maladie, définies ainsi par le Haut conseil de la santé publique (HCSP), de limiter au maximum leurs déplacements et leurs contacts.

Pour ces personnes et en l'absence de solution de télétravail, il est possible de bénéficier d'un arrêt de travail, comme c'est déjà le cas pour les personnes identifiées comme ayant eu un contact avec des personnes atteintes ou pour les parents contraints de rester chez eux pour garder leur enfant dont l'établissement scolaire a fermé.

A ce jour, les personnes identifiées « à risque » sont :

- Les femmes enceintes ;
- Les personnes atteintes de maladies respiratoires chroniques (asthme, bronchite chronique...);
- Les personnes atteintes d'insuffisances respiratoires chroniques ;
- Les personnes atteintes de mucoviscidose ;
- Les personnes atteintes d'insuffisances cardiaques (toutes causes) ou de maladies des coronaires ;
- Les personnes avec antécédents d'accident vasculaire cérébral ;
- Les personnes souffrant d'hypertension artérielle ;
- Les personnes atteintes d'insuffisance rénale chronique dialysée ;
- Les personnes atteintes de Diabète de type 1 insulino-dépendant et de diabète de type 2 ;
- Les personnes avec une immunodépression : personnes atteintes de pathologies cancéreuses et hématologiques, ou ayant subi une transplantation d'organe et de cellules souches hématopoïétiques,
- Les personnes atteintes de maladies inflammatoires et/ou auto-immunes recevant un traitement
- Les personnes infectées par le VIH ;
- Les personnes atteintes de maladie hépatique chronique avec cirrhose ;
- Les personnes présentant une obésité avec un indice de masse corporelle (IMC) égal ou supérieur à 40

L'assurance maladie a mis en place le téléservice « declare.ameli.fr » pour permettre aux employeurs de déclarer leurs salariés sans possibilité de télétravail et qui sont contraints de rester à domicile suite à la fermeture de l'établissement d'accueil de leur enfant.

Ce téléservice de déclaration en ligne est étendu, à compter du 18 mars 2020 aux personnes dont l'état de santé conduit à les considérer comme présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie Covid-19.

Conformément aux décisions gouvernementales, **ces personnes doivent impérativement rester à leur domicile, en arrêt de travail, si aucune solution de télétravail n'est envisageable.** Elles peuvent désormais **se connecter directement, sans passer par leur employeur ni par leur médecin traitant,** sur le site declare.ameli.fr pour demander à être mises en arrêt de travail pour une **durée initiale de 21 jours.** Cet accès direct permet de ne pas mobiliser les médecins de ville pour la délivrance de ces arrêts
Cet arrêt pourra être déclaré rétroactivement à la date du vendredi 13 mars 2020.

1) Un agent hospitalier faisant l'objet de mesure d'isolement ou de confinement dans le cadre de la prévention du Covid-19 est-il rémunéré pendant son absence ?

Oui. Dans ce cas, l'agent doit demander à son médecin pour obtenir un congé de maladie.

Dans de nombreux établissements de la FPH, les directions se sont engagées auprès des agents dans cette situation à les placer en autorisation spéciale d'absence durant cette période ou leur fournir un ordre de mission pour rester à domicile.

Toutefois, au 25 mars 2020, **il n'existe aucune disposition légale ou réglementaire permettant aux agents qui sont mis en confinement de bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence pour ce motif.**

Le ministère s'est engagé à publier une disposition légale dans ce sens, mais qui n'a pas été publiée.

Dès sa publication, le texte sera ajouté à l'article spécifique sur la veille juridique spécifique sur le Covid-19 sur le site fédéral :

<http://www.sante.cgt.fr/Special-Covid-19-Veille-et-informations-juridiques-Questions-Reponses>

2) Une administration peut-elle nous refuser de poser des congés annuels durant cette période de pandémie ?

C'est le Décret n°2002-8 du 4 janvier 2002 qui détermine les dispositions relatives aux congés annuels des agents dans la fonction publique hospitalière.

Il est prévu par l'article 2 que l'autorité investie du pouvoir de nomination ou son délégué arrête le tableau prévisionnel des congés annuels, après consultation des agents concernés et **compte tenu des nécessités de service, met ce tableau à la disposition des intéressés au plus tard le 31 mars de l'année considérée.**

Sur la base de ce tableau, la même autorité organise la prise des jours de congés sur certaines périodes de l'année ou, le cas échéant, au sein des cycles de travail.

Ainsi, on peut considérer que l'administration peut refuser la pose de congés annuels dans certains établissements de la FPH au regard de la charge de travail et des besoins en personnels en lien avec la crise sanitaire du Covid-19.

Toutefois, à cette date, **l'administration ne peut pas imposer à un agent de poser des jours de congés annuels durant cette période.**

3) Durant la crise du Covid-19, l'administration peut-elle nous imposer de travailler au-delà des limites du temps de travail des 12 heures par jour ou nous supprimer tous nos jours de repos ?

Non.

C'est le Décret n°2002-9 du 4 janvier 2002 qui détermine le temps de travail et l'organisation du travail dans les établissements de la fonction publique hospitalière. **Ce texte est en vigueur et n'a pas été modifié à la date du 24 mars 2020.**

Il est prévu, entre autres, **qu'il ne peut être accompli par un agent plus de 44 heures par semaine. La durée hebdomadaire de travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder 48 heures au cours d'une période de 7 jours**, qui s'apprécie d'une manière glissante (du lundi au lundi, du mardi au mardi,...).

Les agents bénéficient d'un repos quotidien de 12 heures consécutives minimum et d'un repos hebdomadaire de 36 heures consécutives minimum.

Le nombre de jours de repos est fixé à 4 jours pour 2 semaines, deux d'entre eux, au moins, devant être consécutifs, dont un dimanche. Une pause d'une durée de 20 minutes est accordée lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 6 heures consécutives.

De plus, en cas de travail continu, la durée quotidienne de travail ne peut excéder 9 heures pour les équipes de jour, 10 heures pour les équipes de nuit.

Toutefois lorsque les contraintes de continuité du service public l'exigent en permanence, le chef d'établissement peut, après avis du CTE déroger à la durée quotidienne du travail fixée pour les agents en travail continu, sans que l'amplitude de la journée de travail ne puisse dépasser 12 heures.

Ainsi, y compris pendant la période du Covid-19, une administration ne peut pas demander aux agents de travailler au-delà de 12 heures par jour et doit impérativement respecter les temps de repos quotidien et hebdomadaires des agents.

4) Durant la crise du Covid-19, la direction peut-elle exiger sans raison que des agents cessent de bénéficier d'une décharge d'activité de service pour raison syndicale sur le temps de crédit global prévu à l'article 16 ?

Non. La crise actuelle ne permet pas aux administrations de ne pas respecter le droit syndical des agents et ceux des représentants du personnel dans les instances.

C'est le Décret 86-660 du 19 mars 1986 relatif à l'exercice du droit syndical dans les établissements de la fonction publique hospitalière.

Le crédit de temps syndical attribué est utilisé librement pour les besoins de l'activité syndicale et de la représentation des personnels auprès de l'autorité administrative. **Il est utilisable, au choix de l'organisation syndicale, sous forme de décharges d'activité de service ou sous forme de crédits d'heure.**

Il n'est prévu, **y compris durant cette crise, que, si la désignation d'un agent est incompatible avec la bonne marche du service, l'autorité administrative, après avis de la commission administrative paritaire, doit inviter le syndicat à porter son choix sur un autre agent.**

Durant cette période, les représentants syndicaux des établissements sont énormément sollicités par les agents et ils doivent impérativement bénéficier du temps prévu pour pouvoir assurer leurs missions d'informations et de représentation du personnel dans les instances.

5) Les personnels hospitaliers sont-ils dispensés de fournir une autorisation dérogatoire de déplacement ou un justificatif de déplacement professionnel en cas de contrôle ?

Non.

C'est le Décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 qui détermine les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.

Ce texte prévoit, dans l'article 3, **qu'afin de prévenir la propagation du virus covid-19, jusqu'au 31 mars 2020**, tout déplacement de personne hors de son domicile est interdit à l'exception des déplacements pour les motifs suivants en évitant tout regroupement de personnes :

1° Trajets entre le domicile et le ou les lieux d'exercice de l'activité professionnelle et déplacements professionnels insusceptibles d'être différés ;

2° Déplacements pour effectuer des achats de fournitures nécessaires à l'activité professionnelle et des achats de première nécessité dans des établissements dont les activités demeurent autorisées par l'article 8 du présent décret ;

3° Déplacements pour motifs de santé à l'exception des consultations et soins pouvant être assurés à distance et, sauf pour les patients atteints d'une affection de longue durée, de ceux qui peuvent être différés ;

4° Déplacements pour motif familial impérieux, pour l'assistance des personnes vulnérables et pour la garde d'enfants ;

5° Déplacements brefs, dans la limite d'une heure quotidienne et dans un rayon maximal d'un kilomètre autour du domicile, liés soit à l'activité physique individuelle des personnes, à l'exclusion de toute pratique sportive collective et de toute proximité avec d'autres personnes, soit à la promenade avec les seules personnes regroupées dans un même domicile, soit aux besoins des animaux de compagnie ;

6° Déplacements résultant d'une obligation de présentation aux services de police ou de gendarmerie nationales ou à tout autre service ou professionnel, imposée par l'autorité de police administrative ou l'autorité judiciaire ;

7° Déplacements résultant d'une convocation émanant d'une juridiction administrative ou de l'autorité judiciaire ;

8° Déplacements aux seules fins de participer à des missions d'intérêt général sur demande de l'autorité administrative et dans les conditions qu'elle précise.

Les personnes souhaitant bénéficier de l'une de ces exceptions doivent impérativement se munir, lors de leurs déplacements hors de leur domicile, d'un document leur permettant de justifier que le déplacement considéré entre dans le champ de l'une de ces exceptions.

Le représentant de l'Etat dans chaque département est habilité à adopter des mesures plus restrictives en matière de trajets et déplacements des personnes lorsque les circonstances locales l'exigent.

Ainsi, les personnels hospitaliers ne sont pas dispensés de fournir une autorisation dérogatoire de déplacement et le justificatif de déplacement professionnel en cas de contrôle. A défaut, les agents s'exposent à une amende prévue pour les contraventions de la 4e classe, soit une amende forfaitaire de 135 € majorée à 375 €.

L'attestation de déplacement dérogatoire, conforme au Décret n° 2020-293 du 23 mars 2020, qui doit être remplie pour chaque déplacement professionnel ou non est disponible dans l'article du site fédéral :

<http://www.sante.cgt.fr/Covid-19-Notes-juridiques-Flash-Info-LDAJ-Fiches-techniques-Outils-pour-les>

Pour rappel, il est important de préciser que le cadre législatif et réglementaire évoluant presque tous les jours, **le secteur LDAJ va assurer une veille juridique spécifique sur la situation sanitaire du Covid-19** et tous les textes publiés en vigueur seront disponibles sur le site fédéral.

Mars 2020 - Secteur LDAJ de la Fédération CGT Santé Action sociale