



Flash Info LDAJ Covid-19

Fédération CGT Santé Action Sociale

Covid-19 : Les missions des représentants du personnel au CSE et l'exercice du mandat dans la gestion de la crise sanitaire

Le Ministère du Travail a publié, le 28 février 2020, sur son site internet des « Questions/réponses pour les entreprises et les salariés » confrontés à un risque, une contamination ou une mesure d'isolement liée au Covid-19.

L'Administration indique que : « Le CSE joue un rôle particulièrement important dans les situations de crises. »

Les missions du CSE

En effet, le comité a pour mission de promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, **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.**

Cette position est conforme à la jurisprudence constante qui juge que l'employeur a une obligation de moyen renforcée en matière de prévention des risques, et ce, depuis l'arrêt Air France (Cass. Soc., 25 novembre 2015, n° 14-24.444). Plus précisément, l'employeur doit justifier avoir mis en œuvre les mesures de prévention nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés (art. L. 4121-1 du Code du travail).

Le comité peut être réuni à la demande motivée de deux de ses membres sur des sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

Compte tenu du confinement et des mesures sanitaires liées à la gestion du virus, les réunions physiques ne sont pas tenues.

Cette impossibilité matérielle ne pourra jamais être une justification pour suspendre/annuler les réunions du comité social et économique.

En effet, **en matière de gestion de la crise de coronavirus Covid-19, l'Administration précise que le recours à la visioconférence pour la réunion du CSE est admis si cela est nécessaire pour éviter les contacts physiques et si l'urgence l'exige.**

ATTENTION : En raison de la crise sanitaire et pour la période limitée par l'urgence, la loi d'urgence sanitaire permet de déroger aux durées maximales de travail et aux repos, sans passer par la négociation pour mettre en place un accord d'une convention ou d'un accord d'entreprise obligatoire pour ces changements.



Le comité social et économique devra impérativement être consulté sur :

- Sur la mise en place de l'activité partielle, à défaut la DIRECCTE invalidera la demande de l'employeur. En effet, l'avis du comité doit être transmis à l'inspection du travail.
- Suspension du repos hebdomadaire de 24 heures (article L. 3132-2 du Code du travail) auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien ;
- Dépassement de la durée maximale quotidienne de 10 heures, en cas de surcroît temporaire d'activité (articles L.3121-18, D.3121-4 à D.3121-7) ;
- Dérogation à la durée maximale hebdomadaire absolue de 48h (L. 3121-21. R.; 3121-8 à R.3121-10)
- Dérogation à la durée maximale hebdomadaire moyenne de 44h sur 12 semaines consécutives (L. 3121-22, R.3121-8 à R.3121-11)

Pour les entreprises de secteurs nécessaires à la sécurité de la Nation ou la continuité de la vie économique et sociale, dont la liste sera fixée par Décret, l'article 11 de la Loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 permet de déroger aux employeurs les règles relatives à la durée du travail, le repos hebdomadaire et au repos dominical et modifie les règles d'information et de consultation des élus dans les cas où l'employeur doit recueillir leur avis dans les délais impartis.

Un prochain Flash Info LDAJ portera sur la procédure de consultation des représentants du personnel.

L'Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos, publiée le 26 mars 2020, fera aussi l'objet d'un prochain Flash Info LDAJ.

A toutes fins utiles, l'employeur peut prendre des mesures conservatoires d'organisation du travail avant la consultation du CSE concernant les éléments suivants :

- Modification et mise à jour du document unique d'évaluation des risques (DUER) afin d'intégrer le risque épidémique et les actions menées pour limiter ce risque ;
- Acquisition de matériel d'hygiène (savon, gel hydro alcoolique, masques FFP2, blouses à usage unique, etc.) associée à une information du personnel sur leur utilisation. Le gouvernement a d'ailleurs publié des affiches pouvant être diffusées et postées dans les locaux de l'entreprise.
- Information des salariés (par email ou autre) sur l'état d'avancement de l'épidémie à l'aide des informations fournies par le Gouvernement.

Si l'employeur ne prend pas ces mesures, alors le comité est en droit, ici, d'exercer son droit d'alerte.

Si un membre du CSE constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un salarié qui a fait jouer son droit de retrait, il en avise immédiatement l'employeur ou son représentant et consigne cet avis par écrit sur un registre prévu à cet effet. Il est alors fait application de la procédure prévue aux articles L. 4132-2 et suivants du code du travail.

Un article est disponible sur le site fédéral sur le droit de retrait et le droit d'alerte : <http://www.sante.cgt.fr/Covid-19-Les-conditions-d-exercice-du-droit-de-retrait-Le-droit-d-alerte-DGI>



Le Covid-19 et l'impact sur le mandat des élus

L'activité partielle n'a aucune incidence sur le mandat des représentants du personnel qui se poursuit, le contrat de travail est uniquement suspendu. Le crédit d'heures est délivré en fonction du mandat et non du temps de travail effectif.

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.

Les élus continuent à déposer les heures de délégation de façon normale, même si toute l'entreprise est fermée et que l'ensemble des salariés est en activité partielle.

Les heures de délégation peuvent être dépassées en cas de circonstances exceptionnelles - comme c'est le cas à l'évidence avec le Covid-19 - de telles sortes que les élus puissent continuer à exercer leurs missions et se concentrer sur la gestion de la crise. **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.**

Les 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).

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).

Ce principe s'applique aux heures légales de délégation, mais également aux heures conventionnelles.

Un cadre juridique évolutif

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 dans cet article :

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

D'autres articles sur le Covid-19 sont disponibles dans la rubrique « Actualités Juridiques » sur le site fédéral : <http://www.sante.cgt.fr/Actualites-Juridiques>

Le secteur LDAJ de la Fédération CGT Santé Action Sociale - Mars 2020

Plus d'information sur :

www.sante.cgt.fr

Toutes les informations LDAJ dans la rubrique « Actualités juridiques » :

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