



**ACTION
SOCIALE**

COVID-19

AUX ÉLUS DU CSE

NOTE N°1

MARS 2020

Votre rôle d'élu de CSE pendant cette crise sanitaire - un conseil : gardez le contact avec les salariés !

La situation de confinement et le recours au télétravail et au chômage partiel vont réduire les échanges entre les salariés. Comment, dans ces conditions, mener à bien votre mission de représentant du personnel ? Comment tenir des réunions du CSE ? Quid des élections qui devaient se tenir ?

Le texte qui habilite le gouvernement à légiférer par ordonnances pour modifier des dispositions liées aux congés payés, à la prime de pouvoir d'achat et aux consultations du CSE a été définitivement adopté par le Parlement le 23 Mars 2020. Les élections du CSE qui devaient se dérouler durant la crise sanitaire pourront être reportées.

CSE

Une ordonnance modifiera les modalités de consultation du comité social et économique pour qu'il puisse rendre des avis dans les délais requis par la situation d'urgence sanitaire, notamment un recours accru à la visioconférence et/ou aux procédures « dématérialisées ». Elle comprendra également une disposition afin de reporter les élections de CSE qui étaient prévues pendant la période de confinement.

CONGES

L'employeur doit trouver un accord d'entreprise entre (à moins de s'appuyer sur un accord de branche) pour déroger aux délais de prévenance (1 mois actuellement) afin de faire prendre aux salariés jusqu'à 6 jours de congés payés.

En revanche, l'employeur pourra modifier unilatéralement les dates de RTT, jours de repos des conventions forfait et jours affectés sur le compte épargne-temps (jusqu'à 10 jours).

Rappel : il sera permis aux entreprises « particulièrement nécessaires à la sécurité de la nation ou à la continuité de la vie économique et sociale » de déroger aux règles d'ordre public et aux conventions pour la durée du travail, le repos hebdomadaire et le repos dominical.

PRIME DE POUVOIR D'ACHAT

Les députés ont voté la possibilité d'assouplir par ordonnance les conditions liées à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat. Les entreprises pourraient donc verser cette prime même sans avoir d'accord collectif sur l'intéressement. La date limite de versement de la prime, actuellement fixée au 30 juin 2020, devrait également être repoussée.

CHOMAGE PARTIEL

Le texte d'habilitation mentionne que le recours à l'activité partielle pourra concerner « toutes les entreprises quelle que soit leur taille ». Il est toujours question d'élargir le nombre des bénéficiaires (indépendants), de réduire pour les salariés le reste à charge pour l'employeur et de favoriser la formation à l'occasion des périodes d'inactivité.

DROIT D'ALERTE DU CSE

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.

Une instruction de la DGT a rappelé que l'inspecteur du travail n'a pas à se prononcer sur la réalité du danger grave et imminent ; rôle dévolu au juge. Toutefois, l'inspecteur du travail pourra être saisi dans le cadre d'un désaccord entre l'employeur et le CSE sur les mesures à prendre à la suite de ce droit d'alerte. Il pourra mener une enquête qui lui permettra d'agir en fonction de ses constats.

ETAT D'URGENCE SANITAIRE ET D'AUTRES DISPOSITIONS

Le texte contient toujours la possibilité par ordonnance :

- d'adapter les modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire versée en cas de travail, d'autant que les salariés ne pouvant télétravailler et devant garder leurs enfants y ont droit du fait de la crise sanitaire ;
- de prendre des mesures de soutien à la trésorerie des entreprises ;
- de modifier les dates et modalités de versement de l'intéressement et de la participation ;
- de modifier l'organisation de l'élection dans les très petites entreprises (prévue fin 2020)et la durée des mandats des conseillers prud'hommes ;
- d'aménager les modalités de l'exercice des missions des services de santé au travail.

Le texte permet de déclarer par décret, en conseil des ministres, l'état d'urgence sanitaire qui autorise au Premier ministre de prendre ensuite par décret des mesures de restriction où d'interdiction de circulation et de déplacement (isolement), de limitation de la liberté de réunion, de contrôle des prix, etc. Ces mesures doivent être « strictement proportionnées aux risques sanitaires encourus et appropriées aux circonstances de temps et de lieu » et « il y est mis fin sans délai lorsqu'elles ne sont plus nécessaires ». Au bout d'un mois, l'état d'urgence sanitaire ne peut être prolongé que par le vote d'une loi.

Par ailleurs, la violation des interdictions ou obligations liées à l'état d'urgence sanitaire pourra être puni d'une amende de 135 à 375 € et même d'une peine de 6 mois de prison pour une personne qui violerait en l'espace de 30 jours ces dispositions à 3 reprises.

À noter que toutes les modifications qu'apporteront les projets d'ordonnances traitant du droit du travail (article 7 du projet de loi) ne sont pas strictement bornées dans le temps.

CONSEILS

Dans la plupart des structures, les réunions de CSE se font dans l'urgence et de plus en plus en visioconférence. Avec le discours guerrier du président de la République, c'est la panique dans plusieurs établissements.

La situation évolue très vite, l'anxiété gagne, car le télétravail n'est pas possible pour tout le monde et les conditions de maintien d'une activité avec les protections nécessaires complexifient fortement l'organisation, surtout quand nous voyons par exemple que dans l'aide à domicile, beaucoup de salariées sont encore en attente de masques et de gel hydroalcoolique.

Par ailleurs, tous les salariés ne peuvent faire garder leurs enfants... où sont infectés par le COVID 19 ...

Votre rôle de représentant du personnel et encore plus indispensable dans cette période de difficultés, car de nombreux salariés vont se retrouver isolés, sous pression et sous stress.

Cette situation liée au confinement change radicalement la donne. En effet, vous ne pouvez matériellement, compte tenu des consignes sanitaires, mener une enquête auprès des télétravailleurs où aller voir les salariés à leur domicile.

Pour garder le lien avec les salariés, et bien que l'utilisation du mail professionnel groupé nécessite un accord collectif, à circonstances exceptionnelles, réponses exceptionnelles.

Votre employeur doit pouvoir comprendre qu'il est de l'intérêt de l'entreprise de permettre aux représentants du personnel de communiquer et d'échanger avec les salariés, afin de bénéficier de remontées d'informations et de favoriser celles concernant la prévention. L'enjeu naturel pour l'employeur est de réduire les risques d'exposition des salariés. Aussi, les élus du CSE doivent pouvoir dire aux salariés comment ils sont joignables. S'ils ne peuvent utiliser les mails où l'intranet de l'entreprise, ils pourront organiser un forum externe, ou utiliser les mails des personnes qui ont donné leur accord.

LES REUNIONS DU CSE ?

Le code du travail précise les cas où les réunions plénières peuvent se faire à distance, par visioconférence. Outre le besoin de disposer du son et de l'image et d'être limitées à 3 par an, à défaut d'accord plus favorable, elles ne sont pas conçues pour pouvoir réunir des dizaines d'élus de sites différents ou à partir de leurs domiciles. Aussi, il faudrait que les élus et les syndicats s'accordent sur la solution ad hoc. Certains ont opté pour des réunions par téléphone.

L'AVIS DU CSE CONCERNANT LE CHOMAGE PARTIEL

La consultation préalable du CSE sur la demande d'activité partielle, communément appelé chômage partiel est requise, mais le décret sur l'activité partielle et l'obligation d'un confinement accru, liée aux nouvelles dispositions qu'impose cette crise sanitaire, risque fort de ne plus rendre cette consultation obligatoire.

Rappelons 2 textes intéressants :

1. En l'absence d'accord entre l'employeur et les membres élus du comité, l'article L 2315-4 du code du travail limite à 3 par année civile le nombre de réunion du CSE pouvant se dérouler par visioconférence. L'article D 2315-1 impose que le dispositif technique mis en œuvre garantisse l'identification des membres du comité et leur participation effective, mais aussi la confidentialité des votes.
2. Selon l'article R 5122-2 du code du travail, l'employeur doit joindre à sa demande préalable d'autorisation d'activité partielle, «1. les motifs justifiant le recours à l'activité partielle; 2. la période prévisible de sous-activité; 3. le nombre de salariés concernés ». La demande est accompagnée de l'avis préalable du CSE en application de l'article L 2312-17, cet article renvoyant au principe de la consultation du comité sur la situation économique et financière, la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.