Informations pour les CSE

Edition 24 mars 2020

Article rédigé par Cezam Nouvelle-Aquitaine

Cezam Réseau Inter-CE

Pandémie et CSE

Comment les élus peuvent agir ?

En cas de pandémie, l'employeur a l'obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des salariés *(art. L. 4121-1 du Code du travail)*.

Il doit pour cela prendre toutes les mesures nécessaires dont :

- des actions de prévention des risques professionnels ;
- des actions d'information et de formation ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Il doit veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

L'employeur engage sa double responsabilité civile et pénale lorsqu'il ne respecte pas son obligation de préserver la santé et la sécurité des salariés.

En parallèle, le comité social et économique (CSE) est un acteur incontournable dans les dispositions à prendre pour maintenir la continuité de l'activité de l'entreprise.

Il veille à ce que l'employeur réponde à son obligation légale. Il analyse les risques auxquels sont exposés les salariés en cas de pandémie et est force de proposition face à l'employeur dans les mesures de prévention à adopter.

Le CSE est également un acteur clef pour accompagner les salariés dans leurs démarches.

Tout l'enjeu pour les élus est de s'assurer de la pérennité de l'entreprise et d'éviter une dégradation des conditions de vie et de travail des salariés.

Les pistes d'action pour les élus

Piste 1 — Demander l'organisation d'une réunion exceptionnelle du CSE

Lorsque le CSE l'estime nécessaire, et si le sujet porte sur la santé, la sécurité et les conditions de travail, deux de ses membres élus au moins peuvent demander la tenue d'une réunion exceptionnelle à l'employeur *(art. L. 2315-27 du Code du travail)*. Ce dernier ne peut pas la refuser dès lors qu'elle est motivée. Aucun formalisme particulier n'est exigé.

L'objet de cette réunion en cas de pandémie doit permettre d'échanger avec l'employeur sur la situation actuelle. Elus et direction pourront à cette occasion évoquer :

- les enjeux économiques et sanitaires ;
- les conditions requises pour permettre la continuité de l'activité et donc les mesures de prévention à prendre ;
- les impacts pour les salariés.

A l'issue de cette réunion, il conviendra d'organiser un suivi de l'évolution de la situation et prévoir d'autres réunions du comité.

Toute la difficulté dans ce nouveau contexte va être la faisabilité des réunions du comité. **Légalement, le CSE peut se réunir en visioconférence au moins trois fois par an à défaut d'accord.** Il faut alors notamment que le système de visioconférence assure la retranscription simultanée du son et de l'image. Or toutes les entreprises ne sont pas dotées d'un tel système lorsque l'ensemble des membres du CSE sont confinés chez eux.

Qu'est-ce qu'il faut alors prévaloir :

Une réunion en toute légalité mais impossible à tenir ou une réunion somme toute « bricolée » pouvant être une simple réunion téléphonique ? Beaucoup d'élus ont estimé qu'il valait mieux une réunion par téléphone que pas de réunion du tout…

Le plus important n'est-il pas de pouvoir échanger par tout moyen sur la situation actuelle ? [1]

Piste 2 Être partie prenante de la réalisation du plan de continuité de l'activité

Plusieurs entreprises vont devoir réaliser un plan de continuité de l'activité afin de concilier maintien de l'activité avec absentéisme et préservation de la santé des salariés.

Ce plan idéalement devrait **associer l'employeur, le médecin du travail et les représentants du personnel.** Il devra faire l'objet d'un suivi régulier en fonction de l'évolution de la situation et des préconisations gouvernementales.

Le regard du CSE lors de son élaboration lui permettra d'être force de proposition :

- sur les **différentes modalités d'organisation du travail** possibles,
- sur les **règles d'hygiène et les gestes barrières** à respecter,
- sur **les mesures de prévention** à mettre en place (sens de circulation pour éviter que les salariés ne se croisent, nombre maximal de salariés dans un même bureau ou en réunion, distance minimale entre deux salariés, utilisation de gel hydro-alcoolique, entretien des locaux, procédure en cas de Covid-19 interne, etc.).

Piste 3 Être consulté dans le changement de l'organisation du travail

L'article *L. 2312-8 du Code du travail* prévoit que « le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise ».

Ainsi en cas de **mise en œuvre de télétravail massif par exemple, le CSE devra être consulté sur les modalités et les impacts de cette mesure**. Il veillera tout particulièrement aux conditions de mise en œuvre du télétravail : nombre et qualité des connexions vpn, matériel informatique, lien avec et entre les salariés…

Attention : cette consultation n'est de droit que pour les CSE des entreprises d'au moins 50 salariés.

[1] *Une ordonnance est prochainement attendue pour modifier les modalités d'information et de consultation des instances représentatives du personnel, notamment du comité social et économique, pour leur permettre d'émettre les avis requis dans les délais impartis durant la période d'urgence sanitaire.*

Piste 4 — Être consulté en cas de recours à l'activité partielle (dit chômage partiel ou chômage technique)

Les articles *L. 3123-26* et *D. 3123-2* du Code du travail **prévoient que le CSE est consulté[2] en cas de mise en place à l'initiative de l'employeur (et en l'absence d'accord collectif) d'horaires de travail à temps partiel.**

Elle permettra aux représentants du personnel d'interroger l'employeur sur les modalités de mise en œuvre du chômage partiel (tous les services ? total ou partiel ? durée minimale ? etc.) et les impacts pour les salariés (sur la rémunération et les congés par exemple).

Attention : dans l'urgence sanitaire actuelle, l'employeur pourrait prendre des mesures avant la consultation du CSE. Il est fort probable que cela soit admis dans la mesure où le CSE est au minimum informé et que la consultation aura lieu à postériori.

Piste 5 — Utiliser le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent

Dès lors qu'un membre élu du CSE (quel que soit l'effectif de l'entreprise) constate un danger grave et imminent pour la sécurité et la santé des salariés, **il peut recourir à son droit d'alerte.**

Ce dernier permet à l'élu de saisir l'employeur sur la présence d'un risque pour un ou des salariés. Il ne permet pas de stopper le travail, seul l'employeur peut prendre cette décision.

Ce droit d'alerte doit permettre d'amener l'employeur à analyser le risque pour la santé et la sécurité des salariés et à prendre les dispositions nécessaires pour y remédier.

En cas de désaccord, l'employeur réunit le CSE dans les 48h et en informe l'inspection du travail et l'agent de la CARSAT qui peuvent décider de participer à la réunion[3].

Attention : ce droit d'alerte est différent du droit de retrait. Ce dernier permet au salarié sur sa décision d'alerter sa hiérarchie et d'interrompre ses activités, tant que l'employeur n'a pas mis en place les mesures de prévention adaptées.

Ainsi dans le cas où l'employeur ne prendrait pas les mesures de prévention adaptées face au risque épidémique lié au Covid-19, les membres du CSE pourraient décider de recourir au droit d'alerte afin d'échanger avec lui sur les mesures à prendre pour permettre le maintien de l'activité.

Piste 6 — Soutenir les salariés dans les cadre des activités sociales et culturelles

Le CSE peut proposer dans la mesure de ses moyens des actions en matière de **soutien scolaire à distance** des enfants des salariés par exemple.

Il peut aussi les **accompagner dans leurs démarches et les informer des dispositifs existants** tels que l'arrêt de travail pour les salariés contraints de rester à domicile suite à la fermeture de l'établissement accueillant leur enfant, sans possibilité de télétravail.

---

[2] Le Code du travail laisse à penser que la consultation du CSE concerne tous les comités peu importe leur taille. Cependant, le ministère du travail a précisé dans une note du 3 avril 2020 qu'elle "ne concerne que les entreprises d'au moins 50 salariés".
[3] voir articles L. 2312-60 et L. 4132-2 à 5 du Code du travail

Piste 7 Conserver un lien avec les salariés

Il est important que le CSE parvienne à **conserver un lien avec les salariés** notamment durant la période du confinement. Il doit pouvoir rester à l'écoute des salariés et de leurs préoccupations pour pouvoir ensuite dialoguer avec l'employeur.

Pour cela, il peut demander aux salariés qui le souhaitent de transmettre leurs coordonnées aux élus. Il peut également communiquer un numéro de téléphone ou une adresse email par lesquels il serait joignable.

Piste 8 Anticiper la reprise d'activité dans les entreprises

Le CSE a un intérêt à prévoir le retour des salariés dans l'entreprise et, le cas échéant la reprise d'activité de l'entreprise. **Il sera judicieux de prévoir de nouveau une réunion avec l'employeur pour échanger sur l'évaluation des impacts de la pandémie sur l'entreprise et les conséquences qui vont en découler.**

Le comité sera particulièrement vigilant à aller à la rencontre des salariés et à les écouter sur les conséquences psychologiques de la pandémie. En effet, pour certains les conséquences seront graves (perte d'un proche, perte d'activité pour lui ou le conjoint, mal être lié au confinement, etc.).

Le CSE sera le cas échéant un interlocuteur clef pour réorienter le salarié si besoin et mettre en place des actions adaptées ou être force de proposition auprès de l'employeur.

Piste 9 S'informer

Pour être un acteur actif, le CSE peut s'appuyer sur des sites d'information rattachés au gouvernement tels que :

- https://www.ameli.fr/assure/actualites/covid-19-des-arrets-de-travail-simplifies-pour-les-salaries-contraints-de-garder-leurs-enfants : **des arrêts de travail sont prévus pour les salariés devant garder leurs enfants ;**
- https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries : **cette page du ministère apporte beaucoup d'informations dans la partie « je suis salarié » et celle « je suis employeur », notamment des informations sur l'activité partielle ;**
- https://www.economie.gouv.fr/coronavirus-soutien-entreprises : **présente les mesures du gouvernement pour soutenir les entreprises (comme le délai de paiement des échéances sociales…).**

Le CSE peut aussi compter sur le soutien de l'inspection du travail qui va suivre de très près les plans de continuité d'activité, l'évolution des cas de Covid-19 dans les entreprises, ainsi que les recours aux droit d'alerte et droit de retrait.