

Edition 24 mars 2020

Article rédigé par
Cezam Aura et Cezam
Nouvelle-Aquitaine

Pandémie et CSE

10 repères sur la gestion de crise

Face à une pandémie, les élus de CSE sont amenés à étudier les mesures que prendra l'employeur pour maintenir l'activité de l'entreprise. Nous proposons ici quelques éléments explicatifs aux questions qu'ils pourront se poser.

Repère 1

Qu'est-ce que l'activité partielle (dit chômage partiel ou chômage technique) ?

Lorsqu'une entreprise rencontre des difficultés économiques, **elle peut, sous conditions, mettre en place une activité partielle de ses salariés. Cette mesure est une alternative au licenciement économique.**

Le recours à l'activité partielle est un des dispositifs auquel l'employeur peut avoir recours pour assurer son PCA (Plan de Continuité de l'Activité) en complément d'une adaptation de l'organisation du travail (nouveaux horaires collectifs, aménagement de postes, polyvalence, télétravail, organisation des congés et RTT, ...).

Que devient le salaire et quelle indemnisation ?

Il permet aux salariés de percevoir de son employeur une indemnité de 70% de son salaire brut par heure chômée. **Cela correspond environ à 84% du salaire net horaire.**

L'allocation de l'état sera plafonnée à 70% de 4,5 fois le taux horaire du SMIC brut. Ce taux horaire ne peut être inférieur à 8,03 euros. Ainsi, tout salarié, hormis ceux qui sont au SMIC, percevra donc 84% de son salaire net si celui-ci est inférieur à 4,5 SMIC quelle que soit la taille de son entreprise. Le reste à charge pour l'employeur sera donc égal à zéro pour la quasi-totalité de ses salariés.

Qui fait la demande de chômage partiel ?

L'employeur doit procéder à une demande d'activité partielle auprès du préfet du département où est implantée l'entreprise.

Il dispose d'un délai de trente jours à compter du placement des salariés en activité partielle pour adresser sa demande ([art. R. 5122-3 nouveau du Code du travail](#)).

En l'absence de réponse de l'administration, la demande est réputée acceptée dans un délai de 2 jours suivant la date de réception de la demande d'autorisation.

**Repère
2**

Quelles sont les obligations de l'employeur vis-à-vis du CSE sur la mise en place de l'activité partielle ?

Une procédure de consultation du CSE est clairement établie dans le code du travail¹.

Le CSE doit être informé et consulté sur les mesures d'aménagement des conditions de travail (recours à l'activité partielle, dérogations diverses, télétravail, etc.).

Dans ce cas du Covid-19, le gouvernement autorise exceptionnellement l'employeur à consulter le CSE à posteriori de la demande préalable d'autorisation d'activité partielle. Il peut ainsi transmettre l'avis du comité dans un délai d'au plus deux mois à compter de cette demande ([art. R5122-2 nouveau du Code du travail](#)).

Cette consultation est aussi le moment de prévoir comment la médecine du travail est associée, si les équipements de protection sont assurés et si le DUERP est bien mis à jour en intégrant le risque épidémique.

**Repère
3**

Quelles sont les obligations de l'employeur sur la mise en place du télétravail ?

En cas de circonstances exceptionnelles (épidémie, ou en cas de force majeure), la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire afin d'assurer la continuité de l'activité et la protection des salariés. **Le télétravail peut donc, dans ces circonstances, revêtir un caractère obligatoire pour l'employé.**

En revanche, l'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié remplissant les conditions prévues par la charte ou l'accord collectif relatif à ce dispositif, doit motiver son refus.

Dans le cadre d'une modification de l'organisation du travail (recours massif au télétravail) et en dehors d'une charte ou d'un accord collectif, **le CSE (dans les entreprises d'au moins 50 salariés) est consulté** ([art. L. 2312-8 du Code du travail](#)) **sur les modalités et les impacts de cette mesure.**

**Repère
4**

Puis-je exercer mon mandat en activité partielle et bénéficier de mes heures de délégation ?

En activité partielle, le contrat de travail est suspendu et non interrompu : votre mandat se poursuit, avec un accès possible à l'entreprise si des salariés sont contraints d'assurer un présentiel.

Il n'y a aucune incidence sur le bénéfice des heures de délégation. La situation actuelle ne présente aucun impact sur votre crédit.

En revanche, la pose d'heures de délégation, et en l'absence d'une jurisprudence précise, n'est pas clairement établie si l'entreprise est fermée et inaccessible au personnel.

¹L'article [L.3123-26](#) du 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".

**Repère
5**

Puis - je avoir un dépassement de mes heures pour circonstances exceptionnelles ?

Nous pouvons effectivement considérer que l'épisode épidémique voire pandémique avec ses conséquences sur l'activité, correspondent bien à une circonstance exceptionnelle et donc un dépassement des heures serait possible dans le respect des obligations légales.

**Repère
6**

Est-ce que les réunions doivent toujours se tenir ?

Oui, celles-ci demeurent toujours obligatoires.

Si l'entreprise est fermée, pensez à la visioconférence, en veillant à ce que le recours à cette dernière prévoit bien les préalables techniques obligatoirement requis.

Il est nécessaire, de surcroît dans la situation actuelle, de maintenir le lien et d'être régulièrement tenu informé des évolutions économiques et sociales liées au Covid-19 dans l'entreprise.

**Repère
7**

Quel est le principe du droit de retrait ?

Si les salariés ont un motif raisonnable en évoquant certaines situations qui peuvent présenter un danger grave et imminent pour leur santé, ils peuvent alors exercer leur droit de retrait jusqu'à la mise en place de mesures de prévention par leur employeur.

Il y a donc une appréciation au cas par cas : en effet, si l'entreprise a mis en œuvre les mesures prévues par le Code du travail et par les recommandations nationales pour assurer la protection de la santé des salariés, le COVID 19 ne suffit pas à justifier le droit de retrait.

Afin que l'employeur soit davantage contraint à prendre des mesures préventives adaptées, n'oubliez pas d'articuler le droit de retrait individuel avec le droit d'alerte du CSE, de nature plus collective.

**Repère
8**

En quoi consiste le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent ?

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 (ou non) son droit de retrait, il doit en aviser l'employeur sans délai et consigner cet avis par écrit sur un registre spécial.

Le phasage de la procédure prévue est la suivante :

- alerter l'employeur expressément ;
- émettre un avis et l'inscrire dans le registre prévu ;
- mener une enquête conjointe avec l'employeur ;
- si divergence sur la réalité du danger ou la manière de le faire cesser : l'employeur doit réunir le CSE dans les 24h et en informer et inviter l'inspecteur du travail et le service de prévention de la CARSAT ;
- réunion du CSE pour trouver un accord entre l'employeur et la majorité des membres du CSE sur les mesures à prendre et leurs modalités d'exécution ;
- à défaut d'accord, saisine obligatoire de l'Inspection du travail par l'employeur.

Repère 9

Mon employeur peut-il m'imposer de prendre des congés payés ?

Le gouvernement considère que l'épidémie de coronavirus peut être considérée comme une circonstance exceptionnelle.

Dans ce contexte, **l'employeur peut déplacer les congés** initialement posés par le salarié.

A contrario, **il ne peut pas imposer de prendre des congés non prévus sauf exception prévue dans cette période épidémique par 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**. Cette dernière prévoit qu'un accord collectif peut permettre à l'employeur d'imposer la prise de congés payés dans la limite de six jours et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc (il peut s'agir de congés encore non acquis).

Par ailleurs, en cas de fermeture de l'entreprise, l'employeur peut décider après avis du CSE d'imposer la prise de congés payés (l'accord du salarié n'est pas requis).

Pour autant, l'employeur doit respecter quelques dispositions :

- le salarié doit bénéficier d'au moins 12 jours ouvrables continus pendant la période prévue par l'accord organisant le fractionnement des congés payés ou, à défaut d'accord, pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre¹ ;
- l'employeur ne peut pas imposer la prise anticipée de congés payés. Autrement dit, seuls les congés acquis peuvent être posés, sauf accord du salarié.

Repère 10

Mon employeur peut-il modifier la durée du travail et les jours de repos ?

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 permet :

- à tout employeur d'imposer ou de modifier unilatéralement les dates des jours de réduction du temps de travail, des jours de repos prévus par les conventions de forfait et des jours de repos affectés sur le compte épargne temps du salarié, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités d'utilisation légalement applicables ;
- aux entreprises de secteurs 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 stipulations conventionnelles relatives à la durée du travail, au repos hebdomadaire et au repos dominical.

Ces possibilités sont permises jusqu'au 31 décembre 2020. Le CSE est informé sans délai par l'employeur de la mise en œuvre de ces mesures.

³ Voir articles L. 3141-19, L. 3141-21 et L. 3141-23 du Code du travail