

Pandémie et CSE

Les congés – Les jours de repos La durée du travail

Présenté en conseil des ministres, le projet de loi d'urgence pour faire face à l'épidémie du Covid-19 a été adopté. **Plusieurs ordonnances viennent d'être publiées au Journal officiel du 26 mars qui permettent de modifier temporairement le droit du travail en autorisant l'employeur à aller à l'encontre de certaines dispositions légales, des sources conventionnelles, des accords de branche et internes.**

L'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 permet ainsi à **l'employeur d'imposer, sous conditions, la prise de jours de congés et de jours de repos.** Elle prévoit également la possibilité de déroger aux durées légales de travail, aux durées de repos et au repos dominical dans certains secteurs. Ces secteurs seront prochainement déterminés par décret.

Résumé de 3 mesures phares, du rôle primordial et des prérogatives des instances représentatives du personnel qui continuent à s'exercer au profit des salariés et de tout travailleur susceptible d'intervenir dans l'entreprise.

Présentation des 3 mesures importantes de l'ordonnance :

Les congés payés

Les délais que doit normalement respecter l'employeur pour modifier l'ordre et les dates de départ en congés payés sont prioritairement fixés par accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut par une convention ou un accord de branche (*art. L.3141-15 du Code du Travail*).

En l'absence d'accord, l'employeur ne peut, sauf circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates des départs moins d'un mois avant la date de départ prévue (*art. L.3141-16 du Code du Travail*).

La situation sanitaire actuelle et ses conséquences sont ici à considérer comme des circonstances exceptionnelles.



Cela signifie qu'un accord pourrait prévoir un délai de modification inférieur à un mois.

L'ordre des départs est ensuite communiqué à chaque salarié, par tout moyen, un mois avant leur départ (*art. D. 3141-6 du Code du travail*). Cette disposition est d'ordre public¹, ce délai est donc impératif.

Néanmoins, dans le cadre de la crise sanitaire actuelle, *l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020* permet de déroger à ces principes par le biais d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de branche.

Ce que permet la nouvelle ordonnance :



A noter :

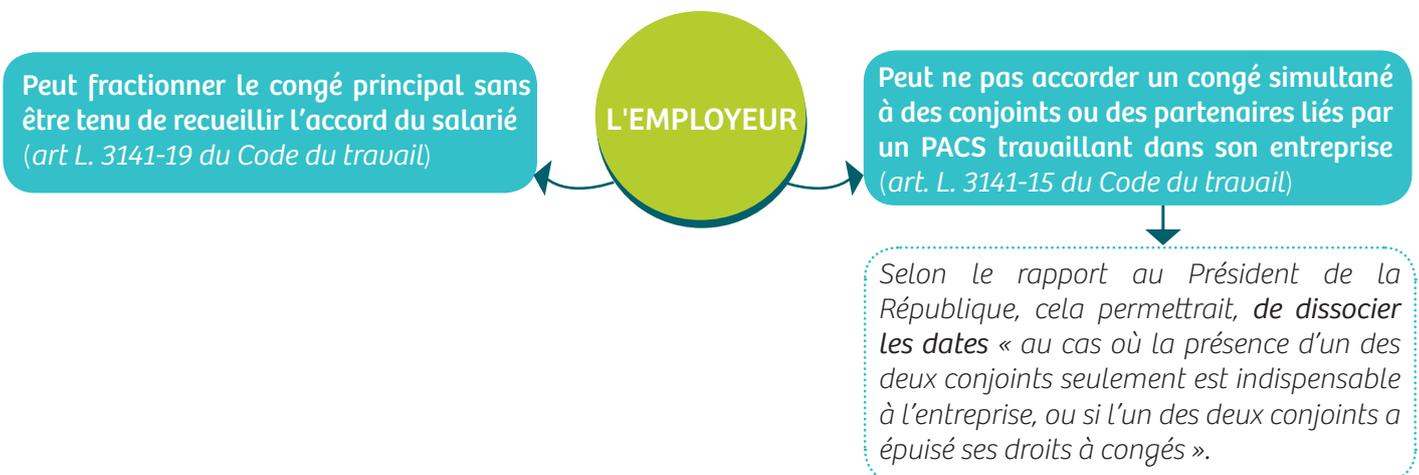
Ces modifications ne concerneront que les congés « acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris ».



La période de congés ainsi imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

Les entreprises se voient donc dotées d'un pouvoir de dérogation exceptionnelle aux délais de prévenance mais aussi aux modalités de prise de ces congés prévus par le code du travail.

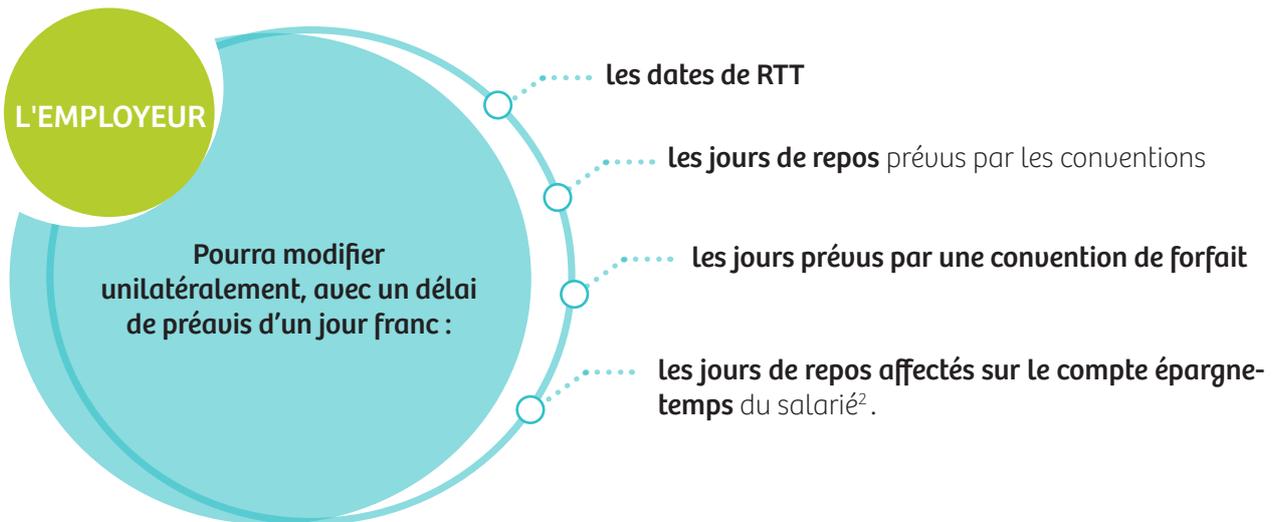
Autres modifications qui peuvent être autorisées dans l'accord collectif :



¹ En droit du travail, l'ordre public est caractérisé, d'un côté comme absolu, auquel on ne peut déroger dans quelque sens que ce soit parce que touchant à l'intérêt général ou aux droits fondamentaux de l'Homme et de ses libertés. Et, d'un autre côté, il y a l'ordre public relatif, qui concerne d'une manière plus générale, les rapports entre les différentes sources et qui retient la règle de l'avantage le plus favorable.

Les autres jours de repos

La modification des autres types de congés n'est pas soumise à la signature d'un accord collectif :



A noter :

Cette imposition ou cette modification de la prise de ces congés sera limitée à 10 jours sur une période qui ne pourra pas aller au-delà du 31 décembre 2020.

Par ailleurs, les entreprises relevant des secteurs indispensables³ pourront déroger à la règle du repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement.

La durée du travail

L'ordonnance attribue également un caractère dérogatoire à l'ordre public et aux sources conventionnelles que l'employeur pourra utiliser face au surcroît d'activité.

Les entreprises des secteurs jugés essentiels à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique, peuvent ainsi déroger aux règles d'ordre public en matière de durée maximale quotidienne et hebdomadaire.

² Pour le CET : l'employeur pourra donc décider que le salarié prenne ses congés au lieu de le lui rémunérer à travers son CET.

³ Entreprises relevant "de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation" et aux entreprises qui réalisent des prestations nécessaires à l'activité principale des entreprises des secteurs "particulièrement nécessaires". cf Article 7 de l'ordonnance et liste fixée par décret.

En ce qui concerne :

• La durée maximale quotidienne et la durée du repos quotidien :

Durée maximale quotidienne pour les salariés de jour

De 10 heures à 12 heures

Durée maximale quotidienne pour les salariés de nuit

De 8 heures à 12 heures

sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement de la durée de 8 heures.

Durée du repos quotidien entre 2 journées de travail

Peut être réduite de 11 heures à 9 heures

sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier.

• La durée maximale hebdomadaire :

Durée maximale hebdomadaire sur 12 semaines pour les salariés de jour

De 44 heures à 48 heures

Durée maximale hebdomadaire sur 12 semaines pour les salariés de nuit

De 40 heures à 44 heures

Durée maximale hebdomadaire

Dérogation jusqu'à 60 heures par semaine



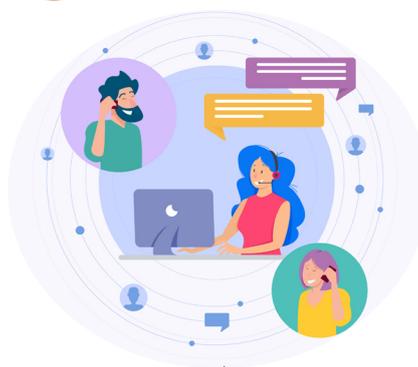
A savoir :

L'employeur qui utilise au moins une de ces dérogations doit informer le CSE et la Direccte. Ces dérogations sont mises en œuvre jusqu'au 31 décembre 2020.

Le rôle actif du CSE

Si ces nouvelles dispositions vont nécessiter une implication accrue en matière de dialogue social, pour autant, toutes les prérogatives du CSE restent maintenues, son fonctionnement étant, lui, assoupli et adapté aux circonstances particulières.

Garder le contact avec les salariés et la direction



Les élus doivent s'assurer de la **qualité des informations** déliurées par la direction et vérifier que **les mesures qui seront éventuellement prises dans le cadre de ces dérogations sont explicitées aux salariés.**

Maintenir le lien avec les salariés et la direction constitue un enjeu majeur en termes de prévention : il s'agit de permettre le suivi des possibles effets de ces dérogations sur la santé des salariés et la réactivité dans la mise en place des mesures adéquates.

Il est donc essentiel de garder le contact avec la direction mais aussi avec les salariés (mail, intranet, réseaux sociaux) pour continuer à être à leur écoute, les informer et les accompagner.

Informations complémentaires :

Dossier « CSE et Pandémie - [Éclairage sur la prévention des risques professionnels](#) » Cezam avril 2020

Faire le lien avec les autres instances représentatives du personnel

Le dialogue dans l'entreprise a une importance essentielle, de surcroît en situation de crise.

Il est important que les élus du CSE fassent aussi des liens avec les autres acteurs représentants des salariés ou les organisations syndicales :

Les délégués syndicaux

Ils seront amenés, le cas échéant, à négocier la mise en place de ces mesures dérogatoires avec l'employeur.

Il est donc important d'envisager avec eux les conséquences de la mise en place de ces différents changements, tant pour les salariés que pour l'entreprise. Par exemple, ils peuvent être amenés à négocier un accord collectif sur la prise des congés payés.

Les représentants de proximité

En tant que relais sur le terrain, ils sont bien placés pour identifier au quotidien les situations à risque.

Ils peuvent ainsi voir les effets réels des mesures envisagées par l'employeur et s'assurer que le recours aux dérogations n'altère pas les obligations de ce dernier en matière de prévention.

Les organisations syndicales

Elles ont un rôle préventif et d'alerte face à des mesures qui apparaîtraient inefficaces au niveau des entreprises et des branches.

Leur mission est d'accompagner les salariés dans un contexte dérogatoire où les règles pourraient être fortement bouleversées.



A noter :

Afin d'optimiser le dialogue social, il faudra être vigilant sur la mise en œuvre de pratiques efficaces et faciliter des coopérations entre élus de CSE et représentants syndicaux.

Élaborer une stratégie de négociation avec les délégués syndicaux

Pour la modification des congés, l'employeur ne pourra agir de manière unilatérale. En effet, il devra négocier avec les délégués syndicaux de l'entreprise s'il entend instaurer ces accords dérogatoires temporaires.

Il sera peut-être nécessaire de s'adapter aux difficultés du moment. Négocier un accord de branche dans des délais aussi étroits n'est pas aisé : c'est donc le plus souvent dans l'entreprise que se jouera la négociation.

Même si ces mesures ont vocation à exister sur une période limitée, le contexte peut aussi être favorable pour anticiper et solliciter l'adaptation de l'organisation du travail (dans le cadre de la négociation de nouveaux accords ou la révision d'accords d'entreprise).

A l'assouplissement des règles de droit, les délégués syndicaux peuvent aussi négocier des contreparties :

- revoir les délais de prévenance,
- limiter le nombre de jours impactés,
- raccourcir les périodes de validité,
- discuter de nouveaux abondements.

L'objectif est de limiter les effets supplémentaires pour les salariés qui sont déjà mobilisés par la crise.
(exemple : chauffeurs, livreurs, aides à domicile,...)



A savoir :

Les ordonnances ont aussi permis, si le contexte de l'entreprise l'exige, d'avoir recours à des modalités de négociation à distance.

Maintenir la procédure d'information – consultation

Au préalable, rappelons que l'employeur a pour obligation d'informer les salariés par tous moyens lorsque des risques se présentent et de prendre les mesures nécessaires pour y remédier.

Le CSE et son éventuelle Commission de santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) possèdent donc un rôle important dans les situations de crise.

Rôle du CSE
sur

Le temps de travail et prévention des risques

Le CSE devra être particulièrement attentif aux décisions qui iraient dans le sens d'une augmentation du temps de travail et des conséquences en matière d'exposition aux risques que celle-ci pourrait générer.

Est-ce que des mesures de prévention adaptées ont bien été mises en œuvre ?

Est-ce qu'il y a une adéquation et une cohérence entre une modification de prise de congé et le niveau d'activité, notamment en lien avec les informations précisées dans le plan de continuité de l'activité (PCA) ?

En cas de projet de modification des règles, l'employeur doit en informer le CSE sans délai et par tout moyen.

Ce dernier rend son avis dans le délai d'un mois à compter de cette information.

Néanmoins, l'employeur pourra agir sans attendre que l'avis du CSE soit rendu⁵.

L'organisation du travail

Le CSE doit être également informé et consulté par l'employeur, notamment en cas de modifications importantes de l'organisation du travail liées à la pandémie. C'est le cas pour :

- le recours à l'activité partielle⁴,
- les modifications importantes de l'organisation du travail,
- les dérogations aux règles relatives aux congés, à la durée du travail et aux repos.

Dans le cadre de l'éventuelle mise en place d'une nouvelle organisation, le CSE devra donc déterminer avec la direction, un calendrier des réunions régulières et une périodicité de remises d'informations telles que :

- modifications des plannings,
- gestion du surcroît d'activité,
- indicateurs économiques...



A savoir :

Les ordonnances ont assoupli les modes d'information et de consultation en permettant le recours aux conférences téléphoniques et aux messageries instantanées. Elles facilitent également le recours à la visioconférence déjà existante.

Afin de pouvoir se concentrer sur les questions liées à la crise sanitaire, il est peut-être préférable d'adapter ou d'ajourner l'agenda social en cours et inhérent aux activités consultatives du CSE.

Enfin, compte tenu des circonstances qui pourraient être qualifiées d'exceptionnelles, les représentants du personnel pourront solliciter une augmentation du nombre d'heures de délégation.

⁴ Voir article « CSE et pandémie - Le recours de l'entreprise à l'activité partielle »

⁵ Certains passages de l'ordonnance sont modifiés par l'article 7 de la nouvelle ordonnance sur les Instances Représentatives du Personnel. Afin de "permettre à l'employeur de ne plus avoir à informer et consulter préalablement le CSE pour mettre en œuvre ces dérogations : le comité pourra être informé concomitamment à la mise en œuvre, par l'employeur, d'une faculté ou d'une dérogation" permise dans le cadre de la crise sanitaire, l'information devant se faire "sans délai et par tout moyen". (Source Actuel CSE)