

# L'IMPORTANCE DU CSE ET DE LA CSSCT FACE À LA SITUATION D'URGENCE

L'ordonnance du 1<sup>er</sup> avril 2020 relative aux mesures d'urgence concernant les Instances Représentatives du Personnel issue de la loi d'urgence du 23 mars dernier, modifie les modalités d'information et de consultation des IRP pour permettre d'émettre un avis dans les délais impartis.



Ces dispositions développées dans le décret du 25 mars 2020 (n° 2020-325) et l'ordonnance du 1<sup>er</sup> avril 2020 (N° 2020-389) ne concernent que l'information/consultation sur l'activité partielle, les mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée de travail et de jours de repos.

En dehors de ces aménagements, les consultations ordinaires restent obligatoires, les procédures d'information/consultation en cours ne sont pas suspendues.

Dans cette période, les projets non liés à la situation d'urgence doivent être reportés dès que cela est possible.

## DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES ET PLAN DE CONTINUITÉ D'ACTIVITÉS

Le CSE joue un rôle essentiel en matière de santé et de sécurité, même s'il existe une CSSCT. C'est le CSE **qui doit rendre un avis sur la mise à jour par l'employeur du document unique des risques professionnels.**

L'actualisation du Document Unique d'évaluation des risques prévue à l'article R. 4121-2 du Code du travail doit être faite. Le DUER sera débattu en CSSCT afin que le CSE puisse rendre un avis.

Une mise à jour concernant les risques directement liés à l'épidémie de covid-19, mais également des risques nouveaux générés par le fonctionnement dégradé de l'entreprise (aménagement des locaux, réorganisation du travail, généralisation du télétravail...).

Le risque pandémie covid-19 doit être prioritaire et concerne l'ensemble des salariés. Les items (fréquence, gravité, priorité) doivent être au maximum. Les mesures de prévention très détaillées selon la nature de l'activité et le personnel concerné.

Exemples :

- Rappel des gestes barrières
- Fourniture des moyens de protection par l'employeur (masques, gels, papier absorbant à usage unique, gants...)
- Respect des distances de sécurité entre les salariés (aménagement des zones de travail, de repos...)
- Dispositions prévues en partenariat avec la médecine de travail des salariés recensés fragiles face à la pandémie (Affection Longue Durée, maternité...)

- Aménagement des conditions de réunions, formations. . .
- Nettoyage des locaux si personnels présents sur site durant la pandémie
- La mise en télétravail du maximum de salariés
- Dispositions prévues afin de maintenir le contact entre les salariés lors de la mise en place du travail à distance ou isolé afin de limiter les risques psychosociaux, n'hésitez pas à définir précisément les différents scénarios (célibataire isolé, parents de jeunes enfants. . .).
- Dispositions prévues en partenariat avec la médecine du travail pour les salariés en situation de handicap (le poste de travail prévu au domicile pour le télétravail est-il adapté ? . . .).
- En cas de maintien du personnel sur site, dispositions afin de s'assurer de la présence de secouristes du travail sur le site et établissement des mesures de prévention en cas d'intervention de ceux-ci sur leurs collègues.
- etc.



Le Document Unique est comme son nom l'indique unique, car il sera différent d'une entreprise à une autre, d'un poste de travail à un autre. . . N'hésitez pas à détailler les mesures de prévention devant être mises en place selon les situations professionnelles de votre périmètre.

Les DUER présentés actuellement sont mis à jour sur le risque covid-19, vérifiez que votre DUER présente une ligne sur le risque pandémique (hors covid-19) et que les dispositions soient développées par exemple :

- Application stricte des recommandations émises par les autorités sanitaires et gouvernementales selon les niveaux d'alerte.
- Mise à disposition permanente (nombre moyen à définir selon les dispositifs du Plan de Continuité d'Activités<sup>1</sup>) des équipements de prévention et d'hygiène (masques, gel hydroalcoolique. . .).
- etc.

La situation actuelle est inédite, nous espérons tous ne pas revivre celle-ci, mais il est indispensable d'anticiper les premières mesures en cas de pandémie sur le DUER afin d'assurer la santé et la sécurité des salariés.

**1. le PCA représente l'ensemble des mesures visant à assurer, selon divers scénarios de crises, y compris face à des chocs extrêmes, le maintien, le cas échéant de façon temporaire selon un mode dégradé, des prestations de services ou d'autres tâches opérationnelles essentielles ou importantes de l'entreprise, puis la reprise planifiée des activités.**

Même si aujourd'hui, rien n'est inscrit dans le code du travail sur la concertation des IRP pour la constitution du PCA, le CSE doit être informé voire associé aux travaux sur certains pans du PCA relatifs à la protection des salariés. C'est le PCA qui définit les salariés nécessaires aux activités indispensables en période de pandémie, les élus CSE sont légitimes à connaître la liste des activités et le nombre de personnels nécessaires au maintien de l'activité. Le PCA est évolutif en raison des différents stades épidémiologiques, des directives sanitaires et gouvernementales. Le DUER sera modulé en fonction des évolutions du PCA. Les élus doivent être informés régulièrement des évolutions du PCA.



Le PCA établit la reprise planifiée des activités, n'hésitez pas, dès lors que sera précisé les modalités de déconfinement, à rappeler à l'employeur son devoir d'information à votre rencontre dans le cadre de la modification du DUER (ex : reprise échelonnée des activités, mise en place des mesures de protection, nettoyage et désinfection des locaux avant retour des personnels sur site, etc.).

Le sujet du Document Unique est mis à l'ordre du jour du CSE au moins une fois par an. Nous vous invitons chaque année, à poser les questions concernant le PCA en relation avec le DUER (activités et nombre de personnels nécessaires au maintien de l'activité afin de mettre à jour les dispositions dans le cadre pandémie de votre DUER).

## MESURES D'URGENCE EN MATIÈRE DE CONGÉS PAYÉS, DE DURÉE DU TRAVAIL ET DE JOURS DE REPOS

Pour rappel :

**Ordonnance n° 2020-323 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos**

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041755940&categorieLien=id>

**Concernant les congés payés :**

L'ordonnance prévoit que, dès lors qu'un accord d'entreprise ou de branche est conclu, l'employeur peut imposer la prise d'au maximum 6 jours ouvrables de congés payés, sans que ceux-ci n'aient été posés par le salarié. L'employeur se doit de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc.



L'accord collectif peut diminuer le nombre de congés payés concernés et/ou augmenter le délai de prévenance, mais peut autoriser l'employeur à fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié (dans la limite des 6 jours) et à fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans son entreprise.

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

### Concernant les jours de repos (hormis Congés Payés) :

L'employeur peut, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc :

- imposer la prise de jours de repos du salarié acquis par ce dernier ;
- modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos ;
- décider de la prise de jours de repos prévus par une convention de forfait ;
- modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos prévus par une convention de forfait ;
- imposer que les droits affectés sur le compte épargne-temps du salarié soient utilisés par la prise de jours de repos.

**La période de prise de jours de repos imposée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020 et le nombre de jours de repos imposés ne peut être supérieur à 10.**



Ces dispositions sont applicables sur décision unilatérale de l'employeur, mais il se doit d'informer le CSE simultanément à sa décision par tout moyen. Il doit également recueillir l'avis du CSE dans un délai d'un mois à compter de la remise d'information (interrogation sur l'intérêt d'une telle information qui ne permettra pas forcément au comité d'obtenir toutes les réponses à ses interrogations, si l'employeur a déjà mis en œuvre sa décision !).

### IMPORTANT DU RÔLE ÉCONOMIQUE DU CSE

La santé et la sécurité des salariés est la priorité mais le rôle économique du CSE est important dans la crise inédite que nous traversons. Le CSE doit se tenir informé d'un certain nombre de données sur la situation économique récente et l'évolution attendue de la trésorerie sur les prochaines semaines et mois, afin d'assurer un suivi précis de la situation et d'anticiper la reprise et les difficultés futures dans lesquelles pourra éventuellement se retrouver l'entreprise.

Exemples de questions :

- Quel est le montant du chiffre d'affaires depuis le 1er janvier 2020 en comparaison avec N-1 ?
- Quelle est l'estimation des résultats au 1er semestre 2020 et quel est l'impact de la crise sanitaire ?
- Quelles sont les prévisions réactualisées du budget 2020 sur le prochain semestre ?
- Point sur la concurrence dans les secteurs y étant soumis.
- etc.

### EXERCER SON MANDAT EN PÉRIODE DE CRISE SANITAIRE

Face à la crise sanitaire sans précédent, soyez assurés que la fédération est à vos côtés et se tient à votre disposition en collaboration avec vos DSC afin de vous apporter l'aide nécessaire à l'exercice de vos mandats.

Il n'est pas évident pour bon nombre d'entre vous de poursuivre votre engagement en cette période de confinement alors que les contacts sont limités, étant vous-mêmes éloignés de la communauté de travail. Il est pourtant indispensable d'accompagner les salariés dans cette période de crise, de se tenir informé, régulièrement, des évolutions économiques et sociales liées au covid-19 dans l'entreprise mais également d'anticiper la reprise.

Il est impératif de garder contact avec les salariés, les informer et répondre à leurs questions (mails, téléphone, diffusion de la liste et des coordonnées des élus à tous les salariés, etc.). Restez le lien entre le salarié et l'employeur. N'hésitez pas à envoyer régulièrement des messages stipulant que vous vous tenez à la disposition des salariés en cas de difficultés : liées à l'isolement, à la mise en place du télétravail, aux relations conflictuelles avec le manager (pression managériale à distance, objectifs intenable...), aux difficultés de manager à distance... Tenez-vous informé des dispositions mises en place par la médecine du travail envers les salariés.

Il est également important de préserver les liens entre militants, n'hésitez pas à échanger sur vos expériences, partager vos informations et solliciter de l'aide si vous êtes en difficulté.

Si l'employeur n'est pas proactif dans le contact élus/employeur, n'hésitez pas à le solliciter afin d'obtenir de sa part toute information utile à l'exercice de votre mandat.

## LES RÉUNIONS DU CSE

La crise sanitaire ne dispense pas l'employeur d'organiser les réunions du CSE, qu'elles soient ordinaires ou extraordinaires selon les règles habituelles (ordre du jour, convocation...). Ses obligations en matière d'information consultation du CSE ne sont pas suspendues.

Ces réunions sont essentielles afin d'obtenir une information régulière sur la situation de l'entreprise et de faire remonter à l'employeur toute difficulté constatée.

**Rappel : Un CSE extraordinaire peut-être convoqué à la majorité pour le CSE et une CSSCT à la demande de deux élus. Lors de votre demande de réunion extraordinaire, n'oubliez pas de mettre en copie l'inspection du travail qui, conformément à l'article L2315-27 du code du travail dans le cas où l'employeur est défaillant, pourra convoquer et présider le CSE extraordinaire demandé par la majorité des membres.**

Réunion dans les locaux de l'entreprise : Si ces réunions se tiennent dans l'entreprise, il faut impérativement que soient mises en place des mesures permettant de garantir la sécurité des participants. L'employeur, s'il organise des réunions dans ses locaux devra fournir aux élus une attestation leur permettant de se rendre dans l'entreprise. Compte tenu des circonstances exceptionnelles, les réunions au sein des entreprises ne sont pas à privilégier.

**La visioconférence** dans le cadre des CSE est légiféré par l'article D2315-1 du Code du travail stipulant que celle-ci peut être autorisée et définie par accord. À défaut de celui-ci, le recours à la visioconférence est limité à trois réunions par année civile.

L'ordonnance n° 2020-389 du 1er avril autorise l'employeur à recourir, à titre dérogatoire et temporaire, à de nouvelles modalités d'organisation des réunions à distance pour les IRP prévues par la loi (dont CSE, CSSCT, CSEC...) après simple information par l'employeur des membres de l'institution concernée.

L'employeur devra mettre en place un dispositif technique qui :

- permet l'identification des membres du comité et leur participation effective ;
- assure la retransmission continue et simultanée de l'image et du son des délibérations ;
- garantit, en cas de vote à bulletin secret, l'impossibilité de mettre en lien l'identité du votant et le résultat de son vote.

L'ordonnance du 1er avril autorise également le recours aux conférences téléphoniques. La messagerie instantanée n'est possible qu'en dernier recours, lorsque la visioconférence et la conférence téléphonique ne sont pas possibles, ou si un accord le prévoit.



- Ces dérogations sont possibles pendant toute la durée de l'état d'urgence sanitaire, soit, à ce jour, jusqu'au 25 mai 2020.
- Il est possible d'effectuer des réunions préparatoires aux réunions plénières ainsi que les réunions des commissions dans les mêmes conditions garantissant la sécurité des élus.
- le recours aux nouvelles modalités de réunions n'empêche pas les suspensions de séance.

Toutes les heures de délégations doivent être utilisées en cette période de crise, n'hésitez pas si vous ne pouvez assurer votre mandat à utiliser les modalités de report ou transfert de vos heures de délégations, référez-vous à l'accord CSE de votre entreprise concernant les modalités.

