



Coronavirus et dialogue social dans l'entreprise

Avec le confinement généralisé et l'intensification du [télétravail](#), la crise du coronavirus a bouleversé le dialogue social dans l'entreprise.

[Faut-il maintenir les réunions du CSE \(comité social et économique\) ?](#)

Dans la mesure du possible, sans mettre en péril la santé des salariés, l'employeur doit essayer de maintenir les réunions du CSE. En effet, dans cette crise exceptionnelle par son ampleur et inédite, le CSE a un rôle encore plus important à jouer :

- comment organiser le travail ?
- Comment poursuivre l'activité ?
- Comment mettre en œuvre le télétravail ?
- Comment gérer l'activité partielle ?

Autant de questions fondamentales qui engagent la survie de l'entreprise.

[Le rôle du CSE](#) est également de faire le lien entre l'employeur et les salariés. Les inquiétudes des salariés sont immenses. Le CSE doit contribuer au dialogue social, pour

participer à la mobilisation du personnel.

Pensez à la visioconférence

Le recours à la [visioconférence](#) est une solution pour faire face aux conséquences de la crise sanitaire.

Le recours à la visioconférence pour réunir le comité social et économique peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus du comité. En l'absence d'accord, le recours à la visioconférence est limité à trois réunions par année civile (C. trav., art. L. 2315-4).

Le recours à la conférence téléphonique est également une autre possibilité.

La loi d'urgence pour faire face à la crise du covid 19 devrait modifier dans les prochaines semaines les modalités d'information et de consultation du CSE.

A situation exceptionnelle, mesures exceptionnelles !



Didier FORNO

Président-Directeur Général
Groupe CEOLIS

Éditorial

Covid 19 : quel monde pour demain ?

Le monde vit des heures dramatiques. La pandémie de Coronavirus est inédite par son ampleur et ses conséquences sur notre société.

Le monde de demain sera-t-il celui d'aujourd'hui ?

Le modèle économique et social sera-t-il impacté ?

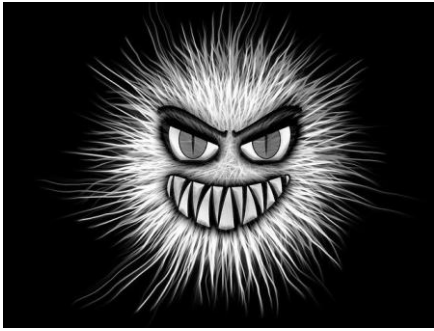
Les excès de la mondialisation s'atténueront-ils ?

Nous vivons tous dans l'inconnu et l'incertitude.

Rendons hommage aux hommes et aux femmes, qui en première ligne, donnent tout leur possible, pour endiguer cette épidémie.

Covid 19 : Des dérogations exceptionnelles au droit du travail

Face aux conséquences économiques, financières et sociales du Covid 19, le gouvernement, par une ordonnance entrée en vigueur en date du 26 mars 2020, apporte un certain nombre de dérogations au droit du travail.



L'employeur peut imposer des congés

Un accord d'entreprise peut déterminer les conditions dans lesquelles l'employeur est autorisé, de façon unilatérale, à imposer la prise de [congés payés](#) ou de modifier les dates des congés déjà posées. Le nombre de jours de congés concernés est limité à six jours. Le délai de prévenance du salarié par l'employeur peut être réduit à un jour franc.

L'ordonnance prévoit également le fractionnement des congés, sans l'accord du salarié. L'employeur n'est pas tenu d'accorder un congé simultané au conjoint travaillant dans l'entreprise. L'employeur peut également imposer la prise de jours de congés acquis avant l'ouverture

de la période au cours de laquelle ils sont normalement pris.

L'employeur peut imposer dix jours de repos

Dans l'intérêt de l'entreprise, en cas de difficultés économiques, liées au coronavirus, l'employeur peut décider de manière unilatérale de modifier les dates de certains jours de repos, dans la limite de 10 jours. Les jours de repos concernés sont : les RTT, ceux liés aux conventions de forfait, le compte épargne temps. L'employeur doit respecter un délai de prévenance d'un jour franc.

L'employeur peut déroger à la durée du travail

Les entreprises relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale peuvent déroger à la durée légale du travail :

- La durée quotidienne du travail peut être portée à 12 heures,
- La durée quotidienne du travail de nuit peut être portée à 12 heures, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement de huit heures,
- La durée du repos quotidien peut être réduite à neuf heures,
- La durée hebdomadaire maximum est portée à 60 heures.

Les secteurs concernés seront fixés par décret.

L'employeur qui décidera de mettre en œuvre ces dérogations au droit du travail devra informer et consulter sans délai, le CSE (comité social et économique) et la DIRECCTE.

L'employeur peut déroger au repos dominical

Les entreprises relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale, peuvent déroger à la règle du repos dominical, en attribuant ce repos par roulement.

Les secteurs concernés seront fixés par décret.



Ces dérogations sont contraignantes pour les salariés, mais la guerre menée contre le Coronavirus ne peut être gagnée qu'avec la mobilisation de l'ensemble de la Nation. Ces mesures sont destinées à réduire l'impact de la crise sanitaire sur l'économie.

Coronavirus : les entreprises éligibles à l'activité partielle

Dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire actuelle (Coronavirus), le ministère du Travail vient de préciser quelles sont les entreprises éligibles à l'activité partielle. La procédure pour recourir à l'activité partielle est également assouplie.

1,2 million de salariés concernés par l'activité partielle

Au 25 mars 2020, ce sont plus de 100 000 entreprises couvrant 1,2 million de salariés qui ont fait une demande.



Sont éligibles les établissements visés par l'arrêté de fermeture. Sont concernés les débits de boisson, les bibliothèques, les salles d'expositions, les musées, les restaurants (sauf services de livraison).

Sont également concernées les entreprises qui du fait de la crise du coronavirus, connaissent une réduction ou une suspension

d'activité (difficulté d'approvisionnement, annulation de commandes, absences de nombreux salariés).



Enfin, peuvent bénéficier du régime d'activité partielle, les entreprises qui ne peuvent pas mettre en œuvre les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés. Ce sera le cas lorsque le télétravail n'est pas possible ou qu'il n'est pas possible de mettre en place les gestes barrière (distance de sécurité, lavage de main régulier).

Lorsqu'elle est accordée, l'autorisation de mise en activité partielle peut couvrir une période maximum de 12 mois.

Le CSE doit être informé et consulté

Le CSE (comité social et économique) doit être informé et consulté préalablement à la demande de mise en place de l'activité partielle.

Exceptionnellement, dans le cadre de cette crise, les salariés en forfait annuel ou en jours peuvent bénéficier de l'activité partielle, si elle se traduit par une réduction d'horaire.

Dans le cadre de l'activité partielle, le salarié est indemnisé à hauteur de 70 % de son salaire brut par l'employeur, soit 84 % du salaire net. Pour les bas salaires, l'indemnisation ne pourra pas être inférieure au SMIC.



La prise en charge par l'État est améliorée. L'allocation d'activité partielle versée à l'entreprise est désormais égale à 70 % de la rémunération brute et couvre donc 100 % de l'indemnité versée au salarié par l'employeur. L'allocation versée par l'État est toutefois plafonnée à 31,97 euros par heure, soit pour un mois complet chôme, une aide de 4 849 euros maximum, par salarié.

Coronavirus : les tragiques conséquences de la mondialisation

L'épidémie de Coronavirus est un drame humain, social et économique. À ce jour, on ne voit pas bien comment notre société en sortira indemne.

Une grave crise économique nous menace

Il est un peu près sûr qu'une grave crise mondiale en découlera. Chômage de masse, inégalités encore plus criantes sont des menaces qui pèseront pendant plusieurs années sur la population.

Les excès de la mondialisation et du libéralisme

Cette crise sanitaire est aussi l'occasion de pointer du doigt les excès de la mondialisation et du libéralisme économique poussé à outrance.

Premier effet de la mondialisation, la diffusion extrêmement rapide du virus, partout dans le monde. La circulation des hommes et des marchandises au niveau mondial fait des frontières un concept purement virtuel.



Deuxième effet de la mondialisation, une crise économique qui s'étend rapidement à tous les pays, quand bien même, les fondamentaux économiques des pays étaient bons.



Troisième effet de ce système économique devenu fou, la dépendance du monde vis-à-vis de la Chine et des autres pays asiatiques, qui apparaît au grand jour. 80 % des médicaments du monde sont fabriqués en Asie, dont une grande partie en Chine. Seule la Chine est capable de fabriquer aujourd'hui des masques de protections en quantité suffisante. Les hôpitaux français craignent une rupture de stock des produits pour l'anesthésie dans les prochaines

semaines. Là aussi, produits peu fabriqués en France et en Europe.

Comment l'Europe (le plus grand marché économique au monde) en est-elle arrivée à être aussi dépendante de l'Asie, alors même que nous avons le savoir-faire, les hommes et des valeurs morales communes ?

Une recherche effrénée de rentabilité

La réponse est simple, une recherche toujours plus poussée de la rentabilité. L'Europe et le monde occidental en général, vont payer très cher cette sous-traitance à outrance, et ce, pendant de longues années...



Selon l'organisation internationale du travail (OIT), la pandémie de Covid 19 pourrait entraîner une hausse massive du chômage dans le monde. Près de 25 millions d'emplois seraient menacés.

Pour l'OIT, certaines catégories de personnes risquent d'être touchées de manière disproportionnée par cette crise : les jeunes, les seniors, les femmes et les migrants.

Télétravail et conduites addictives

La crise sanitaire du Covid 19 a généralisé le télétravail dans de nombreux secteurs d'activités.

Les Ordonnances Macron avaient fait évoluer les possibilités de recours au télétravail : <https://www.groupe-ceolis.fr/actualite/569-ordonnance-macron-et-teletravail-quels-changements-e.html>

Le fait de rester confiné, de ne plus avoir de contact avec les collègues,



bref, d'avoir une vie sociale réduite pourrait engendrer des conduites addictives : consommation d'alcool, de médicaments, de tabac et des troubles du comportement. L'employeur reste responsable

civilement et pénalement en matière de protection de la santé physique et psychique de ses collaborateurs (même dans le cadre du télétravail).

Le CSE (comité social et économique) et la commission CSSCT ont aussi leur rôle à jouer dans cette situation inédite que nous connaissons.

Déplacements des salariés durant le confinement

Le gouvernement vient de mettre en ligne un [nouveau modèle de justificatif de déplacements professionnels](#). Les formalités sont simplifiées. Un seul document suffit

désormais. L'employeur détermine lui-même la durée de validité du justificatif et n'a plus à le renouveler chaque jour. La durée doit tenir compte de l'organisation du travail,

des périodes de congés ou de repos. L'employeur doit indiquer sur le justificatif tous les lieux d'exercice d'activité du salarié.

Guides sectoriels pour protéger les salariés du Covid 19

« La nécessaire continuité de l'activité économique ne doit pas se faire au détriment de la sécurité des salariés » annonce le ministère du Travail dans un communiqué le 27

mars 2020. Des préconisations par secteur et par métier ont été mises en place. Une première [fiche pratique générale et trois guides par métier](#) sont en ligne.

Au total ce seront 15 fiches pratiques qui seront produites.

Coronavirus et d'indemnités journalières maladie

Les conditions d'ouverture du droit aux prestations en espèces de l'assurance maladie sont assouplies temporairement pour permettre au salarié exposé au coronavirus d'être indemnisé. En effet, de par la loi, en cas de risque sanitaire grave et exceptionnel, le pouvoir est autorisé à adapter les conditions d'ouverture du droit aux indemnités journalières d'assurance maladie, pour une durée ne pouvant excéder une année (CSS, art. L. 16-10-1).

De fait, il n'est donc plus nécessaire d'avoir cotisé au minimum ou pendant une certaine durée d'activité, pour bénéficier d'indemnités journalières maladie.

Aussi, dans le contexte actuel, les salariés exposés au coronavirus et qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile et se trouvent dans l'impossibilité de travailler ne sont pas tenus de justifier des conditions d'ouverture du droit (minimum de cotisations ou nombre minimal d'heures de travail effectuées) pour pouvoir prétendre aux indemnités journalières maladie servies au titre des arrêts de travail correspondants.

Les personnes intéressées doivent néanmoins être dans l'un des cas suivants : en activité professionnelle, en chômage indemnisé ou en situation de maintien des droits aux prestations en espèces.

Pour pouvoir bénéficier des prestations, le salarié doit bénéficier d'un avis d'arrêt de travail rendu par le médecin de l'agence régionale de santé (ARS) habilité.



Il n'y a pas non plus de délai de carence pour bénéficier d'indemnités journalières maladie. En principe, l'indemnité journalière est accordée à partir du quatrième jour qui suit le point de départ de l'incapacité de travail. À titre dérogatoire, le délai de carence n'est pas applicable aux arrêts de travail rendus nécessaires du fait d'une exposition au coronavirus. Le versement de l'indemnité journalière prend effet à compter du

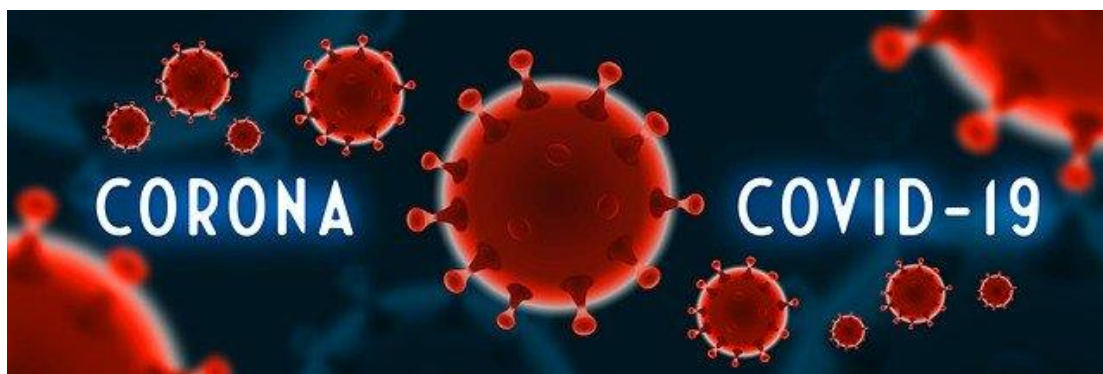
premier jour où l'arrêt de travail est médicalement prescrit.

Cette indemnisation s'applique pour une durée maximale de 20 jours.

Avec la fermeture des écoles, collèges, lycées et facultés se pose la question de la garde des enfants. Le salarié parent d'un enfant qui fait l'objet d'une mesure d'isolement peut bénéficier d'un arrêt de travail de la part du médecin de l'ARS lui permettant de bénéficier de ces mêmes indemnités journalières maladie.

Le versement des indemnités complémentaires dues par l'employeur en vertu de la loi débute, en principe, à compter du huitième jour d'arrêt de travail (C. trav., art. D. 1226-3). Un dispositif dérogatoire prévoit que les personnes exposées au coronavirus seront indemnisées sans application de ce délai de carence (D. n° 2020-193, 4 mars 2020, JO 5 mars).

On le voit, tous ces dispositifs ont pour objet d'atténuer les conséquences financières du coronavirus pour les salariés.



Harcèlement moral ou sexuel : une actualité riche en 2019

La jurisprudence en matière de [harcèlement moral ou sexuel](#) a été abondante l'année dernière. Retour sur les décisions les plus emblématiques...

La reconnaissance du harcèlement moral institutionnel :

Le Tribunal correctionnel de Paris a notamment reconnu dans « l'affaire France Télécom » le harcèlement moral institutionnel. C'est une première !



Le harcèlement moral institutionnel est fondé sur une politique d'entreprise définie au plus haut niveau et visant une collectivité de salariés. Cette notion permet d'atteindre pénalement, non seulement les dirigeants de l'entreprise, mais également tous ceux qui ont été initiateurs de cette politique ou qu'ils y ont prêté un concours actif.

Pour prouver le harcèlement moral institutionnel, il faut prouver que les agissements :

- procèdent d'une politique d'entreprise ayant pour but de structurer le travail,
- sont porteurs, par leur répétition, d'une dégradation des conditions de travail,
- outrepassent les limites du pouvoir de direction.

Pour le tribunal correctionnel, la politique qui a été imaginée et appliquée par France Télécom était attentatoire aux droits et à la dignité des employés ainsi qu'à leur santé physique ou mentale. La politique de très forte réduction des effectifs a été menée au mépris des salariés.

(TGI Paris, 31^e chambre, 2^e section, 20 décembre 2019)

La prévention des risques de harcèlement :

L'employeur a une obligation de prévention des risques professionnels qui fait partie de l'obligation générale de sécurité des salariés. En matière de harcèlement moral, l'employeur est en première ligne, puisqu'il doit prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir de tels agissements.

La Cour de cassation (arrêt du 27 novembre 2019) apporte des précisions sur la responsabilité de l'employeur. L'employeur averti d'une situation de harcèlement moral dont se plaint un salarié doit diligenter des mesures

d'investigation en interne pour évaluer la situation et prendre, le cas échéant, les correctifs nécessaires.

En l'absence de toute réaction, l'employeur manque à son obligation générale de prévention et peut être condamné à indemniser le salarié du préjudice subi.

Dénonciation d'un harcèlement moral non avéré :

Le Code du travail précise qu'aucun salarié ne peut être licencié pour avoir rapporté des agissements de harcèlement (C. trav. Art. L 1152-2). Quant est-il si les faits ne sont pas avérés ?



Pour les juges, seule la mauvaise foi du salarié permet de faire tomber « l'immunité disciplinaire ». Cette mauvaise foi ne peut résulter que de la connaissance par le salarié du caractère mensonger des faits qu'il dénonce. Une erreur d'appréciation de la situation par le salarié ne peut donc pas donner lieu à sanction disciplinaire.

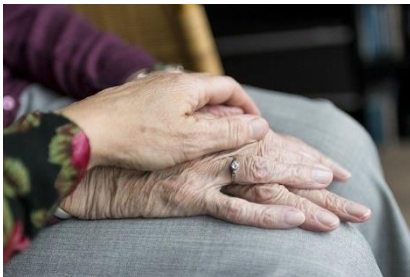
La faute inexcusable des EHPAD qui ne protègent pas leurs salariés des résidents suspectés COVID-19

En vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité.

Le manquement à l'obligation ainsi mise à sa charge a le caractère d'une faute inexcusable, au sens de l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale, lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

Il incombe au salarié qui invoque la faute inexcusable de l'employeur d'en rapporter la preuve.

La Cour d'appel de Grenoble a récemment statué sur la situation d'une auxiliaire de vie sociale au sein d'une maison de retraite médicalisée (EHPAD) qui s'est trouvée en contact avec une résidente porteuse d'une tuberculose.



Pour déterminer si l'EHPAD pouvait avoir conscience du risque de contamination encouru par ses salariés du fait de la présence d'une résidente dans son établissement et de son état de santé, en application

des articles 144 et suivants du code de procédure civile, les mesures d'instruction peuvent être ordonnées en tout état de cause, dès lors que le juge ne dispose pas d'éléments suffisants pour statuer.

Pour la Cour d'appel de Grenoble, la manifestation de la vérité commandait, par application des dispositions susvisées d'ordonner avant dire droit à l'EHPAD de produire le dossier d'admission de la résidente dans son intégralité y compris le volet médical et toutes annexes ou documents complémentaires joints à ce dossier.

Cour d'appel, Grenoble, Chambre sociale, 14 Mai 2019 – n° 17/02349

Il est ressorti du journal de transmissions qu'à l'issue de l'hospitalisation de la résidente, celle-ci a été ramenée à la maison de retraite le 20 janvier 2011 à 15h40. Il est notamment mentionné : « *en attente des résultats de recherche de BK. Mise sous augmentin pdt 20j* ».

Il en résulte que l'employeur avait **dès ce moment connaissance de l'existence d'une suspicion de tuberculose** laquelle a été confirmée le 21 janvier à 19h13.

Pour la Cour d'appel de Grenoble, **s'agissant d'un établissement médicalisé, l'employeur en sa qualité de professionnel averti avait ou aurait dû avoir conscience de l'importance de cette information** dès le 20 janvier 2011 à 15h40 et de la

nécessité de prévenir le danger auquel se trouvaient exposés les salariés à savoir un risque de contamination au contact de la résidente.

Or, **l'employeur** qui se limite à affirmer avoir pris des mesures de protection des salariés au plus tôt à partir du 21 janvier en fin de journée dont il ne justifie du reste pas la réalité, **a laissé en tout état de cause l'auxiliaire de vie sociale à ses tâches professionnelles au contact de la résidente les 20 et 21 janvier sans matériel de protection adapté et sans que des mesures d'information et d'isolement préventif de la résidente ne soient prises.**

Au vu de ces éléments, la Cour d'appel de Grenoble a retenu que l'employeur a commis une faute inexcusable au sens de l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale.

Cour d'appel, Grenoble, Chambre sociale, 18 Février 2020 – n° 17/02350

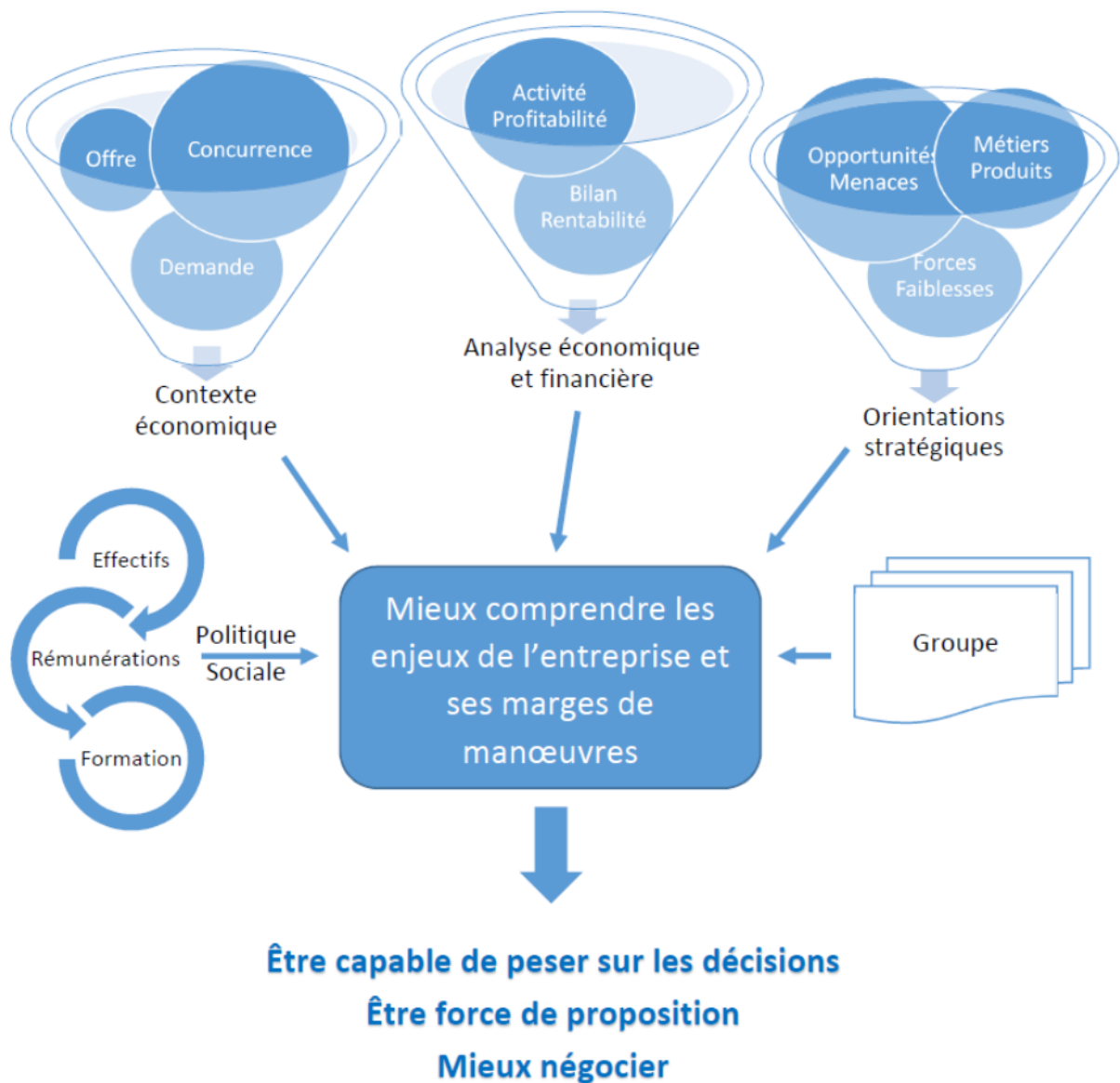
Ces décisions de justice peuvent faire jurisprudence à l'égard des salariés d'EHPAD en situation avec des résidents suspectés COVID-19

Eric ROCHEBLAVE
Avocat Spécialiste en Droit du Travail
et Droit de la Sécurité Sociale
Barreau de Montpellier
<https://www.rocheblave.com/>

ORIENTATIONS STRATEGIQUES

SITUATION ECONOMIQUE ET FINANCIERE DE L'ENTREPRISE

POLITIQUE SOCIALE



Nomination de l'expert-comptable par le CSE,
Coût de l'expertise à la charge de l'entreprise

FORMATION :

Le comité social et économique (CSE)



CEOLIS est
organisme de
formation agréé



MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

Formation sur 2
jours

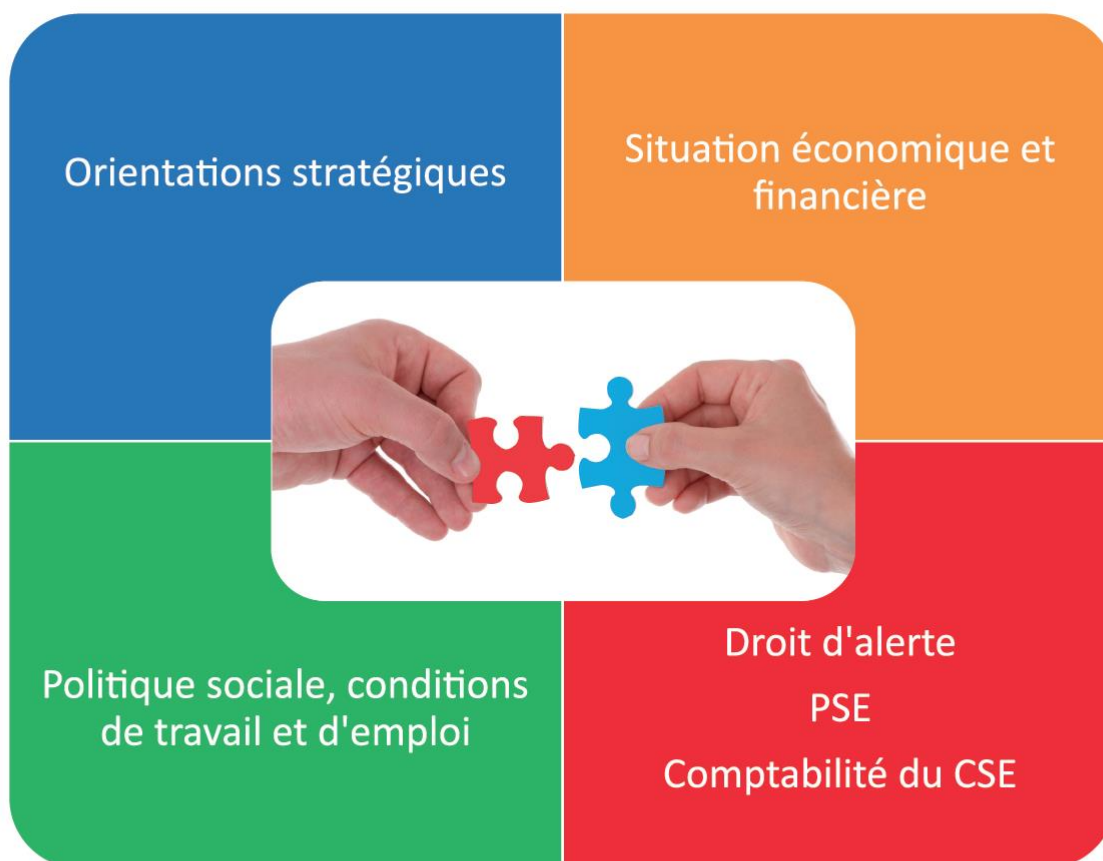
Devis sur simple
demande

Céolis

CEOLIS : toute l'actualité du CSE (avril 2020)

EXPERT-COMPTABLE CSE

FORMATION - ASSISTANCE JURIDIQUE



Groupe CEOLIS :

Site internet : groupe-ceolis.fr / Tél : 09 67 22 32 35