



## Sortie de crise sanitaire : quel rôle pour le CSE ?

La [pandémie de la Covid-19](#) impacte le dialogue social dans les entreprises. Depuis près de 16 mois, les réunions du CSE ([comité social et économique](#)) dans de nombreuses entreprises ne se tiennent plus physiquement. Le recours à la visioconférence s'est généralisé. Les élus du personnel se sont concentrés sur le télétravail et le maintien d'activité, au détriment des autres thèmes du dialogue social.

À ce jour, près de 50 % des personnes de plus de 18 ans sont vaccinés contre la Covid-19. On peut raisonnablement penser que toutes les personnes souhaitant être vaccinées le seront d'ici le 31 août 2021.

### Se pose alors la question de la sortie de crise et du rôle du CSE.

Il va sans dire que dans le contexte économique et social actuel, les élus du personnel seront encore plus vigilants que d'habitude, sur la situation économique et sociale de leur entreprise.

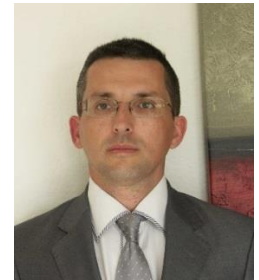
### **Faire le point sur la situation économique et financière de l'entreprise**

La période que nous venons de traverser a été délicate pour la plupart des entreprises et critique pour d'autres. Avec l'arrivée de la fin des aides (activité partielle, aides financières), les entreprises se retrouvent seules, face à un marché économique incertain.

Selon le Code du travail ([article L2312-8](#)), le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. Le rôle économique du CSE est donc clairement exprimé.

Les élus du CSE doivent faire un point précis de la situation économique et financière de leur entreprise, et ce, dans les plus brefs délais. Pour cela, le CSE dispose de la BDES ([base de données économiques et sociales](#)). Si cette base n'est pas à jour (cas fréquent), demander à l'employeur de faire le nécessaire...

*(suite page suivante).*



Didier FORNO

Président-Directeur Général  
Groupe CEOLIS

## Éditorial ZFE, réforme des retraites, campagne présidentielle...

Comme chaque année, la rentrée sociale de septembre s'annonce tendue.

La mise en place des ZFE (zones à faibles émissions) condamne des millions de véhicules à ne plus pouvoir rouler. Ce sujet n'a pas encore été appréhendé par les Français.

La réforme des retraites « devrait » être relancée, avec un allongement de l'âge de départ à la retraite.

La campagne présidentielle 2022 va démarrer, exacerbant les clivages.

Bref, une rentrée sociale explosive, qui pourrait voir renaître le mouvement des gilets jaunes.

**Bonnes vacances à tous.**

## 1<sup>ère</sup> question : comment l'entreprise a traversé la crise ?

Le CSE analyse les comptes annuels 2020 (évolution chiffre d'affaires, marges, résultats), pour mesurer l'impact de la crise. Ce travail devrait normalement être réalisé lors de la [consultation annuelle sur la situation économique et financière](#). C'est l'occasion de poser toutes les questions à l'employeur sur les fondamentaux de l'entreprise.

Dans le cadre de la consultation annuelle sur la situation économique et financière, le CSE peut se faire assister d'un [Expert-comptable](#). Le coût de l'expertise est à la charge de l'employeur. Vu la situation exceptionnelle que nous venons de traverser, on ne peut que conseiller aux élus du personnel de se faire aider. L'employeur a lui-même ses propres conseils !

## 2<sup>ème</sup> question : comment l'entreprise va redémarrer son activité ?

Il convient de se pencher sur les [comptes prévisionnels](#) 2021 / 2022. Certes, la situation est mouvante, mais elle n'exonère pas l'employeur d'établir des prévisions... bien au contraire !

Le CSE doit analyser les prévisions (réalisme des projections et conséquences sociales) et répondre aux questions suivantes : l'entreprise est-elle en capacité de redémarrer l'activité ? Dans quelles conditions ? L'entreprise va-t-elle devoir licencier ? Un droit d'alerte doit-il être déclenché par les élus ? Ces interrogations fondamentales doivent être soulevées.

*Précision : les sociétés qui ont réalisé un chiffre d'affaires net d'au moins 18 millions d'euros ou qui emploient au moins 300 salariés (y compris à travers de filiales) doivent établir des documents de gestion prévisionnelle dans les 4 mois qui suivent la clôture des comptes (soit le 30 avril pour une clôture au 31 décembre).*

*Ces documents doivent être communiqués au comité social et économique.*



## **Faire un état des lieux de la santé mentale des salariés**

Selon une étude de la DARES ([du 28 mai 2021](#)), pendant la pandémie, l'état de santé des salariés s'est fortement dégradé d'un point de vue psychique. 32 % des salariés interrogés pointent une surcharge de travail et une charge émotionnelle forte.

Les télétravailleurs ont davantage été impactés par la crise sanitaire.

Avec la généralisation du télétravail, employeurs et élus du personnel ont perdu les contacts quotidiens avec les salariés. Dans quel état psychologique sont les salariés ? Comment va se passer la reprise du travail sur site ?

Le CSE et la [commission santé, sécurité et conditions de travail](#) doivent être à l'écoute, détecter le

« malaise social » et travailler de concert avec l'employeur pour traiter ce problème.

## **Relancer les œuvres sociales et culturelles**

Depuis le début de la pandémie, de nombreuses [activités sociales et culturelles](#) gérées par le CSE ont été réduites, voire suspendues (exemple : les voyages). Il faut donc budgétiser et relancer les activités.

L'établissement d'un [budget prévisionnel](#) rectificatif pour 2021 s'impose.

Une communication auprès des salariés est nécessaire. En effet, le télétravail et les difficultés liées à la pandémie ont éloigné les salariés des activités du CSE.

Le budget des œuvres sociales et culturelles (ASC) a souvent, été peu consommé en 2020, en raison du confinement puis du couvre-feu. Il est donc envisageable d'engager des actions complémentaires envers les salariés, d'ici le 31 décembre 2021, dans le [respect des règles URSSAF](#)...

Sur de nombreux plans, les années 2020 et 2021 resteront marquantes et exceptionnelles pour les Français. Cette sortie de crise est l'occasion pour le CSE d'exercer ses attributions économiques, de relancer le dialogue social et d'agir auprès des salariés, à travers les œuvres sociales et culturelles.

# Canicule et Covid-19 : les bons réflexes pour protéger les salariés

Comme les années précédentes, avec le réchauffement climatique, une canicule n'est pas à exclure cet été. Elle pourrait être d'une ampleur tout aussi exceptionnelle que l'année dernière. Le thermomètre pourrait atteindre les 35 à 40 °C dans la grande majorité des régions.



Les prévisions météo mettent en évidence un début d'été chaud et à nouveau plus sec après un printemps frais et humide, avant le retour d'un temps plus changeant et plus humide en août et septembre.

Les conditions de travail seront dans de nombreuses entreprises particulièrement éprouvantes.

La France pourrait donc subir une période de chaleur intense et une circulation encore active du virus de la Covid-19, malgré la montée en puissance du nombre de personnes vaccinées. La vigilance ne doit pas être relâchée !

Le ministère des Solidarités et de la Santé vient de publier sur son site internet, une instruction interministérielle, relative à la gestion sanitaire des vagues de chaleur. Elle met en place un nouveau dispositif « [ORSEC](#) » qui remplace le « [plan national canicule](#)

(PNC). Les consignes liées à la situation de pandémie, notamment sur la ventilation et la climatisation des locaux restent d'actualité. Le Ministère estime que le virus représente toujours un facteur contextuel aggravant, dans une situation de canicule.

Dans ce contexte sanitaire exceptionnel, l'aération des locaux devient un enjeu prioritaire. L'utilisation de ventilateurs dans les espaces collectifs clos ou semi-clos est contre-indiquée, dès lors que plusieurs personnes sont présentes dans cet espace en même temps, même porteuses de masques, si le flux d'air est dirigé vers les personnes.

Le [Comité social et économique \(CSE\)](#) et la [commission santé, sécurité et conditions de travail \(CSSCT\)](#) tiennent un rôle important en matière de santé, sécurité et conditions de travail. La vigilance s'impose pour assurer aux salariés de bonnes conditions de travail.

## [Que dit la Loi en matière de canicule ?](#)

Le Code du travail ne traite absolument pas spécifiquement cette question. La loi ne fixe aucune température maximale pour cesser le travail. Elle préconise cependant qu'au-dessus de 33°C, il soit recommandé aux salariés d'exercer leur droit de retrait, car on peut considérer qu'il y a un danger. Au-dessus de 34°C, l'Assurance maladie recommande d'évacuer les locaux.

Le Code du travail précise, d'une façon générale, que l'employeur doit mettre en place les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs.

Le Code du travail ajoute également que de l'eau potable doit être mise à disposition des salariés.

Concernant les métiers exposés au soleil, comme ceux des bâtiments et travaux publics, des aménagements d'horaires sont possibles et l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir la sécurité et la santé de ses salariés.

Attention, la canicule n'est pas un motif d'arrêt du travail... à l'initiative du salarié. Il n'existe pas de température au-delà de laquelle il est interdit de travailler ! Alors prudence avant d'arrêter de travailler. Un salarié qui abuserait pourrait être sanctionné.

Le plan « ORSEC » a pour objectifs d'anticiper l'arrivée d'une canicule, de définir les actions à mettre en œuvre aux niveaux local et national pour prévenir et limiter les effets sanitaires de celle-ci et d'adapter au mieux les mesures de prévention et de gestion au niveau territorial en portant une attention particulière aux populations spécifiques.

Afin de limiter les accidents du travail liés aux conditions climatiques, il faut faire preuve de bon sens. C'est en ce sens qu'ont été publiés [l'instruction administrative du 7 mai 2021](#) et le [guide « ORSEC »](#).

## Une obligation de sécurité de l'employeur

Au titre de son obligation de sécurité, l'employeur doit :

- Intégrer au « [document unique \(DUERP\)](#) » les risques liés aux ambiances thermiques,
- Elaborer un plan de gestion interne des vagues de chaleur,
- Désigner un responsable de la préparation et de la gestion des vagues de chaleur,
- Recenser les postes de travail les plus exposés,
- Informer les salariés des risques et des moyens de prévention,
- Prévoir des sources d'eau potable fraîche à proximité des

postes de travail en quantité et en qualité suffisante,

- Mettre en place une ventilation des locaux de travail correcte et conforme à la Réglementation (avec toutes les précautions liées à la covid-19),
- Prévoir des pauses régulières et, si nécessaire, de veiller à aménager les horaires de travail,
- Informer le CSE et la CSSCT des recommandations à mettre en œuvre en cas d'exposition aux fortes chaleurs,
- Revoir l'organisation du travail afin de réduire les cadences si nécessaire, de limiter au maximum les manutentions manuelles,
- Consulter régulièrement les prévisions météorologiques.

### Quelques conseils simples à suivre :

- Buvez, régulièrement, toutes les 15 à 20 min,
- Portez des vêtements légers qui permettent l'évaporation de la sueur (ex. : vêtements de coton), amples, et de couleur claire si le travail est à l'extérieur,
- Protégez-vous la tête du soleil,
- Utilisez un ventilateur d'appoint,
- Évitez toute consommation de boisson alcoolisée,
- Faites des repas légers et fractionnés.



# Preuves de discrimination : un salarié peut demander des éléments non anonymisés à l'employeur

La discrimination directe ou indirecte est prohibée par plusieurs dispositions de la loi. L'article [L. 1132-1](#) du Code du travail, relatif au droit disciplinaire et l'article [225-1](#) du Code pénal interdisent toute discrimination.



Dans le cadre du droit à la preuve, le juge peut exiger qu'un employeur communique des données non anonymisées de ses salariés, pour établir l'existence d'une discrimination. Les salariés concernés ne peuvent pas opposer un refus à cette demande.

Un salarié invoquant une discrimination bénéficie d'un **régime de preuve particulier**. En effet, il peut présenter au juge des éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination, à charge pour l'employeur de démontrer que les éléments en question sont étrangers à toute discrimination.

Il est souvent difficile pour un salarié d'apporter des preuves de la discrimination. En effet, ces éléments concernent souvent d'autres salariés ou sont des documents en possession de l'employeur.

Pour contourner cette difficulté, le salarié peut demander la communication de documents permettant d'établir la

discrimination. Documents dont il n'a pas accès et contenant parfois des informations personnelles.

La Cour de cassation ([Cass. Soc. 16 mars 2021](#)) vient de se pencher sur une affaire qui lui permet d'aborder les conditions de communication de données non anonymisées.

Une salariée engagée comme technicienne estime être victime de discrimination en raison de son sexe. En vue de porter l'affaire en justice, elle obtient en référé que l'employeur lui transmette des documents non anonymisés concernant dix salariés de l'entreprise, techniciens d'atelier, comme elle. Elle demande les informations suivantes : position actuelle, coefficient, salaire, coefficient d'embauche, date d'embauche et salaire d'embauche.

L'employeur ne communique pas les documents, cinq des salariés ayant refusés de transmettre leurs données. La Cour d'appel donne raison à l'employeur, estimant qu'au regard du respect de la vie privée, l'employeur avait eu raison de demander l'avis aux salariés.

La Cour de cassation censure ce raisonnement. La Cour d'appel aurait dû : *« rechercher au moyen d'un contrôle de proportionnalité si la communication des informations non anonymisées n'était pas nécessaire à l'exercice du droit à la preuve de la discrimination alléguée et proportionnée au but poursuivi »*.

**Le respect de la vie personnelle du salarié et le secret des affaires ne font pas obstacle à l'application du Code de la procédure civile, dès lors**

**que la demande procède d'un motif légitime et nécessaire au droit à la preuve.**

La Cour de cassation considère donc comme justifiée la demande de la salariée, de communication de pièces non anonymisées, afin d'établir une inégalité de traitement, et ce, même si les salariés n'ont pas donné leur consentement.



Rappelons que le [comité social et économique](#) (CSE) dispose d'un droit d'alerte en matière d'atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles. Dans le cadre d'une discrimination présumée, le CSE peut déclencher ce droit d'alerte.

Il comprend trois phases :

- Le constat par un membre du CSE, d'une atteinte aux droits des personnes ou des libertés individuelles des salariés,
- La saisine de l'employeur et une enquête conjointe,
- La saisine éventuelle des prud'hommes en cas de carence de l'employeur ou si la réponse de l'employeur n'est pas suffisante ou adaptée.

# Covid-19 : vers une révolution du travail hybride ?

La [pandémie de la Covid-19](#) a considérablement modifié notre société. Nous n'avons pas encore le recul nécessaire pour faire un bilan de tous ces bouleversements, mais ils sont importants.

Pour les salariés, ces changements sont évidents. Les entreprises et les collaborateurs doivent jongler entre le télétravail et le travail en présentiel. Tous les secteurs sont concernés. Cette nouvelle organisation du travail est un défi : gestion des plannings, outils informatiques, maintien des liens sociaux, etc.

Cette crise sanitaire a été l'occasion pour de nombreux salariés de « prendre » du recul, de se remettre en question, de revoir l'équilibre vie professionnelle / vie familiale. Nombreux sont ceux qui souhaitent continuer à télétravailler, en partie : **il s'agit du [travail hybride](#)**.

Le travail hybride est un mixte de partage du temps de travail d'un collaborateur en mode télétravail et travail en présentiel au bureau. D'après une étude de [Cadremploi et Boston Consulting group](#), 78% des Français sont séduits par le modèle hybride. D'après cette étude, les Français souhaiteraient pouvoir télétravailler en moyenne entre 2,3 jours à 2,6 jours par semaine.

[Avec la sortie de crise, les entreprises se préparent au travail hybride](#).

Selon une étude de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines ([ANDRH](#)) publiée le 8 juin 2021, la période

post-Covid s'ouvrira sur une nouvelle organisation du travail. Celle-ci sera marquée par plus de travail à distance. La crise sanitaire va faire évoluer la culture managériale. Les sites de travail seront réaménagés avec de nouvelles configurations des bureaux. Toujours selon cette étude, une majorité de DRH privilégient la formule de deux jours de télétravail par semaine.



**Les enjeux de cette « révolution » de la relation au travail sont importants.**

Le partage et l'accès à l'information pas toujours optimisés

C'est une évidence, mais le télétravail ne facilite pas toujours la circulation de l'information. Une information mal organisée et/ou difficile d'accès peut occasionner des pertes de temps et des décisions erronées.

Une communication plus difficile

Là aussi, le télétravail ne favorise pas les échanges. Il est souvent plus difficile de communiquer en équipe. Les échanges peuvent être moins naturels et moins fréquents.

Le management à distance plus compliqué

Manager une équipe hybride est plus compliqué ! Comment évaluer le travail de chacun à distance ? Garder une motivation des équipes n'est pas simple. Le manager ne doit pas perdre le contact ! Il doit faire des points réguliers avec ses équipes.

La sécurité informatique... la grande oubliée

Face à l'urgence de la situation de pandémie, de nombreuses entreprises ont déployé des solutions numériques pour le télétravail, sans vraiment mesurer les risques informatiques. Le résultat peut être catastrophique (attaques informatiques, défauts de confidentialité, vol de données).

Selon une étude du cabinet de conseil [Frost & Sullivan](#), plus de 80 % des collaborateurs admettent utiliser des solutions informatiques sans l'accord de leur DSI.

Une limite vie privée/vie professionnelle floue

De par sa nature flexible, le travail hybride brouille les frontières entre vie professionnelle et vie privée. Le risque est que le salarié se sente obligé d'être disponible 24h/24, qu'il se démotive, ou se retrouve isolé. Cette situation a été confirmée par de nombreuses études.

La commission santé, sécurité et conditions de travail ([CSSCT](#)), en étroite collaboration avec

l'employeur devra faire un état des lieux de l'état psychologique des salariés...

#### La cohésion des équipes mise à mal

Forcément, le télétravail ne favorise pas le travail en équipe. De nombreux télétravailleurs éprouvent un sentiment d'isolement. La communication et l'échange d'informations deviennent essentiels.



La place du présentiel ne doit pas être négligée

Le présentiel est essentiel à la création de liens entre les collaborateurs. Le défi reste donc de trouver le bon équilibre entre les deux modes de travail. Exercice d'équilibriste compliqué !

#### Une culture d'entreprise hybrido-compatible ?

C'est sans doute le plus grand défi et la principale menace qui pèse sur le travail hybride. Toutes les entreprises ne pourront pas mettre en œuvre un travail hybride efficace ! En effet, les Directions d'entreprise sous-estiment souvent la résistance d'une organisation au

changement, liée à la culture d'entreprise. Les freins à la mise en œuvre du travail hybride peuvent être nombreux et faire échouer le processus.

**Réussir à concilier culture d'entreprise et travail hybride est donc complexe.**

Rappelons que le comité social et économique (CSE) et les délégués syndicaux sont parties prenantes à la [négociation](#) de la mise en place du travail hybride. Les élus du personnel devront s'investir tout particulièrement dans les négociations, pour amorcer au mieux ce bouleversement important dans la vie des entreprises.

## Un employeur peut-il reprocher à ses salariés d'avoir des relations sexuelles au travail ?

La pratique de relations sexuelles entre salariés relève de la vie personnelle des intéressés.

Cependant, lorsque ces faits de la vie personnelle se rattachent, en raison de leurs circonstances, à la vie professionnelle, ils peuvent constituer des manquements à des obligations découlant du contrat de travail des salariés.

Cour d'appel de Dijon – ch. Sociale  
11 février 2021 / n° 18/00027



Des relations sexuelles entretenues par deux salariés de l'entreprise, qui se sont déroulées sur le lieu de travail et ont eu pour témoin une salariée qui a été choquée

constituent une violation grave des obligations contractuelles. De tels faits rendaient impossible la poursuite de la relation de travail, y compris durant la durée du préavis.

Cour d'appel de de Lyon – ch. sociale  
C 16 novembre 2018 / n° 17/05620

**Eric ROCHEBLAVE**

*Avocat Spécialiste en Droit du*

*Travail*

*et Droit de la Sécurité Sociale*

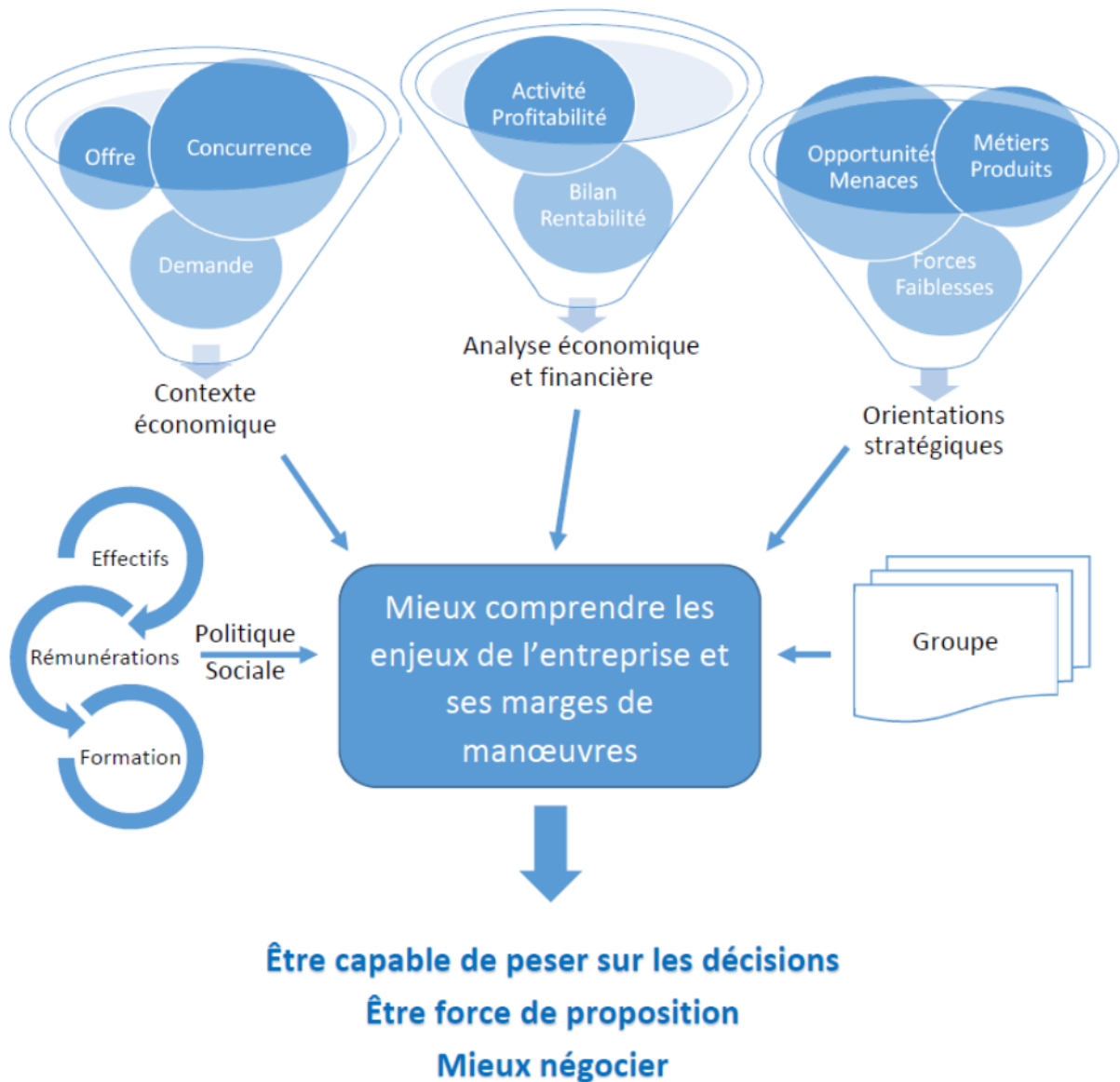
*Barreau de Montpellier*

<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)

Mise en place

Fonctionnement



Rôle  
économique

Rôle social et  
culturel

CEOLIS est  
organisme de  
formation agréé



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

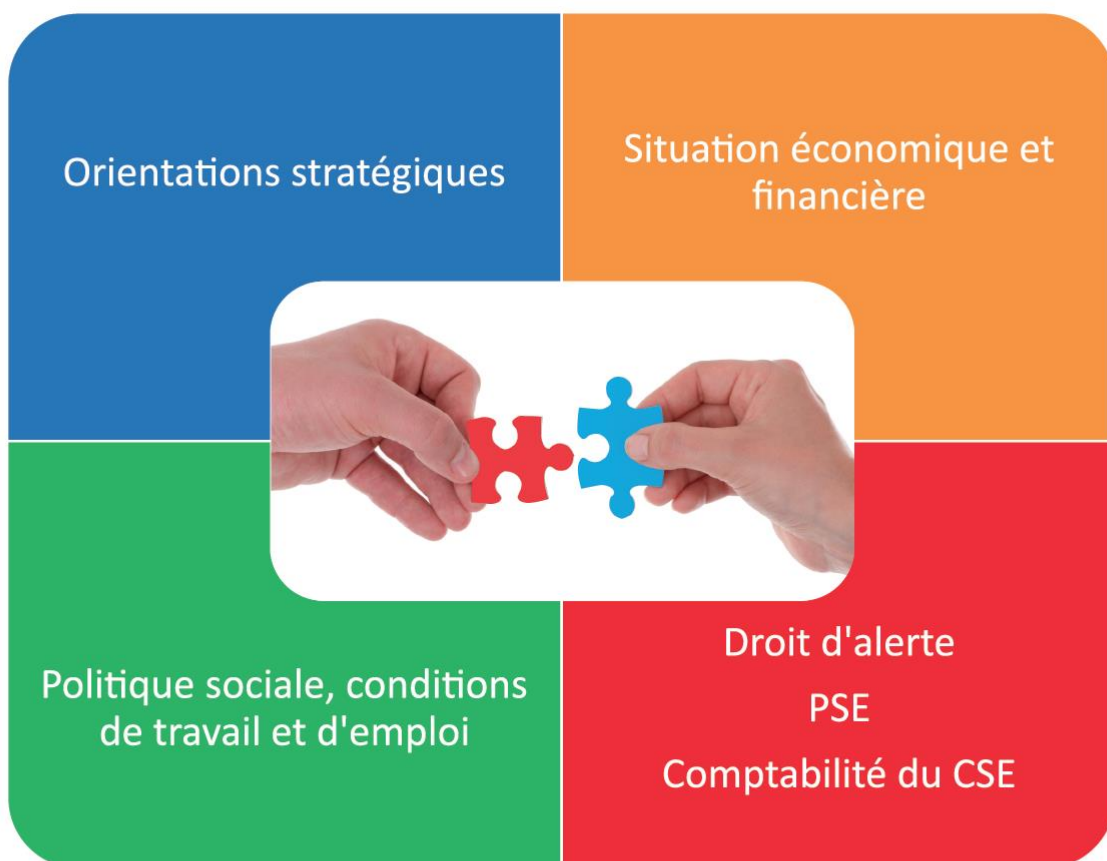
Devis sur simple  
demande

Céolis

CEOLIS : toute l'actualité du CSE (juillet août 2021)

## EXPERT-COMPTABLE CSE

FORMATION - ASSISTANCE JURIDIQUE



Groupe CEOLIS :

Site internet : [groupe-ceolis.fr](http://groupe-ceolis.fr) / Tél : 09 67 22 32 35