



## Covid 19 : les mesures à mettre en place dans l'entreprise, pour reprendre le travail

Le gouvernement a annoncé un déconfinement progressif à compter du 11 mai 2020. La crise du Coronavirus est loin d'être terminée. Les mesures de confinements avaient pour seul objectif de « lisser » le nombre de cas graves dans le temps, pour que l'hôpital ait le temps de s'adapter à la situation et ne pas être submergé. Mais le virus est toujours là !

Il conviendra donc de maintenir les gestes barrières et les règles d'hygiène. Les équipements de protection individuelle devront être mis à disposition des salariés (masques, gants) ainsi que du savon et du gel hydroalcoolique. Le port du masque par tous les salariés est fortement recommandé.

Avec la reprise progressive du travail, les entreprises et les salariés vont donc devoir s'adapter à ce nouvel environnement de travail.

Le CSE a pour mission de promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise. Le CSE et la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) jouent donc un rôle particulièrement important dans cette situation de crise.

### Évaluation des risques professionnels

Le CSE et la CSSCT doivent être associés à la démarche d'actualisation des risques et être consultés sur la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Voir notre article : <https://www.groupe-ceolis.fr/actualite/644-covid-19-et-mise-a-jour-du-document-deevaluation-des-risques-professionnels.html>

### Maintien du télétravail

La mise en œuvre du télétravail permet de maintenir un certain niveau d'activité de l'entreprise tout en préservant la santé des salariés. Selon une étude de l'IFOP, 30 % des actifs utilisent actuellement cette possibilité.

Le Code du travail précise dans son article L 1222-11 : « En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'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 pour permettre la continuité de l'activité de



Didier FORNO

Président-Directeur Général

Groupe CEOLIS

### Éditorial

#### Covid 19 : rôle primordial du CSE

Reprise du travail, prime « Macron Covid 19 », difficultés économiques, analyse des risques professionnels, etc.

Le CSE (comité social et économique) aura dans les mois qui viennent un rôle primordial dans la défense des intérêts des salariés.

La communication du CSE auprès des salariés et de l'employeur sera au centre du dialogue social.

Le choc que vont subir les salariés (chômage, remise en cause des avantages sociaux, précarisation) sera violent.

Le CSE dispose de moyens d'agir pour atténuer ce choc. Aux élus d'agir !

l'entreprise et garantir la protection des salariés ».

Le télétravail devrait donc se poursuivre après le 11 mai 2020, de façon importante.



## Réorganisation du travail

Toutes les entreprises et tous les métiers ne peuvent pas utiliser le télétravail. Les employeurs devront donc complètement repenser l'accueil sur site des salariés, pour respecter la santé et la sécurité des personnes : réductions des déplacements, limitation des réunions physiques au profit des visioconférences, réorganisation des pauses et des repas, nettoyage et désinfection des postes de travail et du matériel, avec le plus grand soin.

Le ministère du Travail a publié sur son site internet des guides sectoriels et par métiers des bonnes pratiques face au Coronavirus : <https://www.groupe-ceolis.fr/actualite/634-coronavirus-employeur-et-salaries-que-dit-la-loi-e.html>



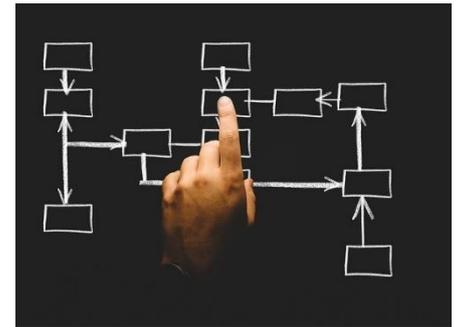
## Réaménagement des locaux

Ce réaménagement sera d'autant plus nécessaire, quand l'entreprise reçoit du public. L'employeur mettra en place des « barrières » entre le personnel d'accueil et les clients (cloisons en plexiglas, marquages au sol), pour s'assurer du respect de la distanciation sociale.

De même, dans les ateliers et bureaux, l'employeur s'assurera du respect de la distanciation sociale, en espaçant davantage des postes

de travail. La mise en place d'un circuit de circulation est également une bonne pratique.

Les lieux collectifs (cantines, sanitaires, vestiaires) présentent un risque accru de contamination. Là aussi, une réorganisation s'impose. Attention aux fontaines à eau manipulées par tout le monde ! Les sanitaires devront faire l'objet d'un nettoyage particulièrement méticuleux.



En l'état actuel de la pandémie (pas de traitement médical, pas de vaccin), la mise en œuvre de toutes ces préconisations est indispensable. Nous allons devoir nous habituer à cohabiter avec ce virus...

## Progression de 1,7 % des salaires en 2019 en France

[La DARES \(Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques\)](#) vient de publier une étude sur l'augmentation des salaires en France en 2019. Le salaire mensuel de base (SMB) a progressé de 1,7 %. Comme dans le même temps, l'inflation a augmenté de 1,2 %, la progression réelle du pouvoir d'achat a été de 0,5 %.

Ce sont les salariés de l'industrie, de la construction et de la communication qui ont connu la plus forte hausse du pouvoir d'achat (+0,7%).

A la fin décembre 2019, 82,4 % des salariés travaillaient à temps complet, dont 14,7 % en forfait jours. Hors salariés en forfait jours,

la durée moyenne du travail a été de 35,7 heures par semaine.

Le temps partiel concerne 17,6 % des salariés. Il est le plus répandu dans l'administration, l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale.

La part des salariés en contrat à durée déterminée était de 8,8 %.

# Tout savoir sur la prime « Macron Covid 19 »

Suite au mouvement des gilets jaunes, le versement d'une prime exceptionnelle défiscalisée et exonérée de charges sociales a été mis en place par Emmanuel Macron le 10 décembre 2018 (voir notre article : <https://www.groupe-ceolis.fr/actualite/604-prime-exceptionnelle-de-pouvoir-deachat-premier-bilan-de-leacoss.html>).

En raison de la crise sanitaire liée au Coronavirus, une [ordonnance \(n° 2020-385\) du 1<sup>er</sup> avril 2020](#) apporte des modifications à ce dispositif, permettant une attribution de cette prime plus facilement, d'un montant défiscalisé plus élevé et avec un nouveau critère d'attribution.

L'objectif de cette évolution de la loi est d'exprimer la reconnaissance de l'entreprise envers les salariés, qui auront su faire preuve d'un courage, d'une adaptation et d'un esprit collectif face à cette crise sanitaire. Par leur engagement, ces salariés contribuent au maintien d'une activité économique vitale pour le pays.

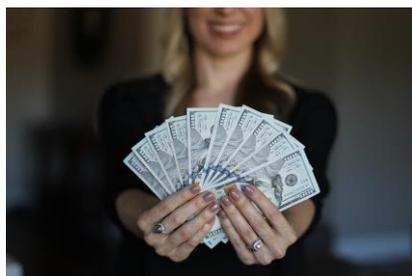
Sans eux, on peut se demander si notre modèle économique et social ne se serait pas effondré...

## Le montant maximum de la prime défiscalisée est porté à 2.000 euros... sous condition...

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat bénéficiait d'une exonération sociale et fiscale dans la limite de 1.000 euros par

bénéficiaire. Ce montant est porté à 2 000 euros, sous réserve de mise en place d'un accord d'intéressement. Celui-ci doit être conclu préalablement au versement de la prime.

Précédemment, un accord d'intéressement devait être conclu, quel que soit le montant de la prime.



## Conditions de versement de la prime exceptionnelle par les entreprises

Le versement de la prime n'est pas obligatoire. La prime et ses modalités (montant, plafond, champ des bénéficiaires, modulation de son niveau entre les bénéficiaires) font l'objet d'un accord d'entreprise ou de groupe conclu selon les modalités prévues à l'article L. 3312-5 du Code du travail pour la mise en place d'un accord d'intéressement, ou d'une décision unilatérale de l'employeur (DUE).

Si la prime est mise en place par décision unilatérale de l'employeur, ce dernier en informe, avant son versement, le comité social et économique, s'il existe dans l'entreprise.

L'accord ou la DUE peut porter sur l'ensemble des modalités

d'attribution de la prime laissées libres par la loi, c'est-à-dire :

- le montant de la prime ;
- les modalités de sa modulation entre les bénéficiaires dans le respect des conditions prévues par la loi ;
- le cas échéant, l'exclusion des salariés dont la rémunération est supérieure à un certain plafond et le niveau de ce plafond. La prime peut en effet être attribuée par l'employeur à l'ensemble des salariés qu'il emploie ou à ceux dont la rémunération est inférieure à un plafond. La prime est alors versée à une partie des salariés, par l'exclusion de ceux dont la rémunération dépasse le plafond.

## Comment moduler la prime en fonction des salariés ?

La prime peut être modulée pour l'ensemble des salariés ayant continué leur activité durant la période d'urgence sanitaire (qui a débuté le 12 mars 2020) ou pour certains d'entre eux en raison de conditions spécifiques de travail liées à l'activité de l'entreprise (activité obligeant à se déplacer sur place dans l'entreprise, activité au contact du public, etc.). Il est notamment possible de majorer substantiellement la prime pour l'ensemble des salariés ayant continué leur activité pendant la période d'urgence sanitaire ou

seulement pour les personnes ayant été au contact du public. Dans ce cas, l'appréciation sur 12 mois des conditions d'octroi de la prime ne s'applique pas (voir point suivant).

Une modulation tenant compte des différences dans les conditions de travail des salariés ayant continué leur activité est également possible. Par exemple, il est possible de différencier le niveau de la prime des salariés ayant continué leur activité en télétravail de celui versé à ceux qui ne pouvaient pas recourir au télétravail et ont dû se rendre sur leur lieu de travail.



Autre exemple, il est également possible de majorer la prime pour les salariés ayant été astreints de se rendre sur leur lieu de travail habituel pendant une large part de la période d'urgence sanitaire, par rapport à celle versée à des salariés ayant subi ces conditions de travail pendant une plus courte période.

#### Une véritable « prime de risque »

La prime « Macron Covid 19 » peut donc être versée uniquement aux

salariés mobilisés « au front » pendant l'épidémie. On peut dire que les salariés, dans ce cas, bénéficieraient d'une véritable « prime de risque ».

#### Comment attribuer cette prime, sans créer des frustrations ?

La définition des critères de versement de cette prime est un véritable « casse-tête ». Les Dirigeants et élus du personnel devront faire preuve de beaucoup de psychologie. En effet, réserver cette prime aux seuls salariés en contact avec la clientèle ou qui se rendent sur le lieu de travail paraît séduisant, au premier abord, mais, ce raisonnement pourrait être source de frustration pour les autres salariés et injuste.

En effet, depuis le début de l'épidémie de Coronavirus, de nombreux salariés exercent leur métier en télétravail. Cette façon de travailler qui semble plus « confortable » peut entraîner une surcharge de travail, un niveau de stress important et une coupure du lien social, pas toujours facile à supporter.

Réserver la prime aux seuls salariés en contact avec la clientèle pourrait créer un fossé entre ceux qui étaient « au front » et ceux de « l'arrière ». Pas très bon pour la cohésion des

équipes, dans le cadre de la sortie du déconfinement !

## Plafond de ressources de la prime défiscalisée

Tout le monde n'est pas éligible à cette prime défiscalisée. Précisément, le salarié bénéficiaire doit avoir touché une rémunération inférieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC brut pour avoir droit à la prime exceptionnelle défiscalisée, soit un salaire brut de 55 419 euros pour 2020 et 54 764 euros pour 2019. Pour le calcul de ce plafond, il faut tenir compte des rémunérations perçues au cours des 12 derniers mois, précédant le versement de la prime.

## Calendrier : date de versement de la prime

Le versement doit intervenir au plus tard le 31 août 2020.

*Pour en savoir plus sur cette prime, vous pouvez consulter le « questions/réponses » publié sur le ministère du Travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/prime-exceptionnelle-et-epargne-salariale>*

# Comment tenir les réunions du CSE en période de Covid 19 ?

En temps « normal », l'employeur doit réunir régulièrement le comité social et économique (CSE). La périodicité est fonction de la taille de l'entreprise (ou de l'établissement) :

- Entreprises de plus de 300 salariés : une fois par mois,
- Entreprise de moins de 300 salariés : une fois tous les 2 mois.



Un accord peut toutefois augmenter ou diminuer le nombre de réunions annuelles à la condition de ne pas descendre en dessous de six réunions par an. Il doit s'agir d'un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues à l'article L. 2232-12 du Code du travail (accord majoritaire) ou, en l'absence de délégué syndical, d'un accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des membres titulaires (C. trav., art. L. 2312-19).

Il faut également rappeler que le CSE doit aborder chaque année, dans au moins quatre réunions, des questions portant en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Le non-respect de la périodicité par l'employeur constitue un délit d'entrave au bon fonctionnement

de l'institution. Pendant la période des congés payés, l'employeur est tenu de convoquer normalement le CSE indépendamment du fait que des membres soient en congé. De même, la fermeture de l'entreprise pour une période de 4 semaines, mais à cheval sur 2 mois ne dispense pas l'employeur de ses obligations.

## En raison de la crise sanitaire liée au Coronavirus, une ordonnance du 1<sup>er</sup> avril 2020 aménage les règles de réunions du CSE.

Par dérogation au Code du travail, l'employeur peut réunir le comité social et économique (CSE), le CSE central ou toute autre instance représentative du personnel par :

- Visioconférence,
- Conférence téléphonique, dans des conditions qui restent à définir par décret,
- Par messagerie instantanée, dans des conditions qui restent à définir par décret. Cette possibilité ne sera envisageable qu'en cas d'impossibilité de recourir à la visioconférence ou à la conférence téléphonique ou lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit.

Dans tous les cas, l'employeur doit informer l'ensemble des élus, des modalités de la réunion.

La limite de trois réunions par an en visioconférence ne s'applique donc pas pendant la crise sanitaire.

L'ordonnance précise également que tous les processus électoraux en cours ou à venir sont suspendus et que les mandats des élus du personnel sont donc prorogés.

Il convient d'être prudent lors de l'utilisation des applications de visioconférence. [La CNIL \(Commission Nationale Informatique et Liberté\)](#) vient d'émettre des recommandations sur l'utilisation de ces applications.



La CNIL rappelle que ces logiciels de discussion se basent sur une technologie de VoIP (voix sur IP) qui permet aux utilisateurs de discuter via leur microphone et/ou leur webcam et nécessitent d'être connectés à Internet. Souvent gratuits, ils présentent des risques en matière de respect de la vie privée. La CNIL rappelle ainsi quelques règles de vigilance :

- privilégier les solutions protégeant la vie privée, certifiée par l'Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information,
- éviter de télécharger une application depuis une source ou un site web inconnus,
- n'utiliser que les applications indiquant clairement comment leurs données sont réutilisées,

- lire les commentaires des utilisateurs,
- vérifier que des mesures de sécurité essentielles ont été mises en place (chiffrement des communications, etc.),
- sécuriser leur réseau Wifi avec un mot de passe robuste,

- s'assurer que leur antivirus et leur pare-feu sont à jour.

La commission recommande notamment aux utilisateurs de regarder les paramètres de l'application, concernant notamment la protection de leur vie

privée et de fermer l'application sur leur ordinateur ou leur téléphone lorsqu'ils ne l'utilisent plus et désactiver leur microphone et leur webcam (quitte à obturer physiquement la webcam avec un cache).

## Covid 19 et mise à jour du document d'évaluation des risques professionnels

La crise sanitaire du Covid 19 modifie profondément les conditions de travail dans l'entreprise. Cette situation inédite nécessite une actualisation de l'évaluation des risques. Le comité social et économique (CSE) et la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) doivent s'impliquer fortement dans cette prévention des risques liés au Coronavirus.



Tout employeur, quel que soit l'effectif de l'entreprise, doit évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, compte tenu de la nature des activités de l'établissement. Les résultats de cette évaluation doivent être transcrits dans le [document unique d'évaluation des risques professionnels \(DUERP\)](#).

Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans l'entreprise. Tous les risques doivent figurer dans ce document : risques pour la santé physique, risques pour la santé mentale (risques psychosociaux).

Les risques psychosociaux (RPS) englobent des situations de travail où sont présents le stress et des violences. Six catégories de facteurs RPS sont identifiées : intensité et temps de travail, exigences émotionnelles, faible autonomie, rapports sociaux dégradés, conflits de valeurs, insécurité de la situation de travail.

Les risques liés à l'épidémie de Coronavirus doivent être évalués et identifiés dans le document d'évaluation des risques professionnels. L'objectif est de définir des mesures de prévention et de protection adaptées. L'employeur devra identifier les situations de travail dans lesquelles les conditions de transmission du Covid 19 peuvent se trouver réunies.

Plusieurs entreprises viennent d'être condamnées pour défaut d'actualisation du document d'évaluation des risques professionnels.

Le tribunal de Nanterre, concernant la société AMAZON, précise que les risques psychosociaux n'étaient pas suffisamment évalués dans le document d'évaluation des risques professionnels et qu'il était nécessaire que celui-ci « rende compte » des effets du Covid 19 sur la santé mentale induits notamment par les changements organisationnels incessants, les nouvelles contraintes de travail, la surveillance soutenue et les inquiétudes légitimes des salariés. AMAZON a été condamné à restreindre l'activité de ses entrepôts, jusqu'à la mise à jour du DUERP, en y associant les représentants du personnel (*Tribunal judiciaire de Nanterre, réf. 14 avril 2020, n° 20/00503*).

Pour la même affaire, la Cour d'appel de Versailles (décision du 24 avril 2020) confirme le premier

jugement et constate : « une carence évidente et persistante dans l'évaluation des risques liés à l'épidémie de Covid-19 pour les près de 10 000 travailleurs employés sur ses six entrepôts français ». Autre grief : ne pas avoir suffisamment associé les CSE d'établissement, mais également le CSE central, à l'analyse des risques, à la définition des mesures de prévention et de protection et à leur mise en œuvre. Également pointée, l'absence de réflexion préalable globale, qui aurait dû conduire à la définition d'une méthode d'évaluation et de prévention d'ensemble, déclinée ensuite pour chaque site. La Cour relève également que l'employeur n'a pas évalué les risques psychosociaux, particulièrement élevés en raison du risque épidémique et des réorganisations induites par les mesures mises en place pour prévenir ce risque. En charge au niveau de chaque site de l'actualisation du document unique d'évaluation des risques, la direction n'avait initié aucune démarche pour les modifier au regard des risques psychosociaux au jour de la décision des premiers juges. Et certains risques, notamment lors des manipulations successives des objets stockés et des colis confectionnés, n'avaient fait l'objet d'aucune évaluation.

De même, le tribunal de Paris vient de condamner LA POSTE, pour non mise à jour des risques spécifiques liés au Covid 19 dans son document d'évaluation des risques professionnels. Le tribunal estime que les efforts d'évaluation des

risques sont insuffisants et condamne LA POSTE à élaborer et diffuser le DUERP dans les meilleurs délais. Le tribunal précise que LA POSTE doit associer à l'élaboration du document, la médecine du travail et les instances représentatives du personnel (*Tribunal judiciaire de Paris, réf. 9 avril 2020, n° 20/52223*).

D'après les professionnels de santé (mais ils ne sont pas tous d'accord), un contact étroit avec une personne contaminée est nécessaire pour transmettre la maladie : même lieu de vie, contact direct à moins d'un mètre lors d'une toux, d'un éternuement ou d'une discussion de plus de 15 minutes en l'absence de mesure de protection.

Un des principaux vecteurs de transmission du virus est le contact des mains non lavées.



Ces nouveaux risques, liés au Covid 19 nécessitent dans de nombreuses entreprises un réaménagement des locaux et une réorganisation du travail (télétravail par exemple).

Le ministère du Travail a publié sur son site internet un document « questions/réponses » sur le coronavirus, l'employeur et les salariés : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/mesures-de>

## [prevention-dans-l-entreprise-contre-le-covid-19-masques](#)

Le document unique d'évaluation des risques doit être tenu à la disposition des salariés, des membres du CSE et du médecin du travail.

Le CSE joue un rôle particulièrement important dans les situations de crises.

Il devra ainsi être associé à la démarche d'actualisation des risques et consulté sur la mise à jour du document unique d'évaluation des risques.

Le CSE a pour mission de promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise.

Par ailleurs, dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle ainsi que sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

C'est le cas pour :

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

# Covid 19 et heures de délégation du CSE

L'épidémie de Coronavirus a bouleversé les relations sociales et la façon de travailler de nombreux salariés. Activité partielle, télétravail et arrêts maladies bouleversent le fonctionnement habituel des instances représentatives du personnel.

[Comment utiliser les heures de délégations pendant cette période critique ?](#)

## **Les heures de délégation :** **rappel**

Les heures de délégation (ou crédit d'heures) sont des heures attribuées aux élus du CSE (comité social et économique), pour exercer leur rôle. Elles doivent servir aux attributions économiques et sociales du CSE. Elles sont considérées comme du temps de travail effectif et donc payées à l'échéance normale.

Attention : le temps passé en réunion à l'initiative de l'employeur est du temps de travail effectif payé, qui ne s'impute pas sur les heures de délégation.

## **Qui bénéficie des heures de délégation ?**

Seuls les membres titulaires du CSE bénéficient des heures de délégation. Les suppléants en sont privés, sauf en cas de remplacement d'un titulaire, sauf si un accord collectif prévoit le contraire ou si les heures ont été réparties entre titulaires et suppléants.

## **Quel est le nombre d'heures de délégation attribuées aux élus ?**



Ce nombre d'heures de délégation varie en fonction de l'effectif de l'entreprise. Il est possible de le modifier par accord préélectoral, sous réserve de respecter le volume global d'heures de délégation fixé par la loi, au sein de chaque collège. Chaque élu titulaire bénéficie d'un minimum d'heures de délégation (16 heures pour les entreprises d'au moins 50 salariés, 10 heures pour les autres entreprises).

## **Peut-on se répartir les heures de délégation entre élus ?**

Les élus titulaires peuvent se répartir chaque mois, entre eux et avec les suppléants, leur crédit d'heures de délégation. Cette répartition est plafonnée. Elle ne doit pas conduire un élu à disposer dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie habituellement.

## **Les heures de délégation non utilisées sont-elles perdues ?**

Les élus titulaires peuvent utiliser les heures de délégation sur une durée supérieure au mois, dans la limite de 12 mois. Cette utilisation est limitée. Elle ne doit pas conduire un élu à disposer dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

## **Quel est le régime applicable aux temps partiels ?**

Les salariés à temps partiel bénéficient du même crédit d'heures que les salariés à temps complet. Par contre, l'utilisation des heures de délégation ne peut pas conduire à la réduction de plus d'un tiers, du temps de travail du salarié concerné. Dans ce cas, le solde éventuel peut être utilisé en dehors des heures de travail de l'intéressé.

## **Quel est le régime applicable en forfait jours ?**

À défaut d'accord collectif, les heures de délégation sont regroupées en demi-journées. Une demi-journée correspondant à 4 heures.

## **L'employeur peut-il contrôler l'utilisation des heures de délégation ?**

Le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance. Il y a une présomption de bonne utilisation. L'employeur qui a un doute sur la bonne utilisation des heures doit d'abord les payer et ensuite demander des précisions au

représentant du personnel concerné.

## **L'employeur peut-il instaurer un bon de délégation ?**

Le bon de délégation ne peut pas être mis en place unilatéralement par l'employeur. Une concertation préalable doit être menée.

## **Le membre du CSE peut-il utiliser les heures de délégation comme bon lui semble ?**

L'élu titulaire choisit librement le moment où il utilise les heures de délégation, aussi bien pendant le temps de travail, qu'en dehors du temps de travail, lorsque les nécessités du mandat le justifient. L'employeur ne peut pas imposer un planning d'utilisation des heures de délégation. Il ne peut pas non plus imposer l'utilisation des heures par journée entière.

## **Comment sont payées les heures de délégation ?**

Les membres du CSE ne doivent subir aucune réduction de rémunération du fait des heures de délégation prises. L'employeur doit verser une rémunération strictement identique à celle que le membre du CSE aurait perçue, s'il avait travaillé (salaire de base, primes et accessoires).



## **Les heures de délégation pendant la crise sanitaire**

### **Comment utiliser les heures de délégation pendant l'activité partielle ?**

Que l'entreprise soit placée en activité partielle totale ou partielle, les élus du personnel ont le droit d'utiliser les heures de délégation. Pour une bonne organisation, il est souhaitable que les élus et l'employeur déterminent les modalités de prise, de rémunération et de décompte des heures de délégation.

### **Comment utiliser les heures de délégation pendant un arrêt de travail ?**

Pendant un arrêt de travail, les mandats des élus ne sont pas suspendus. Il est donc possible d'utiliser des heures de délégation, si l'arrêt de travail précise la possibilité d'exercer son activité de représentation. On imagine que ce sera rarement le cas... Prudence donc !

## **Comment utiliser les heures de délégation pendant le télétravail ?**

Le télétravail n'a pas d'impact sur le mandat d'élu du personnel. L'élu peut donc poser des heures de délégation, même s'il est en télétravail.

L'employeur doit autoriser les élus à accéder au local du CSE et d'une façon générale, aux locaux de l'entreprise, tout en respectant, bien sûr, les gestes barrières. À l'inverse, si l'entreprise est entièrement fermée, les élus n'ont pas accès aux locaux.

Pour éviter des problèmes de couverture en cas d'accident, il est souhaitable que les élus et l'employeur déterminent les modalités de prise, de rémunération et de décompte des heures de délégation.

## **Peut-on dépasser le crédit d'heures prévu par la loi ?**

En cas de circonstances exceptionnelles, le crédit d'heures peut être dépassé. Ces circonstances supposent une activité inhabituelle nécessitant un investissement des élus, dépassant le cadre normal de la gestion du CSE (conflit collectif, réduction d'effectif, déclenchement d'un droit d'alerte).

L'épidémie de Coronavirus est bien une circonstance exceptionnelle. Les élus peuvent donc dépasser le crédit d'heures habituel.

# Les salariés anxieux d'être exposés au covid-19 peuvent-ils obtenir des dommages-intérêts ?

L'article L.4121-1 du Code du travail impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

*« En application des règles de droit commun régissant l'obligation de sécurité de l'employeur, les salariés qui justifient d'une exposition à une substance nocive ou toxique générant un risque élevé de développer une pathologie grave et d'un préjudice d'anxiété personnellement subi résultant d'une telle exposition, peuvent agir contre leur employeur pour manquement de ce dernier à son obligation de sécurité. »*

[Cass. Soc. 11 septembre 2019, n° 17-24.879 à 17-25.623](#)

## Pour être indemnisés, les salariés doivent saisir le Conseil de Prud'hommes

En effet, nées de l'inexécution d'une obligation découlant du contrat de travail, les demandes indemnitaires formulées par les salariés, fondées sur le manquement de leur employeur à son obligation de sécurité relèvent de la compétence du Conseil de Prud'hommes, conformément à l'article L. 1411-1 du Code du travail, et non du pôle social du tribunal judiciaire.



*« les demandes indemnitaires fondées sur le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat relèvent de la compétence de la juridiction prud'homale »*

[Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 25 septembre 2013, 12-12.883 12-13.307](#)

*« la déclaration de la maladie et le contentieux auquel elle a donné lieu ne privent pas le salarié du droit de demander à la juridiction prud'homale la réparation des conséquences du trouble psychologique, compris dans le préjudice d'anxiété, subi avant la déclaration de la maladie »*

[Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 25 septembre 2013, 12-20.157](#)

## Pour être indemnisés, les salariés doivent rapporter la triple preuve :

- **d'une exposition à une substance nocive ou toxique générant un risque élevé de développer une pathologie grave**

Par cette qualification large d'« substance nocive ou toxique », la Cour de cassation semble s'écarter des cadres juridiques prédéterminés fixés par les dispositions des articles R4411-1 et suivants du Code du travail (dispositions spécifiques aux risques d'exposition chimiques et biologiques) ou par les dispositions du Code de la sécurité sociale (tableaux des maladies professionnelles).

La notion de « substance nocive ou toxique générant un risque élevé de développer une pathologie grave » recouvre-t-elle le COVID-19 ?

La jurisprudence à venir le dira...

D'ores et déjà, la Cour d'appel de Rouen a reconnu la tuberculose comme « substance nocive ou toxique générant un risque élevé de développer une pathologie grave »

Cour d'appel de Rouen, 16 janvier 2020 n° 17/03647

- **d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité**

- **d'un préjudice d'anxiété personnellement subi**

Si le salarié justifie d'une exposition à une substance nocive ou toxique, générant un risque élevé de développer une pathologie, mais ne justifie pas d'un préjudice d'anxiété personnellement subi, il est débouté de sa demande de dommages et intérêts pour préjudice d'anxiété.

Cour d'appel de Rouen, 16 janvier 2020 n° 17/03647

L'indemnisation accordée au titre du préjudice d'anxiété répare l'ensemble des troubles psychologiques, y compris ceux liés au bouleversement dans les conditions d'existence, résultant du

risque de déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'exposition d'une exposition à une substance nocive ou toxique.

[Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 25 septembre 2013, 12-20.157](#)

**Pour échapper à l'indemnisation, les employeurs doivent prouver le respect de l'obligation de sécurité**

L'employeur est admis à s'exonérer de sa responsabilité s'il « justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail »

[Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 25 novembre 2015, 14-24.444](#)

Il résulte par ailleurs de la jurisprudence de la Cour (Ass. plén., 5 avril 2019, pourvoi n° 18-17.442;

Soc. 25 novembre 2015, pourvoi n° 14-24.444, Bull. 2015, V, n° 234) que ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail le premier dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017, applicable au litige

[Cass. Soc. 11 septembre 2019, n° 17-24.879 à 17-25.623](#)

**Eric ROCHEBLAVE**

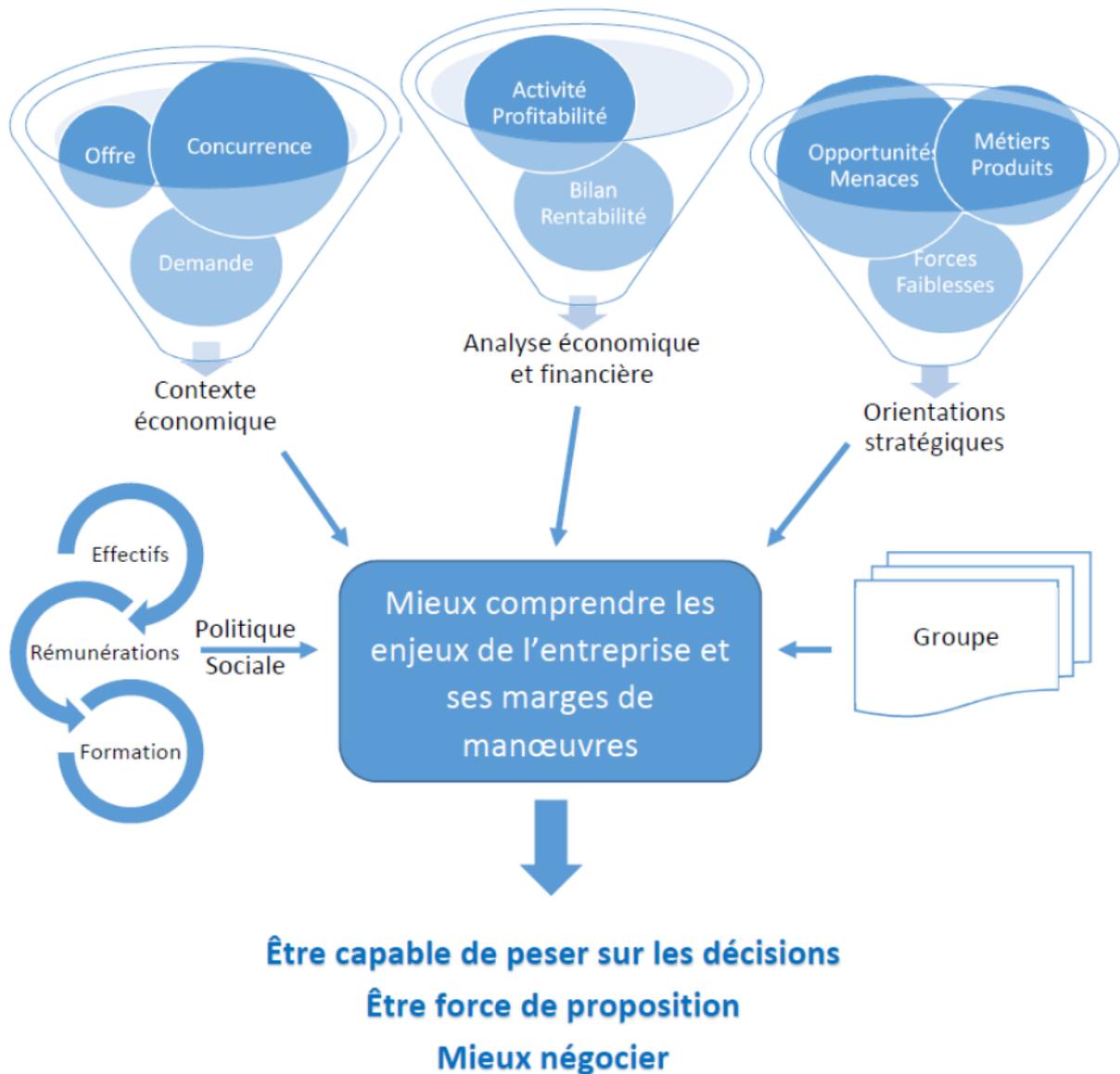
Avocat Spécialiste en Droit du Travail  
et Droit de la Sécurité Sociale  
Barreau de Montpellier  
<https://www.rocheblave.com/>



# 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

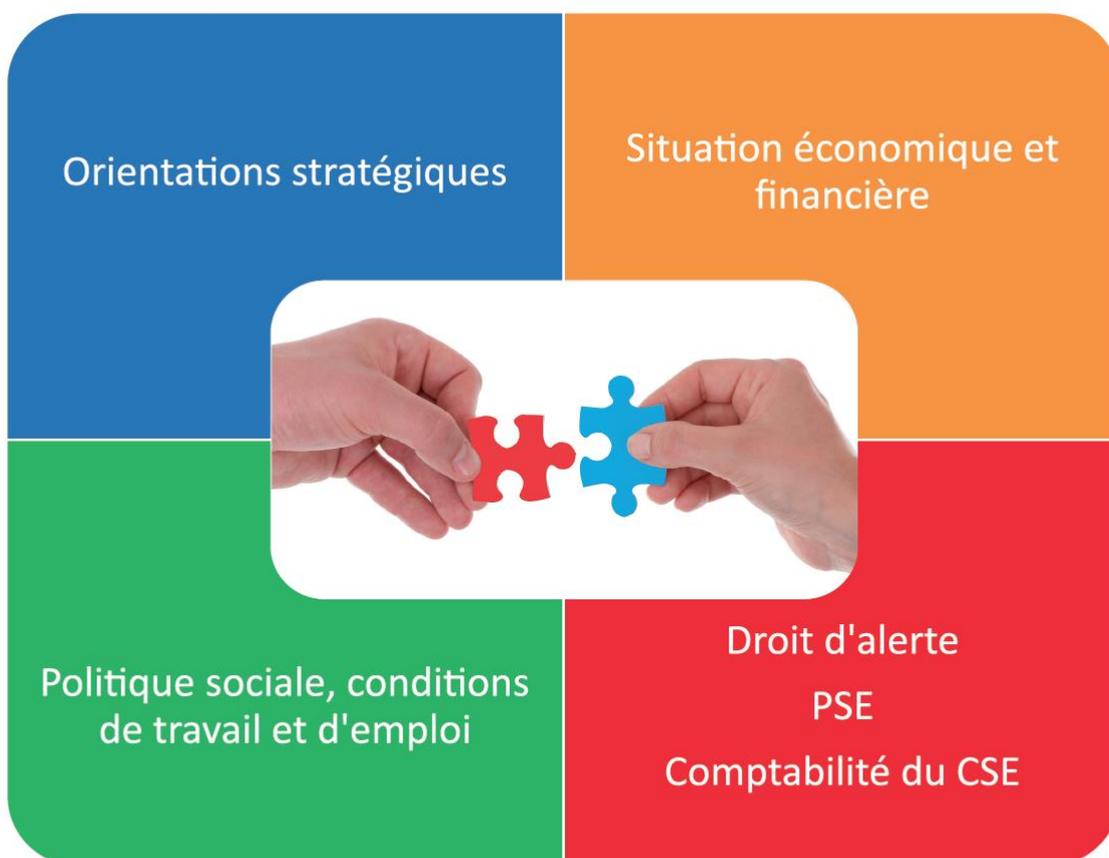
Formation sur 2  
jours

Devis sur simple  
demande

Céolis

## EXPERT-COMPTABLE CSE

FORMATION - ASSISTANCE JURIDIQUE



Groupe CEOLIS :

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