



## Négociation sur le télétravail, la priorité des DRH et des CSE

On s'y attendait, Emmanuel Macron vient de l'annoncer : un [nouveau confinement national](#) va se mettre en place à partir du 30 octobre 2020. L'activité économique ne sera pas complètement bloquée comme au printemps dernier.

Autant que possible, le travail doit continuer, avec si possible un recours maximal au [télétravail](#).

Le Premier ministre vient de le réaffirmer : « Le recours au télétravail doit être le plus massif possible », et cela aussi bien dans le secteur privé que dans les administrations publiques.

Pour les entreprises du secteur privé, précise le Premier ministre, « toutes les fonctions qui peuvent être télétravaillées doivent l'être cinq jours sur cinq ».

Le chantier de négociation prioritaire, dans les prochains mois, des DRH (Direction des ressources humaines) va donc être le télétravail. Selon une étude « Les RH face au futur » publiée par [Wolters Kluwer](#) et [Opinion Way](#), le vendredi 23 octobre 2020, négocier sur le télétravail est la priorité numéro un pour 46 % des responsables des ressources humaines interrogés.

[La crise sanitaire de la Covid 19](#) a complètement modifié les sujets sociaux prioritaires à négocier dans les entreprises !

Dans une situation « normale », le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du [comité social et économique](#) (CSE). La consultation du CSE n'est obligatoire que dans l'hypothèse où le télétravail est mis en place via une charte, mais elle n'est pas requise en cas d'accord collectif, avant sa conclusion. Toutefois, dans ce cas, la mise en place du télétravail doit être précédée de la consultation du CSE au titre de sa compétence en matière de durée du travail.

Avec la pandémie et le nouveau confinement, le télétravail devient la règle. Toutefois, une information du CSE est nécessaire, pour faire le point sur la situation des salariés en télétravail (matérielle, psychologique, évaluation de la charge de travail, etc.).

Nombreux sont donc les élus des CSE qui vont dialoguer avec l'employeur sur la mise en œuvre du télétravail dans les prochaines semaines.



Didier FORNO

Président-Directeur Général  
Groupe CEOLIS

### Éditorial

#### Les bouleversements de la Covid 19

60 % des actifs d'Ile de France souhaitent quitter la région et s'installer dans une petite ou moyenne agglomération (sondage IFOP).

67 % des salariés ont pris goût au télétravail. 82 % des salariés ont peur d'être contaminé sur le lieu de travail (sondage Génie des lieux).

La pandémie accélère la transition numérique dans les entreprises. De nombreux métiers vont disparaître, d'autres vont émerger (rapport du forum économique mondial).

La Covid 19 n'a pas fini de bouleverser nos vies !

Nous allons donner quelques pistes de réflexion ci-dessous, sur les thèmes à négocier, en décortiquant l'accord conclu le 1<sup>er</sup> octobre 2020 par la [MATMUT](#) et les organisations syndicales.



L'accord signé s'applique pour une durée de trois ans. Quatre modalités de télétravail sont définies :

- le télétravail habituel,
- le télétravail occasionnel,
- le télétravail exceptionnel,
- le télétravail « pour favoriser le soin/le retour au travail ».

Pour être éligible au « télétravail habituel », le salarié doit disposer d'une autonomie « suffisante », avoir une maîtrise de son métier, être à l'aise avec les outils informatiques et téléphoniques, et être en capacité de conserver le lien avec le collectif en télétravail.

Le télétravailleur sera doté de matériel informatique. Le nombre de jours télétravaillés est fixé à deux

jours par semaine, non consécutifs, sauf cas particulier. Le salarié itinérant et le manager bénéficieront de 70 jours de télétravail par an.

Le télétravail occasionnel a pour objectif de répondre à des événements « soudains et/ou imprévus » (aléas climatiques, blocage des transports, pics de pollution, etc.).

Le télétravail exceptionnel peut être imposé par l'employeur en cas de déclenchement du [plan de continuité de l'activité](#). Dans le cadre d'une gestion de crise, le plan de continuité est un document devant permettre à l'entreprise de fonctionner même en cas de désastre ou de crise majeure ; quitte à ce que ce soit en « mode dégradé ». Il a pour but d'anticiper un événement qui perturbe gravement l'organisation normale de l'entité et de mettre en place une stratégie qui permet d'en limiter l'impact.

Le télétravail « pour favoriser le soin/ le retour au travail » est destiné à accompagner des situations particulières : handicap, retour de longue maladie (supérieure ou égale à trois mois), au temps partiel thérapeutique, à la

grossesse (à compter du 5<sup>e</sup> mois de grossesse) et aux salariés aidants.

Le salarié en télétravail percevra trois euros net par jour télétravaillé, à titre d'indemnité pour l'ensemble des frais liés au télétravail. Le télétravailleur bénéficiera des Tickets-restaurant.

Des actions importantes seront menées en matière de formation : mise en œuvre du télétravail, gestion du temps de travail, [troubles musculo-squelettiques](#), [déconnexion](#) et respect de la vie privée, etc.).



Les [risques psychosociaux](#) ne seront pas oubliés, avec la mise en place d'ateliers et de bonnes pratiques.

Voilà qui peut aider les représentants du personnel, à mener une concertation, dans le cadre d'un bon dialogue social avec l'employeur, en proposant des solutions pratiques, intelligentes et innovantes.



# Un employeur peut-il produire en justice des éléments du compte Facebook d'un salarié ?

La jurisprudence sur le caractère personnel des dossiers, documents ou courriels enregistrés sur un ordinateur professionnel, par un salarié est constante : l'employeur a le droit d'accéder au contenu de ceux-ci sauf s'ils sont marqués comme « personnel » soit dans le nom du dossier soit dans le sujet ou le contenu du courriel.

Le secret de la correspondance couvre l'ensemble des messages issus d'une messagerie personnelle même si l'accès à celle-ci est fait à partir d'un ordinateur professionnel et que les messages sont stockés sur le disque dur et ne sont pas identifiés comme « personnel » (Cass. soc. 26 janvier 2016, n°14-15.360).

## Qu'en est-il d'un compte [Facebook](#) d'un salarié ?

La Cour de cassation ([arrêt du 30 septembre 2020 n° 19-12.058 FS-PBR](#)) vient de rendre un arrêt sur l'utilisation par l'employeur d'éléments publiés par un salarié sur son compte Facebook afin de justifier un licenciement disciplinaire. Cette affaire soulève la délicate question du respect de la vie privée...



Une salariée (chef de projet) travaille dans une entreprise de prêt-à-porter. Elle publie sur son compte Facebook une photo de la nouvelle collection. Parmi les personnes qui ont accès à son compte Facebook en qualité d'amis, figurent des professionnels susceptibles de travailler pour des concurrents...

L'employeur de la salariée est informé par un autre salarié de cette publication (transmission de la page Facebook par mail). L'employeur licencie la salariée en cause, pour faute grave. La salariée conteste son licenciement, estimant que l'employeur ne pouvait pas accéder aux informations extraites de son compte Facebook sans y avoir été autorisé.

La Cour de cassation ne valide pas le raisonnement de la salariée.

Le droit à la preuve peut justifier, à certaines conditions, la production d'éléments portant atteinte à la vie

personnelle du salarié. Il n'existe pas de principe général selon lequel un employeur ne peut pas accéder au compte Facebook privé d'un salarié et en utiliser certains éléments au soutien d'une sanction disciplinaire. Tout dépend du mode d'obtention de ces éléments. En vertu du principe de loyauté dans l'administration de la preuve, l'employeur ne peut pas avoir recours à un stratagème pour recueillir une preuve.



De plus, la production en justice, d'éléments portant atteinte à la vie privée, n'est possible que si cette production est indispensable à l'exercice du droit à la preuve et que l'atteinte est proportionnée au but poursuivi.

En application de ce raisonnement, la Cour de cassation donne donc raison à l'employeur et valide le licenciement.

**Attention donc à ce que vous publiez sur les réseaux sociaux !**



**Céolis**

# Quel est le rôle du référent Covid 19 ?

Depuis le mois de février 2020, [l'épidémie de Covid-19](#) contraint les entreprises à adapter leur fonctionnement et à réorganiser leur travail. Elles doivent suivre les recommandations et des obligations sanitaires communiquées par le Gouvernement (le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion vient de publier un [document pour assurer la santé et la sécurité des salariés face à la Covid 19](#)).

Les entreprises doivent désigner un référent Covid-19. Interlocuteur aussi bien de l'entreprise, des salariés que des [membres du comité social et économique \(CSE\)](#), sa mission est primordiale, dans le contexte que nous connaissons.

## Quelle entreprise doit désigner un référent Covid 19 ?

Quelle que soit la taille de l'entreprise, un référent Covid 19 doit être désigné.

## Quel est son rôle ?

Le Référent Covid-19 doit veiller au respect des mesures mises en place dans l'entreprise et notamment la mise en application des gestes barrières sur le lieu de travail pour assurer la sécurité sanitaire de tous les salariés. Il doit s'assurer que toutes les mesures de sécurité définies soient bien adaptées et respectées de tous. Notamment :



- d'évaluer les risques d'exposition au virus,
- de mettre en œuvre des mesures de prévention,
- de veiller au déploiement des consignes et mesures de sécurité,

- d'apporter son assistance aux collaborateurs.

## Qui peut être désigné référent Covid 19 ?

Tout collaborateur de l'entreprise peut être désigné référent : le dirigeant pour les petites entreprises, un membre de l'équipe dirigeante, un membre du CSE.

Cette personne devra être formée aux gestes barrières et aux règles d'hygiène adoptées par son entreprise.

La collaboration du référent Covid 19 avec le comité social et économique (CSE) est primordiale, pour une bonne information de l'ensemble des salariés. Attention, la

loi n'a pas prévu la nomination d'un référent Covid 19 au sein du CSE, comme c'est le cas pour le [référent](#) « en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ».



# La reconnaissance du préjudice d'anxiété et son évolution

Historiquement, le préjudice d'anxiété était étroitement lié à l'[amiante](#). En effet, de très nombreux salariés ont été exposés à l'amiante, sans équipement de protection. Il en a résulté des maladies graves et des décès.



À l'occasion de ce drame « amiante », la Cour de cassation a reconnu l'existence d'un [préjudice d'anxiété](#) pour les salariés. Cette reconnaissance ouvrant droit à indemnisation pour les salariés ayant été exposés à l'amiante.

Pour la première fois, le droit reconnaissant qu'une inquiétude permanente peut conduire à une grande souffrance, indépendante du mal en lui-même.

Les maladies professionnelles liées à l'amiante ont été inscrites sur les tableaux des maladies professionnelles et des systèmes d'indemnisation ont été mis en place, par l'État.

Toutefois, cette indemnisation étant limitée, des salariés « préretraite amiante », ont cherché à obtenir un complément d'indemnisation en mettant en cause la responsabilité de l'employeur, fondée sur une obligation de sécurité de l'employeur.

Longtemps cette reconnaissance du préjudice d'anxiété n'a été possible que pour les salariés « amiante », c'est-à-dire travaillant dans des établissements visés par un arrêté. Par exemple, les sous-traitants ayant été exposés à l'amiante ne pouvaient pas bénéficier d'une indemnisation. Cette législation, particulièrement sévère était source d'inégalité entre travailleurs exposés à l'amiante.

C'est seulement en 2019 que la Cour de cassation a étendu le préjudice d'anxiété à tous les travailleurs de l'amiante. La Cour précisait : « il y a lieu d'admettre en application des règles de droit commun régissant l'obligation de sécurité de l'employeur que le salarié qui justifie d'une exposition à l'amiante, générant un risque élevé de développer une pathologie grave, peut agir contre son employeur, pour manquement de ce dernier à son obligation de sécurité, quand bien même il n'aurait pas travaillé dans l'un des établissements visés par un arrêté ».

Cette évolution, certes, sensible de la jurisprudence ne concernait alors toujours que l'amiante. Or, de nombreux autres produits sont susceptibles de nuire gravement à la santé des salariés. La Cour de cassation, toujours en 2019, a rapidement étendu la possibilité de reconnaissance du [préjudice d'anxiété à toute substance nocive ou toxique](#). Elle précise : « en application des règles de droit commun régissant l'obligation de

sécurité de l'employeur, le salarié qui justifie 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, peut agir contre son employeur pour manquement de ce dernier à son obligation de sécurité ».

## Peut-on appliquer le même raisonnement à la [Covid 19](#) ?

La Covid 19 a été inscrite sur le tableau des maladies professionnelles. Mais, cette reconnaissance ne concerne que les personnels travaillant dans les milieux médicaux et tombés malades.

C'est donc pour les salariés qui ont été exposés à la Covid 19, mais qui n'ont pas été malades, que le préjudice d'anxiété pourrait se concevoir. Cette démonstration semble toutefois très compliquée. Il faudrait d'abord que le salarié démontre qu'il a été exposé spécifiquement sur le lieu de travail. Problème, le virus est partout présent et pas seulement dans les entreprises... Ensuite, la durée d'anxiété potentielle semble particulièrement courte (la durée d'isolement n'est que de sept jours). Enfin, pour la plupart des malades de la Covid 19, les symptômes sont bénins.

La reconnaissance du préjudice d'anxiété pour la Covid 19 semble donc peu probable...

# Accidents de travail / maladies professionnelles en France en 2019

L'[Assurance Maladie](#) vient de publier son rapport annuel sur les accidents de travail et les maladies professionnelles. La sinistralité est en baisse en 2019.

## Accidents du travail :

**En 2019, le nombre d'accidents du travail a connu une légère hausse :** 655 715 nouveaux sinistres reconnus (+ 0,6 % par rapport à 2018). Cette hausse est attribuable à l'augmentation de 2 % du nombre de salariés.



**En revanche, la fréquence des accidents de travail est en légère diminution par rapport à 2018 :** elle s'établit à 33,5 pour 1 000 salariés. Elle reste à un niveau stable depuis plusieurs années et est toujours historiquement bas.

**La sinistralité par secteur d'activité présente la même tendance**

**légèrement en baisse, sauf dans le secteur tertiaire.**

Les secteurs du BTP, bois, papier, textile, commerce non alimentaire et chimie présentent une très légère baisse de sinistralité (entre 0 et 1 % de diminution du nombre d'accidents du travail).

Les accidents du travail augmentent en revanche dans les services, en particulier dans les activités tertiaires (administrations, banques, assurances...) où ils enregistrent une hausse de 4 % mais aussi dans les secteurs du travail temporaire et de l'action sociale (+ 1,3 %).

Dans une moindre proportion, une légère augmentation du nombre d'accidents du travail est observée dans les activités de métallurgie (+ 0,6 %), transport et énergie (+ 0,3%) et alimentation (+ 0,2 %).

**Le nombre d'accidents de trajet augmente** de moins de 1 % en 2019, après avoir connu une forte hausse en 2018 en raison des intempéries et des conditions climatiques. Avec près de 99 000 accidents de trajet enregistrés, il s'agit du niveau le plus haut jamais atteint depuis l'année 2000.



## Maladies professionnelles :

Pour la deuxième année consécutive, **le nombre de maladies professionnelles progresse (+ 1,7 % par rapport à 2019) avec 50 392 cas reconnus.**



Les troubles musculo-squelettiques sont à l'origine de 88 % d'entre elles. Les maladies professionnelles liées à l'amiante se stabilisent tandis que les affections psychiques liées au travail ainsi que les affections liées à la silice cristalline augmentent (respectivement de +6 % et + 13,9 %).

# L'employeur qui fournit des masques inefficaces à ses salariés commet une faute inexcusable

Il résulte des articles L. 452-1 du code de la sécurité sociale, L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail que le manquement à l'obligation légale de sécurité et de protection de la santé à laquelle l'employeur est tenu envers le travailleur a le caractère d'une faute inexcusable lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était soumis le travailleur et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

**Une inefficacité des mesures de protection mises en œuvre par l'employeur peut caractériser une faute inexcusable.**

## Quel est le délai pour agir en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur ?

Monsieur A (la victime), salarié de 1962 à 1996 des Houillères du Bassin de Lorraine, devenues l'établissement public Charbonnages de France a été reconnu atteint de silicose, maladie inscrite au tableau n°25 des maladies professionnelles, par décision du 5 juillet 2013 de la Caisse autonome nationale de la sécurité sociale dans les mines.

Monsieur A. a saisi une juridiction de sécurité sociale d'une demande en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur.



soutient que l'employeur ne lui fournissait pas de masque avant 1965 ne produit aucun élément permettant de démontrer ce qu'elle allègue et qu'il ressort de l'attestation de M. C, ancien collègue direct, que celui-ci portait effectivement un masque ; qu'il n'apporte toutefois aucune précision concernant l'efficacité des masques fournis et l'effort de distribution de l'employeur.

## Comment un employeur peut-il se défendre contre un salarié demandant la reconnaissance de sa faute inexcusable ?

La Cour de cassation a cassé cette décision.

Pour la Cour de cassation, en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations une inefficacité des mesures de protection mises en œuvre par l'employeur, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les textes susvisés.

Cass. civ. 2, 8 octobre 2020, n° 18-26.677

**Eric ROCHEBLAVE**

Avocat Spécialiste en Droit du Travail

et Droit de la Sécurité Sociale

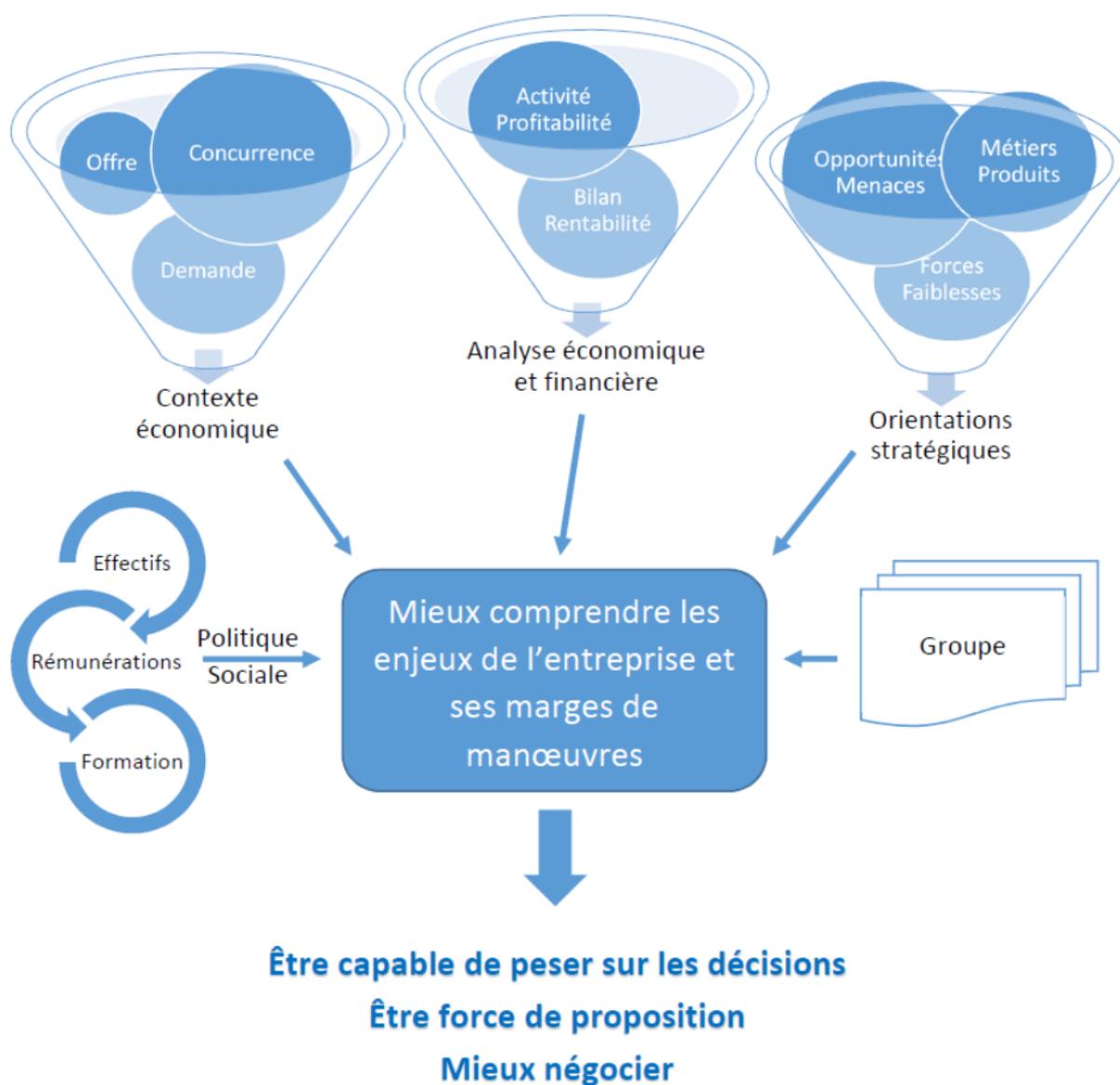
Barreau de Montpellier

<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

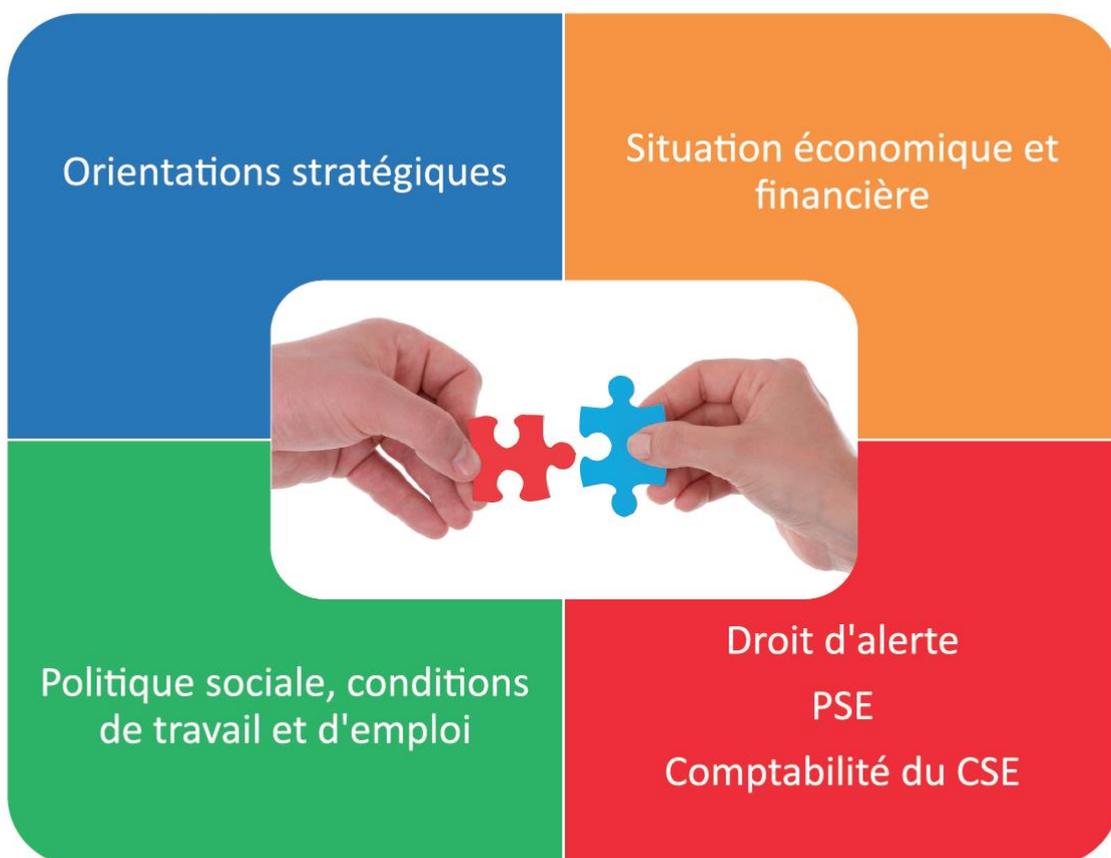
Devis sur simple  
demande

Céolis

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

## EXPERT-COMPTABLE CSE

FORMATION - ASSISTANCE JURIDIQUE



Groupe CEOLIS :

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