



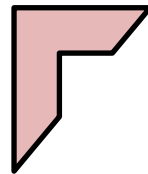
VERDIER MOUCHABAC & ASSOCIÉS

Avocats

BP 133 - 13 bis rue au Coq
27401 LOUVIERS CEDEX

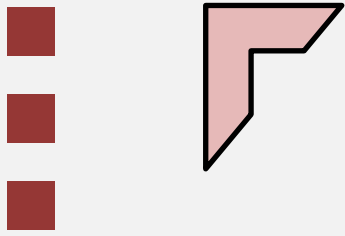
☎ 02.32.40.48.01 - 📠 02.32.25.09.83

📧 louviers@avocatsvma.fr



Pandémie de coronavirus et droit du travail

Rôle et prérogatives du CSE

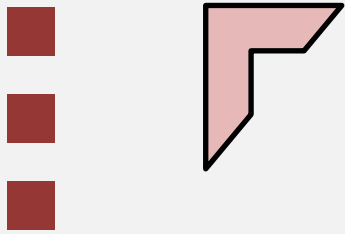


COVID-19 : Rôle et prérogatives du CSE

➔ Information et consultation du CSE.

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.



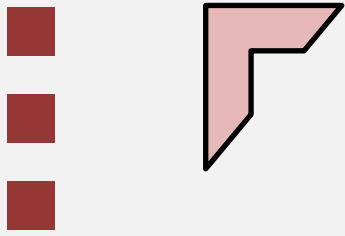
COVID-19 : Rôle et prérogatives du CSE

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.

Pour ces matières notamment, les décisions de l'employeur doivent être précédées du recueil de l'avis du CSE. Le CSE doit être informé de la tenue de la réunion au cours de laquelle il sera consulté **au moins 3 jours à l'avance**.

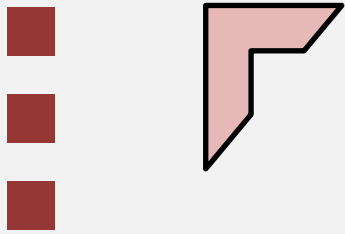
Le recours à la visioconférence est encouragé si nécessaire pour éviter les contacts physiques et si l'urgence l'exige, l'employeur peut prendre des mesures conservatoires d'organisation du travail avant d'avoir effectué la consultation.



COVID-19 : Rôle et prérogatives du CSE

➔ Réunions à la demande des représentants du personnel.

Le comité peut être réuni à la demande motivée de deux de ses membres, sur des sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail (ou selon des modalités particulières prévues par accord collectif ou règlement intérieur).



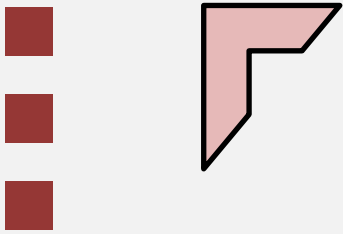
COVID-19 : Rôle et prérogatives du CSE

L'ordonnance n° 2020-389 du 1^{er} avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux IRP prévoit un certain nombre de mesures, dont :

- **Modalités d'organisation des réunions des IRP (art. 6)**

L'ordonnance autorise le recours sans limitation à la visioconférence et aux conférences téléphoniques pour les réunions des comités sociaux et économiques.

Un décret doit cependant encore préciser les conditions dans lesquelles le recours aux conférences téléphoniques peut intervenir.



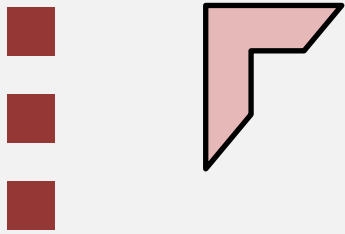
COVID-19 : Rôle et prérogatives du CSE

L'ordonnance n° 2020-389 du 1^{er} avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux IRP prévoit un certain nombre de mesures, dont :

- **Modalités d'organisation des réunions des IRP (art. 6)**

L'ordonnance permet également, à titre subsidiaire, le recours aux messageries instantanées en cas d'impossibilité d'organiser une visioconférence ou une conférence téléphonique mais renvoie à un décret la fixation des conditions d'utilisation de la messagerie instantanée.

Ces dispositions dérogatoires sont applicables aux seules réunions convoquées pendant l'état d'urgence sanitaire.

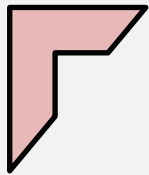


COVID-19 : Rôle et prérogatives du CSE

- **Dérogations à la procédure d'information-consultation du CSE (art. 7)**

Faute de précision dans l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos, il convenait d'informer et de consulter le CSE avant d'imposer aux salariés la prise de jours de repos conformément au droit commun.

Néanmoins, de nombreuses critiques ont été émises sur ce point.



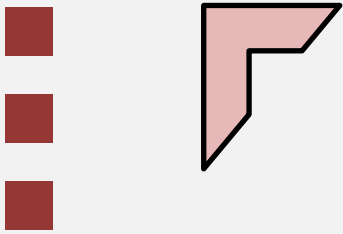
COVID-19 : Rôle et prérogatives du CSE

- **Déroghations à la procédure d'information-consultation du CSE (art. 7)**

Au regard de ces critiques, le gouvernement a réajusté la procédure de consultation du CSE.

Désormais, l'employeur peut immédiatement imposer des jours de repos aux salariés hors forfait, aux salariés au forfait ou des jours placés sur un CET, mais il doit :

- informer concomitamment le CSE sans délai et par tout moyen ;
- recueillir l'avis du CSE dans le délai d'un mois à compter de sa première information.

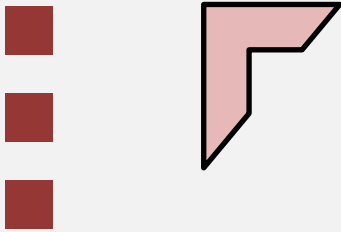


COVID-19 : Rôle et prérogatives du CSE

- **Dérogations à la procédure d'information-consultation du CSE (art. 7)**

Enfin, de la même manière, les dérogations aux durées maximales de travail et minimales de repos ainsi qu'au repos dominical ouvertes aux entreprises relevant de secteurs d'activité particulièrement nécessaires à la sécurité de la nation et à la continuité de la vie économique et sociale pourront être mises en œuvre sans attendre l'avis du CSE qui doit être recueilli dans le délai d'un mois à compter de son information.

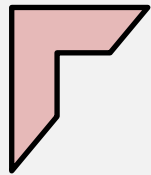
L'employeur peut donc sans attendre l'avis du Comité Social et Economique déroger à ces durées maximales et minimales ainsi qu'au repos dominical.



Droit d'alerte du CSE en cas de danger grave et imminent

Les membres du CSE dispose de nombreuses prérogatives dont celle de déclencher un droit d'alerte notamment pour cause de danger grave et imminent.

- ➔ Que recouvre concrètement cette notion ?
- ➔ Comment le met-on en œuvre ?
- ➔ Le Covid-19 présente-t-il un caractère grave et imminent vous permettant d'exercer votre droit d'alerte ?

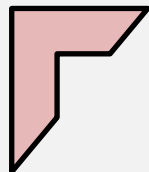


COVID-19 : danger grave et imminent ?

L'appréciation du danger grave et imminent s'opère au cas par cas.

Est considéré comme grave, le danger qui porte une **atteinte à la santé physique ou mentale qui pourrait avoir comme conséquence un accident ou une maladie pouvant entraîner une incapacité temporaire ou permanente voire la mort.**

En plus d'être grave, le danger doit aussi être imminent c'est-à-dire être susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché.



COVID-19 : quel impact sur la procédure ?

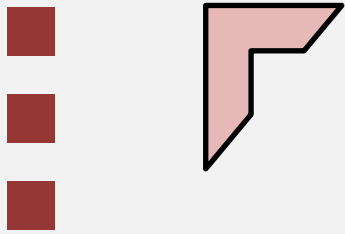
La procédure à suivre pour déclencher votre droit d'alerte en cas de danger grave et imminent est précisée à **l'article L.2312-59 du Code du travail** :

*« Si un membre de la délégation du personnel au comité social et économique constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, **il en saisit immédiatement l'employeur**. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.*

L'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au comité social et économique si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure accélérée au fond.

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor ».

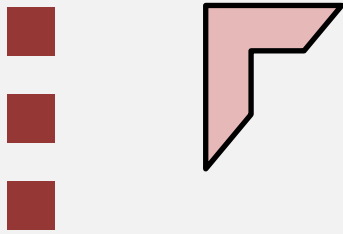


COVID-19 : quel impact sur la procédure ?

Le COVID-19 n'a pas impacté cette procédure qui demeure donc celle visée à l'article L.2312-59 du Code du travail précité.

Ainsi, lorsqu'un membre du CSE constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur qui a exercé son droit de retrait, il doit en alerter immédiatement l'employeur ou son représentant afin qu'une enquête soit diligentée.

Sachez que le droit d'alerte peut être déclenché par un ou plusieurs membres du CSE. Il n'est pas impératif que son exercice ait été décidé à l'unanimité.

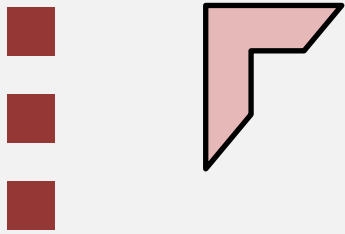


COVID-19 : quel impact sur la procédure ?

Avant d'exercer un droit d'alerte, le ou les membres du CSE doivent s'interroger sur le caractère grave du danger et son imminence.

Concrètement, ils devront évaluer le niveau du risque de contagion au sein de l'entreprise. Plus le risque est élevé, plus il peut représenter un danger grave car beaucoup de salariés peuvent être infectés. A cet égard, il sera rappelé que le COVID-19, dans sa forme la plus grave, peut générer la mort du salarié.

La difficulté réside en réalité dans la détermination du caractère imminent du danger. Le danger peut être imminent lorsque l'employeur ne prend aucune mesure nécessaire pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés face à l'épidémie par exemple (non-respect des préconisations gouvernementales : absence de gel hydro alcoolique, non-respect de la distanciation d'un mètre minimum,...). La situation inquiétante à elle seule ne peut caractériser l'imminence du danger.

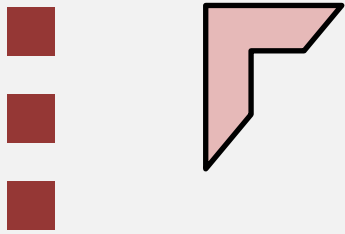


COVID-19 : quel impact sur la procédure ?

Le ou les membres du CSE doivent consigner leur avis dans un registre des dangers graves et imminents.

Leur avis doit impérativement comporter :

- la nature et la cause de ce danger ;
- les postes de travail concernés par la cause du danger ;
- les noms des travailleurs exposés.

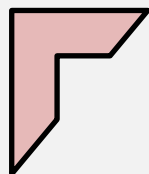


COVID-19 : quel impact sur la procédure ?

Après l'alerte, une enquête doit être immédiatement menée par l'employeur ou son représentant avec le membre de la délégation au CSE qui l'a avisé.

Afin de faire cesser le danger grave et imminent des mesures doivent être prises.

Si plusieurs salariés de l'entreprise présentent un risque sérieux d'être contaminés, le Gouvernement rappelle que la réorganisation des postes concernés est primordial. Il rappelle aussi que le télétravail est la solution à privilégier mais que si celui-ci est impossible, les réunions qui ne sont pas indispensables doivent être évitées tout comme les contacts proches.

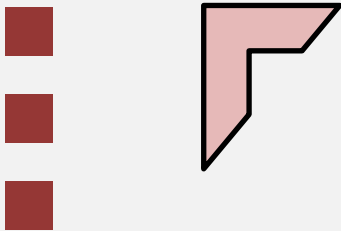


COVID-19 : quel impact sur la procédure ?

En outre, il peut être demandé aux salariés identifiés comme cas contact à haut risque de rester à leur domicile.

➔ Sachez qu'en cas de déclenchement d'une procédure d'alerte pour danger grave et imminent, le temps passé à la recherche de mesures préventives n'est pas imputé sur le crédit d'heures de délégation. Il est indemnisé en temps de travail effectif.

En présence d'un désaccord sur la réalité du danger et la manière d'y remédier, le ou les membres du CSE ont la faculté d'en informer l'inspection du travail et le service de prévention de la CARSAT. Pendant la période de crise la DGT, dans son instruction du 13 mars, a précisé que cette saisine de l'inspection du travail fera l'objet d'une information préalable de la DGT par la DIRECCTE afin d'assurer la cohérence des positions retenues au niveau national.



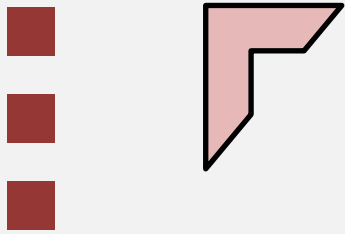
COVID-19 et droit de retrait des salariés

En vertu des articles L. 4131-1 et suivants du Code du travail, un travailleur peut se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il doit alerter l'employeur de cette situation. Il s'agit d'un droit individuel et subjectif :

« Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Il peut se retirer d'une telle situation.

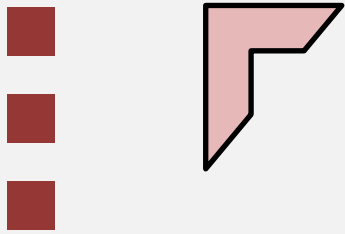
L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection ».



COVID-19 et droit de retrait des salariés

Il convient de souligner que le droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie.

Le droit de retrait doit être exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent (article L. 4132-1 du code du travail). Cela implique que le retrait ne peut s'effectuer si le risque concerne des personnes extérieures à l'entreprise, notamment des usagers (circulaire DRT n° 93/15 du 26 mars 1993).

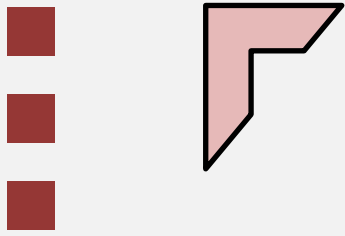


COVID-19 et droit de retrait des salariés

Le ministère du Travail dans un "Questions/réponses pour les entreprises et les salariés" mis à jour le 17 mars 2020 (pages 20 et 21) a pris position sur le droit de retrait, au cœur de l'actualité, sous le contrôle souverain des juges du fond.

Ainsi, il a indiqué que, dans le contexte actuel, dans la mesure où l'employeur a mis en œuvre les dispositions prévues par le code du travail et les recommandations nationales visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel, qu'il a informé et préparé son personnel, notamment dans le cadre des institutions représentatives du personnel, le droit individuel de retrait ne pourrait en principe pas trouver à s'exercer.

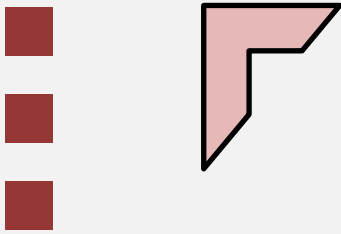
En fait, il s'agit toujours d'apprécier la réalité des éléments pouvant laisser à penser que le maintien au poste de travail présente un danger grave et imminent. En cas de contestation, seul un juge pourra trancher en dernier lieu la question du caractère raisonnable du motif.



COVID-19 et droit de retrait des salariés

Aucune sanction ou retenue sur salaire ne peut être appliquée du fait de l'exercice légitime du droit de retrait. L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent ou de le considérer en absence injustifiée.

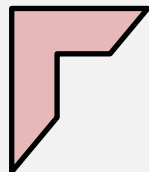
Cependant, attention dans la pratique si un employeur opère une retenue sur salaire, le salarié risque de se retrouver rapidement dans une situation financière difficile. Il n'aura d'autres choix, à défaut d'intervention positive de la DIRECCTE, que de saisir le conseil de prud'hommes en référé pour faire juger la question de la légitimité du droit de retrait afin d'obtenir une provision sur salaire.



COVID-19 et droit de retrait des salariés

La Cour de cassation a déjà jugé sur la base de l'article R. 1455-7 du code du travail que : *“Dans le cas où l’existence de l’obligation n’est pas sérieusement contestable, la formation de référé [du conseil de prud’hommes] peut accorder une provision au créancier ou ordonner l’exécution de l’obligation même s’il s’agit d’une obligation de faire” (Cour de cass. Soc. 31 mars 2016, N° 14-25.237 : pour des agents de la RATP ayant fait valoir leur droit de retrait).*

La preuve du danger grave et imminent peut se faire par tous moyens, notamment par la production du procès-verbal du CSE mentionnant les risques encourus par les salariés et l’absence de réponse adéquate de l’employeur...



COVID-19 et droit de retrait des salariés

Par ailleurs, d'une manière générale, **l'article L. 2132-3** du Code du travail autorise l'intervention d'un syndicat au coté d'un salarié, à condition que le litige individuel porte atteinte aux intérêts collectifs de la profession. Précisément, un arrêt du 24 septembre 2013 de la Cour de cassation, juge que l'exercice par un conducteur d'autocars de son **droit de retrait** dans le cadre d'une situation de travail dont il a un motif légitime de penser qu'elle présente un **danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé**, est une **liberté fondamentale dont l'atteinte rend recevable l'action du syndicat représentant cette profession** (Cass. soc., 24 sept. 2013, n° 12-11.532, 3^{ème} moyen).

A contrario, si l'exercice de ce droit est manifestement abusif, une retenue sur salaire pour inexécution du contrat de travail peut être effectuée. L'exercice non fondé de ce droit peut aussi constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement, voire une faute grave si le refus de reprendre le travail persistait de manière inconsidérée (Cass. soc., 24 sept. 2013, n° 12-11.532, 1^{er} moyen).