

Flash infos

Une rentrée sous le signe de l'incertitude.



Nous espérons que vous avez profité des vacances et de la pause estivale, car le retour au travail, marqué par la reprise de l'épidémie COVID 19, est pour le moins source d'incertitudes et d'inquiétudes.

Ce flash infos aborde quelques sujets clés de cette reprise sur fond de COVID 19 et revient sur une jurisprudence de juillet, importante pour les élus du CSE.

Bonne lecture à tous !



COVID 19 : les infos clés de la rentrée

Le nouveau protocole sanitaire national : pas si simple à comprendre

Le 31 août, le ministère du travail a publié un nouveau protocole sanitaire applicable au 1er septembre ([lien protocole](#)). **Cette semaine, un « questions/réponses » a été ajouté ([lien questions/réponses](#), en bas de page web).**

Comme vous le savez, **le port du masque est devenu obligatoire mais il existe des aménagements possibles. C'est en particulier la mise en œuvre de ces aménagements qui suscitent de nombreuses questions.** Les conditions dans lesquelles le port permanent du masque peut être aménagé reposent, outre une analyse des risques appuyée sur le dialogue social, sur les paramètres suivants :

- le niveau de circulation du virus dans le département ;
- l'existence d'une organisation interne pour la prévention et le suivi de la COVID 19 ;
- la taille, la nature, le volume, et les conditions de ventilation des locaux de travail ainsi que la distance effective entre les personnes ; [*ce qui pourra nécessiter le contrôle de professionnels des systèmes de ventilation*]
- la nature des tâches à accomplir, leur compatibilité avec le port permanent du masque et le déploiement de visières ;

La combinaison de ces paramètres fait l'objet d'une présentation synthétique dans l'annexe 4 du protocole.

Vous l'avez compris, il n'y a pas de réponse unique pour déterminer si l'aménagement au port du masque est possible, la situation doit être analysée au cas par cas, entreprise par entreprise.

Selon nous, au regard des difficultés potentielles de mise en œuvre du port du masque, **le télétravail doit continuer à être encouragé à chaque fois que c'est possible.** Ainsi par exemple, une bonne organisation des temps en télétravail et des temps au bureau au sein des équipes permettra d'assurer une fréquentation maîtrisée d'un open-space.

Pour conclure, rappelons que **l'employeur a l'obligation de prendre en charge la fourniture des moyens de protection adaptés aux risques** (L. 4122-2 du code du travail). **Cette règle s'applique à la prise en charge du masque**, dans le cadre de l'épidémie de la Covid 19.

- ☛ **Activité partielle des personnes vulnérables : la liste des salariés visés a été considérablement réduite.**

Désormais, seuls les salariés les **plus vulnérables** présentant un risque de développer une forme grave d'infection à la Covid-19 pourront continuer à être placés en activité partielle. Concrètement la liste des personnes dites vulnérables a été considérablement réduite à partir du 1^{er} sept :

- 1^o Etre atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- 2^o Etre atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :
 - médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;
 - infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm³ ;
 - consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;
 - liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
- 3^o Etre âgé de 65 ans ou plus et avoir un diabète associé à une obésité ou des complications micro ou macrovasculaires ;
- 4^o Etre dialysé ou présenter une insuffisance rénale chronique sévère.

Le dispositif ne s'applique plus aux personnes qui partagent le domicile des personnes vulnérables.

- ☛ **Activité partielle de droit commun et APLD (activité partielle de longue durée) : dossier à suivre !**

En la matière, les paramètres et les taux devraient évoluer prochainement. C'est ce que confirment un projet d'ordonnance et un projet de décret diffusé le 4 septembre. Plusieurs modalités de mise en œuvre de l'activité partielle devraient être retouchées mais surtout les taux de l'indemnité comme de l'allocation d'activité partielle seraient revus à la baisse.

Rappelons que jusqu'au 1^{er} novembre, les secteurs et les entreprises les plus touchés par la crise sanitaire bénéficient de taux majorés ; ce régime d'exception sera-t-il prolongé ? La réponse est attendue.



Consultation du CSE : le délai peut être prolongé d'un commun accord et de façon informelle

Pour mémoire, la procédure d'information-consultation du CSE est encadrée dans des délais contraints dits préfix. A défaut d'accord, et sauf exception, le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai variant de 1 à 3 mois (C. trav., art. R. 2312-6). Ces délais peuvent toutefois être aménagés, comme le prévoit la loi, par accord collectif majoritaire ou, en l'absence de délégué syndical, par accord avec le comité adopté à majorité des titulaires (C. trav., art. L. 2312-16).

Un arrêt rendu par la Cour de cassation le 8 juillet 2020 introduit une souplesse complémentaire, en ouvrant la voie à une prolongation du délai préfix « d'un commun accord » entre l'employeur et le comité, lequel peut résulter de la fixation conjointe d'une nouvelle réunion après l'expiration du délai initial.

Dans cette affaire, un comité d'entreprise avait, lors d'une première réunion menée le 27 octobre 2016, désigné un expert-comptable pour l'assister dans le cadre des consultations annuelles obligatoires sur la situation économique et financière et la politique sociale de l'entreprise. Les juges rappellent les règles du code du travail précitées (C. trav., art. L. 2312-16).

Mais les juges vont plus loin. En effet, la chambre sociale considère **que la prolongation du délai peut être déduite d'un accord informel, intervenant au cas par cas et découlant de la poursuite du planning de consultation au-delà du délai réglementaire.** En l'espèce, pour caractériser le commun accord des parties pour la prolongation, la Cour de cassation retient plusieurs éléments.

À la suite d'échanges avec le comité d'entreprise et le cabinet d'expertise, l'employeur a :

- abondé la base de données économiques et sociales le 23 janvier 2017 ;
- provoqué une réunion extraordinaire du comité d'entreprise le 16 février 2017 pour discuter du périmètre et du coût de l'expertise ;
- fixé, conjointement avec le secrétaire du comité d'entreprise, au 27 avril 2017, la date de restitution des travaux d'expertise et de remise des avis du CE.

Cette solution rendue à l'égard du comité d'entreprise est transposable au CSE.

Ainsi, la prolongation des délais de consultation peut résulter aussi bien d'un accord collectif ou d'un accord adopté à l'issue d'un vote à la majorité des élus titulaires (accord conclu en général en amont de la consultation) que d'un accord intervenant, au cas par cas et sans vote particulier, au cours de la consultation lorsque des difficultés pratiques ont conduit les parties à programmer de nouvelles réunions au-delà du délai préfix.

Par ailleurs, la Cour rappelle que « le délai court à compter de la date à laquelle le comité d'entreprise a reçu une information le mettant en mesure d'apprécier l'importance de l'opération envisagée et de saisir le président du tribunal de grande instance [du tribunal judiciaire désormais, Ndlr] s'il estime que l'information communiquée est insuffisante ». En conséquence, le délai de consultation ne court donc pas nécessairement à compter de la première réunion au cours de laquelle un expert a été désigné, comme le prétendait l'employeur mais à compter de la date à laquelle le comité a reçu une information, quand bien même les élus la jugeraient insuffisante. L'arrêt précisant que la BDES a été alimentée par l'employeur le 23 janvier 2017, c'est à cette date que le délai de consultation avait plus probablement commencé à courir.

Il résulte en effet d'un précédent arrêt que **lorsque la loi prévoit la communication ou la mise à disposition de certains documents dans la base de données économiques et sociales (comme c'est le cas pour les consultations obligatoires visées dans cette affaire), le délai de consultation ne court qu'à compter de cette communication** (Cass. soc., 28 mars 2018, n° 17-13.081 PB).



La question du jour



Votre question :

Port du masque obligatoire : l'employeur doit-il réviser son règlement intérieur ?

Notre réponse :

Rappelons tout d'abord que le règlement intérieur vise les entreprises de 50 salariés et plus et qu'il contient notamment, les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, notamment les instructions prévues à l'article L. 4122-1 du code du travail.

S'agissant du port du masque devenu obligatoire, le ministère du travail rappelle le contexte d'urgence et donne le cadre d'action de l'employeur. Ce dernier doit agir en 2 temps :

- **Immédiatement** : l'employeur prend une note de service écrite, affichée et portée à la connaissance des salariés déclinant dans son entreprise le protocole sanitaire et détaillant les obligations du salarié et les éventuelles dérogations à l'obligation du port du masque. Cette note de service vaut adjonction au règlement intérieur. Elle est immédiatement applicable dans l'entreprise. Elle est communiquée à l'inspection du travail et, le cas échéant, au secrétaire du CSE.
- **Rapidement** : l'employeur procède, en liaison avec le service de santé au travail et en associant les représentants du personnel, à l'évaluation des risques affectant ses salariés pour, le cas échéant, adapter les moyens de prévention et de protection applicables dans l'entreprise.

En conclusion, une note de service rappelant le caractère obligatoire du masque suffit. Mais l'employeur n'est pas pour autant dispensé d'une évaluation des risques, pour adapter localement les mesures de prévention, en lien avec les représentants du personnel.