

Flash infos



Chers abonnés,

Ce flash infos revient sur la possibilité du CSE de recourir à l'expertise pour risque grave.

Cette édition aborde également le nouveau cadre juridique des congés de paternité, naissance et le changement de nom de la DIRECCTE à partir du 1^{er} avril 2021. Et pour terminer, nous revenons sur les dispositions du décret du 13 février 2021 portant sur l'aménagement temporaire des dispositions du code du travail relatives aux locaux de restauration.



Expertise pour grave risque grave : une possibilité pour le CSE

Nous en sommes tous témoins, La pandémie a bouleversé nos organisations de travail et accéléré les mutations technologiques. Dans ce contexte les élus du CSE sont particulièrement sollicités et les enjeux en matière de prévention de la santé et de la sécurité au travail sont de taille. Afin d'assurer pleinement son rôle en la matière le CSE bénéficie de moyens d'action. Dans les entreprises de plus de 50 salariés, celui-ci a la possibilité de recourir à un expert spécialisé, dans certains cas limités par le Code du travail que sont le risque grave et les projets importants modifiant les conditions de travail.

Nous revenons ci-dessous sur les conditions de recours à l'expertise pour risque grave.

- **Les conditions du recours à l'expertise pour risque grave**

Le cadre du recours à l'expertise pour risque grave est prévu à l'article L2315-94 °1 du Code du travail qui prévoit que : « *Le comité social et économique peut faire appel à un expert habilité dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat :*

- *Lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ; ... »*

Le Code du travail ne définit pas davantage cette notion, mais il faut comprendre de ce précédent article que le recours à cette expertise est soumis à la condition suivante : **l'identification d'un risque grave actuel**. Par ailleurs, il faut savoir que le CSE n'a aucunement l'obligation de déterminer la cause ou l'origine de ce risque grave (Cour de cassation, 9 mai 2018, n°17-10.852), il doit seulement répondre aux exigences légales précitées.

- **Exemple de risque grave :**

Cette notion reste assez vaste étant donné qu'il peut s'agir de risques physiques voire psychosociaux. Dans le but de vous aiguiller, de nombreux exemples ont été donné par les juges telles que :

- L'exposition à des l'amiante (Cour de cassation, 9 février 2016, n°1425.276) ;
- L'exposition à des fumées et poussières irritantes et nocives pour l'appareil respiratoire (Cour de cassation, 19 décembre 1990, n°8916.091) ;
- L'alourdissement de la charge de travail consécutif à des réductions d'effectifs (Cour de cassation, 26 janvier 2012, n°1012.183) ;

- L'aggravation des conditions de travail et apparition d'un stress lié aux évolutions permanentes de l'organisation de l'entreprise (Cour de cassation, 2 mars 2011, n°0911.545) ;
- Etc.
- **Quid du choix de l'expert ?**

Il apparaît logique que **le choix de l'expert habilité** dans le cadre d'une expertise pour risque grave **bénéficie au CSE**. Par ailleurs, il est libre dans son choix. **L'employeur n'a donc pas à intervenir**. De ce fait, lorsque ce choix fait l'objet d'une délibération en réunion du CSE selon la majorité des membres présents, ce dernier ne prend pas part au vote.

- **Quid de son financement ?**

Sur ce point, il faut se référer à l'article L2315-80 du Code du travail, qui pose le principe du financement de l'expertise pour risque grave par l'employeur à hauteur de 100%.



La loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 allonge le congé paternité

À compter du 1er juillet 2021, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant pourra s'étendre jusqu'à 25 jours. Il est associé au congé de naissance de 3 jours pour les salariés et assorti d'une période d'interdiction d'emploi.

Désormais, la date de prise du congé de naissance est fixée par la loi. Le congé doit être pris, au choix du salarié, **à compter du jour de la naissance de l'enfant ou à compter du premier jour ouvrable suivant** (art L. 3142-4, 3° du code du travail). Elle est reportée lorsque le salarié est déjà en congés au moment de la naissance. Jusqu'à présent, la Cour de cassation considérait que le congé devait être pris dans une période raisonnable par rapport à la naissance (Cass, soc. 16 déc 1998, n°98-43.323). La loi de financement précise en outre que ce congé est **décompté en jours ouvrables** et qu'il est dorénavant **obligatoire** (interdiction d'employer le salarié pendant le congé de 3 jours : art L. 1225-35-1, al 1 du code du travail).

La durée du congé paternité est portée quant à elle de 11 (18 jours en cas de naissances multiples) à **25 jours** (32 jours en cas de naissances multiples). Il est ainsi composé de deux périodes.

La première période du congé, qui fait immédiatement suite au congé de naissance et qui est obligatoire, est de 4 jours calendaires successifs. Outre cette période incompressible, le congé paternité est composé d'une seconde période de **21 jour calendaires**. Ce congé pourra être pris au choix du salarié dans les mois suivant la naissance (actuellement, ce congé est pris dans les 4 mois), et ne serait pas nécessairement accolé au congé de naissance et aux 4 premiers jours de congé.

Le salarié doit prévenir son employeur de la date prévisionnelle de l'accouchement, des dates de prise du congé, de la durée de la ou des périodes de congés, du délai dans lequel les jours de congé doivent être pris ainsi que, le cas échéant, les modalités de fractionnement de la période de congé. Ce délai de prévenance sera fixé ultérieurement par un décret à paraître. Actuellement le salarié doit avertir au moins un mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé en précisant la date de retour.

Peuvent en bénéficier le père de l'enfant et, le cas échéant, le conjoint ou le concubin de la mère ou la personne liée à elle par un Pacs (C. trav. art. L 1225-35, al. 1 modifié). La notion de concubin a remplacé celle de « personne vivant maritalement avec la mère ».

Ce nouveau dispositif s'applique aux enfants nés ou adoptés **à compter du 1^{er} juillet 2021**, ainsi qu'aux enfants, nés avant cette date, dont la naissance était supposée intervenir à compter de cette date.



Les DIRECCTE se dénommeront au 1^{er} avril les DREETS

L'organisation de l'Administration du travail va faire l'objet d'une modification qui s'inscrit dans le cadre plus général de la réorganisation territoriale des services de l'Etat. En effet, un décret en date du 9 décembre 2020 (décret 2020-1545 : JO 10) prévoit de remplacer les DIRECCTE (directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) par des **DREETS : directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités**.

Cette modification prendra effet **à partir du 1er avril 2021**.

Les DIRECCTE jouant un rôle important dans le cadre des relations individuelles et collectives de travail, nous nous sommes questionnés sur l'éventuel impact de ce changement dans l'exercice de vos mandats.

En réalité, les DREETS récupèrent les missions actuellement dévolues aux DIRECCTE. A cela viennent s'ajouter les missions relatives aux **services déconcentrés chargés de la cohésion sociale**. Ainsi, la réorganisation prévoit une fusion des domaines de compétences initialement prévues pour chacune de ces organisations. L'article 2 dudit décret prévoit une liste de 9 missions telles que « **la politique du travail et des actions d'inspection de la législation du travail**, les « actions de contrôle du bon fonctionnement des marchés et des relations commerciales entre entreprises » ou encore, une mission « d'animation et de la coordination des politiques publiques de la cohésion sociale et de leur mise en œuvre ».

Aussi, même si les services d'inspection du travail vont être transférés aux futures DREETS, ces services maintiendront leur mécanisme antérieur et resteront **sous l'autorité de la Direction Générale du Travail**. En pratique, ce sera donc toujours auprès de la région que les employeurs devront demander les autorisations administratives, ainsi que les homologations et validations.

Au niveau des départements, les « unités départementales » des DIRECCTE et les directions départementales en charge de la cohésion sociale seront réunies. Leur regroupement permettra la création des directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) et des directions départementales de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (DDETS-PP) dans les départements moins peuplés.

[Décret n° 2020-1545 du 9 décembre 2020, JO 10 décembre](#)



La question du jour



Votre question : *Les salariés peuvent-ils déjeuner dans les espaces de travail ?*

Notre réponse :

La crise sanitaire amène de grands bouleversements qui n'épargnent pas la vie quotidienne au sein de l'entreprise. C'est en ce sens qu'un **décret en date du 13 février 2021** est venu apporter des précisions quant aux conditions de restauration des salariés au sein des locaux de l'entreprise.

Ainsi **lorsque la configuration du local ou de l'emplacement de restauration ne permet pas de garantir le respect des règles de distanciation physique, l'employeur peut prévoir la restauration des salariés dans des lieux normalement affectés au travail.**

Ce décret déroge donc à l'article R4228-19 qui interdit de laisser les travailleurs prendre leur repas dans les locaux affectés au travail.

Attention, il est possible de déroger à cet article **uniquement** lorsque la configuration du local ou de l'emplacement de restauration ne permet pas de garantir le respect des règles de distanciation physique. C'est ici une condition indispensable.

De plus le décret apporte des précisions selon l'effectif des établissements.

- **Dans les établissements de plus de 50 salariés**

L'employeur peut prévoir un ou plusieurs autres emplacements ne comportant pas l'ensemble des équipements exigés normalement pour un local de restauration. Ces emplacements peuvent le cas échéant être situés, à l'intérieur des locaux affectés au travail.

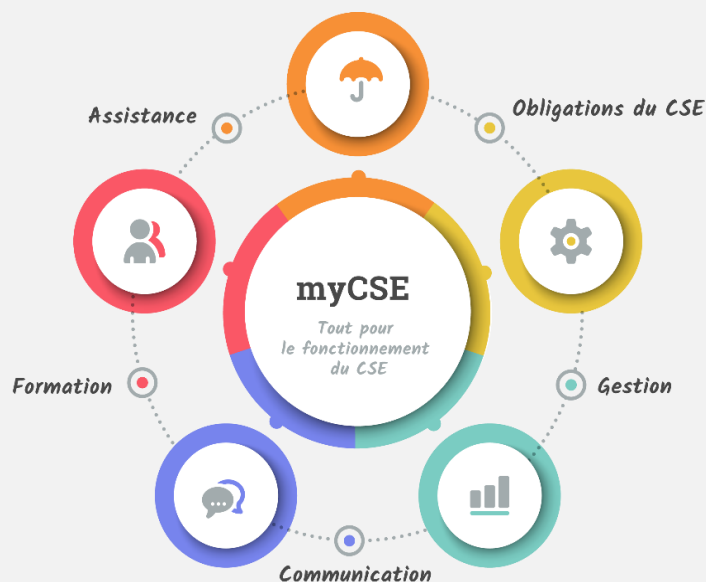
Attention, cette dérogation n'est pas sans limite. Les emplacements doivent permettre aux travailleurs de se restaurer dans des conditions, préservant leur santé et leur sécurité. Ils ne peuvent être situés dans des locaux dont l'activité comporte l'emploi ou le stockage de substances ou de mélanges dangereux.

- **Dans les établissements de moins de 50 salariés**

L'employeur peut prévoir un ou plusieurs autres emplacements permettant aux travailleurs de se restaurer dans des conditions préservant leur santé et leur sécurité, notamment s'agissant de l'aménagement des lieux et de l'hygiène. Il sera là aussi nécessaire que l'activité de ces locaux ne comporte pas l'emploi ou le stockage de substances ou de mélanges dangereux.

Si ces emplacements sont situés dans des locaux affectés au travail, l'employeur n'est pas tenu d'adresser une déclaration à l'agent de contrôle de l'inspection du travail et au médecin du travail.

Enfin, il convient de préciser que ce décret est applicable pendant une durée de **6 mois suivant la cessation de l'état d'urgence sanitaire**. Ainsi dans la mesure où ce dernier a été prolongé jusqu'au 1^{er} juin 2021, ces règles ont vocation à s'appliquer jusque décembre 2021.



Assistance

Vous vous posez des questions : comment le CSE peut-il agir ? L'employeur respecte-t-il ses obligations ?

Les élus doivent répondre aux sollicitations et traiter des dossiers parfois complexes dans le cadre de leurs attributions. Les services d'assistance permettent aux représentants du personnel de gagner en efficacité et en autonomie. ...

Abonnement - Ateliers - Veille documentaire

MYCSE à LILLE, LYON et PARIS,
www.mycse.fr – info@mycse.fr - myCSE / Orseu – 3 rue Bayard 59000 LILLE

