

Rôle du CSE et crise sanitaire : quelques rappels utiles

Publié par Amélie d'Heilly, Avosial le 27 janv. 2021 - mis à jour à 00:00



La crise sanitaire met en lumière le rôle du CSE, particulièrement en matière de santé et sécurité. Son fonctionnement est garanti pendant cette période afin qu'il puisse être consulté et qu'il assure pleinement son rôle d'information et de prévention de la santé des salariés.

Les représentants du personnel peuvent continuer à exercer pleinement leur mandat malgré le contexte sanitaire. Ils seront ainsi consultés sur la mise en place de l'**activité partielle**, sur la **pérennisation du télétravail** et sur la mise à jour du document unique d'évaluation des risques. Ils pourront également maintenir leurs inspections ou proposer des actions de prévention.

Le fonctionnement de l'instance est garanti

Le télétravail comme l'activité partielle, même totale, **peuvent être imposés aux représentants du personnel pendant toute la durée de la crise sanitaire**. Toutefois, le mandat des membres du CSE n'est pas pour autant suspendu, quand bien même l'activité partielle serait totale.

Ainsi, les élus conservent pleinement leurs fonctions, et notamment leur **liberté de déplacement**. Les modalités de circulation doivent cependant être **adaptées à la situation sanitaire**, dans le respect des gestes barrières et des procédures mises en place dans l'entreprise. En pratique, l'employeur doit fournir un justificatif de déplacement professionnel permanent au représentant du personnel lorsque des déplacements sont susceptibles d'être réalisés pendant le couvre-feu.

En outre, afin de continuer à faire fonctionner l'instance dans le cadre d'un éventuel **chômage partiel** ou même simplement afin de respecter la distanciation physique, pendant toute la durée de la crise sanitaire, l'employeur est en droit d'organiser l'ensemble des réunions du CSE en visioconférence ou en conférence téléphonique, ou encore, en cas d'impossibilité de recours à l'un de ces deux modes de communication, par messagerie instantanée. (art. 6 ordo. N° 2020-389 du 1^{er} avril 2020).

Enfin, les obligations d'informations trimestrielles du CSE dans les entreprises de plus de 300 salariés sont maintenues afin de permettre à l'instance de suivre, notamment l'impact réel de la crise sanitaire sur l'entreprise.

Le CSE : un interlocuteur pour la mise en place de l'activité partielle et du télétravail

Le Code du travail (art. L. 2312-8) prévoit que, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le **CSE est informé et consulté** sur les questions intéressant notamment 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 sur la base de ces dispositions, qui ne sont pas propres à la crise sanitaire, que le CSE doit être consulté sur le recours à l'activité partielle, ou ses modifications ainsi que sur les éventuelles dérogations aux règles relatives à la durée du travail et aux repos. La consultation du CSE n'est toutefois pas obligatoire dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Sur cette même base, une entreprise qui souhaite pérenniser le recours au télétravail devra consulter son CSE. Il est cependant important de préciser que face à l'urgence de la crise sanitaire, l'employeur peut mettre en place le télétravail sans l'avis préalable de son CSE sur le fondement de l'article L. 1222-11 du Code du travail, qui prévoit que le télétravail peut constituer un **aménagement du poste de travail** pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés en cas d'épidémie. L'employeur devra toutefois informer le CSE de sa décision.

Rôle en matière d'hygiène, santé et sécurité

Le CSE a pour mission de **promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise**. Sur ce fondement, le CSE doit être consulté lors de l'actualisation du document unique d'évaluation des risques imposée par la situation sanitaire. Le gouvernement a rappelé cette obligation essentielle dans ce contexte de risque sanitaire

Le CSE peut également **aider l'employeur** - garant de la sécurité des salariés - dans sa recherche de mise en place de dispositifs de prévention ou pour la rédaction ou revue de livrets d'informations à destination des salariés sur les gestes barrières ou les consignes de sécurité spécifiques mises en place.

Il peut également être amené à déclencher un droit d'alerte, notamment en cas d'atteinte aux droits des personnes ou de danger grave et imminent pour la santé et la sécurité des salariés, qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché. Cela peut par exemple être le cas en l'absence de mise en place des recommandations nationales visant à protéger la santé et à assurer la sécurité du personnel. Une fois alerté, **l'employeur doit procéder à une enquête avec le représentant du personnel qui a lancé l'alerte**, puis prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation et mettre en place des mesures de préventions.

Enfin, dans les entreprises d'au moins 50 salariés où l'activité est poursuivie sur site, il semble également important de maintenir les inspections réalisées par les élus (art. L. 2312-13 du Code du travail).

Pour en savoir plus



Amélie d'Heilly, membre du bureau d'Avosial est avocate spécialiste en droit du travail au sein du cabinet Latournerie Wolfrom Avocats. Elle est également médiatrice.