

MARS
2021

PARTENAIRE

COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES

LA LETTRE DU SERVICE PARTENAIRE COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES DU CRÉDIT MUTUEL

LA SANTÉ AU TRAVAIL AU CŒUR D'UNE FUTURE PROPOSITION DE LOI

Peut-être avez-vous entendu parler de la nouvelle proposition de loi pour renforcer la prévention en santé au travail du 23 décembre 2020 ? À défaut, ce qui suit va sans nul doute vous intéresser. En effet, le texte se veut résolument réformateur notamment par le renforcement du rôle et des moyens du CSE en matière de santé et sécurité au travail.

Amélioration du rôle et des moyens du CSE

Le CSE et sa commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) seraient désormais associés à l'évaluation des risques professionnels réalisée nativement par l'employeur (article L4121-3 du Code du travail modifié). Cela implicitement introduit une notion de réalisation bipartite, mais partielle du DUERP (*). Rappelons qu'il appartient à l'employeur, depuis toujours, de le réaliser et de l'actualiser à minima chaque année.

À ce titre, soulignons que l'employeur peut se faire aider par un salarié compétent pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise (article L4644-1 du Code du travail).

La mission générale du CSE en matière de SSCT

Le CSE en digne successeur du CHSCT (disparu depuis la réforme du travail de 2017) s'est vu attribuer les prérogatives essentielles en matière de santé et sécurité au travail. Les élus doivent à raison d'au moins quatre fois par an, procéder à des inspections au cours desquelles ils inventorient les risques professionnels. Dans un second temps, ils procèdent à leur analyse en ayant un regard plus appuyé pour les salariés à risques ou vulnérables.

Mais mieux qu'un simple inventaire, le CSE doit ensuite réfléchir aux voies d'améliorations qu'il conviendra de défendre auprès de l'employeur. Il peut de facto soumettre des propositions de nature à améliorer les conditions de travail des collaborateurs de l'entreprise. C'est une prérogative centrale constituant l'ADN même du CSE.



Un droit à la formation SSCT étendu

L'accord national interprofessionnel (ANI) va renforcer en ce sens cette mission. De fait, la proposition de loi augmente la durée minimale de la formation en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Lors du premier mandat, la formation durerait au moins 5 jours et en cas de renouvellement du mandat, elle serait d'au moins 3 jours. Par ailleurs, tous les élus en bénéficieraient sans aucune distinction. Cette mesure, si elle était votée, placerait toutes les entreprises sur un même plan d'égalité, et ce, quelle que soit leur taille ou l'existence d'une CSSCT.

PAGE 1 Le rôle et les missions du CSE en matière de SSCT
PAGES 2-3 Les risques psychosociaux en matière de télétravail
PAGE 4 Actualité juridique et sociale

(*) Document unique d'évaluation des risques professionnels

➤ LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX EN MATIÈRE DE TÉLÉTRAVAIL

Comme l'adage le dit : « loin des yeux, loin du cœur ». Il est vrai que les salariés exerçant depuis leur domicile peuvent pâtir d'une certaine forme de désocialisation. Le télétravail est à la fois salubre pour certains et un véritable enfer pour d'autres. C'est la raison pour laquelle, l'expérience de télétravailleur n'est pas vécue de la même façon pour tout le monde.

LA PANDÉMIE A FAIT RESSURGIR LES DÉMONS DU TÉLÉTRAVAIL

De nombreux salariés le clament haut et fort ; ils n'étaient pas prêts à télétravailler du jour au lendemain. Pourtant c'est bien cette option qui a été largement retenue pour faire face à l'épidémie de la Covid 19. Du côté de certaines entreprises, on a pu regretter d'être inexpérimenté pour régir cette forme d'organisation du travail. Elles étaient nombreuses à n'avoir pas anticipé au 1^{er} confinement, cette mesure fortement préconisée par le gouvernement.

Le télétravail, de quoi parle-t-on ?

Avant de développer précisément les impacts négatifs liés au télétravail, prenons quelques instants pour en rappeler les règles élémentaires. Le télétravail se définit comme s'inscrivant dans la réalisation pour le salarié de son activité professionnelle de chez lui ou de tout lieu autre que l'établissement de son entreprise (article L1222-9 du code du travail). Il 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.

Exception faite de circonstances exceptionnelles à l'instar d'une épidémie mondiale, le télétravail est basé sur le volontariat pour les personnes n'ayant pas été embauchées en qualité de télétravailleurs. L'employeur demeure responsable des conditions de travail des salariés. À ce titre, un salarié se blessant alors qu'il télétravaille doit être pris en charge au titre des règles en matière d'accidents de travail.

Enfin, l'ANI sur le télétravail de novembre 2020 précise que les frais résultants du télétravail doivent au moins en partie être supportés par l'employeur. C'est une avancée compte tenu de l'imbroglio créé par l'ordonnance Macron de 2017. En effet, le Code du travail ne faisait plus mention de cette nécessité. Seule la jurisprudence en faisait encore état.

Pour l'heure, seul un Accord national interprofessionnel a été signé par les syndicats. Cet accord ne vaut pas force de loi. Son application en attendant une éventuelle loi repose essentiellement sur les accords d'entreprise qui peuvent en découler. Néanmoins, chaque syndicat au sein des entreprises peut s'en saisir pour traiter de cette question en interne.



Quels sont les démons nés avec l'intensification du télétravail ?

Comme nous l'évoquions plus haut, l'impréparation de nombreuses entreprises tenues d'instituer le télétravail, est pour partie responsable du mal-être professionnel ressenti par un certain nombre de télétravailleurs en herbe. Très rapidement, l'équilibre entre « vie privée » et « obligations professionnelles » s'en est trouvé affecté. Certaines personnes n'ont pas su mettre des limites, travaillant d'arrache-pied à toute heure du jour et de la nuit. Le droit à la déconnexion a été ainsi balayé d'un simple revers de la main.

Des salariés ont constaté par ailleurs une augmentation de leur charge de travail. Leurs managers n'avaient plus le sens de la mesure dans la fixation des objectifs. Le fait de changer de forme collaborative a influé plutôt négativement sur le volume de travail. De facto, si vous additionnez ces deux risques psychosociaux ; surcharge de travail et temps de travail désordonné, vous obtenez un cocktail responsable du stress chronique très répandu chez les télétravailleurs.

Peu à peu, les victimes de ce stress développent des troubles cognitifs (troubles psychosociaux) plus ou moins sévères. Il est question de diminution de la concentration, de perte de mémoire à intervalles réguliers, d'un ralentissement de la pensée et des difficultés à résoudre des problèmes. D'autres pathologies peuvent frapper les salariés. À savoir, des troubles physiologiques comme la perte du sommeil, de l'appétit. Une forte anxiété peut aussi engendrer des troubles comportementaux comme la perte d'entrain voire d'empathie avec les autres.

L'isolement est quant à lui impliqué dans l'augmentation inquiétante de l'épuisement professionnel et de la déprime chez de nombreux télétravailleurs. La cause, une rupture brutale des échanges rituels auxquels s'adonnent les salariés en général, plus habitués à travailler au contact les uns des autres. En télétravaillant, on perd le « lien social » pour peu qu'on n'y prenne pas garde. Il faut redoubler d'efforts pour qu'il en soit autrement.

Le CSE peut être un acteur en la matière.

LUTTER CONTRE LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX, UNE MISSION POUR LE CSE

Bien que le télétravail expose à une réelle amplification des risques psychosociaux, cela ne constitue en rien une fatalité. Le savoir, c'est déjà une partie du problème réglé. Faut-il toutefois s'en saisir tant pour l'employeur que du côté des élus du CSE. Comment ? C'est ce que nous allons voir en détail ci-après.

Le CSE est consulté sur toutes les questions relevant de l'organisation du travail dès lors que l'employeur souhaite en modifier les termes (article L2312-8 du Code du travail). C'est notamment de cette manière qu'il entend défendre les intérêts des salariés dont il assure la représentation collective. L'instauration du télétravail n'échappe donc pas à cette règle. Le CSE est également consulté chaque année sur la politique sociale de l'entreprise. Sont traitées pour l'occasion, les durées du temps de travail, les conditions de travail. Là encore, la question du télétravail pourra singulièrement être abordée par les élus.

Inspecter la situation de télétravail de tous les salariés concernés

Le CSE conduit annuellement des inspections pour s'assurer des conditions de travail des collaborateurs. Au cours de celles-ci, il peut ainsi s'enquérir des difficultés rencontrées par les salariés. Afin de toucher les salariés distants, le CSE peut s'appuyer sur des outils dématérialisés, pour capter la situation ressentie des salariés qui sont en situation de télétravail. L'élaboration d'un questionnaire se révèle incontournable. Il faudra y consacrer un temps certain pour le rédiger de sorte qu'il participe à l'objectif souhaité.

Le CSE peut sensibiliser les salariés aux bonnes pratiques

Les salariés peuvent être déstabilisés à cause du télétravail venu perturber leur quotidien. Il est en conséquence utile de faire à ce titre quelques rappels judicieux. Parmi les conseils avisés, quelques-uns nous semblent inéluctables à savoir :

➤ ne pas changer ses habitudes dès le lever

Habituellement, avant de « se rendre au travail », les personnes se conditionnent ; cela débute par des rituels comme la prise d'un petit-déjeuner et le fait de s'apprêter. Aussi, nous conseillons de les conserver, même si le lieu de travail s'en trouve largement rapproché

en s'introduisant chez les personnes. Exit donc la tentation d'allumer son ordinateur, à peine s'être extirpé du lit.

➤ se fixer des horaires clairs et se ménager des pauses

La tendance serait de ne pas lever le nez de son ordinateur. C'est évidemment mauvais pour la santé des salariés ; cela joue tant sur le moral que physiquement. Il faut donc s'astreindre à faire des pauses, idéalement toutes les 2 heures. Prendre le temps de s'aérer et boire une collation réconfortante. Et pourquoi pas en profiter pour s'adonner à une séance de relaxation méditative. De même, il est déconseillé de faire l'impasse sur le déjeuner d'autant que légalement, une pause de 20 minutes consécutives s'impose toutes les 6 heures de travail. Et surtout, interdiction d'avaler un sandwich derrière son écran (article R4228-19 du Code du travail).

➤ garder le contact avec les collègues

Ne pas se côtoyer physiquement, ne doit pas entraîner une rupture de lien social. Nous conseillons d'instaurer de nouveaux rituels. Par exemple, on se connecte en visioconférence tous les matins pour un rapide brief avec les collègues de bureau à une heure convenue à l'avance. Une façon de bien démarrer la journée en étant « ensemble ». On fera de même en fin de journée pour se faire à l'inverse un débrief.

Les télétravailleurs peuvent éprouver le besoin de partager leur expérience avec les élus du CSE. Faut-il avoir prévu des moyens en ce sens. Les élus peuvent proposer une « permanence à distance » en visioconférence chaque semaine. Pourquoi ne pas mettre à disposition des salariés, un formulaire dédié aux problèmes rencontrés en télétravail ? C'est à coup sûr, une façon d'alerter spécifiquement les élus sur ces conditions de travail particulières.

CSE : face aux risques psychosociaux, ne baissez pas la garde

Pour conclure, le télétravail oblige le CSE à redoubler d'efforts pour lutter contre la montée des risques psychosociaux. Il faut que les salariés apprennent à se fixer des limites et à refuser d'être ensevelis sous le travail. Le CSE peut par des campagnes ciblées, les éveiller afin qu'ils prennent aussi soin d'eux en toutes circonstances. À cette occasion, le CSE peut distribuer des dépliants explicatifs pour sensibiliser les salariés aux ravages des risques psychosociaux. Une manière d'impliquer tous les acteurs de l'entreprise afin que la prise de conscience quant à ce fléau soit totale.



POUR VOUS AIDER À SUIVRE CHAQUE TRIMESTRE L'ACTUALITÉ JURIDIQUE ET SOCIALE, NOUS AVONS RELEVÉ POUR VOUS LES INFORMATIONS SUIVANTES

Refuser d'activer sa caméra lors des visioconférences

La question a été tranchée par la CNIL. Un salarié refusait en effet d'activer sa webcam lors des visioconférences. L'employeur pouvait-il cependant le lui imposer ? Pour la CNIL, la réponse est non, sauf si l'employeur peut justifier de « circonstances très particulières ». Il s'agit pour ce cas-ci d'opposer un principe extrait du RGPD à savoir : le traitement des données personnelles doit être « limité à ce qui est nécessaire au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées ». Or, une participation via le micro est le plus souvent suffisante. Il s'agit également de respecter le droit à la vie « privée ».

[CNIL – Questions-réponses sur le télétravail](#)

Contestation de l'expertise du CSE : attention au délai de forclusion

L'employeur peut contester le recours à une expertise votée par le CSE au même titre que feu le CHSCT. Toutefois, cela implique de respecter des délais précis. Par application de l'article L2315-94 du Code du travail, un délai de forclusion de 10 jours courant à compter de la délibération du CSE est opposable. Mais, dans ce nouvel arrêt, la Cour de cassation met en garde sur les termes précis de la contestation elle-même. L'employeur ne peut prétendre contester implicitement l'étendue d'une expertise (à savoir son périmètre) en contestant uniquement le principe du recours. Ici, a été rejetée l'introduction d'une demande subsidiaire sur assignation plusieurs mois plus tard.

[Arrêt n° 19-19.521 Cour de cassation - chambre sociale - du 2 déc. 2020](#)

Il est possible d'imposer la prise des CP jusqu'au 30 juin 2021

Tout le monde s'en souvient sans doute, l'une des mesures phares pour lutter contre les problèmes liés à la Covid-19 fut d'autoriser les employeurs à imposer aux salariés de prendre leurs congés payés. Notez que cette mesure a été prolongée par ordonnance en date du 16 décembre 2020 jusqu'au 30 juin 2021 sous couvert d'un accord collectif l'autorisant. Ainsi, l'employeur peut imposer ou modifier la date des congés payés pour coller aux nécessités de service (délai de prévenance d'un mois réduit à un jour franc...). Il peut également imposer ou modifier unilatéralement la date de la prise de jours de RTT.

[Ordonnance n° 2020-1597](#)

Tenue des réunions du CSE à distance, oui, mais pas toujours

Afin de lutter contre la propagation de la Covid-19, les réunions du CSE peuvent être organisées au mieux en visioconférence. Cette mesure exceptionnelle répond néanmoins à des règles strictes et prendra normalement fin le 16 février 2021. À cette date, les règles originelles en la matière s'appliqueront comme antérieurement l'état d'urgence sanitaire (article L2315-4 du Code du travail). Comme toute règle, il y a des exceptions. Le CSE peut exiger la tenue de certaines réunions en présentiel. C'est le cas par exemple, s'il doit être consulté dans le cadre d'un plan de licenciements collectifs. Ce serait aussi le cas pour l'instauration d'un accord de performance collective et/ou la mise en œuvre d'un dispositif d'APLD – activité partielle de longue durée.

[Décret n° 2020-1513 du 3 déc. 2020](#)

INDICES 2021

Bons d'achat

limite d'exonération de cotisations sociales 171 €

Titres restaurant

limite d'exonération de cotisations sociales 5,55 €

Primes de crèche, nourrice, garde d'enfants

limite d'exonération de cotisations sociales 1 830 €

Plafond mensuel de la sécurité sociale

3 428 €

SMIC horaire

10,25 €

Minimum garanti

3,65 €

Valeur du point Agirc-Arrco

1,2714 €

Prix à la consommation hors tabac

Décembre 2020 104,09

Actualités fournies par **MementoCSE**
Expert des CSE



CONSULTEZ NOTRE SERVICE D'INFORMATIONS JURIDIQUES DÉDIÉ AUX CSE.

Rendez-vous dans votre Caisse locale.
Un service exclusif pour les CSE clients du Crédit Mutuel.

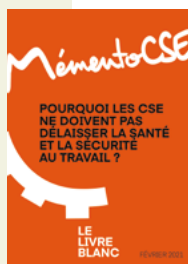
BON À SAVOIR

Livre Blanc : POURQUOI LES CSE NE DOIVENT PAS DÉLAISSER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL ?

SSCT : La protection des salariés n'est pas une option !

Le droit du travail fixe un cadre au cœur duquel, la protection des salariés constitue l'une des priorités pour tout employeur. Le CSE, représentant des salariés, s'assure de l'effectivité de cette protection. La santé et la sécurité au travail ne se résument pas à une simple doctrine, c'est un impératif juridique nommé « obligation de sécurité de résultat ». Charge aux élus du personnel de veiller au respect de cette règle élémentaire en œuvrant au côté des salariés. Comment ? C'est ce que ce Livre blanc, édité par MementoCE.com, va tâcher de vous révéler.

[Téléchargez gratuitement votre livre blanc sur MementoCE.com](#)



EXPERTS

Depuis 18 ans, MementoCSE, le Guide pratique CSE - DS/RS - COS/CAS, recouvre l'essentiel de vos missions (rôle économique, activités sociales et culturelles et aussi fonctionnement du CSE) et vous propose de multiples conseils. Outil technique et pédagogique, il est destiné à vous accompagner tout au long de l'année et à faciliter de façon très opérationnelle votre action au service de votre CSE et des salariés de l'entreprise.

Consultez MementoCSE en ligne sur [MementoCE.com](#)



La lettre du Service Partenaire Comités Sociaux et Économiques est éditée par la Confédération Nationale du Crédit Mutuel
46 rue du Bastion - 75017 PARIS - Tél. 01 53 48 88 03

- **Directeur de la publication** : Martine Gendre (martine.gendre@creditmutuel.fr)
- **Rédactrice en chef** : Laurence Arnaud (laurence.arnaud@creditmutuel.fr)
- **Comité de rédaction** : Eric Anglade, Jean-Bernard Auder, Chantal Béato, Nathalie Boudet-Tionck, Christel Clargé, Christophe Cornet, Bruno Englard, Soazig Gallais, Stéphanie Guimard, Dominique Janin, Marie-Anne Lafaye, Stéphanie Lelièvre, Ronan Marrec, Delphine Spanhove, Carine Vanbecelaere.
- **Réalisation** : Zest en plus - Tél. 06 07 39 60 31
- **Imprimeur** : Technicom Paris - 32 av. Pierre Grenier 92100 Boulogne-Billancourt
- **ISSN** : 1637 - 6110
- **Dépôt légal** : Mars 2021