

NOVEMBRE  
2020

# PARTENAIRE

## COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES

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

### LE RÔLE DU CSE FACE À LA CRISE

**La violence de la pandémie du Covid-19 a surpris et désorganisé l'Etat, l'institution hospitalière et les entreprises, mais aussi les salariés et les CSE.**

**Les salariés se sont trouvés confrontés à un confinement difficile à vivre dans des logements exigus pour beaucoup, et le télétravail a envahi la sphère professionnelle et privée sans négociation individuelle préalable.**

#### Savoir préserver les droits du CSE

Les CSE venaient à peine de commencer à fonctionner dans leur nouvelle configuration succédant aux CE, DP et CHSCT. Cette triple « casquette » était déjà assez compliquée à mettre en œuvre quand la pandémie est venue brutalement ajouter de nouvelles problématiques.

Le passage au CSE, définitif au 1<sup>er</sup> janvier 2020, s'est souvent accompagné d'un renouvellement des élus. De nouveaux élus ont dû se confronter aux dérogations de leurs droits qu'ils ne maîtrisaient pas encore.

Mais les droits du Comité Social et Economique n'ont pas été supprimés par les dérogations au code du travail causées par la pandémie dans ce qu'ils ont de fondamental : l'obligation, pour l'employeur, d'informer et de consulter le CSE avant toute action concernant les conditions de travail, l'organisation du travail, la santé et la sécurité des salariés.

Le CSE est composé des représentants du personnel qui viennent, à travers chaque consultation, débattre avec l'employeur des projets de l'entreprise en la matière.

Le CSE doit être informé régulièrement des paramètres commerciaux ou d'activité, financiers et sociaux. Cela n'a pas été écarté par les dérogations au droit du travail liées au contexte Covid-19.

Lois et décrets ont ponctué l'actualité depuis la mi-mars 2020 pour autoriser l'employeur à déroger de nombreuses règles du droit du travail. Ce n'est pas pour autant que le CSE ne doit pas être dûment consulté préalablement à toute modification de l'organisation du travail, à toute nouvelle protection de la santé et de la sécurité des salariés.



Si les délais ont été réduits pour ce faire, l'avis du CSE doit être exprimé et inséré dans le procès-verbal. Délais réduits pour permettre à l'employeur d'agir rapidement face à la pandémie et à ses conséquences économiques, certes. Mais l'avis du CSE pourra être relu attentivement en séance plénière des mois plus tard pour vérifier si les éventuelles mises en garde des élus étaient justifiées.

La crise Covid-19 va continuer de perturber profondément la société, les entreprises, les salariés et les CSE.

Un expert propose quelques repères pour les CSE dans cette période si particulière dans cette lettre Partenaire CSE.

**PAGE 1** Savoir préserver les droits du CSE  
**PAGE 2** Les dérogations aux droits du CSE  
**PAGE 3** Les dérogations au droit du travail qui subsistent  
**PAGE 4** Actualité juridique et sociale

Crédit  Mutuel

## ➤ LES DÉROGATIONS AUX DROITS DU CSE

### Dérogations aux droits des CSE jusqu'au 31 décembre 2020

Pour une réunion du CSE dont l'ordre du jour présenterait des projets de décisions ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la crise Covid-19, l'employeur peut, en conséquence, continuer à déroger **aux modalités de consultation du CSE et aux modalités d'intervention d'un expert du CSE** :

- délai de transmission de l'ordre du jour de cette réunion-là réduit à 2 jours au lieu de 3 ;
- délai du CSE pour donner son avis réduit à 8 jours au lieu d'1 mois ;
- délai du CSE pour donner son avis réduit à 11 ou 12 jours au lieu de 2 mois si le CSE a désigné un expert.

Le délai dont dispose le CSE pour remettre son avis dans le cadre d'une consultation a été réduit dès lors qu'il s'agit pour l'employeur, ici encore, de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de l'épidémie de Covid-19.

Ce délai est de **8 jours au lieu d'un mois** (ou autre si un accord en a décidé autrement).

Si le CSE a désigné un expert à cette occasion, ce délai est de 12 jours pour un CSE Central et de 11 jours pour un autre CSE.

En cas de double consultation CSE d'établissement / CSE Central, le délai est de 12 jours avec un jour minimum de transmission de l'avis du CSE d'établissement vers le CSE Central.

Cette réduction des délais s'applique aussi aux durées de missions des experts désignés par le CSE dans un même cadre (faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de l'épidémie de Covid-19).

**L'expert dispose de 24 heures** pour demander toutes les informations complémentaires dont il a besoin pour accomplir sa mission. L'employeur doit répondre dans les 24 heures.

**L'expert dispose de 48 heures** pour notifier à l'employeur le coût, l'étendue et la durée de sa mission. L'employeur peut saisir le juge en cas de désaccord dans les 48 heures.

Enfin, l'expert doit remettre son rapport 24 heures avant l'expiration du délai de consultation du CSE.

Cette réduction des délais ne peut pas concerner un licenciement économique de 10 salariés et plus sur 30 jours, ni un accord de performance collective, ni encore les trois grandes consultations récurrentes : orientations stratégiques, situation économique et financière, politique sociale.

### Le rôle du CSE face aux difficultés psychologiques et financières des salariés

La situation rencontrée est hors du commun. Le confinement, le télétravail, le chômage partiel, l'absence de lien social... ont pu avoir des répercussions. De même pour ceux qui ont des postes de travail physiquement actifs (industrie, bâtiment, travaux publics, etc.) où les deux mois de confinement ont pu représenter une difficulté importante.

Le CSE, à travers sa mission Santé Sécurité Conditions de Travail (SSCT) mais aussi sociale, peut **analyser les fractures internes à l'entreprise** pour identifier le vécu de chacun afin d'aider et d'accompagner les salariés, et ainsi élaborer les demandes appropriées qui en découlent.



### Les dispositifs d'aide financière possibles

La question financière se pose plus particulièrement pour les salariés au chômage partiel. Pour plus de la moitié des salariés (salariés qui perçoivent moins que le salaire médian en France), le 16 % de manque à gagner dû au chômage partiel peut être très difficile à gérer et notamment en cas de prêts à rembourser.

Pour les salariés les plus en difficulté, le CSE dispose de deux moyens pour les aider financièrement à condition de respecter les règles de l'URSSAF (exposées dans les deux items ci-après) :

#### • le CSE peut prêter de l'argent sans intérêt aux salariés

Le salarié doit justifier à quoi va lui servir cette somme.

Ce besoin doit avoir un caractère social. Acheter une plus belle télévision, c'est non.

Remplacer une machine à laver hors d'usage dans une famille avec des enfants, c'est oui.

Payer la réparation de la voiture pour un salarié qui n'a pas d'autre moyen pour venir au travail, c'est oui.

Le CSE peut décider de verser directement l'argent au commerçant.

#### • le CSE peut faire un secours exceptionnel

Il s'agit d'un don ponctuel dont le montant est justifié par une situation particulièrement difficile. La somme ne peut donc pas être identique pour tous les salariés, elle doit être proportionnée à la difficulté vécue par le salarié.

Par exemple, une mère célibataire qui de toute évidence ne mange pas à sa faim à cause d'un temps partiel imposé peut recevoir une aide alimentaire ponctuelle.

Le CSE peut étudier la prise en charge d'une facture d'électricité impayée ou d'un loyer impayé avec risque d'expulsion.

## ➤ LES DÉROGATIONS AU DROIT DU TRAVAIL QUI SUBSISTENT

Tous les salariés d'une entreprise n'ont pas subi de la même manière les conséquences professionnelles liées à la crise de la Covid-19.

La Covid-19 a bouleversé toutes les entreprises. Mais de nombreuses fractures ont traversé le monde du travail.

**La première fracture s'est installée entre les entreprises qui n'ont pas cessé de travailler et celles qui étaient en chômage partiel.**

**La deuxième fracture se trouve à l'intérieur de chaque entreprise :** tous les salariés d'une même entreprise n'ont pas subi de la même manière les conséquences professionnelles de l'état d'urgence sanitaire provoquée par la Covid-19. De nombreuses dérogations au code du travail ont été fixées par la loi ou par décret depuis mars 2020. Le CSE a les moyens d'être vigilant sur leur utilisation.

### Combien de temps les employeurs peuvent-ils utiliser les dérogations au droit du travail ?

Instauré le 24 mars 2020 par la loi 2020-290, l'état d'urgence sanitaire a pris fin le 10 juillet. De nombreuses dérogations au droit du travail, que ce soit pour les salariés ou leurs représentants au CSE, ont été autorisées dans ce cadre.

Mais la seule dérogation au droit du travail qui a disparu au soir du vendredi 10 juillet est celle qui autorisait l'employeur à tenir les réunions du CSE en visioconférence, conférence téléphonique ou par messagerie.

Toutes les autres dérogations sont restées en place au-delà du 10 juillet.

### Dérogations aux droits des salariés jusqu'au 31 décembre 2020

Commençons d'abord par une dérogation positive jusqu'au 31 décembre 2020 : le plafond d'utilisation des titres-restaurant reste doublé (de 19 à 38 € par jour et par repas) et sont utilisables les dimanches et jours fériés.

- La date limite de versement de l'épargne salariale (participation et intéressement) reste repoussée au 31/12 (au lieu du 31/05 habituellement).
- La modification des règles de prise de congés payés reste jusqu'au 31/12 (congé d'une semaine imposé, date de congé modifiée moins d'un mois avant, fractionnement par semaine, etc.).
- La modification des règles contractuelles de prise de RTT reste jusqu'au 31/12 (10 jours maximum à une date imposée, changement des RTT pris habituellement à une date régulière, etc.).
- La dérogation aux règles du compte épargne-temps reste jusqu'au 31/12 (10 jours à date imposée, etc.).
- Les dérogations à la durée du travail et au repos dominical dans les entreprises de secteurs d'activités « particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale » restent applicables jusqu'au 31/12 :
  - 12 heures maximum par jour de travail au lieu de 10 ;
  - repos de 9 heures au lieu de 11 entre deux journées de travail ;
  - durée hebdomadaire maximum de 60 heures au lieu de 48 ;
  - repos dominical instauré par roulement, etc.

### Dérogations au droit du travail jusqu'au 30 juin 2022

Le code du travail prévoit des dispositions pour l'activité partielle (L5122-1). Ces dispositions ne sont pas abrogées mais amplifiées pendant deux ans : le taux horaire de l'allocation est de **60 % du salaire brut**, pour les accords transmis au Préfet avant le 1<sup>er</sup> octobre 2020 puis **56 %** pour les accords transmis au-delà.

Avec un maximum perçu à ce titre de **4,5 fois** le SMIC, soit 45,675 € basé sur le SMIC 2020. Ce taux ne peut pas être inférieur à 71,23 % du SMIC 2020 soit 7,23 €.

Minimum qui ne concerne pas les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation.

L'indemnité horaire perçue par le salarié est de **70 %** de sa rémunération brute servant de base au calcul de l'indemnité de congés payés.

Le plafond de cette indemnité horaire est basé sur 4,5 fois le SMIC, ce qui représente **6 927,53 €** mensuels sur une base 35 heures.

Les CSE doivent rester vigilants pendant les mois qui viennent pour faire valoir leurs droits.

Les CSE doivent aussi reprendre la phase de prise en main de leur nouvelle instance dans laquelle ils étaient pour la plupart début mars 2020 avant que la Covid-19 ne vienne bouleverser la situation.

Cela implique de déployer les commissions spécialisées du CSE, d'organiser la collecte des réclamations du personnel pour d'autres sujets que ceux liés à la pandémie et de ne pas oublier que les trois grandes consultations (stratégie de l'entreprise, économique et financière, politique sociale et emploi) doivent avoir lieu quoiqu'il arrive.



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

### Covid-19 comme maladie professionnelle ?

Un décret permet la reconnaissance du Covid-19 comme maladie professionnelle dans le secteur de la santé (hôpitaux, cliniques, centres médicaux, labos, EHPAD, soins à domicile, transport de malades, etc.). Le fait qu'un salarié de ce type d'entreprise ou d'activité ait pu être en contact avec un malade du Covid-19 et être atteint par cette maladie permet de demander la reconnaissance de sa maladie comme maladie professionnelle.

Décret 2020-1131 du 14 sept 2020

### Masques transparents pour travailleurs handicapés

L'AGEFIPH (Association pour la Gestion du Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées) participe au financement de masques transparents pour les travailleurs en situation de handicap. Elle prend en charge le surcoût supporté par les employeurs qui sont amenés à acheter de tels masques, les masques chirurgicaux ou FFP2 ne convenant éventuellement pas aux travailleurs handicapés de leur entreprise.

CP E. BORNE, Minist Travail, Emploi et de l'Insertion – S. CLUZEL, Secrétaire d'État en charge des personnes handicapées

### Accord d'activité partielle durable suite au Covid-19

Si certaines entreprises ont continué à fonctionner « normalement » sur le plan économique pendant le confinement, si une partie a repris l'essentiel de l'activité depuis, d'autres subissent une activité partielle durable et dont trop souvent la fin n'est pas facilement programmable. Un décret définit le contenu de l'accord nécessaire pour bénéficier de l'aide de l'Etat pendant cette période d'activité partielle. Le recours à ce dispositif est possible jusqu'au 30 juin 2022.

Le préalable à ce recours est que l'entreprise qui subit cette réduction d'activité durable ne soit pas en péril économique. Le dispositif d'activité partielle vise à maintenir l'emploi en attendant que la situation s'améliore. En d'autres termes, si l'entreprise allait déjà mal et/ou si son marché était déjà en mauvaise posture avant, elle ne pourrait pas bénéficier du dispositif.

Décret 2020-926 du 28 juillet 2020

### Il est possible de nommer un délégué syndical qui n'était pas candidat aux élections

Pour être nommé délégué syndical (DS) dans une entreprise, un syndicat désigne un candidat aux élections ayant obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés dans son propre collège. Mais l'article L2143-3 prévoit que si aucun des candidats du syndicat ne remplit cette condition ou s'il n'en reste plus aucun dans l'entreprise ou bien encore si chaque élu qui pourrait être désigné le refuse par écrit, le syndicat peut désigner comme DS un autre candidat, un ancien élu ayant atteint la limite de 3 mandats ou un simple adhérent.

La cour de cassation affirme un principe : « le législateur a entendu éviter l'absence de délégué syndical dans les entreprises ». Elle a donné raison à un syndicat qui a désigné comme DS un simple adhérent non présent sur les listes de candidats aux élections du CSE, alors qu'il y avait des non-élus en capacité d'être nommés DS. Tous les élus avaient refusé le poste de Délégué Syndical.

Cour de cass, Chambre soc, arrêt du 8 Juillet 2020, n°648

Actualités fournies par **MementoCSE**  
**Le guide pratique CSE - DS/RS - COS/CAS**

## INDICES 2020

**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** 10,15 €

**Minimum garanti** 3,65 €

**Valeur du point Agirc-Arrco** 1,2714 €

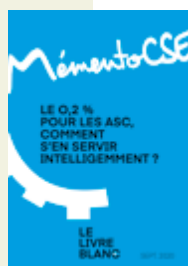
**Prix à la consommation hors tabac**  
Juillet 2020 104,44

## BON À SAVOIR

### Livre Blanc : LE 0,2 % POUR LES ASC, COMMENT S'EN SERVIR INTELLIGEMMENT ?

Ce Livre Blanc, édité par **MementoCE.com**, va permettre aux CSE de comprendre comment être aidés par le budget de fonctionnement et à repousser les limites de son utilisation au bénéfice des salariés en restant dans le cadre légal.

Téléchargez gratuitement votre livre blanc sur **MementoCE.com**



## 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.

## 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**

**MementoCSE**  
LE GUIDE PRATIQUE DU COMITÉ SOCIAL & ÉCONOMIQUE



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** : Novembre 2020