

## Veille juridique du 1<sup>er</sup> au 15 mars 2020

<b>TEXTES</b>	
Coronavirus : suite	Décret n° 2020-227 du 9 mars 2020 adaptant les conditions du bénéfice des prestations en espèces d'assurance maladie et de prise en charge des actes de télémedecine pour les personnes exposées au covid-19
Coronavirus : droit à des indemnités journalières	Décret n° 2020-227 du 9 mars 2020 adaptant les conditions du bénéfice des prestations en espèces d'assurance maladie et de prise en charge des actes de télémedecine pour les personnes exposées au covid-19
Coronavirus : activité partielle	Décret n° 2020-227 du 9 mars 2020 adaptant les conditions du bénéfice des prestations en espèces d'assurance maladie et de prise en charge des actes de télémedecine pour les personnes exposées au covid-19
<b>ZOOM</b>	
Réunion extraordinaire du CSE	
L'exercice du droit de retrait	
Représentant syndical au CSE	
<b>JURISPRUDENCE</b>	
Pas de protection pour les membres d'une commission disciplinaire conventionnelle	Cass. Soc., 22 janvier 2020 : n° 18-21.206
Opérations d'habillage et de déshabillage	CA Paris, 8 janvier 2020 : n° 18/00741

## TEXTES

### Coronavirus : suite

<i>Arrêté du 15 mars 2020</i>	<i>complétant l'arrêté du 14 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19</i>
<i>Arrêté du 14 mars 2020</i>	<i>portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19</i>
<i>Décret n° 2020-227 du 9 mars 2020</i>	<i>adaptant les conditions du bénéfice des prestations en espèces d'assurance maladie et de prise en charge des actes de télé médecine pour les personnes exposées au covid-19</i>
<i>Décret n° 2020-193 du 4 mars 2020</i>	<i>relatif au délai de carence applicable à l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière pour les personnes exposées au coronavirus</i>
<i>Décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020</i>	<i>portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus</i>
<i>Ministère du travail, 9 mars 2020</i>	<i>Coronavirus - Covid-19 Questions/réponses pour les entreprises et les salariés</i>
<i>Circulaire CNAM n° 9/2020 du 19 février 2020</i>	<i>prise en charge des assurés exposés au coronavirus 2019-nCoV</i>

L'administration a mis en ligne le 9 mars 2020 un nouveau Question/réponses à destination des entreprises et des salariés qui se substitue au précédent document publié le 28 février 2020 avant le passage au stade 2 de gestion de l'épidémie.

Le Gouvernement attire l'attention des employeurs sur la nécessité de procéder à l'évaluation des risques en tenant compte des modalités de contamination, particulièrement de la notion de *contact étroit*, et d'actualiser le document unique d'évaluation des risques en associant le CSE et le service de santé au travail.

Cette actualisation est d'autant plus nécessaire que le Gouvernement restreint les mesures d'isolement aux seuls salariés considérés comme *cas contacts à haut risque* identifiés par l'ARS. Tous les autres salariés, y compris ceux présentant un risque sérieux d'être contaminés ou résidant dans un cluster peuvent poursuivre leur activité professionnelle sous réserve que des mesures de prévention adaptées aux risques identifiés soient mises en place et que les salariés en soient informés.

Les salariés ne pourront pas se prévaloir d'un droit de retrait justifié, ***sous réserve de l'appréciation des tribunaux***, dès lors que l'employeur aura mis en place les mesures de prévention préconisées par le Gouvernement, en aura informé les salariés en associant le CSE, aura formé les salariés et fait respecter les consignes données.

Le document unique devra identifier les situations de travail réunissant les conditions de transmission du coronavirus en tenant compte de ce que la transmission du virus se fait par contact étroit avec une personne déjà contaminée, notamment par l'inhalation de gouttelettes infectieuses émises lors d'éternuements ou de toux par la personne contaminée.

Doivent être identifiées les situations de travail réunissant les critères suivants :

- même lieu de vie,
- contact direct à moins d'1 mètre lors d'une toux, d'un éternuement d'une discussion de plus de 15 minutes en l'absence de mesures de protection.

La liste des mesures sanitaires appropriées est diffusée sur le site [gouvernement.fr/info-coronavirus](http://gouvernement.fr/info-coronavirus). Les mesures de prévention diffèrent selon que les salariés ont des contacts brefs ou prolongés et proches avec le public. Pour ces derniers, il y a lieu de compléter les mesures *barrières* par l'installation d'une zone de courtoisie d'1 mètre, par le nettoyage des surfaces avec un produit approprié et le lavage des mains.

Il convient de reporter les déplacements professionnels non indispensables à l'étranger, en particulier hors de l'Union européenne, de limiter les déplacements dans les clusters aux seuls déplacements indispensables, d'éviter les déplacements dans les zones à risques à l'étranger sauf raison absolument impérative.

De plus, le décret du 9 mars 2020 confie la délivrance des arrêts de travail dérogatoires à la caisse d'assurance maladie, auparavant confiée à l'ARS, et étend le bénéfice de l'indemnisation dérogatoire aux parents d'enfants se trouvant dans l'impossibilité de travailler en raison du confinement de leurs enfants.

Seuls les salariés identifiés par l'ARS comme *cas contact à haut risque* peuvent bénéficier d'un arrêt de travail à titre dérogatoire pendant la période d'isolement ; les médecins généralistes n'ont pas à ce jour compétence pour délivrer ces arrêts. L'arrêt de travail établi est alors adressé à l'employeur par la caisse.

Bénéficiaire de cette indemnisation dérogatoire les salariés identifiés par l'ARS et les parents d'un enfant de moins de 16 ans également identifié par l'ARS comme *contact à haut risque* et qui se trouvent dans l'impossibilité de continuer à travailler. Les indemnités journalières seront versées sans délai de carence pour la durée d'isolement recommandée.

Les parents d'un enfant scolarisé dans un établissement scolaire (*tous fermés à ce jour*) peuvent également bénéficier de l'indemnisation dérogatoire s'ils se trouvent dans l'impossibilité de continuer à travailler, à défaut de télétravail possible. L'employeur sollicite du salarié qu'il lui adresse le formulaire *attestation de garde d'enfant à domicile* complété puis déclare l'arrêt sur le site [declare.ameli.fr](http://declare.ameli.fr). Les indemnités journalières seront versées sans délai de carence pour la durée de fermeture de l'établissement accueillant l'enfant.

Le régime des arrêts de travail dérogatoires initialement applicable jusque fin mars 2020 est prolongé au 30 avril 2020.

S'agissant des parents d'enfants scolarisés dans des établissements scolaires, l'assurance maladie a également actualisé la page d'accueil du site de déclaration des arrêts de travail en assouplissant les conditions de prise en charge présentées par le Gouvernement : la limite d'âge fixée à moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt est relevée à moins de 18 ans pour les parents d'enfants en situation de handicap pris en charge dans un établissement spécialisé. L'arrêt de travail peut être partagé entre les parents. Il est possible de le fractionner en remplissant une demande pour chacune des périodes d'arrêt.

Le Questions/réponses du 9 mars 2020 précise que les salariés bénéficiant d'un arrêt de travail dérogatoire percevraient l'indemnité complémentaire conventionnelle ou légale également sans délai de carence. Toutefois le décret 2020-193 du 4 mars 2020, applicable jusqu'au 30 avril 2020, ne concerne que l'indemnité complémentaire légale en supprimant le délai de carence de 7 jours et sans modifier les autres conditions légales. La condition d'ancienneté d'1 an n'a pas été supprimée ; les intermittents, saisonniers et salariés temporaires ne bénéficient pas du complément de salaire légal (*article L 1226-1*). En revanche le décret précité ne fait pas état du délai de carence conventionnel.

Aussi, en l'état actuel des textes, le maintien de salaire conventionnel, s'il existe, est dû après application du délai de carence prévu par la convention collective. Rappelons qu'en pratique il convient de comparer les indemnités complémentaires légales et conventionnelles et d'appliquer la plus favorable au salarié.

*Décret n° 2020-227 du 9 mars 2020 adaptant les conditions du bénéfice des prestations en espèces d'assurance maladie et de prise en charge des actes de télémedecine pour les personnes exposées au covid-19*

**Principe :** ce nouveau décret complète le dispositif mis en place en étendant les dérogations aux conditions d'attribution des indemnités journalières de maladie pour les personnes confrontées au coronavirus, en facilitant la prise en charge des actes de télémedecine, et en prolongeant d'1 mois la durée d'application de ces règles dérogatoires

Les textes relatifs à la prise en charge des personnes confrontées au coronavirus se succèdent. Des conditions dérogatoires ont en effet été instaurées pour l'attribution, aux personnes placées en isolement en raison d'un contact avéré ou potentiel avec le virus, des indemnités journalières de maladie (*Décret 2020-73 du 31 janvier 2020*) et du complément légal de rémunération versé par l'employeur (*Décret 2020-193 du 4 mars 2020*). Ce nouveau décret précise le dispositif, et étend sa durée d'application jusqu'au 30 avril 2020.

Le décret du 31 janvier 2020 accordait le bénéfice des indemnités journalières aux assurés (*salariés et travailleurs indépendants*) faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile et se trouvant dans l'impossibilité de travailler. Ce texte est modifié afin d'ajouter une nouvelle catégorie de bénéficiaires : il s'agit des parents se trouvant dans l'impossibilité de travailler en raison du confinement de leur enfant de moins de 16 ans. Pour ces assurés, les indemnités journalières peuvent être versées pendant toute la durée de fermeture de l'établissement accueillant l'enfant.

La limite d'âge est fixée à 18 ans pour les enfants en situation de handicap pris en charge dans un établissement spécialisé.

Le décret modifie la procédure de prescription de l'arrêt de travail préalable obligatoire à l'obtention des indemnités journalières. Cette prescription relevait, d'après le décret du 31 janvier 2020, de l'agence régionale de santé : celle-ci, après identification des assurés concernés, leur délivrait l'avis d'interruption de travail et le transmettait à la caisse d'assurance maladie et à l'employeur. Désormais, l'arrêt de travail est établi par la caisse d'assurance maladie dont dépend l'assuré ou, le cas échéant, par les médecins conseils de la caisse nationale d'assurance maladie et de la caisse centrale de mutualité sociale agricole qui le transmettent sans délai à l'employeur de l'assuré.

S'agissant des parents d'enfants dont l'établissement scolaire est fermé, rappelons que par souci de simplification, un télé-service *declare.ameli.fr* a été mis en place afin de permettre aux employeurs de déclarer les salariés concernés, quels que soient leur régime d'affiliation et leur contrat de travail. Les déclarations faites sur ce télé-service ne déclenchent pas une indemnisation automatique des employés concernés. Celle-ci se fait après vérification par les caisses de sécurité sociale des éléments transmis et sous réserve de l'envoi, selon les procédures habituellement employées, des éléments de salaire à la caisse d'affiliation du salarié.

Pour les patients présentant les symptômes de l'infection ou reconnus atteints du covid-19, il peut être dérogé aux règles de droit commun s'agissant du respect du parcours de soins coordonné et de la prise en charge des actes de télémedecine. En pratique, ces assurés bénéficient de la prise en charge des actes de télémedecine même s'ils n'ont pas de médecin traitant pratiquant la téléconsultation, ou s'ils n'ont pas été orientés par lui ni été connus du médecin téléconsultant. Ces téléconsultations peuvent être réalisées en utilisant n'importe lequel des moyens technologiques actuellement disponibles pour réaliser une vidéo transmission : lieu dédié équipé mais aussi site ou application sécurisé via un ordinateur, une tablette ou un smartphone, équipé d'une webcam et relié à internet.

## Coronavirus : activité partielle

Décret n° 2020-227 du 9 mars 2020 adaptant les conditions de la bénéficiaire des prestations en espèces d'assurance maladie et de prise en charge des actes de télé-médecine pour les personnes exposées au covid-19

La ministre du travail Muriel Pénicaud a annoncé 3 mesures afin de simplifier et de renforcer le dispositif d'activité partielle très sollicité par les entreprises pour faire face aux baisses d'activité liées au coronavirus.

La ministre a confirmé au préalable qu'il s'agissait bien là d'une circonstance de caractère exceptionnel autorisant les entreprises à placer leurs salariés en position d'activité partielle en cas de réduction ou de suspension de leur activité. Au 6 mars 2020, plus de 900 entreprises avaient déjà demandé à y recourir.

- Pour recourir au dispositif d'activité partielle, les entreprises doivent faire une demande préalable auprès du DIRECCTE. Cette demande est effectuée en ligne via un portail internet sécurisé et confidentiel (<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>). A compter de la réception de la demande, le DIRECCTE dispose en principe de 15 jours calendaires pour notifier sa réponse. Pour faire face à l'urgence, la ministre a précisé que les DIRECCTE répondaient dans les 48 heures aux employeurs via le site internet dédié.

- Durant la période d'activité partielle, l'employeur est tenu de verser aux salariés une indemnité égale à 70% de leur rémunération. En contrepartie, l'État lui verse une allocation d'activité partielle. Le montant par heure chômée de cette indemnité est passé de 7,74€ à 8,04€ (montant correspondant au Smic net horaire) dans les entreprises de 1 à 250 salariés. Il reste inchangé dans les autres entreprises (7,23€).

- Les fonds du FNE (fonds national de l'emploi) et les Opco (opérateurs de compétences) vont être mobilisés afin de maintenir l'effort de formation des salariés durant leur période d'activité partielle. Ce coup de pouce a pour but de préparer au mieux les entreprises lorsque l'activité reprendra en améliorant la compétence des salariés.

## ZOOM

### Réunion extraordinaire du CSE

**Principe** : hors cas de réunions extraordinaires, le nombre de réunions annuelles du CSE est fixé par l'accord collectif sans pouvoir être inférieur à 6 par an.

À défaut d'un tel accord, un minimum est fixé pour la réunion du CSE sur convocation de l'employeur (ou de son représentant) en fonction du seuil d'effectif de l'entreprise :

- entreprises d'au moins 300 salariés : une fois par mois ;
- entreprises ayant entre 50 et moins de 300 salariés : une fois tous les 2 mois.

**Principe** : le CSE peut demander la tenue d'une réunion extraordinaire à la demande de la majorité de ses membres. Cette majorité s'entend comme la majorité des membres élus ayant voix délibérative.

Lorsqu'une réunion extraordinaire lui est demandée, l'employeur ne peut pas juger de l'opportunité de celle-ci, la tenue de cette réunion s'impose à lui.

Cette réunion extraordinaire doit se tenir sans attendre la prochaine réunion ordinaire. Une seule exception à la distinction de ces réunions est retenue par la jurisprudence : si la proximité de la date prévue pour cette réunion avec celle de la réunion ordinaire est de nature à justifier que les 2 réunions, tout en demeurant distinctes dans leur objet, puissent être fixées au même jour.

À défaut d'une telle exception, l'employeur ne peut pas imposer la tenue des 2 réunions le même jour.

L'employeur peut également être à l'initiative d'une réunion extraordinaire s'il souhaite que le CSE se prononce sur un sujet qui ne peut attendre la prochaine réunion ordinaire.

A titre d'exemple, ces réunions peuvent s'inscrire dans le cadre d'un projet de réorganisation nécessitant une consultation préalable du CSE.

Pour les réunions portant sur les missions et attributions du CSE en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, des règles fixant un minimum ont été retenues : au moins 4 des réunions annuelles du CSE doivent porter en tout ou partie sur les attributions de la CSSCT.

L'employeur doit informer annuellement l'inspecteur du travail, le médecin du travail et l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale du calendrier retenu pour les réunions consacrées aux sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail et leur confirmer par écrit au moins 15 jours à l'avance la tenue de ces réunions.

En dehors de ce minimum prévu, deux cas entraînent l'obligation pour l'employeur de fixer une réunion extraordinaire portant sur la santé, la sécurité et les conditions de travail :

- à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ;
- en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement ;

De plus, l'employeur a l'obligation de tenir une réunion portant sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail si 2 membres du CSE en font la demande motivée.

<b>Règles de convocation pour les réunions du CSE</b>	Que la convocation porte sur une réunion ordinaire ou sur une réunion extraordinaire, les règles de convocation sont les mêmes : il incombe à l'employeur de convoquer le CSE
	Cette convocation peut se faire par e-mail via une liste de diffusion collective. L'employeur doit également fixer la date et le lieu de la réunion
	Un employeur n'ayant pas respecté son obligation de convocation ne peut pas invoquer un usage qui serait en vigueur dans l'entreprise selon lequel les réunions du CSE auraient lieu à date fixe
<b>Délai entre la convocation et la tenue de la réunion</b>	La loi ne prévoit pas de délai entre la convocation et la tenue de la réunion mais il existe un délai pour la communication de l'ordre du jour, généralement transmis avec la convocation
	La communication de l'ordre du jour incombe à l'employeur. Il doit communiquer l'ordre du jour 3 jours au moins avant la réunion aux membres du CSE, à l'inspecteur du travail et à l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale
	L'employeur commet un délit d'entrave, en convoquant, en l'absence d'urgence, pour le jour même le CSE à une réunion extraordinaire sans mentionner l'ordre du jour
<b>Ordre du jour</b>	L'ordre du jour est établi par le président et le secrétaire, avec inscription de plein droit des consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou un accord collectif
	Si le CSE se réunit dans le cadre d'une réunion extraordinaire demandée par la majorité de ses membres, les questions jointes à la demande de convocation doivent être inscrites à l'ordre du jour
	L'ordre du jour doit être rédigé en termes clairs et précis. À défaut, l'avis du comité est considéré comme nul
	De même, si une délibération ne présente aucun lien avec une question inscrite à l'ordre du jour, cette délibération est irrégulière

**Principe :** le droit de retrait permet au salarié de quitter son poste de travail ou de refuser de s'y installer sans l'accord de son employeur.

Il est nécessaire de rappeler au préalable que pour pouvoir se retirer légalement d'une situation de travail, le salarié doit avoir un motif raisonnable de penser qu'il encourt un danger grave et imminent pour sa santé. Cette appréciation subjective est le fondement de l'exercice du droit de retrait, indépendamment de l'existence réelle d'une situation de danger grave et imminent.

Un danger est *grave* s'il représente une menace pour la vie ou la santé du travailleur (*une maladie ou un accident grave voire mortel*). Il est *imminent* si le risque peut survenir immédiatement ou dans un délai proche. C'est au salarié d'apprécier au regard de ses compétences, de ses connaissances et de son expérience si la situation présente pour lui un danger *grave et imminent* pour sa vie ou sa santé. Il n'a pas à prouver qu'il y a bien un danger, mais doit se sentir potentiellement menacé par un risque de blessure, d'accident ou de maladie. Le danger peut être individuel ou collectif. Il peut interrompre ses activités, tant que l'employeur n'a pas mis en place les mesures de prévention adaptées.

Le bien-fondé de l'appréciation du *motif raisonnable de penser* relève de l'appréciation souveraine des juges du fond et non de l'employeur (*Cass. Soc., 11 décembre 1986 : n° 84-42.209, Sté Precilec c/ Nette : Bull. civ. N° 597*).

Pour autant, la circulaire est silencieuse sur le fait de déterminer si l'existence d'une pandémie virale ne suffit en soi à justifier l'exercice du droit de retrait, notamment dans la mesure où un employeur mettrait en œuvre tous les moyens nécessaires à la prévention et à la protection du personnel.

Parallèlement, il faut noter que l'employeur ne pourrait contraindre un salarié à rester chez lui en cas de simple doute sur son état de santé, à moins de lui octroyer un congé exceptionnel rémunéré.

Ainsi, le droit de retrait peut être envisagé dans deux situations :

- l'employeur demande au salarié de se déplacer vers une zone à risque ;
- un collègue du salarié revient d'une zone à risque ou a été en contact avec une personne contaminée.

*L'employeur demande au salarié de se déplacer vers une zone à risque ;*

En vertu des articles L 4131-1 et suivants du code du travail, un travailleur ne peut se retirer d'une situation de travail que s'il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Rappelons, que dans un contexte évolutif et à titre de précaution, le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères déconseille les voyages en Chine sauf raison impérative et recommande de se tenir éloigné momentanément du pays et de différer les déplacements. Il conseille également de reporter tous les déplacements non essentiels dans les régions de Lombardie et de Vénétie en Italie, en Corée du Sud, en Iran et à Singapour.

De plus, ces zones sont susceptibles d'évoluer et sont régulièrement mises à jour sur le site <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>.

Si ces recommandations ne sont pas suivies, et sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, le salarié peut exercer son droit de retrait.

*Un collègue du salarié revient d'une zone à risque ou a été en contact avec une personne contaminée.*

Dans ce cas, il semble que les conditions d'exercice du droit de retrait ne sont pas réunies, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, si l'employeur met en œuvre les recommandations du gouvernement, disponibles et actualisées sur la page suivante : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>.

Si ces recommandations sont bien suivies, le risque pour les autres salariés est limité puisque, d'après les

données épidémiologiques disponibles à ce jour, seul un contact rapproché et prolongé avec des personnes présentant des symptômes pourrait les contaminer.

### **Quelle est finalement la portée de la circulaire du 28 février 2020 ?**

En tout état de cause, il faut noter qu'une circulaire n'a pas de valeur juridique impérative, et n'est encore moins d'application directe.

La circulaire constitue donc avant tout un point de vue interprétatif de l'Administration du travail.

A ce titre l'ensemble des règles habituelles du Code du travail et les accords collectifs en vigueur :

- continuent à s'appliquer, et peu importe que l'entreprise ou l'établissement ne dispose pas d'accords antérieurs relatifs à l'organisation ou à la durée du travail.
- ne modifient pas le contrat de travail des salariés sans accord exprès de ces derniers ;
- que les accords collectifs continuent à être respectés, sauf avenant modifiant certaines stipulations pour tenir compte de la période,
- que les modifications conventionnelles ou contractuelles soient proposées pendant une période limitée dans le temps,
- que la nouvelle organisation soit justifiée exclusivement par la situation sanitaire et non dans le seul intérêt direct de l'entreprise.

La circulaire du 28 février n'institue donc pas de règles de droit nouvelles dérogeant aux dispositions du Code du travail ou aux accords collectifs existants, mais elle présente des préconisations et des recommandations à destination des entreprises.

### **Représentant syndical au CSE**

Le représentant syndical au CSE est un salarié de l'entreprise qui est habilité à siéger au Comité social et économique (CSE) pour y faire valoir les positions de son syndicat. Il dispose d'une voix consultative ce qui limite son pouvoir puisqu'il ne peut que donner son avis et non participer au vote du CSE.

Les syndicats représentatifs ont ainsi, par ce biais, une porte d'entrée aux réunions du comité.

CSE pouvant être dotés d'un représentant syndical : les CSE des entreprises de 50 salariés et plus, dès lors qu'il existe un délégué syndical dans l'entreprise (*en revanche, la présence d'un délégué syndical n'est pas nécessaire dans les entreprises de 300 salariés et plus*).

Selon la taille de l'entreprise, les modalités de désignation d'un représentant syndical au CSE ne sont pas les mêmes.

	Entreprises de moins de 300 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus
<b>Qui peut être désigné ?</b>	Un délégué syndical : en effet, dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au CSE ( <i>Article L 2143-22</i> )	Tout salarié de l'entreprise ( <i>délégué syndical ou non</i> ). En effet, dans les entreprises de 300 salariés et plus, un représentant syndical peut être désigné parmi tous les membres du personnel ( <i>Article L 2314-2</i> )



<b>Conditions à remplir :</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- avoir 18 ans ;</li> <li>- avoir au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise (<i>ou 4 mois en cas de nouvelle entreprise ou d'ouverture d'établissement</i>) ;</li> <li>- ne pas avoir fait l'objet d'une interdiction, déchéance ou incapacité concernant ses droits civiques ;</li> <li>- s'être présenté aux élections professionnelles (<i>élections CSE</i>) et avoir recueilli à titre personnel et dans son collègue, au moins 10 % des suffrages exprimés au 1<sup>er</sup> tour (<i>Article L 2143-3</i>)</li> </ul> <p>Ce sont les conditions pour être délégué syndical et donc, par extension, représentant syndical au CSE (<i>Article L 2143-1</i>).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- avoir 18 ans ;</li> <li>- avoir au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;</li> <li>- ne pas être marié, pacsé, concubin, ascendant, descendant, frère ou sœur ou allié au même degré avec l'employeur (<i>Article L 2314-19</i>) ;</li> <li>- adhérer au syndicat représentatif.</li> </ul>
-------------------------------	---	---

Le représentant syndical au CSE est désigné par les organisations syndicales représentatives. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, elles ne désignent pas *directement* un RS au CSE, elles désignent un délégué syndical qui deviendra automatiquement représentant syndical.

Les représentants syndicaux au CSE, comme les délégués syndicaux, ne sont pas élus : ils sont désignés par les syndicats représentatifs. C'est-à-dire qu'ils ne font pas l'objet d'une élection (*comme c'est le cas pour les titulaires et suppléants au CSE*). Ils sont nommés par le syndicat représentatif auquel ils adhèrent.

Nombre de représentants syndicaux au CSE	Il peut y avoir autant de représentants syndicaux au CSE qu'il y a d'organisations syndicales représentative dans l'entreprise ou l'établissement. Le nombre ne varie pas selon l'effectif de l'entreprise
	En effet, comme le précise le code du travail ( <i>Articles L 2314-2 et L 2143-3</i> ), chaque organisation syndicale représentative peut désigner 1 représentant syndical auprès du CSE ( <i>ou un délégué syndical qui sera de droit représentant au CSE</i> )
Heures de délégation	Seuls les représentants syndicaux des entreprises de 501 salariés et plus bénéficient d'heures de délégation ( <i>Article L 2315-7</i> )
	Ils ont entre 16 et 20 heures de délégation par mois ( <i>Articles L 2315-7 et R 2315-4</i> )
	Dans les entreprises de 500 salariés ou moins, le représentant syndical au CSE ne dispose pas d'heures de délégation

En tant que représentant syndical au CSE, le temps que passé en réunion CSE avec l'employeur est payé comme du temps de travail. Il n'y a aucune retenue sur salaire **à ce titre** (*Article L 2315-12*). Dans les entreprises d'au moins 501 salariés, ce temps passé en réunion CSE n'est pas non plus déduit du crédit d'heure de délégation.

Rôle du représentant syndical au CSE	Le représentant syndical assiste aux réunions CSE avec voix consultative ( <i>il ne peut pas voter</i> )
	Il peut ainsi faire valoir la position de son organisation syndicale sur les points abordés aux réunions CSE et donner son avis, avec étiquette syndicale, sur les questions posées
	Il a accès à tous les documents qui sont soumis par l'employeur aux membres du CSE et est tenu à une obligation de discrétion concernant les informations présentées comme confidentielles par l'employeur ( <i>Article L 2315-3</i> )
	Ils peuvent librement circuler dans l'entreprise et <b>échanger</b> avec toutes personnes, y compris les salariés sur leurs postes de travail. Dans les entreprises de 501 salariés et plus, les représentants peuvent se déplacer hors de l'entreprise pendant leurs heures de délégation
Protection contre le licenciement	Le représentant syndical au CSE bénéficie d'une protection contre le licenciement ( <i>Article L 2411-5</i> )
	Ainsi, l'employeur sera obligé de demander l'autorisation préalable de l'Inspecteur du travail pour pouvoir licencier le représentant syndical
	Si l'employeur ne respecte pas cette procédure d'autorisation préalable et qu'il licencie sans l'aval de l'inspecteur du travail, il encourt 1 an de prison et 3.750 euros d'amende ( <i>Article L 2432-1</i> )
	Il en est de même lors de la rupture anticipée du CDD pour cause de faute grave, d'inaptitude ou en cas de refus de renouvellement du CDD alors qu'il contenait une clause de renouvellement. Il faut l'autorisation préalable à l'Inspecteur du travail ( <i>Articles L 2412-1 et L 2412-3</i> )

Enfin, il est recommandé de ne pas désigner un membre **élu du CSE** (*titulaire ou suppléant*) en qualité de représentant syndical au CSE.

Le cumul entre mandat de représentant syndical et mandat de membre titulaire du CSE n'est pas possible. En effet, il ne pourra pas siéger simultanément en qualité de titulaire (*avec fonction délibérative*) et en qualité de représentant syndical (*avec fonction consultative*).

Pour ce qui est du mandat de représentant syndical et de membre suppléant du CSE : le cumul n'est pas possible non plus. Le suppléant ne siégeant pas au CSE, on aurait donc pu penser que le cumul de mandat **était possible**. La Cour de cassation est venue apporter une solution différente. Elle a annulé la désignation d'un suppléant en tant que représentant syndical au CSE. Le cumul de mandat semble donc impossible, au risque de le voir annulé par les juges.

## JURISPRUDENCE

<b><i>Obligation de loyauté et arrêt de travail</i></b>	
<b>Les faits</b>	L'exercice d'une activité, pour le compte d'une société non concurrente de celle de l'employeur, pendant un arrêt de travail provoqué par la maladie ne constitue pas en lui-même un manquement à l'obligation de loyauté qui subsiste pendant la durée de cet arrêt
<b>Cour de cassation</b>	Dans un tel cas, pour fonder un licenciement, l'acte commis par un salarié durant la suspension du contrat de travail doit causer préjudice à l'employeur ou à l'entreprise. Ce préjudice ne saurait résulter du seul paiement par l'employeur, en conséquence de l'arrêt de travail, des indemnités complémentaires aux allocations journalières
<b>Arrêt</b>	<i>Cass. Soc., 26 février 2020 : n° 18-10.017</i>

<b>Opérations d'habillage et de déshabillage</b>	
<b>Cour d'appel</b>	Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties. Ces contreparties sont accordées soit sous forme de repos, soit sous forme financière, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales, par des stipulations conditionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail
	Ces dispositions s'appliquent dès lors que le salarié, dans le cadre de ses fonctions, est appelé à porter une blouse portant le logo de la société, ce vêtement ayant pour objet de favoriser l'identification des salariés sur les chantiers des sociétés utilisatrices et de protéger le salarié accomplissant des travaux salissants
	Le temps consacré à revêtir et enlever une blouse est évalué à 3 minutes par jour, soit 1 heure et 6 minutes par mois
	Par ailleurs, la société ne pouvant se soustraire à son obligation d'entretien des vêtements de travail, le salarié a droit au versement d'une somme de 20 euros par mois à ce titre
<b>Arrêt</b>	<i>CA Paris, 8 janvier 2020 : n° 18/00741</i>

### **Pas de protection pour les membres d'une commission disciplinaire conventionnelle**

*Cass. Soc., 22 janvier 2020 : n° 18-21.206 103FS-PB*

**Principe :** le bénéfice du statut protecteur est accordé aux membres d'une institution de représentation du personnel créée par accord collectif seulement si cette dernière est de même nature qu'une institution prévue par le code du travail (*jurisprudence constante, notamment Cass. Soc., 23 octobre 2007 : n° 06-44.438*).

En l'espèce :

Il s'agissait d'une commission de recours interne en matière disciplinaire, composée paritairement de représentants du personnel et de la direction, instaurée par une société en application de la convention nationale de la banque.

Les juges d'appel avaient cru pouvoir rattacher cette instance aux commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles prévues par l'article L 2234-1 du code du travail, qui peuvent être mises en place au plan local, départemental ou régional par accord collectif.

L'arrêt est censuré, la Cour de cassation jugeant que cette commission disciplinaire n'a pas la même nature que les commissions paritaires concourant à la mise en place d'un dialogue social interentreprises : par conséquent, les membres de la commission ne bénéficient pas de la procédure spéciale de rupture du contrat.

Les partenaires sociaux instaurant une commission disciplinaire pourraient prévoir que ses membres soient des salariés par ailleurs protégés, notamment des **élus du personnel, par exemple des élus** suppléants. A première vue, rien ne paraîtrait prohiber un tel accord dès lors qu'il ne s'agirait pas d'accroître les attributions légales des élus et de créer une confusion entre les institutions qui demeureraient bien distinctes dans leur nature et leurs attributions.

Ainsi, le fonctionnement de la commission de discipline ne serait pas pénalement protégé en tant que tel.

En revanche, le licenciement de ses membres serait soumis à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail comme l'est tout licenciement d'un élu du personnel, ceci quels que soient les motifs invoqués et le registre dans lequel ils se situent (*difficultés de l'entreprise, manquement dans l'exercice des fonctions légales, contractuelles, ou conventionnelles*).

L'indépendance des représentants des salariés à la commission de discipline serait ainsi au mieux assurée sans que, du point de vue de l'employeur, le nombre des personnes protégées dans l'entreprise n'en soit accru et sans qu'il y ait lieu de procéder à une élection distincte des membres de la commission de discipline.

**A savoir :** *les commissions internes à une entreprise compétentes en matière de procédure disciplinaire créées par voie conventionnelle ne sont pas prévues par le code du travail. Par conséquent, leurs membres ne bénéficient pas de la procédure spéciale protectrice prévue en faveur des représentants du personnel et des syndicats*