

From: **UNSaNews** <unsa@unsacom.fr>  
To: **adh@unsacom.fr** <adh@unsacom.fr>  
Subject: [adh] Covid19 - synthèse des mesures exceptionnelles arrêtées au 16 mars 2020 à 12h00  
Date: 16.03.2020 16:31:43 (+0100)  
Attachments: Covid19-Note sur les mesures d'aménagement de l'exécution des contrats de travail et de l'organisation du dialogue social dans les entreprises.pdf (12 pages), ATT00001.txt (1 page)



## FLASH INFOS

### Covid-19 : synthèse des mesures exceptionnelles arrêtées

Chers adhérents ,

Pour vous permettre de voir un peu plus clair sur les mesures d'aménagement prises pour l'organisation de l'exécution des contrats de travail et du dialogue social dans le contexte actuel, vous trouverez, sous fichier joint, une synthèse des mesures exceptionnelles arrêtées au 16 mars 2020 à 12h00 faite par notre conseil. Il va sans dire que ces mesures seront précisées ou modifiées par les prochaines annonces à venir du gouvernement.

L'objet de la note n'est pas de rappeler les gestes à adopter par l'employeur ou le salarié pour limiter la contamination, tous deux astreints au respect de leur obligation de sécurité en la matière, mais davantage de rappeler les possibilités d'aménagement du poste de travail en période de risque épidémiologique ainsi que leurs conséquences sur la situation du salarié et des représentants du personnel.

Support aux salariés : [support-covid19@unsacom.fr](mailto:support-covid19@unsacom.fr)

Ne pas hésiter à partager autour de vous.

Cordialement

Syndicat UNSa COM

Altice Campus – Bâtiment Ouest B2.013  
16 rue du Général Alain de Boissieu  
75015 – PARIS

[unsa@sfr.com](mailto:unsa@sfr.com) / [unsa@unsacom.fr](mailto:unsa@unsacom.fr)

<http://collab/sites/os/UNSA/default.aspx>  
<http://unsacom.org/>



## Note sur les mesures d'aménagement de l'exécution des contrats de travail et de l'organisation du dialogue social dans les entreprises dont l'activité est impactée par le Coronavirus-Covid-19

**A jour au 16 mars 2020 à 12h00**

Le Gouvernement a récemment pris un ensemble de mesures de **renforcement et de simplification des dispositifs proposés aux salariés et aux entreprises dont l'activité est impactée par le coronavirus - Covid 19** : télétravail, activité partielle et bénéfice du FNE-Formation notamment.

Plusieurs points sont donc à évoquer pour permettre aux salariés, aux représentants du personnel et aux organisations syndicales, d'être informés sur leurs droits, leurs devoirs, et les modalités dans lesquelles le travail au sein de l'entreprise et la dialogue social peut ou doit être maintenu.

L'objet de la note n'est pas de rappeler les gestes à adopter par l'employeur ou le salarié pour limiter la contamination, tous deux astreints au respect de leur obligation de sécurité en la matière, mais davantage de rappeler les possibilités d'aménagement du poste de travail en période de risque épidémiologique ainsi que leurs conséquences sur la situation du salarié et des représentants du personnel.

Néanmoins, il est à titre liminaire rappelé le contenu de la dernière publication du Ministère du Travail, qui a enjoint aux entreprises de respecter un certain nombre de mesures sanitaires :

- éviter les déplacements professionnels dans les zones à risques ;
- limiter la présence des salariés en contact avec le public ;
- obliger la présence des salariés que si elle est nécessaire au fonctionnement de l'entreprise et si la possibilité et garantie de pouvoir les assurer d'être correctement protégés contre les risques liés au virus ;
- aménager les postes de travail en cas de retour d'un salarié de zone à risque ou de contact avec une personne infectée (mesures barrières disponibles sur le site du gouvernement ; l'installation de zone de courtoisie ; nettoyage des surfaces adaptées etc...).

## **I – Récapitulatif des mesures prises par le Gouvernement à l'attention des entreprises et des salariés**

a) **Pour les entreprises**, le Gouvernement a annoncé les mesures suivantes :

- L'application de mesures de soutien au cas par cas aux entreprises qui rencontreraient des difficultés sérieuses, notamment le recours à l'activité partielle ou l'étalement des charges sociales et fiscales.
- La mise à disposition de toutes les informations utiles sur la situation d'activité et logistique dans les différentes provinces chinoises. Les entreprises pourront connaître l'état exact de la situation, province par province, ainsi que dans les grands ports chinois où arrivent les exportations en provenance de France et d'Europe.
- L'accélération des procédures d'agrément dans certaines filières pour les nouvelles sources d'approvisionnement, en particulier pour le secteur de la construction ou de la chimie afin de les aider à diversifier leurs sources d'approvisionnement tout en respectant les normes sociales, environnementales et européennes.
- Lancement d'une réflexion sur la sécurisation des approvisionnements pour certaines filières stratégiques, comme la filière automobile, afin de les faire gagner en indépendance par rapport à leurs approvisionnements à l'étranger.
- En lien avec le gouverneur de la Banque de France, il a été décidé de rétablir la médiation du crédit pour accompagner sur les territoires dans les départements toutes les PME qui auraient besoin de renégocier leurs contrats et de renégocier leurs crédits.
- La simplification du dispositif d'aide pour les entreprises impactées par le COVID-19 :
  1. Possibilité de reporter le paiement des cotisations et impôts dus en mars pour toutes les entreprises qui le souhaitent sans justification, ni pénalité.
  2. Dégrèvement pour les impôts directs, au cas par cas, pour les entreprises menacées de disparition en raison de l'impact économique du COVID-19.

b) **Pour les salariés**, le Gouvernement a également annoncé plusieurs mesures :

- Renforcement et simplification du dispositif d'activité partielle afin de préserver l'emploi (délai de réponse de 48h, augmentation de l'allocation à hauteur du SMIC dans les TPE-PME).
- Mise en oeuvre d'un mécanisme exceptionnel et massif de chômage partiel, avec une prise en charge par l'Etat de l'indemnisation des salariés contraints à rester chez eux.
- Pour les parents sans solution de garde pour leurs enfants de moins 16 ans, l'arrêt de travail sera automatique et sans délai de carence.

## **II - Sur le devoir général de vigilance de l'employeur et l'évaluation des risques au titre de son obligation de sécurité**

Le Code du travail impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la protection de la santé de son personnel (L. 4121-1 du Code du travail).

A ce titre, il doit procéder régulièrement à une évaluation du risque professionnel, qui doit donc être renouvelée en raison de l'épidémie du Coronavirus afin de réduire au maximum les risques de contagion sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail.

L'employeur doit à ce titre prendre des mesures telles que des actions de prévention, d'information et de formation, et assurer la mise en place de moyens adaptés.

L'employeur doit constamment veiller à adapter ces actions au regard des instructions des pouvoirs publics régulièrement mises à jour.

Le Ministère du Travail a pour l'heure surtout insisté sur le fait que l'évaluation des risques doit tenir compte de la notion de **contact étroit avec le public**, mais des instructions plus contraignantes encore peuvent être données dans les jours ou les semaines qui suivent.

Cette nouvelle évaluation doit en tout état de cause être retranscrite dans le **document unique d'évaluation des risques** qui doit être actualisé pour tenir compte des changements de circonstances (R. 4121-2 du Code du travail).

Ce document doit être porté à la connaissance des salariés afin de permettre sa pleine application.

La place importance du CSE dans la conduite de cette procédure est abordée ci-dessous.

Ainsi, tout manquement par l'employeur à son obligation de sécurité en la matière, ou à son obligation d'associer étroitement les instances représentatives aux démarches prises, doit faire l'objet des contestations qui s'imposent : déclaration du Comité, résolution du Comité, Courriers des organisations syndicales, voire saisine des juridictions compétentes etc..

### **III - Les mesures envisageables découlant des obligations de l'employeur**

Les mesures envisagées afin de faire face à la menace épidémiologique peuvent être distinguées en fonction des entreprises pouvant organiser leur activité selon des modalités différentes de celles habituellement pratiquées et les autres, contraintes de recourir à des mécanismes de diminution de l'activité.

#### **A) Le télétravail**

De manière générale, les précautions à prendre dans le cadre de la limitation de la propagation de l'épidémie en cours impliquent presque nécessairement de se poser la question du recours au télétravail.

L'article L.1222-11 du Code du travail prévoit d'ailleurs que, notamment en cas de risque d'épidémie, le télétravail doit être considéré comme un aménagement du poste de travail nécessaire à la fois à la continuité de l'activité de l'entreprise mais également et surtout à la protection des salariés.

Ainsi, le télétravail doit être perçu par l'employeur comme une mesure préventive qu'il doit mettre en place même en l'absence de salarié ayant été infecté, en contact avec une personne infectée ou revenant d'une "*zone de circulation du virus*".

En outre et notamment en présence d'impératifs tels que l'éloignement nécessaire d'un salarié ou la nécessité pour un salarié d'assurer la garde de ses enfants, en cas de confinement de ce dernier ou de fermeture de son établissement scolaire notamment, une mesure de télétravail prend encore plus de sens et doit être facilitée par l'employeur.

Ainsi, il ressort des particularités de la crise sanitaire actuelle qu'un employeur pourra difficilement refuser un passage en télétravail lorsque les fonctions peuvent être exercées selon ces modalités, sauf à manquer à son obligation de sécurité à l'égard du salarié concerné.

Plus encore, il semble même que l'article L. 1222-11 du code du travail mentionne le risque épidémique comme pouvant justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié.

**En tout état de cause, et selon les dernières annonces du gouvernement, la fermeture des établissements et le recours au télétravail pour les entreprises et les salariés qui en ont la possibilité semble désormais être obligatoire pour tous.**

## **B) L'arrêt de travail et son indemnisation**

Si le poste de travail ne peut faire l'objet d'une mise en place d'un télétravail, un salarié peut dans certaines situations bénéficier d'un arrêt de travail.

Il existe pour l'heure deux situations particulières qui peuvent donner lieu à un arrêt de travail, prévues par décrets et découlant directement du risque sanitaire relatif à la propagation du coronavirus.

Les conditions du bénéfice des prestations en espèce d'assurance maladie pour les personnes exposées au covid-19, ou les personnes dont les enfants le sont, ont en effet fait l'objet de deux décrets : **le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 et le décret n°2020-227 du 9 mars 2020.**

1) Si un salarié est soumis à une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, et qu'il ne peut faire l'objet d'une mesure de télétravail, ce salarié peut bénéficier d'un arrêt de travail pour la durée d'isolement préconisée.

L'indemnisation liée à cet arrêt de travail est cependant plafonnée à 20 jours.

Le droit aux indemnités journalières pourra ainsi être ouvert sans que soient remplies les conditions de durée d'activité ou de contributivité minimales. Les délais de carence ne sont pas non plus appliqués dans ce cas, afin de permettre le versement des indemnités journalières dès le premier jour d'arrêt.

S'agissant de la procédure à observer, un contact peut être établi avec l'Agence Régionale de Santé (ARS) concernée, qui doit informer le salarié de la procédure à suivre, notamment auprès de l'Assurance-maladie, laquelle doit lui communiquer un arrêt de travail établi selon une procédure dérogatoire et spécifique à la gestion de la crise du virus Covid-9.

Il est en effet rappelé que la délivrance d'arrêts de travail pour maintien à domicile de personnes non diagnostiquées dans le cadre de la gestion de l'épidémie relève d'une procédure dérogatoire exceptionnelle et que les médecins généralistes n'ont pas, à ce jour, compétence pour les délivrer. Les assurés dans cette situation ne peuvent pas se rendre dans les cabinets de ville ni aux urgences hospitalières pour obtenir un arrêt de travail pour ce motif.

En pratique, un formulaire disponible sur le site Ameli doit être rempli qui fera office d'arrêt de travail, au lien suivant : <https://declare.ameli.fr/>

2) De la même manière, si l'enfant d'un salarié fait l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, ou si l'enfant de moins de 16 ans d'un salarié est concerné par une mesure de fermeture de son établissement scolaire, le salarié parent, qui ne peut faire voir son aménager son poste en télétravail, peut également être placé en arrêt de travail et être indemnisé.

Le Ministère du Travail précise que l'arrêt de travail doit être déclaré en ligne par l'employeur, après que le salarié ait versé une attestation aux termes de laquelle il doit déclarer sur l'honneur être le seul parent qui demande le bénéfice d'un arrêt de travail pour garder l'enfant à domicile dont il indique le nom, l'âge, l'établissement scolaire, la commune et la période prévue de fermeture.

Une fois la déclaration effectuée, l'entreprise doit envoyer les éléments nécessaires à la liquidation de l'indemnité journalière selon la procédure de droit commun applicable aux arrêts maladie classiques.

3) Dans ces deux situations, il est donc prévu des conditions dérogatoires d'octroi des Indemnités journalières de sécurité sociale.

Le droit aux indemnités journalières est ouvert sans que soient remplies les conditions de durée d'activité ou de contributivité minimales.

De même, les délais de carence ne sont pas non plus appliqués dans ces cas afin de permettre le versement des indemnités journalières dès le premier jour d'arrêt.

Ainsi, les entreprises sont donc tenues de verser une indemnité complémentaire à ces salariés (s'ils justifient d'une ancienneté d'au moins un an), dès le 1er jour d'absence.

Néanmoins, la durée maximale de ce versement est fixée à 20 jours.

S'agissant du versement des indemnités complémentaires, le salarié qui se trouve en arrêt de travail en raison de l'épidémie a droit aux indemnités complémentaires versées par l'employeur dès le premier jour d'absence.

En revanche, aucune précision n'est apportée par les décrets sur la question de savoir s'il convient d'appliquer la convention collective si celle-ci prévoit des conditions dérogatoires au Code du travail sur le maintien de salaire par l'employeur en cas d'arrêt de travail (notamment au regard par exemple de l'application d'un délai de carence différent).

A notre sens, la suppression du délai de carence par le décret ne vise que le délai prévu par le Code du travail, et invite donc à laisser les délais conventionnels s'appliquer.

Cela étant, l'application du principe de faveur impose en l'espèce de procéder à une comparaison, avantage par avantage, du dispositif législatif tel qu'il est issu du décret avec la convention collective afin d'appliquer la situation la plus favorable au salarié.

Ainsi, l'employeur doit comparer la situation du salarié telle qu'elle résulte de l'application des dispositions conventionnelles sur le maintien du salaire d'une part, et telle qu'elle résulte de l'application des dispositions législatives et réglementaires d'autre part.

L'employeur devra donc appliquer le maintien et de salaire, et le cas échéant le délai de carence, prévus par la convention collective si leur application est plus avantageuse que l'application des dispositions d Code du travail intégrant la suppression du délai de carence.

Il convient enfin de noter qu'aucune mesure n'a été prévue pour les salariés qui auraient déjà épuisé leur « *droit* » à indemnisation complémentaire au titre de précédents arrêts de travail, et pour lesquels on peut supposer que l'indemnité ne serait pas ou plus due.

### **C - L'activité partielle**

Le dispositif d'activité partielle peut être sollicité par les entreprises dans le cadre de circonstances à caractère exceptionnel en application de l'article R. 5122-1 du Code du travail.

Les salariés concernés restent liés à leur employeur par leur contrat de travail mais subissent une perte de salaire imputable soit à la fermeture temporaire de l'établissement, soit à la réduction de l'horaire de travail en dessous de la durée légale du travail, bénéficient d'une allocation spécifique qui est à la charge de l'état.

L'article R. 5122-2 du Code du travail prévoit en principe que l'employeur doit adresser, avec l'avis préalable du CSE, au préfet du département où est implanté l'établissement concerné une demande préalable d'autorisation d'activité partielle, par voie dématérialisée, qui précise :

- 1° Les motifs justifiant le recours à l'activité partielle ;
- 2° La période prévisible de sous-activité ;
- 3° Le nombre de salariés concernés.

L'article 5122-4 prévoit que l'administration dispose d'un délai de 15 jours pour instruire la demande, au-delà duquel la demande est réputé être acceptée.

Il est prévisible que la situation du Covid-19 implique l'impossibilité d'anticiper les demandes d'activité partielle avant le placement des salariés, de même que l'autorité administrative soit surchargée de demandes.



Le Ministère du Travail a précisé que les employeurs étaient invités à déposer leur demande d'activité partielle dans un délai raisonnable après le début de la période demandée, et qu'une instruction de traitement prioritaire des demandes liées au Covid-19 avait été diffusée auprès des services compétents.

L'administration s'est toutefois engagée à répondre à ces demandes sous 48 heures au lieu de 15 jours.

S'agissant de l'éligibilité des salariés à l'activité partielle, il s'agit d'une mesure en principe collective qui peut impliquer un ajustement de son périmètre d'application en fonction de sa cause et du nombre de salariés concernés.

Différents cas de figure peuvent se manifester :

- fermeture totale d'un établissement décidée par l'administration,
- absence massive de salariés indispensables à l'activité de l'entreprise ; dans une telle hypothèse, si les salariés indispensables à la continuité de l'entreprise sont contaminés par le coronavirus ou font l'objet d'une mesure de confinement dans un degré telle que la continuité de l'activité est rendue impossible, les autres salariés peuvent être placés en activité partielle ;
- interruption temporaire des activités non essentielles : si sur un périmètre donné les pouvoirs publics décident de limiter les déplacements pour ne pas aggraver l'épidémie, les salariés peuvent être placés en activité partielle ;
- suspension des transports en commun par décision administrative : les salariés ne pouvant pas se rendre sur le lieu de travail en raison de l'absence de transport peuvent être placés en activité partielle ;
- baisse d'activité liée à l'épidémie : en cas de difficultés d'approvisionnement, la dégradation des services sensibles, l'annulation des commandes etc sont autant de motifs permettant de recourir au dispositif d'activité partielle.

Pendant la durée d'activité partielle, le contrat de travail des salariés est suspendu.

En principe, les salariés reçoivent en principe une indemnité compensatrice d'un montant minimum de 70% de leur rémunération brute, en tenant compte de mes éventuelles primes d'ancienneté, d'astreinte, de nuit, etc.

Pour l'heure, le Ministère du Travail affirme que pour accompagner le versement de l'indemnité, l'employeur bénéficiera d'une allocation forfaitaire cofinancée par l'Etat et l'Unédic d'un montant :

- De 7,74 euros pour les entreprises de 1 à 250 salariés ;
- De 7,23 euros pour les entreprises de plus de 250 salariés.

Néanmoins, si rien n'a été formalisé en ce sens, des engagements ont été pris pour un maintien des salaires à 100% pour les salaires à hauteur du SMIC. En outre, le gouvernement a également annoncé la prise en charge à 100% du coût de cette mesure pour les entreprises.

Demeure toutefois la question de la force exécutoire de ces engagements, et celle des salaires supérieurs au SMIC.

Des annonces supplémentaires sur cette question sont prévues pour la semaine du 16 mars et nous vous tiendrons informés de ces dernières.

De la même manière, n'est pas encore réglée la question des contrats courts intérimaires qui ne peuvent, pour l'heure, bénéficier des mesures d'activité partielle.

#### **D - Le bénéfice du FNE-Formation**

En cas de sous-activité prolongée ou d'arrêt total de l'activité, l'employeur peut bénéficier du FNE-Formation au lieu de l'activité partielle, afin d'investir dans les compétences des salariés (Articles R. 5111-2 et R. 5123-5).

Une convention est formalisée entre la DIRECCTE et l'entreprise et prévoit la mise en oeuvre d'actions de formation, afin de favoriser la continuité de l'activité des salariés face aux transformations consécutives à des mutations économiques et technologiques.

Le Ministère du Travail a précisé qu'un tel dispositif pouvait être utilisé en cas de difficultés économiques importantes ayant des répercussions telles sur l'activité de l'entreprise qu'elles impliquent la nécessité de mettre des salariés en activité partielle.

#### **E - Le droit de retrait individuel face à l'employeur ne respectant pas ses obligations**

En application des articles L.4131-1 du Code du travail, les salariés peuvent user de leur droit de retrait pour se retirer d'une situation au travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

C'est un droit individuel et subjectif qui appartient à chaque salarié, qui est tenu d'alerter l'employeur de cette situation.

Deux situations peuvent donc se présenter.

Si l'employeur a mis en œuvre l'ensemble des mesures prévues par le code du travail, ainsi que les recommandations nationales visant à protéger la santé et la sécurité de son personnel face au risque de contamination du Covid-19, et qu'il a aménagé les conditions d'exercice de son activité, notamment dans les conditions visées dans la présente note, les salariés ne sauraient en principe invoquer leur droit de retrait.

Si à l'inverse, aucune mesure n'est prise par l'employeur pour assurer la protection des salariés dans des conditions telles qu'il y a un risque grave et imminent de contamination ou que les mesures prises s'avèrent insuffisantes, un salarié soumis à un risque grave de contamination pourrait, selon nous, légitimement invoquer son droit de retrait.

Il est à ce titre rappelé qu'aucune sanction ne peut être prononcée en raison de l'exercice légitime du droit de retrait par le salarié, mais que l'exercice illégitime de ce droit peut engendrer une retenue sur salaire pour l'absence engendrée et éventuellement justifier un licenciement non disciplinaire. Le juge exerce le cas échéant un contrôle sur le caractère raisonnable du motif invoqué par le salarié pour justifier du danger grave et imminent.

#### **F – Les autres mesures**

Enfin, toutes les mesures internes peuvent être adoptées afin de prévenir les risques de contamination et assurer la santé des salariés : notes internes de recommandations, mise en place de commission spécialisées d'accompagnement des salariés, collaboration étroite avec la Médecine du Travail...

Par ailleurs, il convient de noter que le gouvernement a mis en place plusieurs mesures de soutien aux entreprises, ayant notamment pour objet le report des échéances fiscales et des échéances sociales, ainsi que l'obtention ou le maintien d'un crédit bancaire via BPI France.

Des cellules de continuité économique sont également mise en place au niveau des DIRECCTE qu'il faut solliciter en cas de difficulté.

#### **IV - Le rôle du CSE et des organisations syndicales**

##### **1 – Sur le rôle du CSE dans la prévention des risques et la mise en place d'une organisation du travail dérogatoire**

Dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés, la délégation du personnel au CSE contribue notamment à **promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail** dans l'entreprise (Article L2312-5).

De même, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE procède à l'**analyse des risques professionnels** auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnel (Article L2312-9).

Ainsi, s'agissant de l'analyse des risques professionnels, si la rédaction du document unique d'évaluation des risques incombe à l'employeur, le CSE doit, au regard de sa mission générale de promotion de la santé et de l'analyse de ces risques dans l'entreprise, être étroitement associé à la démarche d'actualisation des risques et la mise à jour de ce document.

Par ailleurs, le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion, et la marche générale de l'entreprise, notamment sur 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.

Il est donc impératif de consulter le CSE en cas d'impact important du virus Covid-9 dans l'entreprise, notamment s'il implique des modifications importantes dans l'organisation du travail ou le recours à l'activité partielle. Ce sont en effet des matières dans lesquelles l'avis préalable du CSE est obligatoire.

Par ailleurs, les membres du CSE peuvent de leur propre initiative user de leur droit d'alerte prévu à l'article L. 2312-61 en cas de danger grave et imminent, notamment s'il est constaté un manque de précautions prises par l'employeur et une situation ne répondant pas aux conditions posées par la présente note.

Il convient également de noter qu'il est probable que plusieurs entreprises arrêtent des "*plans de continuité*" ayant pour objet de formaliser l'ensemble des mesures internes à l'entreprise qui auront été arrêtées. Le CSE peut dans cette hypothèse demander à être consulté de manière générale sur ce plan, dès lors qu'il contiendra des mesures relevant nécessairement de sa compétence.

Concernant les modalités d'organisation des réunions de l'instance, l'employeur doit assurer la sauvegarde de la santé de ses membres comme pour tous les salariés. Ainsi, le recours à la visioconférence pour la tenue de la réunion nous semble envisageable, même au-delà de la limite légale fixée en la matière.

## 2 – Sur les conséquences du Covid-19 sur les attributions du CSE, des organisations syndicales, et l'organisation du Dialogue social

Nous conseillons aux membres du CSE et aux organisations syndicales d'alerter la Direction sur les impératifs directement ou indirectement liés à la situation de risque sanitaire grave que traverse toute l'Europe actuellement, et aux difficultés particulières liées au risque épidémiologique relatif au Coronavirus.

Au-delà des impératifs évidents de sauvegarde de la santé des salariés pesant sur l'employeur, il apparaît inévitable de prendre d'autres décisions nécessaires au regard de l'aménagement de l'activité induit par ces circonstances exceptionnelles.

Il est donc selon nous primordial que la Direction, par elle-même ou sur demande des instances et des organisations syndicales, procèdent à la suspension de toutes les procédures de licenciement individuel ayant été enclenchées, et ce notamment afin de garantir à tous les salariés concernés un véritable droit à la défense, notamment dans le cadre d'entretiens préalables permettant entre autres, l'assistance par un représentant du personnel.

De la même manière, il est selon nous impératif d'interrompre tout système d'évaluation des compétences ou de la situation des salariés, ou de les adapter le cas échéant à la situation connue par chacun de ces salariés.

Enfin, il est encore impératif de faire procéder à la suspension de toutes les procédures collectives d'information et de consultation des instances représentatives du personnel, de la même manière qu'il est impératif de suspendre toute procédure de négociation collective, et a fortiori de projet de licenciement collectif, qu'il intervienne par la voie négociée ou par la voie unilatérale.

Ainsi, s'il était constaté que la Direction ne procédait pas par elle-même à ces impératifs minimaux, nous nous tenons à la disposition des organisations et des instances concernées pour proposer des projets de résolution ou de courrier rappelant à ladite Direction la nécessité absolue d'y procéder.

\*\*\*

Nous nous tenons naturellement à votre disposition pour toute précision supplémentaire sur chacun des points abordés par la présente note, ou sur tout point qui n'aurait le cas échéant été évoqué.

Toute l'équipe du Cabinet reste en effet mobilisée pour répondre à vos interrogations et demeure disponible, malgré les mesures prises et imposées par le gouvernement, pour vous assister et vous conseiller dans chacune de vos démarches individuelles ou collectives.

*Le Cabinet Brihi-Koskas et Associés*

-----  
Desinscription: envoyez un message a: [adh-unsubscribe@unsacom.fr](mailto:adh-unsubscribe@unsacom.fr)