



LETTRE D'INFORMATION #1

ÉCLAIRAGES SUR LA CONSTRUCTION D'UN DROIT SOCIAL DE L'URGENCE DANS LE CADRE DE LA CRISE SANITAIRE DE 2020

ÉDITORIAL

p.2

RESSOURCES

Temps de travail et
COVID-19

p.3

DÉCRYPTAGE

Neuf mois de temps
de travail dérogatoire
pour surmonter le
Covid-19

p.4

Édito

Nous sommes en droit de nous interroger sur l'introduction – sous le couvert légitime d'adapter le fonctionnement économique et social à la pandémie – de modifications importantes de dispositions du droit social sans que cela fasse l'objet de débats ou/ et de négociations.

Il est donc extrêmement nécessaire d'être vigilant, surtout dans la période « post-pandémie » à ce que certaines décisions / orientations ne perdurent pas au détriment de la santé, sécurité et des conditions de travail des travailleurs, ni au détriment des pouvoirs des CSE.

Les repères sociaux sont tous ébranlés par la pandémie actuelle. Le droit du travail commence – juste – à être ébranlé à son tour sous couvert d'urgence et de pragmatisme. Il est important d'être vigilant sur les mesures qui commencent à être établies, les modalités d'application (la temporalité, les précisions quant aux activités concernées notamment) . Une illustration très récente en a été donnée sur la légitimité ou non du « droit de retrait » en période de COVID-19.

Se bâtit devant nous un « droit social de l'urgence » dont nous ne sommes qu'aux prémices et qui devra régir les situations économiques et sociales de « l'après » ...

Nous serons vigilants et au service des travailleurs – quelque soit leurs métiers, leurs statuts , leurs secteurs d'activité (privé, public, territoriaux, médico-sociaux, associatifs) afin de décrypter, analyser, prévenir, former, assister les représentants du personnel.

Cette lettre d'information symbolise cet engagement .

 Temps de travail et COVID-19

L'une des trois ordonnances dévoilées mercredi 20 mars 2020 offre la faculté à certaines catégories d'employeurs de s'affranchir des règles de droit commun en matière de temps de travail.

Dans les entreprises relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale, déterminés par décret et, le cas échéant, par dérogation aux stipulations conventionnelles applicables :

1°

La durée quotidienne maximale de travail fixée à l'article L. 3121-18 du code du travail peut être portée jusqu'à douze heures ;

2°

La durée quotidienne maximale de travail accomplie par un travailleur de nuit fixée à l'article L. 3122-6 du code du travail peut être portée jusqu'à douze heures, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement de la durée prévue à ce même article ;

3°

La durée du repos quotidien fixée à l'article L. 3131-1 du code du travail peut être réduite jusqu'à neuf heures consécutives, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier ;

4°

La durée hebdomadaire maximale fixée à l'article L. 3121-20 du code du travail peut être portée jusqu'à soixante heures ;

5°

La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives fixée à l'article L. 3121-22 du code du travail ou sur une période de douze mois pour les exploitations, entreprises, établissements et employeurs mentionnés aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 et aux 2°, 3° et 6° de l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime et ayant une activité de production agricole, peut être portée jusqu'à quarante-huit heures ;

6°

La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit calculée sur une période de douze semaines consécutives fixée à l'article L. 3122-7 du code du travail peut être portée jusqu'à quarante-quatre heures.

Pour chacun des secteurs d'activité mentionnés au premier alinéa, un décret précise, dans le respect de l'objectif de protection de la santé des travailleurs, les catégories de dérogations admises parmi celles mentionnées aux 1° à 6° du présent article et, dans le respect des limites prévues par ces mêmes dispositions, la durée maximale de travail ou la durée minimale de repos qui peut être fixée par l'employeur.

L'employeur qui use d'au moins une de ces dérogations en informe sans délai et par tout moyen le comité social et économique ainsi que le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Les dérogations mises en œuvre sur le fondement de cet article cessent de produire leurs effets au 31 décembre 2020.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 3132-12 du code du travail, les entreprises relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale, déterminés par décret, peuvent déroger à la règle du repos dominical fixée à l'article L. 3132-3 du même code en attribuant le repos hebdomadaire par roulement.

NEUF MOIS DE TEMPS DE TRAVAIL DÉROGATOIRE POUR SURMONTER LE COVID-19

Notre décryptage

Le droit social d'urgence est, pour le moment, un droit d'exception qui va durer de nombreux mois (9 mois au départ) donc sur une durée longue qui va structurer les modes de production et bouleverser les conditions de travail d'une grande partie des travailleurs.

La définition des « secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale » qu'un premier décret (et qui pourra être suivi d'autres...) touchera de très nombreux secteurs d'activité marchands et non-marchands donc, là aussi, il s'agit d'une donnée essentielle de ce « droit social d'urgence » qui s'installe à très grande vitesse sans débats et concertations.

Le CSE est « informé » et non « consulté » par la mise en place des dérogations prévues... en apparence car il est bien prévu qu'elles doivent être mises en place « dans le respect de l'objectif de protection de la santé des travailleurs ce qui signifie, selon nous une nécessaire consultation du CSE si les dérogations envisagées en termes de conséquences (et il y en aura) sur la santé-sécurité et les conditions de travail (sans compter la nécessaire réévaluation des risques professionnels induite par ces dérogations, la production d'un nouveau DUERP...)

Il faut rappeler, en effet, que « la délégation du personnel au CSE est informée et consultée sur toutes les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise (L. 2312-8), notamment sur :



Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs



La modification de son organisation économique ou juridique



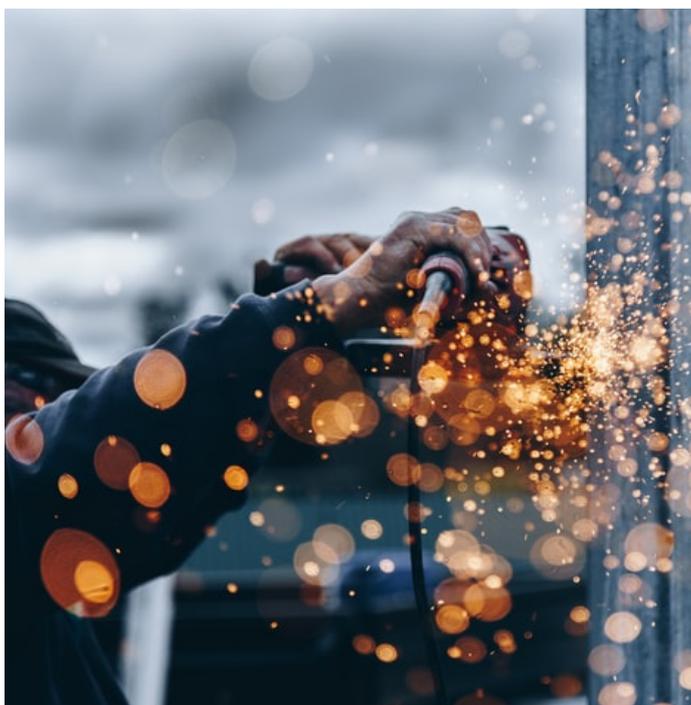
La durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle



L'introduction de nouvelles technologies



L'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail





Expert / Formateur / Conseil des représentants du personnel, des CSE, des CHS en Santé, Sécurité, Conditions de Travail et préventions des risques Professionnels / Relations sociales

NANCY

PARIS

CAEN

NÎMES

Nous vous apportons une gamme complète de prestations d'appui opérationnel et pratique en matière de santé- sécurité- conditions de travail

- Vous souhaitez une aide opérationnelle en matière de santé, sécurité et conditions de travail comme vous en avez une en matière économique et financière ?
- Vous avez besoin d'une assistance rapide, robuste, fiable, pratique « tous temps » qui ne soit pas qu'une réponse « juridique » déconnectée de votre environnement ?
- Vous êtes confrontés à des situations de tensions sociales individuelles et collectives ayant des effets néfastes sur la santé des personnels ?
- Vous vivez des situations dégradées de santé au travail, de harcèlements (tous types) ?
- Vous êtes représentants du personnel dans le privé marchand et non-marchand, dans l'hospitalier -médical public/ privé, dans le territorial, dans l'associatif, dans les délégations de service public ?

Nous vous proposons avec nos équipes d'experts dédiés :



Un appui à la préparation de vos réunions de CSE en matière de SSCT. Cet appui peut être délivré à la Commission de Travail en lieu et place de CSE (au choix du CSE).



Une assistance, en plus de « l'appui » , elle consiste à aider les élus du CSE dans toutes les consultations récurrentes comme ponctuelles en matière de SSCT (comprenant l'assistance aux avis annuels sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, sur le bilan annuel HSCT de l'employeur, sur le PAPRI Pact...) sur la base d'un forfait annuel (12mois). Cette assistance peut être délivrée sur demande du CSE à la Commission Santé Sécurité Conditions de Travail notamment lors de ces réunions préparatoires (sur la base de 4 réunions par an).



Un travail « à la carte » sur la base de l'expression de vos besoins (formation SSCT des CSE, des CHS, pour des inspections et enquêtes, le montage de diagnostics, de remontées d'informations, d'enquêtes sur les RPS...) ou de toute autre demande entrant dans nos champs de compétences, nous vous proposons une prestation réalisée sur la base d'un cahier des charges ensemble, au plus près de vos besoins, sur le terrain.

Expert en santé sécurité et conditions de travail, Formateur agréé en SSCT des CSE et CHS, Conseils en relations sociales.
4 rue Piroux – 9^{ème} étage 54048 NANCY

mlcergo@ssp-mlc.com // pascal.delmas@ssp-mlc.com

TEL: 06 43 55 45 15 // 06 20 39 78 41

SOCIALSOLUTIONS⁺
& PARTENAIRES

