



**Bonjour à toutes et à tous,**

**Nous tenions à remercier tous ceux qui étaient présents pour cette quatrième édition de votre #JournéeDuCSE. C'était un réel plaisir d'échanger avec vous tout au long de cette journée. Nous espérons avoir répondu à vos attentes.**

**Comme convenu, vous trouverez dans les feuilles attachées les réponses aux différentes questions, posées à nos intervenants, durant toute cette journée.**

**(Chacune des questions sont regroupées par webinar et par thème).**

**Pour toutes autres questions, on se donne RDV sur nos réseaux sociaux  
@LaJournéeduCSE**

**#JDCSE**  
**LA COMMUNAUTÉ DES ÉLUS CSE**  
par  clubemployés

**PANORAMA DES JURISPRUDENCES CSE DE 2020**

INTERVENANTE : Madame Sophie BAUDET (sbaudet@baudet-avocats.fr)

Site web : <https://www.baudet-avocats.fr/>

QUESTIONS	RÉPONSES
Pour les congés, si ceux-ci doivent être soldés au 31 mai l'employeur peut-il tous les imposer?	L'employeur peut notifier au salarié la prise de congés payés dans le délai d'un jour franc, mais dans la limite de 6 jours ouvrables maximum, sous réserve d'un accord d'entreprise ou de branche.
Y a-t-il des règles de rotation d'équipe par espace de travail (nbre de m2 etc.) et si oui ou ?	Le protocole sanitaire prévoit des recommandations pour éviter ou limiter au maximum les regroupements et les croisements au sein de l'entreprise.
Si la rotation des employés en télétravail n'est pas respectée par l'employeur et que le cse fait la remarque à l'employeur, quels sont les recours du cse pour faire appliquer l'obligation de télétravail possible	Si votre activité vous permet de télétravailler et que votre employeur refuse sans motiver son refus, vous pouvez saisir l'inspection du travail pour qu'elle effectue un contrôle et, le cas échéant, mette en demeure votre employeur de mettre en place le télétravail au sein de l'entreprise.
Auriez-vous la gentillesse de récapituler les situations où la consultation du CSE est obligatoire dans les entreprises de moins de 50 salariés ?	La consultation du CSE n'est pas obligatoire en tant que tel dans les entreprises de moins de 50 salariés. Le CSE a notamment pour mission de présenter les réclamations des salariés, promouvoir l'amélioration de la santé au travail.
Combien de salariés peuvent-ils être en même temps dans le bureau à ce jour?	Le protocole sanitaire recommande de privilégier une personne par bureau. A défaut, éviter le face à face, permettre une distance physique d'au moins deux mètres (protocole sanitaire mis à jour au 29 janvier), utiliser des dispositifs d'aération régulière.
Concernant les CT ET RTT, y a-t-il obligation de mettre en place la même règle que pour les congés annuels ? Employeur imposerait leur prise avec quel délai d'info (1 jour franc ?) et combien de jours ? Et obligation d'un Accord D'entreprise .	Contrairement aux congés payés qui nécessitent un accord d'entreprise ou de branche, l'employeur peut, sans accord d'entreprise ou de branche, imposer au salarié de prendre jusqu'à 10 jours de repos ou d'en modifier la date, avec un préavis minimum d'1 jour franc
Bonjour pouvez vous me dire si le référent est obligatoire? des réunions on en eu eu durant le confinement le cse n a pas été implique dans ces réunions , est ce normal? n a t on pas un avis a donne en temps que memb	Le protocole sanitaire impose la désignation d'un référent COVID. Néanmoins, il n'a pas de valeur juridique en tant que tel mais s'inscrit dans l'obligation de l'employeur d'assurer la santé et la sécurité. Il est donc fortement recommandé de désigner un tel référent. Le CSE doit être informé et consulté lorsque des mesures sanitaires impliquant une réorganisation de l'entreprise sont prises.
Un employeur qui a déjà imposé les jours en 2020 peut il à nouveau le faire en 2021 à la suite du prolongement du dispositif ?	L'Ordonnance n° 2020-1597 du 16 décembre 2020 a prolongé le dispositif jusqu'au 30 juin 2021 mais n'a pas ouvert la possibilité d'imposer plus de jours. L'employeur qui a déjà fait usage de ce dispositif ne pourra donc plus imposer de jours de congés ou de repos, sauf ordonnances contraires à venir.
Les congés sont à la main de l'employeur, donc il peut tout imposer... ? Non ?!	En temps normal, Le salarié informe l'employeur des dates de congés qu'il souhaite prendre. L'employeur peut refuser d'accorder au salarié les dates de congés souhaitées. Le congé est alors pris à une autre date.
Bonjour, si un salarié se met en arrêt sur 2021 il perdra plus de salaire qu'en 2020 ?	Pour l'heure, il est prévu la suppression du délai de carence pour obtenir des JSS et le complément employeur. Cette dérogation est prévue jusqu'à fin mars, mais est susceptible de prolongation.
Bonjour, est-ce qu'il sera possible de revoir ce webinaire en replay ? Merci pour votre retour	Oui ce webinar est en replay <a href="https://app.livestorm.co/journee-du-cse/panorama-des-jurisprudences-cse-de-2020-covid-teletravail-chomage-partiel/live?s=efed8305-52ad-4df5-88d2-5a789da96582#/chat">https://app.livestorm.co/journee-du-cse/panorama-des-jurisprudences-cse-de-2020-covid-teletravail-chomage-partiel/live?s=efed8305-52ad-4df5-88d2-5a789da96582#/chat</a>
Une date existe t elle pour la modification du taux dans les secteurs les plus touchés ? (Hôtellerie-restauration, tourisme)	Pour l'heure, il est prévu dans ces secteurs protégés que les salariés continuent de toucher 70% de leur salaire brut jusqu'au 31 mars 2021. Concernant les entreprises qui accueillent du public et qui font l'objet d'une fermeture administrative, le taux restera le même jusqu'au 30 juin 2021.
Suite à la mise à jour du protocole national du 6 janv. pour les entreprises est-il possible de demander à la direction de pouvoir revenir sur site 1 jour par semaine? l'employeur peut -il refuser?	Le nouveau protocole offre la possibilité aux salariés en télétravail à 100 %, un retour en présentiel un jour par semaine au maximum lorsqu'ils en expriment le besoin, avec l'accord de leur employeur
Bonjour, si on a eu un salarié qui a été positif, une seconde fois. Est-ce qu'on peut imposer de voir son résultat négatif avant qu'il ne revienne ?	L'employeur ne peut pas imposer au salarié de fournir un test négatif pour revenir au travail, et ce en vertu de l'interdiction de mesures discriminatoires en raison de l'état de santé et du secret médical.
Les frais de remboursements peuvent-ils s'appliquer pour le télétravail pendant la période COVID, MEME SI cette période est inclus dans un paragraphe de situations dite exceptionnelles de l'accord d'entreprise ?	Les frais professionnels doivent être remboursés par l'employeur en cas de télétravail, même en période exceptionnelle.
Certaines entreprises font valoir légalement que le teletravail leur est imposé lié au covid et qu'elles mettent à disposition leur locaux, pour ne pas payer de dédomagement de teletravail aux salariés.	L'employeur n'est pas tenu de verser à son salarié une indemnité de télétravail destinée à lui rembourser les frais découlant du télétravail, sauf si l'entreprise est dotée d'un accord ou d'une charte qui la prévoit. Les droits habituels en matière de restauration sont maintenus (titres restaurant, primes de repas, etc.)

**PANORAMA DES JURISPRUDENCES CSE DE 2020**

INTERVENANTE : Madame Sophie BAUDET (sbaudet@baudet-avocats.fr)

Site web : <https://www.baudet-avocats.fr/>



QUESTIONS	RÉPONSES
Dans mon entreprise, industrie agro, le télétravail est permis si on respecte au moins 1j de présence en entreprise. On constate que de nombreuses personnes préfèrent venir sur site travailler par rapport au 1er confinement. Aucune charte n'est défini mais j'ai peur que si on pousse la dessus, l'entreprise ne revienne dessus. Une charte ou un accord est-il obligatoire ? on pourra dans ce cas s'appuyer sur cette obligation	La négociation d'un accord n'est pas obligatoire mais est fortement recommandé afin d'encadrer le télétravail. Sans accord, il est recommandé de ne pas déroger au droit commun (un jour de travail en présentiel par semaine en période de pandémie)
Est ce que l'employeur a le droit de diminuer les indemnités transport d'une personne en télétravail (même si 1 jour / semaine) ?	Cette obligation de prise en charge des frais de transport est écartée uniquement si le salarié est en télétravail de manière continue.
Bonjour le CSE doit il obligatoirement être associé à l'accord ou aux discussions sur le télétravail même dans les entreprises de moins de 50 salariés ?	La consultation n'est pas obligatoire dans les entreprises de moins de 50 salariés mais il est fortement recommandé de l'informer le CSE, ainsi que le référent Covid.
Concernant le télétravail, y a t'il des avancés sur les remboursements des frais des salariés?	Non, aucune obligation en matière de frais liés au télétravail.
Au niveau de la prise de température, la société peut-elle l'obliger?	L'entreprise peut mettre en place un dispositif de prise de température en ayant préalablement informé les salariés. Cependant, elle ne peut imposer la prise de température aux salariés qui refuseraient de s'y soumettre.
Quel est le rôle du référent covid par rapport aux membres du cse ?	Le référent s'assure de la mise en œuvre des mesures de prévention et de l'information des salariés. Il est l'interlocuteur privilégié des salariés et travaille en collaboration avec le CSE.
Qui décide de dire qu'il y a un foyer dans l'entreprise, employeur ou Secu ?	Un cluster est détecté dans l'entreprise lorsqu'il y a plus de 3 contaminations diagnostiquées sur 7 jours. Il doit aussitôt être signalé par l'employeur à l'ARS et l'inspection du travail.
Les indemnités de télétravail sont-elles obligatoires ?	Non, sauf si elles sont prévues par un accord ou une charte.
Est ce que l'employeur peut refuser de mettre en place un retour sur site (avec rotation) 1 jour jpar semaine ( et donc obliger le teletravail 5j/5)?	Depuis la mise à jour du nouveau protocole, il ne peut refuser aux salariés un retour en entreprise une fois par semaine.
Vu que la date de fin de prise de congés est le 31 mai, sachant que si tout se passe bien, une grande partie de notre activité va reprendre début avril. L'employeur peut les imposer avant cette reprise d'activité sans l'accord du CSE ?	Il peut en imposer dans la limite de 6 jours et cela doit être prévu par un accord collectif.
Télétravail : si l'employeur a décrété qu'aucun poste n'était éligible, alors que lors du 1er confinement le télétravail a été possible dans l'urgence pour une poignée de personnes. Notre employeur, ne veut aucun jour de télétravail et pour personne. Quel recours avons-nous ?	Si vos postes de travail vous permettent de télétravailler, vous pouvez saisir l'inspection de travail afin qu'il effectue un contrôle de votre situation et que, le cas échéant, il mette en demeure l'employeur de mettre en place le télétravail au sein de l'entreprise.
Pour les cp, cela veut il dire que les CP imposés en été soit 4 semaines l'employeur ne peut plus en imposer après?	Les 4 semaines imposées en été résultent de la fermeture de l'entreprise. La prise de 6 jours max de congés payés imposée par l'employeur est une mesure individuelle et est donc à différencier de la fermeture en été.
Est ce que l'employeur doit consulter le SCE après chaque demande à la DIRECCTE de chômage partiel? Un avenant suffit pour l'employeur?	Il doit consulter le CSE avant chaque demande d'activité partielle auprès de la DIRECCTE, dans les entreprises d'au moins 50 salariés.
L'employeur a-t-il le droit d'accepter qu'un salarié "cadre" vienne en présentiel quand il le souhaite, sans demander l'accord de l'employeur, et de refuser à un salarié "non cadre" de venir plus de 2 jours aux bureaux, par exemple ? Merci pour votre retour.	Il faut que cette différence de traitement soit justifiée par les tâches accomplies par ces salariés. A défaut, une discrimination pourrait être invoquée.
Pour l'activité partielle : quel impact si le CSE donne un avis défavorable ? La société peut-elle l'imposer quand même ?	La société peut l'imposer malgré un avis négatif du CSE car il s'agit d'un simple avis consultatif.
Dans mon entreprise, le télétravail est permis (pas obligé) si on respecte au moins 1j de présence en entreprise. De nombreuses personnes préfèrent venir sur site travailler. Une charte ou un accord est-il obligatoire ?	L'accord ou la charte ne sont pas obligatoires mais il est fortement recommandé de prévoir leur élaboration afin de définir les modalités d'application du télétravail.



**Merci encore pour votre participation !  
On se retrouve bientôt pour une nouvelle #JournéeDuCSE**

**En attendant, pour ne rien louper des actualités CSE  
on se retrouve sur nos différents réseaux sociaux.**



@LaJournéeDuCSE



@La Communauté des élus CSE