

# MON MANDAT EN CAS D'ACTIVITÉ PARTIELLE

## QUESTIONS RÉPONSES



### 1. En tant qu'élu ou mandaté, ai-je le droit de refuser mon passage en activité partielle ?

**NON.** Historiquement, l'employeur devait solliciter l'accord des élus et mandatés pour les placer en activité partielle. Désormais, l'activité partielle s'impose au salarié protégé, sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, dès lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé (ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020). Néanmoins, les mesures d'activité partielles doivent être motivées par des éléments objectifs. Il ne peut y avoir de discrimination sur l'identité des salariés placés en activité partielle.

### 2. Puis-je exercer mon mandat en activité partielle ?

**OUI.** Lorsque je suis en activité partielle, mon contrat de travail est suspendu. Pour autant, cette suspension n'a pas d'incidence sur mon mandat de représentant du personnel, qui se poursuit normalement avec les mêmes droits en terme d'heures de délégation. Je peux donc exercer mon mandat, aussi bien sur mes heures de travail que sur mes heures de chômage technique.

### 3. Les instances représentatives du personnel continuent-elles de fonctionner ?

**OUI.** Mon employeur doit me convoquer aux réunions de CSE par télé- ou visioconférence et je peux, dans l'exercice de mes fonctions représentatives, pénétrer dans l'entreprise, au moins lorsqu'une partie des employés y travaillent encore, et vérifier notamment que l'employeur respecte bien les règles de sécurité. Les rendez-vous extérieurs (inspection du travail, service de santé au travail, etc.) sont imprudents dans la période, sauf à demander à mon employeur une attestation de déplacement professionnel.

### 4. Dois-je me contenter de prendre contact avec les salariés qui restent dans l'entreprise ?

**NON.** En dehors d'échanges généraux sur les règles liées à l'activité partielle, mon activité doit, certes, se concentrer sur les salariés qui continuent de travailler, mais pas seulement ceux qui se rendent dans l'entreprise. En effet, il est important de suivre de près la situation des télétravailleurs. Le domicile des collègues devient leur lieu de travail, je dois donc m'intéresser aux conditions de travail de chacun, à leur droit à la déconnexion, à l'articulation entre la vie personnelle

et la vie professionnelle. Je peux notamment essayer d'identifier les cas difficiles, par exemple, les salariés contraints dans la période à passer beaucoup de temps avec leurs enfants ou, au contraire, ceux qui souffrent d'isolement et de solitude.

### 5. Puis-je bénéficier d'heures de délégation supplémentaires ?

**OUI.** Le Code du travail (article R2314-1) précise que le nombre d'heures de délégation des membres du CSE « peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles ». Il est évident que la situation actuelle de crise sanitaire constitue une circonstance exceptionnelle, néanmoins, c'est à moi d'en apporter la preuve à mon employeur. En tout état de cause, au sein du CSE, il convient d'abord d'épuiser mon solde d'heures personnelles disponibles, puis celui de mes collègues élus, jusqu'à hauteur de 1,5 fois mon temps habituel de délégation. Je peux ensuite, sur justification, utiliser du temps supplémentaire.

### 6. Les réunions et les heures de délégation sont-elles du temps de travail ?

**OUI.** Le Code du travail (article L2315-10) prévoit que « le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale ». Il ne fait donc aucun doute que mon temps de réunion et de délégation constitue du temps de travail.

### 7. Les heures posées sur mon temps de chômage technique sont-elles rémunérées normalement ?

**OUI.** Quand bien même l'employeur ne paierait l'activité partielle qu'au minimum légal, à savoir 70% du salaire brut sur les heures chômées, le principe des heures de délégation est de permettre aux élus d'exercer leur mandat sans perte de rémunération. Il a été jugé (Cass. soc., 10 janvier 1989, n° 86-40.350) qu'en cas de suspension du contrat de travail liée à une mesure d'activité partielle, les heures de délégation prises par les représentants du personnel pendant cette période devaient être rémunérées comme temps de travail. L'ensemble de mes heures de réunion et de délégation doit donc être payées à leur niveau normal, c'est à dire à 100% du salaire net habituel. ■

