



Élu CSE : Pendant le chômage partiel et l'arrêt de travail, le mandat continue

Conseils pratiques publié le 02/04/2020, vu 2245 fois, Auteur : [Maître N. FOUQUE-AUGIER](#)

Le chômage partiel et l'arrêt de travail se sont généralisés pour faire face aux circonstances exceptionnelles liées au COVID19. Quid des mandats d'élu CSE pendant cette période ? Ils ne cessent pas !

De nombreux salariés sont actuellement au chômage partiel (activité partielle) ou en arrêt de travail pour garder leur enfant de moins de 16 ans. Les salariés qui ont un mandat d'élu CSE doivent-ils continuer leur mission à ce titre ?

OUI.

1/ Le Mandat d'élu CSE continue pendant le chômage partiel

Le chômage partiel suspend le contrat de travail. Mais il n'a pas d'incidence sur le mandat d'élu du CSE, qui perdure. Ce principe est largement admis et a été confirmé par la Cour de cassation et le Conseil d'Etat ([Cass. Crim. 25 mai 1983, n°82-91538](#) ; [Cass. Soc. 10 janvier 1989, n°86-40350](#) ; [CE 13 novembre 1987, n°68104](#)).

L'employeur doit continuer à consulter l'élu CSE qui est en chômage partiel, même s'il n'effectue pas son travail habituel par ailleurs et qu'il n'est pas sur le lieu de travail. A défaut il commet un délit d'entrave aux fonctions des représentants du personnel ([Cass. crim, 25 mai 1983, n°82-91538](#)).

En contrepartie, le salarié doit donc répondre aux convocations de l'employeur. Surtout en cette période où le CSE est très sollicité : l'employeur doit le consulter sur toutes les mesures dérogatoires qu'il prend.

L'élu CSE sera payé pour les heures de délégation effectuées pendant le chômage partiel ([Cass. Soc. 10 janvier 1989, n° 86-40350](#)).

2/ Le mandat d'élu CSE continue pendant l'arrêt de travail

Le Gouvernement a autorisé, depuis la mi-mars, que les salariés qui doivent garder leur enfant de moins de 16 ans puissent être placés en arrêt de travail. Ils sont indemnisés à ce titre.

De la même façon que pour un arrêt de travail classique pour maladie, le contrat de travail est suspendu. Mais le mandat d'élu CSE n'est pas affecté pour autant.

Ce principe a été largement confirmé par la jurisprudence et ne fait plus débat ([Cass. crim. 16 juin 1970, n°69-93132](#)).

).

Le mandat d'élu CSE perdure pendant cette période, comme pour le chômage partiel.

Il faut en tirer les mêmes conséquences quant au risque d'entrave au fonctionnement du CSE, si l'employeur ne consulte plus un élu au prétexte qu'il est en arrêt de travail.

S'agissant du paiement des heures de délégation, le principe en matière d'arrêt maladie classique est le suivant :

L'exercice du mandat pendant l'arrêt maladie ne peut ouvrir droit à indemnisation que s'il a été préalablement autorisé par le médecin traitant. A défaut le salarié ne pourrait pas cumuler le paiement des heures de délégation et les IJSS de la CPAM (*Cass. Ch. Mixte, 21 mars 2014, n°12-20002*).

Toutefois dans le cas de l'arrêt de travail pour garde d'enfant lié au COVID-19 la situation est différente : si l'élu CSE perçoit bien des IJSS de la part de la CPAM, l'arrêt n'est pas justifié par son état de santé.

Dans ces circonstances, l'autorisation du médecin traitant susvisée semble hors sujet et inutile.

A priori donc, l'élu CSE devrait percevoir les IJSS, ainsi que la rémunération de l'employeur pour ces heures de délégation.

Attention toutefois, l'arrêt de travail pour garde d'enfant ayant été instauré très récemment, il n'y a pas encore de recul sur ces dispositions dérogatoires. De sorte que le Gouvernement pourrait décider que la participation aux réunions du CSE est incompatible avec cet arrêt de travail spécial.

*

Le Cabinet FOUQUE-AUGIER vous accompagne dans cette période de crise, dans toutes les relations employeur/salarié. Contactez-nous pour une analyse personnalisée de votre situation.