



Adaptation des réunions des institutions représentatives du personnel Dématérialisation des réunions

Comme lors du premier confinement, une ordonnance prévoit que l'ensemble des réunions du CSE, CSE central, ou de toute autre institution représentative du personnel pourra se tenir en visioconférence (en principe, sauf accord, le recours à la visioconférence est limité à 3 réunions par an) ou conférence téléphonique pendant toute la période de l'état d'urgence sanitaire.

Si la visioconférence ou les conférences téléphoniques ne sont pas possibles, ou qu'un accord l'autorise, l'employeur pourra aussi recourir à la messagerie instantanée pour organiser les réunions !

Vous trouverez les détails de cette ordonnance, dans la note explicative ci-jointe.

Par rapport au premier confinement, le gouvernement a apporté certaines limites à la dématérialisation des réunions. L'employeur doit informer préalablement les élus qui pourront, à la majorité de ceux appelés à siéger, s'y opposer, au plus tard 24h avant le début de la réunion. L'information des élus suit les règles applicables à la convocation des réunions. Cette faculté d'opposition ne concerne toutefois que le recours à la conférence téléphonique ou à la messagerie instantanée, et que les réunions d'information et consultation sur les sujets suivants :

- Licenciement collectif pour motif économique (PSE),
- Mise en place d'un accord de performance collective,
- Mise en place d'une rupture conventionnelle collective,
- Mise en place de l'activité partielle longue durée.

Les élus peuvent également s'opposer au recours à la visioconférence pour les réunions d'information et de consultation sur ces 4 thèmes précités, seulement si la limite habituelle de 3 réunions en visio par année civile est dépassée.

La CGT a toujours été opposée au principe des réunions du CSE par visioconférence. Nous comprenons néanmoins son utilité en la période, puisqu'elle permet de maintenir le rôle du CSE ou du CSEC tout en préservant la santé des salariés dans le respect du protocole sanitaire. Cependant, ce fonctionnement dérogatoire doit être strictement limité dans le temps et conditionné aux recommandations et protocoles sanitaires. Or, il s'appliquera durant toute la période d'état d'urgence sanitaire, ce qui pose problème si le protocole sanitaire ne l'impose pas.

Pour les 4 thèmes d'information consultation précités, il aurait fallu que les élus puissent aussi s'opposer aux 3 visioconférences prévues par le Code du travail. Il n'est pas possible de discuter à distance des sujets ayant de telles conséquences sur l'emploi. Pour les autres thèmes, il aurait également fallu prévoir une faculté pour les élus de s'opposer aux réunions à distance.

En outre, une période de protocole sanitaire stricte ne justifie nullement l'utilisation des conférences téléphonées, qui ne devraient pas être autorisées. C'est à l'employeur de mettre en œuvre les moyens matériels permettant aux membres du CSE de se réunir en visioconférence, quitte pour ceux qui le souhaitent à désactiver le mode caméra.

Quant aux réunions par messageries instantanées, il est aberrant de considérer que cela peut être un moyen de suppléer à une réunion d'instance.

Un décret précise les modalités pratiques des réunions téléphoniques et par messagerie instantanée, concernant notamment les moyens de garantir l'identification des participants, leur participation effective et le secret du vote. Il s'agit en grande partie ce qui avait été prévu lors du 1^{er} confinement.