

Fiche Dlaj / Coronavirus, Comité social et économique et activité syndicale

Mise à jour du 8 avril 2021

Par rapport au premier confinement, le gouvernement a apporté certaines limites à la dématérialisation des réunions du CSE. Néanmoins, les modalités exceptionnelles de réunion semblent devenir la règle. Et pour cause, l'adaptation des moyens de consultation des instances représentatives n'est pas limitée au seul confinement mais à toute la période d'état d'urgence sanitaire, régulièrement prorogé (dernièrement, jusqu'au 1^{er} juin 2021 – v. Loi n° 2021-160 du 15 février 2021).

En effet, depuis l'ordonnance du 25 novembre 2020 et le décret du 3 décembre 2020, 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 concerne toutefois uniquement le recours à la conférence téléphonique ou à la messagerie instantanée, et uniquement 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 mais seulement si la limite habituelle de 3 réunions en visio par année civile est dépassée (le décompte se faisant en dehors du nombre de réunions tenues en visio durant la période d'état d'urgence sanitaire).

La CGT a toujours été opposée au principe des réunions du CSE par visioconférence. Dans certains cas cependant la visio peut permettre de maintenir le rôle du CSE ou du CSEC tout en préservant la santé des salariés (exemple : éviter aux élus de prendre les transports en commun...). Cependant, ce fonctionnement dérogatoire doit être strictement limité dans le temps et conditionné aux recommandations et protocoles sanitaires.

Pour les 4 thèmes d'information-consultation précités, il aurait toutefois 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 de 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.

MODALITES DE DEROULEMENT DES REUNIONS

Les modalités de déroulement des réunions restent inchangées : le dispositif technique mis en place doit garantir l'identification de ses membres ainsi que leur participation effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son ou des messages écrits et des délibérations. Il ne doit pas faire obstacle à la tenue de suspensions de séance.

Le président doit informer les membres de la tenue de la réunion en conférence téléphonique ou par messagerie instantanée, en précisant les heures de début et de fin. Cette information suit les règles habituelles applicables à la convocation des réunions. Lorsqu'il est procédé à un vote à bulletin secret, le dispositif de vote mis en œuvre doit répondre à certaines conditions. Il doit garantir que l'identité de celui qui vote ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote.

Le système retenu doit assurer la confidentialité des données transmises ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

Pour les conférences téléphoniques, la séance se déroule selon les étapes prévues par le Code du travail pour les visioconférences à savoir :

- l'engagement des délibérations est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques satisfaisant tels que prévus ci-dessus ;
- le vote a lieu de manière simultanée. À cette fin, les participants disposent d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquée par le président du comité.

Pour les réunions par messagerie instantanée, la séance se déroule selon les étapes suivantes :

- l'engagement des délibérations est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques satisfaisant aux conditions prévues aux premier et deuxième alinéas du présent article ;
- les débats sont clos par un message du président de l'instance, qui ne peut intervenir avant l'heure limite fixée pour la clôture de la délibération ;
- le vote a lieu de manière simultanée. À cette fin, les participants disposent d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquée par le président de l'instance ;
- au terme du délai fixé pour l'expression des votes, le président de l'instance en adresse les résultats à l'ensemble de ses membres.

ADAPTATION DES RÈGLES D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DU CSE

L'ordonnance du 25 mars 2020 avait organisé de nombreuses dérogations en matière de temps de travail et de prise des jours de repos. En principe, le CSE aurait dû être consulté avant la mise en œuvre de ces dérogations. Mais le gouvernement expliquait que, pour que ces dérogations puissent être mises en œuvre le plus vite possible, les règles de consultation du CSE devaient être aménagées.

Sorti du premier confinement, les obligations d'information et de consultation du CSE redeviennent celles antérieures à la crise sanitaire. Toutefois, il persiste toujours deux situations dans lesquelles le CSE est susceptible d'être consulté *a posteriori* :

- Dans le cas d'une demande d'activité partielle, le CSE doit être consulté dans les deux mois suivants la demande de l'employeur,
- Dans l'éventualité où l'employeur impose aux salariés de prendre leurs congés et jours de repos à des dates qu'il détermine et selon un délai de prévenance réduit à un jour franc, auquel cas le CSE doit être consulté dans le mois suivant la mesure (articles 2, 3 et 4 de l'ordonnance 2020-323 du 25 mars 2020 prorogés jusqu'au 30 juin 2021).

POURSUITE DES PROCESSUS ÉLECTORAUX EN COURS DANS LES ENTREPRISES

Tandis que les élections avaient été suspendues durant le premier confinement et, par voie de conséquence, les mandats automatiquement prorogés ; tel n'est plus le cas durant la période d'état d'urgence sanitaire actuelle. Tant que rien n'empêche formellement ni le processus de préparation des élections (négociations du PAP, campagne syndicale), ni le déroulement de celles-ci (à distance ou sur place), les élections peuvent donc se tenir selon le calendrier prévu.

POURSUITE DE L'ACTIVITÉ SYNDICALE ET DÉPLACEMENT DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Les syndicats et les représentants du personnel sont un rouage essentiel du fonctionnement de l'entreprise, à plus forte raison lorsque celle-ci fait face à une crise. Si la crise actuelle contraint le fonctionnement des institutions représentatives du personnel à quelques évolutions, qui devraient être strictement limitées aux périodes de confinement, elle ne doit pas justifier une entrave au mandat des élus et des représentants syndicaux.

Dans le cadre de l'exercice de leur mandat, les représentants du personnel sont régulièrement amenés à se déplacer, notamment quand l'entreprise est divisée en plusieurs sites géographiquement éloignés. L'employeur doit alors délivrer à ses salariés une attestation permanente précisant que le télétravail n'est pas possible et que la présence des salariés est indispensable à l'activité. L'exercice du mandat étant par nature en lien avec l'activité professionnelle, l'employeur doit donc délivrer aux représentants du personnel une attestation autorisant leurs déplacements sur l'ensemble des sites sur lesquels leur mandat s'exerce. À défaut, il porterait entrave à l'exercice du mandat des représentants, ces derniers risquant d'être sanctionnés en cas de contrôle lors de déplacements liés à leur activité syndicale.

La liberté de circulation des représentants du personnel et des délégués syndicaux reste d'ordre public et tous les déplacements effectués dans le cadre de leurs missions constituent des déplacements professionnels.

En outre, la mise en activité partielle d'un représentant élu n'entraîne pas la suspension de son mandat et celui-ci doit continuer à bénéficier de son droit d'accès à l'entreprise.

COMMUNICATION SYNDICALE

S'agissant des possibilités de communication syndicale dans l'entreprise, aucune modification n'a été apportée aux dispositions légales. Elle reste évidemment possible dans la limite de diffusion des tracts à l'entrée et à la sortie du travail, dès lors qu'une section syndicale est constituée dans l'entreprise.

Malgré l'impact de la crise sanitaire et de la mise en télétravail des salariés sur la communication syndicale, aucune mesure n'est venue modifier les règles de diffusion syndicale dématérialisée. Les règles restent celles en vigueur antérieurement à la crise sanitaire, soit :

- les organisations syndicales présentes dans l'entreprise, satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et légalement constituées depuis au moins deux ans, peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe ;
- seul un accord d'entreprise peut définir les conditions dans lesquelles les informations syndicales sont diffusées par les outils numériques disponibles dans l'entreprise (le réseau intranet et les messageries professionnelles).

Cependant, il paraît contraire à la liberté syndicale que d'empêcher les organisations syndicales de communiquer avec les salariés pendant une période de télétravail total ou quasi exclusif. Et ce, d'autant que les négociations collectives et les élections professionnelles continuent de se dérouler normalement. De plus, cette période difficile en termes de santé, tant physique que psychique, nécessite au contraire un lien renforcé entre syndicats et salariés. Selon nous, l'employeur a ainsi l'obligation de permettre aux OS de communiquer avec les salariés.