

Le CSE en période de crise sanitaire

- 4 mai 2020 -



PARTIE I : LA SUSPENSION DES ELECTIONS PROFESSIONNELLES

La suspension des élections professionnelles

Loi n° 2020 - 290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de COVID 19 (Article 11 I 1° b)

Ordonnance n°2020 - 389 du 1^{er} avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel (art. 1 à 4)

Sont suspendus tous les processus électoraux en cours ou à venir dans les entreprises :

- **à compter du 12 mars 2020**, pour les processus engagés avant le 2 avril (date de publication de l'ordonnance), mais non achevés ;
- **à compter du 2 avril** dans les entreprises tenues d'organiser les élections depuis cette date ou qui auraient dû le faire avant, mais qui ne les ont pas organisées.

Sont donc dispensés provisoirement de la mise en place du CSE, même les employeurs qui n'avaient pas respecté leur obligation de mettre en place un CSE au plus tard le 31 décembre 2019, privant ainsi les salariés de toute représentation du personnel dans cette période de crise !

Toutes les élections intervenues entre 12 mars 2020 et 2 avril 2020 (premier tour, second tour ou les deux) ne sont pas remises en cause.

Attention : bien que régulières, ces élections pourront toujours être contestées en justice par la suite. En effet, les conditions dans lesquelles se seront déroulées ces élections pendant le confinement notamment, pourraient justifier leur annulation. Il ne faudra donc pas hésiter à engager des recours dès que les délais de contestation recommenceront à courir !

La suspension des élections professionnelles

Point de départ de la suspension



La suspension des processus électoraux produit ses effets à compter :

- du 12 mars 2020 ou ;
- de la date de la dernière formalité électorale réalisée après le 12 mars 2020 (information du personnel, invitation des OS, saisine de l'autorité administrative sur la répartition des établissements distincts, etc.).

Cela signifie que le processus électoral devra être repris à partir de cette dernière formalité et non au début !

Portée de la suspension



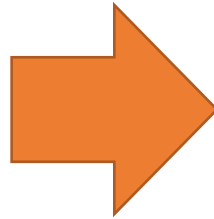
La suspension s'applique à tout le processus électoral. Sont suspendus :

- les délais prévus entre l'information du personnel et la tenue des élections, entre l'invitation à la négociation du PAP et la réunion, entre le premier et le second tour, etc.
- les délais de saisine du juge ou de l'autorité administrative (détermination des établissements distincts, répartition des sièges entre collèges) ;
- les délais dont dispose l'administration pour répondre à ces demandes.

La suspension des élections professionnelles

Prolongation de l'état d'urgence !

Durée de la suspension



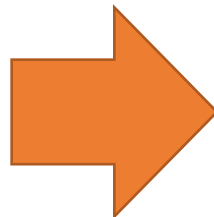
- **Suspension des élections professionnelles**

Elle prendra fin à une date fixée à 3 mois après la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire. **L'état d'urgence a été prolongé jusqu'au 23 juillet prochain.** Au mieux, les élections professionnelles ne pourront donc de nouveau être organisées qu'à partir de la fin du mois d'octobre !

- **Suspension des délais de saisine et de réponse de l'autorité administrative**

-Si l'autorité administrative **a été saisie** après le 12 mars 2020, le délai dont elle dispose pour se prononcer commencera à courir 3 mois après la fin de l'état d'urgence;
-si elle **s'est prononcée** après le 12 mars 2020, le délai de recours contre sa décision commencera à courir 3 mois après la fin de l'état d'urgence.

Délais de recours en justice



Dans le cas où le délai imparti pour agir viendrait à expirer entre le 12 mars et le 23 août 2020 (fin de l'état d'urgence sanitaire augmenté d'1 mois), la contestation pourra être valablement portée devant le juge judiciaire, dans le délai de 15 jours à compter de la fin de cette période (art. 2 ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020).

Exemple : si le délai pour contester le résultat du 1^{er} tour a expiré le 24 mars 2020, je dispose d'un (nouveau) délai de 15 jours à compter du 24 août 2020 pour contester la régularité de ce 1^{er} tour !

A quand la reprise des processus électoraux ?

Une distinction est opérée selon que l'employeur avait déjà ou non, engagé le processus électoral. L'employeur devra :

- 3 mois après la fin de l'état d'urgence sanitaire, donc **au plus tôt le 24 octobre 2020**, reprendre le processus électoral, au stade où il s'était arrêté;
- dans les 3 mois suivant la fin de l'état d'urgence sanitaire, organiser les élections s'il y était tenu avant la suspension ou bien si, pendant cette période, il a atteint le seuil de 11 salariés justifiant la mise en place d'un CSE.

Attention : sachant que l'employeur qui organise les élections a l'obligation d'informer les salariés de la date envisagée pour le 1^{er} tour qui devra se tenir, au plus tard 90 jours après cette information, certaines élections pourront, malgré tout, se retrouver repoussées de près de six mois ! Cette tolérance est même accordée aux employeurs qui, bien qu'ils y étaient tenus, n'ont pas engagé le processus électoral avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance.

L'ordonnance prévoit également que les conditions d'électorat et d'éligibilité seront appréciées à la date de chacun des tours de scrutin.

Quid de l'organisation d'élections partielles ?

Les élections partielles sont également impactées par l'état d'urgence sanitaire. Pour rappel, en principe, l'employeur doit organiser des élections partielles dès lors que :

- un collège électoral du CSE n'est plus représenté;
- ou bien le nombre des membres titulaires du CSE est réduit de moitié ou plus;
- à condition que ces événements interviennent plus de 6 mois avant le terme du mandat.

Par dérogation, l'ordonnance du 1^{er} avril (art. 4) prévoit que ce délai de 6 mois ne s'appréciera plus à compter des événements, **mais à la date de la fin de la suspension du processus électoral**, soit au mieux à compter du 24.10, et ce, que le processus d'élection partielle ait été engagé ou non à la date de l'ordonnance.

Exemple : si des élections partielles étaient envisageables le 20.03.20, pour un mandat arrivant à échéance le 20.01.21 puisqu'il restait encore 11 mois de mandat, elles ne seront plus possibles, dans la mesure où, à compter de la date fixée par la loi (le 24 octobre 2020, pour un état d'urgence sanitaire prolongé jusqu'au 23 juillet 2020), il restera moins de trois mois de mandat.

Cela signifie que certains CSE ne seront plus en mesure de fonctionner pendant plusieurs mois, tant pendant la crise qu'à son issue, alors qu'une telle période va, au contraire, générer un réel surcroît d'activité !

FO Prorogation des mandats et de la protection des représentants du personnel

Pour tenir compte de la suspension de toutes les élections en cours, l'ordonnance (art. 3) **proroge de plein droit les mandats des représentants du personnel** en cours au 12.03.20 jusqu'à la proclamation du résultat des prochaines élections (1^{er} ou 2nd tour, selon les cas).

Cette mesure, selon nous, aura une portée limitée puisque seules les entreprises qui avaient largement anticipé la mise en place du CSE et qui, de ce fait devaient procéder à son renouvellement, seront concernées. Mais, pour toutes les autres, en particulier celles qui n'ont plus d'instance depuis le 1^{er} janvier 2020, le problème de l'absence d'élus reste entier !

La **protection des représentants du personnel est, elle aussi, prorogée** jusqu'à la proclamation des résultats du 1^{er} ou, le cas échéant, du 2nd tour des prochaines élections.

Les candidats dont la protection de 6 mois contre le licenciement aurait expiré avant les prochaines élections bénéficient également d'une **prolongation jusqu'à la proclamation des résultats** (pour rappel, les candidats non élus sont, en temps ordinaires, protégés pendant 6 mois à compter du dépôt de leur candidature auprès de l'employeur).

Certains d'entre eux risquent dès lors, de ne plus bénéficier de protection au lendemain de l'élection, alors qu'en principe, le délai de six mois court largement au-delà de l'élection et les protège d'éventuels risques de représailles de la part de l'employeur, notamment s'ils n'ont pas été élus !



PARTIE II : LA POURSUITE DES MISSIONS DU CSE

La poursuite des missions du CSE

Loi n° 2020 - 290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de COVID 19 (Article 11 I 1° b)

Ordonnance n°2020 - 389 du 1^{er} avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel (art. 7)

Ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19 (art. 9)

Ordonnance n° 2020-507 du 2 mai 2020 adaptant temporairement les délais applicables pour la consultation et l'information du CSE

Décrets n° 2020-508 et 2020-509 du 2 mai 2020 adaptant temporairement les délais relatifs à la consultation et l'information du CSE

Le gouvernement était habilité, en application de la loi du 23 mars 2020, à modifier les modalités d'information et de consultation des instances représentatives du personnel, pour leur permettre d'émettre les avis requis dans les délais impartis.

Quelques précisions ont été apportées par le décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 et l'ordonnance n°2020-389 ne portant que sur l'information/consultation sur l'activité partielle et celle sur la mise en œuvre des mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos (telles que prévues par l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020).

L'ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020, celle n°2020-507 du 2 mai 2020 et leurs décrets d'application du même jour ont modifié, de manière temporaire, les délais de convocation, ainsi que de consultation du CSE et de recours aux expertises.

La poursuite des missions du CSE

En dehors de ces aménagements, et sous réserve des dispositions spécifiques relatives à la tenue des réunions du CSE pendant la crise, les règles applicables restent les mêmes.

Par conséquent :

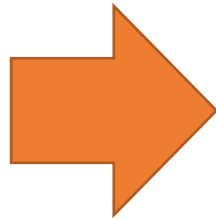
- **les consultations ordinaires restent obligatoires ;**
- **les procédures d'information/consultation en cours ne sont pas suspendues.**

Attention : les délais de consultations sont réduits, s'agissant des décisions de l'employeur ayant pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19. Par contre, pour les autres consultations, en particulier les consultations récurrentes, mais aussi celles portant sur les plans de sauvegarde de l'emploi et sur les accords de performance collective, les délais classiques restent applicables.

FO Le rôle privilégié du CSE pendant la crise sanitaire

Le CSE va jouer un rôle essentiel pendant toute cette période inédite, en étant garant des intérêts individuels et collectifs des salariés et force de proposition, dans tous les domaines qui relèvent de sa compétence.

**En matière de santé,
sécurité et
conditions de travail**



Des fiches « conseils-métiers » ont été mises en ligne par le ministère du Travail pour faciliter la prévention des risques selon les secteurs professionnels

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-covid-19-fiches-conseils-metiers-pour-les-salaries-et-les-employeurs>

Le CSE joue un rôle essentiel en matière de santé et de sécurité, même s'il existe une CSSCT. Il va :

- être appelé à rendre un avis sur la mise à jour par l'employeur du document unique des risques professionnels. Le gouvernement a rappelé cette obligation essentielle, dans un contexte de risque sanitaire (question 20 du Questions-Réponses du ministère du Travail);
- aider l'employeur - garant de la sécurité des salariés - dans sa recherche de mise en place de dispositifs de prévention tels que:
 - ✓ la mise en télétravail de l'ensemble des salariés si c'est possible ;
 - ✓ la fourniture de moyens de protection par l'employeur (masques si contact avec la clientèle, gel hydro alcoolique, rappel des gestes barrière, etc.) ;
 - ✓ le respect de distances entre les salariés ;
 - ✓ le maintien d'un lien avec les salariés ;
 - ✓ etc.

FO Le rôle privilégié du CSE pendant la crise sanitaire

Attributions générales en matière d'information/consultation sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise (art. L 2312-8 du CT)



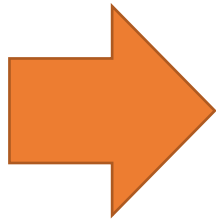
Le CSE doit être consulté notamment sur la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle ainsi que sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

A ce titre, le CSE sera informé et consulté sur :

- **la mise en place du télétravail pendant la période de crise car elle constitue un changement des conditions de travail;**
- **la mise en place de l'activité partielle;**
- **les modifications importantes dans l'organisation du travail (cela vise notamment la mise en place de mesures de sécurité dans les entreprises toujours en activité);**
- **les dérogations, dans certaines entreprises, aux règles relatives à la durée du travail et aux repos quotidiens et hebdomadaires.**

Le rôle privilégié du CSE pendant la crise sanitaire

**Attributions
économiques**



Nous attirons votre attention sur le fait que même si la santé et la sécurité des salariés est la priorité, le rôle économique du CSE est tout aussi important dans la crise inédite que nous traversons. Ne délaissez pas cette question et ne la reportez pas à la sortie de crise !

Le CSE doit se tenir informé d'un certain nombre de données sur la situation économique récente et l'évolution attendue de la trésorerie sur les prochaines semaines et mois, afin d'assurer un suivi précis de la situation et d'anticiper la reprise et les difficultés futures dans lesquelles pourra éventuellement se retrouver l'entreprise.

Vous trouverez, ci-après, quelques questions qui peuvent légitimement être posées à votre direction, selon la situation dans laquelle se trouve votre entreprise (Questions issues de la note d'information du Cabinet Syncéa du 25.3.20).

Le rôle privilégié du CSE pendant la crise sanitaire

L'entreprise a-t-elle demandé des reports d'échéances de cotisations sociales et fiscales pour le mois de mars 2020 ?

A-t-elle sollicité les banques pour des reports d'échéances de dettes ?

• Situation économique actuelle :

- ✓ Quel est le montant du chiffre d'affaires depuis le 1^{er} janvier 2020 en comparaison avec N-1 et le budget initial ?
- ✓ Quelle est l'estimation des résultats au 1^{er} semestre 2020 et quel est l'impact de la crise sanitaire ?
- ✓ Quelles sont les prévisions réactualisées du budget 2020 sur le prochain semestre ?
- ✓ Point sur la concurrence (activité, sites fermés, etc.).

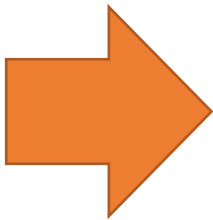
• La gestion du cash va être cruciale :

- ✓ Quelles mesures ont été prises ou sont envisagées pour passer cette crise ?
- ✓ Avez-vous envisagé de solliciter de nouveaux prêts, de solliciter BPI ?
- ✓ Pourrions-nous disposer de tableaux de financement complet ?
 - faisant apparaître le niveau de trésorerie du 1^{er} janvier 2020 au 15 mars 2020
 - et son évolution hebdomadaire avec ventilation des entrées et sorties de cash et la trésorerie disponible à fin juin 2020 et fin décembre 2020
 - le prévisionnel à 3 mois que vous avez été amenés à présenter aux bailleurs de fonds et, le cas échéant, à la CCSF pour le bénéfice de mesures de soutien exceptionnelles
 - en indiquant la quantification et les impacts des mesures de soutien des pouvoirs publics en termes de trésorerie

Le rôle privilégié du CSE pendant la crise sanitaire

**Les délais d'info-consult.
ne sont pas réduits en
matière de PSE !**

**En matière de
licenciements
économiques**



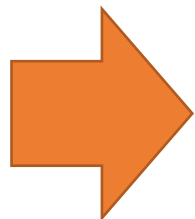
Est-il possible d'engager ou de poursuivre une procédure d'information-consultation relative à un projet de réorganisation emportant mise en place d'un PSE ?

- Les procédures en cours peuvent se poursuivre via les moyens technologiques existants, si le CSE est en capacité d'y recourir.
- A défaut, si l'employeur poursuit la procédure malgré tout, dans ce cas, de nombreux risques pèseront sur la régularité de la procédure du fait de l'impossibilité de tenir les réunions, des difficultés à conduire les expertises, de l'incapacité pour le CSE de rendre un avis...
- L'employeur peut estimer impossible de poursuivre la procédure dans de bonnes conditions. Le ministère du Travail recommande dans ce cas de suspendre la procédure, par accord, voire unilatéralement.
- Dans les entreprises envisageant de mettre en place un PSE, le ministère du Travail recommande de reporter cette décision. L'administration se montrera « extrêmement vigilant[e] sur les dossiers qui pourraient « sortir » dans les prochaines semaines ».

Aménagement temporaire des modalités d'information et de consultation du CSE

Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle ;
Ordonnance n° 2020-389 du 1^{er} avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel ;
Ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19.

La mise en place
de l'activité
partielle



A défaut d'un accord collectif prévoyant la possibilité pour l'employeur d'individualiser l'activité partielle au sein d'un même établissement, service ou atelier, **il appartiendra au CSE (ou conseil d'entreprise) de rendre un avis conforme sur le projet.**

Le recours à l'activité partielle doit bien toujours donner lieu à une consultation du CSE. Cependant :

- **auparavant**, cette consultation, comme toute autre consultation du CSE devait être **préalable** à la mise en place de la mesure d'activité partielle ;
- **désormais**, pour faire face à l'urgence et **JUSQU'AU 31 DECEMBRE 2020**, le CSE peut être consulté **postérieurement**, dans un délai de **2 MOIS** suivant la demande d'activité partielle. Son avis sera alors transmis à la DIRECCTE dans ce même délai (art. R 5122-2 modifié du CT).

Attention : le fait que la consultation ne soit plus préalable à la demande d'activité partielle ne signifie pas que l'employeur est dispensé d'apporter toutes les informations nécessaires afin que le CSE puisse rendre un avis éclairé ! Ces informations devront être complètes, précises et données dans un délai suffisant. N'hésitez pas à demander à l'employeur toutes les informations qu'il devra fournir à l'administration !

Aménagement temporaire des modalités d'information et de consultation du CSE

La mise en œuvre des mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos



Il s'agit des mesures prévues par les articles 2, 3, 4, 6 et 7 de l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020. L'ordonnance prévoit que **la mise en œuvre des mesures dérogatoires peut être préalable à l'avis du CSE.**

- L'employeur **doit informer** le CSE :
 - ✓ au moins concomitamment à sa décision ;
 - ✓ sans délai et par tout moyen.
- L'employeur **doit recueillir l'avis** du CSE dans un délai d'1 mois à compter de la remise de l'information.

Quid, dans ces conditions, de la possibilité de recourir à un expert, compte tenu de la brièveté des délais ? On peut également s'interroger sur l'intérêt d'une telle information qui ne permettra pas forcément au comité d'obtenir toutes les réponses à ses interrogations, si l'employeur a déjà mis en œuvre sa décision !

Attention : ces dérogations au caractère préalable de la consultation du CSE ne s'appliquent que pour ces deux types de consultation, et pour une durée limitée pour le moment au 31.12.20. Toutes les autres consultations doivent impérativement respecter les règles d'ordre public du code du travail !

Aménagement temporaire des modalités d'information et de consultation du CSE

Les décisions de l'employeur ayant pour objectif de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie



L'ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020, celle n°2020-507 du 2 mai 2020 et leurs décrets d'application du même jour ont modifié, **de manière temporaire**, mais drastique, **les délais de convocation**, ainsi que **de consultation du CSE** et **de recours aux expertises**.

Cette adaptation est limitée aux procédures d'information et de consultation **sur les décisions de l'employeur qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19**.

Sont expressément exclues les consultations relatives :

- ✓ **aux plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) ;**
- ✓ **aux accords de performances collectives (APC) ;**
- ✓ **aux consultations « récurrentes ».**

La difficulté première va être de parvenir à distinguer ce qui relève de la crise de ce qui relève de la marche générale de l'entreprise. Les élus devront être prudents sur ce point et veiller à ce que l'employeur ne profite pas des délais de consultation réduits pour faire passer toutes ses décisions dans l'urgence !

Aménagement temporaire des modalités d'information et de consultation du CSE

Les décisions de l'employeur ayant pour objectif de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie

La réduction des délais s'applique aux procédures engagées à compter du 3 mai 2020, jusqu'au 23 août 2020.

Attention : les procédures dont les délais ont commencé à courir **antérieurement au 3 mai** et ne sont pas encore échus, **peuvent être interrompues** et une nouvelle procédure engagée selon les nouvelles modalités !

Réduction des délais de communication de l'ordre du jour du CSE et du CSE central

2 jours au moins avant la réunion (**au lieu de 3**) pour le CSE

3 jours au moins avant la réunion (**au lieu de 8**) pour le CSEC

Aménagement temporaire des modalités d'information et de consultation du CSE

Réduction des délais d'information-consultation



Objet du délai	Délai légal	Délai raccourci
Délai de consultation en l'absence d'intervention d'un expert <i>Premier alinéa du I et première phrase du II de l'article R. 2312-6</i>	1 mois	8 jours
Délai de consultation en cas d'intervention d'un expert <i>Deuxième alinéa du I et première phrase du II de l'article R. 2312-6</i>	2 mois	12 jours pour le comité central
		11 jours pour les autres comités
Délai de consultation en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du comité central et d'un ou plusieurs comités d'établissement <i>Troisième alinéa du I et première phrase du II de l'article R. 2312-6</i>	3 mois	12 jours
Délai minimal entre la transmission de l'avis de chaque comité d'établissement au comité central et la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif <i>Deuxième phrase du II de l'article R. 2312-6</i>	7 jours	1 jour

Aménagement temporaire des modalités d'information et de consultation du CSE

Réduction des délais d'expertise



Objet du délai	Délai légal	Délai raccourci
Délai dont dispose l'expert, à compter de sa désignation, pour demander à l'employeur toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission <i>Première phrase de l'article R. 2315-45</i>	3 jours	24 heures
Délai dont dispose l'employeur pour répondre à cette demande <i>Seconde phrase de l'article R. 2315-45</i>	5 jours	24 heures
Délai dont dispose l'expert pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise <i>Article R. 2315-46</i>	10 jours	48 heures à compter de sa désignation ou, si une demande a été adressée à l'employeur, 24 heures à compter de la réponse apportée ce dernier
Délai dont dispose l'employeur pour saisir le juge pour chacun des cas de recours prévus à l'article L. 2315-86 <i>Article R. 2315-49</i>	10 jours	48 heures
Délai minimal entre la remise du rapport par l'expert et l'expiration des délais de consultation du comité mentionnés aux second et troisième alinéas de l'article R. 2312-6 <i>Premier alinéa de l'article R. 2315-47</i>	15 jours	24 heures



PARTIE III : L'EXERCICE DU MANDAT

Exercer son mandat en période de crise sanitaire

Loi n° 2020 - 290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de COVID 19 (Article 11 I 1° b)

Décret n°2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle

Ordonnance n°2020 - 389 du 1^{er} avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel (art. 7)

Décret n° 2020-419 du 10 avril 2020 relatif aux modalités de consultation des instances représentatives du personnel pendant la période de l'état d'urgence sanitaire

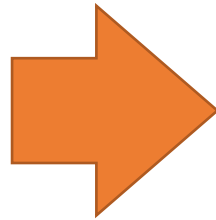
Face à la crise sanitaire sans précédent que nous connaissons depuis maintenant plusieurs semaines, de nombreux représentants du personnel rencontrent des difficultés pour exercer leur mandat. Comment poursuivre son engagement, en période de confinement, alors que les contacts sont limités, que l'on est soi-même éloigné de la communauté de travail, que l'entreprise n'exerce plus aucune activité ?

L'activité des CSE bien que fortement perturbée ne doit pas être mise en sommeil. Il est essentiel d'accompagner les salariés dans cette période de crise, de se tenir informé, régulièrement, des évolutions économiques et sociales liées au Coronavirus dans l'entreprise mais également d'anticiper la reprise.

Ce n'est pas parce qu'une entreprise a cessé temporairement son activité, que vous êtes en arrêt de travail ou en activité partielle, qu'il est difficile de se déplacer, de prendre des contacts et de tenir des réunions, que vous ne pouvez pas exercer votre mandat. **La suspension du contrat de travail n'emporte pas celle des fonctions représentatives.**

Comment garder le contact ?

Avec les salariés



Il est essentiel de maintenir le contact avec les salariés et d'éviter au maximum leur isolement susceptible d'engendrer de forts risques psychosociaux.

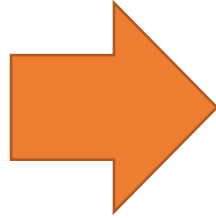
- **Si l'employeur maintient son activité** en assurant la sécurité des salariés présents, il est possible de prendre directement contact avec eux, à condition de respecter toutes les mesures barrière et de limiter les déplacements au strict nécessaire. Dans ce cas, il convient de demander à l'employeur une autorisation de déplacement ;

- **en cas de télétravail ou d'activité partielle**, il faut rechercher d'autres moyens de communication n'imposant pas une présence physique et permettant, si ce n'est de pouvoir les joindre, au moins d'être contacté par les salariés : mails, téléphone, intranet de l'entreprise, diffusion de la liste des élus à tous les salariés, etc. Il est impératif de parvenir à les informer et répondre à leurs questions, mais aussi de faire remonter auprès de l'employeur, les problèmes et les difficultés qu'ils pourraient rencontrer liés à l'isolement, au télétravail, etc.

Par un courrier daté du 16 avril, FO a demandé à la ministre du Travail d'imposer à l'employeur de mettre à la disposition des représentants du personnel un dispositif leur permettant de garder le contact avec les salariés malgré la distance susceptible de les séparer (ex. : panneau d'affichage virtuel, etc.).

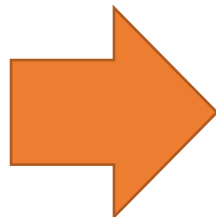
Comment garder le contact ?

Avec les élus



Le contact entre les élus doit être également organisé : retour d'expérience, partage d'informations, préparation de réunions à distance, partage des tâches, etc. Il existe de nombreux moyens gratuits permettant d'organiser des échanges en ligne via internet, si l'employeur n'a rien organisé en ce sens....

Avec l'employeur



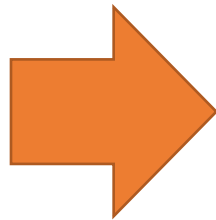
Le lien avec l'employeur doit être gardé afin d'obtenir de sa part toute information utile à l'exercice de votre mandat. Il sera indispensable de solliciter auprès de lui certaines informations. Le secrétaire du CSE reste bien évidemment son interlocuteur privilégié.

Assister aux réunions du CSE

La crise du coronavirus ne dispense pas l'employeur d'organiser les réunions du CSE, qu'elles soient ordinaires ou extraordinaires, selon les règles habituelles (ordre du jour, convocation...). En effet, **ses obligations en matière d'information consultation du CSE ne sont pas suspendues.**

Il est d'ailleurs essentiel de maintenir le plus souvent possible ces réunions, au moins selon leur périodicité légale ou conventionnelle, afin d'obtenir une information régulière sur la situation de l'entreprise et de faire remonter à l'employeur toute difficulté constatée.

**Réunion dans les locaux
de l'entreprise**



Si ces réunions peuvent se tenir dans l'entreprise, il faut impérativement que soient mises en place des mesures permettant de garantir la sécurité des participants (respect des mesures barrière). L'employeur, s'il organise des réunions dans ses locaux devra fournir aux élus une attestation leur permettant de se rendre dans l'entreprise.

Compte-tenu des circonstances exceptionnelles, certaines réunions vont avoir du mal à se tenir dans les locaux de l'entreprise, notamment s'il n'est pas possible de garantir la sécurité des participants, ou si l'entreprise est fermée.

Assister aux réunions du CSE

Pour pallier cette difficulté, l'ordonnance n°2020-389 et le décret n°2020-419 autorisent l'employeur à recourir, à titre **dérogatoire et temporaire**, à de nouvelles modalités d'organisation des réunions à distance.

Réunion à distance

L'employeur devra mettre en place un dispositif technique qui, :

- **permette l'identification des membres** du comité et leur participation effective ;
- **assure la retransmission continue et simultanée de l'image et du son des délibérations** ;
- **garantisse, en cas de vote à bulletin secret, l'impossibilité de mettre en lien l'identité du votant et le résultat de son vote.**

Visioconférence

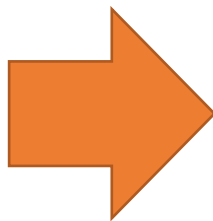
En principe, le recours à la visioconférence pour réunir le CSE peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus de la délégation du personnel du comité. En l'absence d'accord, ce recours est limité à trois réunions par année civile.

Le recours à la visioconférence, préalablement recommandé par le gouvernement, « *si nécessaire pour éviter les contacts physiques* », (« questions-réponses pour les entreprises et les salariés ») : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/coronavirus-questions-reponses-entreprises-salaries>) est désormais autorisé pour l'ensemble des réunions du CSE et du CSEC (et de toutes les autres instances représentatives du personnel prévues par la loi), après simple information par l'employeur des membres de l'institution concernée.

Il semble donc possible, dans ces conditions, que l'employeur l'impose, mais aussi que les élus l'exigent !

Assister aux réunions du CSE

Ces dérogations seront possibles, sur simple information par l'employeur à l'occasion de la convocation du CSE, pendant toute la durée de l'état d'urgence sanitaire, **soit, à ce jour, jusqu'au 23 juillet 2020.**



Conférence téléphonique

L'ordonnance du 1^{er} avril autorise également le recours aux conférences téléphoniques.

Les conditions de recours sont les mêmes que pour la visioconférence et doivent garantir une retransmission continue et simultanée du son.

Messagerie instantanée

Elle n'est possible **qu'en dernier recours**, si la visioconférence et la conférence téléphonique sont impossibles, ou si un accord le prévoit.

- Le système doit garantir la communication instantanée des messages écrits.
- L'employeur informe de la date et heure de début de réunion et de l'heure présumée de la clôture.
- Les votes ont lieu en simultané, sur signal du président et les résultats sont adressés par ce dernier à tous les membres.

A noter :

- *le recours à la visioconférence, à la conférence téléphonique ou bien à la messagerie instantanée n'empêche pas les suspensions de séance;*
- *il est également possible d'envisager des réunions préparatoires aux réunions plénières ou des réunions des commissions, dans les mêmes conditions garantissant la sécurité des élus.*

Circuler librement

Suite à un courrier de FO alertant le ministère du Travail sur les difficultés rencontrées par les élus n'obtenant pas de leur employeur un justificatif de déplacement afin de pouvoir circuler dans l'entreprise, les précisions suivantes ont été apportées (Questions-réponses, mis à jour le 22 avril 2020) :

« (...) En situation d'état d'urgence sanitaire, au regard de leurs attributions en matière de santé sécurité et condition de travail, les élus du CSE, particulièrement ceux membres de la CSSCT, et les délégués syndicaux, doivent pouvoir continuer à exercer leurs missions à l'intérieur des entreprises dont l'activité n'est pas interrompue. Elles requièrent le maintien de leur liberté de circulation, reconnue d'ordre public.

Un tel déplacement sur site, qui ne peut être différé ou est indispensable à l'exercice des missions d'élu ou de délégué syndical, est regardé comme un déplacement professionnel. A ce titre, l'employeur délivre le justificatif de déplacement professionnel prévu en application de l'article 3 du décret du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19.

*Les modalités de circulation doivent être adaptées à la situation exceptionnelle. Ceci implique d'organiser les déplacements et les contacts avec les salariés, dans le respect des gestes barrières et des procédures mises en place dans l'entreprise, **uniquement** lorsque les moyens de communication à distance sont inopérants ou insuffisants. »*

FO s'est adressé au DGT par courrier en date du 28 avril afin de dénoncer l'utilisation de l'adverbe « uniquement » qui semble faire primer la communication à distance sur la liberté de déplacement des représentants du personnel, même lorsque l'entreprise reste en activité, et porte ainsi atteinte à cette liberté, qu'elle reconnait pourtant comme d'ordre public.

Utiliser ses heures de délégation

- ✓ Pendant la crise, un élu ou un délégué syndical **peut utiliser ses heures de délégation**, même s'il est :
 - en télétravail ;
 - en arrêt maladie pour garder ses enfants de moins de 16 ans ;
 - en activité partielle.

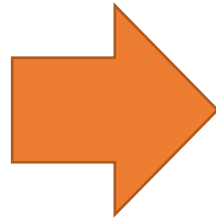
La suspension du contrat de travail ne suspend pas le mandat !

- ✓ Rappelons-le, les heures de délégation peuvent être dépassées, **en cas de circonstances exceptionnelles**, ce que constitue manifestement la crise que nous traversons.
- ✓ Il ne faut pas hésiter à donner ses heures de délégation à d'autres représentants du personnel qui en auraient besoin, notamment les suppléants, surtout s'ils sont présents dans l'entreprise.

Activité partielle et exercice du mandat

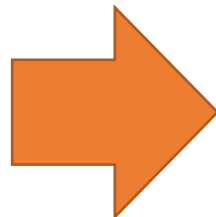
Nombre d'entreprises recourent au dispositif d'activité partielle mis en place par l'Etat. L'employeur est tenu de consulter le CSE sur la mise en place de l'activité partielle, mais **cette consultation, par exception, n'est pas forcément préalable et doit intervenir dans un délai de deux mois.**

Le représentant du personnel peut-il refuser la mise en activité partielle ?



Non, et ce, dès lors que la décision de l'employeur concerne tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel il est rattaché ou affecté. L'employeur n'a pas à recueillir son accord.

Le mandat du représentant du personnel en activité partielle est-il suspendu ?



Non, il peut donc continuer à l'exercer, selon des modalités à définir avec l'employeur si possible, pour :

- se rendre dans l'entreprise tant que des salariés y travaillent encore, en respectant les mesures barrières ;
- prendre contact avec les salariés restés à domicile ;
- assister aux réunions avec l'employeur ;
- etc.