

Version du 19 Mars 2020

# LE CSE ET COVID-19

## FONCTIONNEMENT DU CSE ET CONFINEMENT

Comment doivent s'effectuer les consultations du CSE en période de confinement ? les consultations peuvent-elles être effectuées à distance ?

Face à la crise sanitaire que nous vivons actuellement, il est nécessaire pour tous de respecter les consignes de confinement et d'éviter tout rassemblement et réunions de groupe. Il apparaît donc important d'éviter toutes réunions physiques non indispensables que cela soit une réunion de négociation, une réunion de CSE.

Cependant les IRP doivent pouvoir continuer à jouer leur rôle pour assurer le suivi de la situation et certaines réunions peuvent être indispensables, ne serait-ce que pour la demande d'activité partielle pour laquelle l'employeur doit avoir l'avis du CSE. Comment alors concilier dans ce cas CSE et confinement ?

### Comment s'organise l'activité du CSE, en ces temps de crise sanitaire ?

Une telle situation sanitaire impacte nécessairement l'exercice du mandat du CSE puisque de nouvelles priorités émergent.

Toutefois, il est certain que les membres du CSE doivent continuer de défendre les droits des salariés. En effet, le CSE a pour principale mission de promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise.

Afin de pouvoir se concentrer sur les questions liées à la crise sanitaire, nous préconisons un report des activités consultatives en cours du CSE (consultations, calendrier des réunions plénières...).

C'est pourquoi, le CSE devrait, avec l'employeur, organiser en 1<sup>er</sup> lieu, l'activité pendant cette période (télétravail, activité partielle, fermeture des locaux...).

Nous rappelons que le Code du travail prévoit expressément que le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, 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.

C'est le cas pour :

- les modifications importantes de l'organisation du travail ;
- le recours à l'activité partielle ;
- les dérogations aux règles relatives à la durée du travail et aux repos.

#### ATTENTION

**Si l'urgence l'exige, l'employeur peut tout de même prendre des mesures conservatoires d'organisation du travail avant d'avoir effectué la consultation du CSE. En outre, il faut prendre en compte le contexte de l'annonce de la fermeture des commerces quelques heures avant**

que celle-ci soit effective, et la nécessité de faire une demande rapide d'activité partielle pour certaines entreprises.  
Dans tous les cas, nous considérons que si une demande d'activité partielle est faite avant l'avis du CSE, l'employeur doit ensuite l'informer le plus rapidement possible.

Outre le suivi de l'application de mesures exceptionnelles, le CSE devra également intervenir à la fin de la période pour dresser le bilan de ces mesures (chômage partiel, télétravail) et il devra ainsi être associé à la démarche d'actualisation des risques et consulté sur la mise à jour du document unique d'évaluation des risques.

#### **LE PLUS SYNDICAL**

**L'employeur devant laisser le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions aux membres du CSE, nous vous préconisons de solliciter si besoin une augmentation du nombre d'heures de délégation compte tenu de ces circonstances exceptionnelles.**

### **Le CSE peut-il se réunir "physiquement" ou doit-il privilégier la visioconférence ?**

Le Gouvernement venant de déclarer des mesures de confinement total, les membres du CSE doivent se protéger eux-mêmes ainsi que les autres et donc préférer au maximum le recours à la visioconférence.

Pour les secteurs « ouverts » qui sont essentiels à la vie de la nation (santé, banques, alimentation) où dans ce cas les réunions physiques pourraient se dérouler puisque le personnel est physiquement présent dans l'entreprise.

#### **LE PLUS SYNDICAL**

**Toutefois, nous ne saurons que trop vous conseiller de recourir quand bien même à la visioconférence.**

### **Quels sont les modalités de recours à la visioconférence ?**

En temps "normal", 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.

En l'absence d'un tel accord, le recours à la visioconférence est limité à trois réunions par année civile.

#### **LE PLUS SYNDICAL**

**Mais au regard des circonstances exceptionnelles que nous vivons à l'heure actuelle, il est certainement possible de trouver**

**un accord avec l'employeur afin de dépasser ce maximum et de rendre possible ces visioconférences ou au minimum d'assurer des réunions téléphoniques.**

Les réunions en visioconférence doivent être entourées de garanties :

- le dispositif technique mis en œuvre doit garantir l'identification des membres du comité et leur participation effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des délibérations. Cela n'empêche pas la tenue des suspensions de séance ;
- lorsqu'il est procédé à un vote à bulletin secret, le dispositif de vote doit garantir l'anonymat des votes exprimés. Lorsque ce vote est organisé par voie électronique, 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 ;
- l'engagement des délibérations est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques satisfaisant aux deux points énumérés 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.

Il en va de même pour la tenue des réunions du CSE central.

## **ACTIVITE PARTIELLE ET EXERCICE DU MANDAT**

### **Qu'advient-il de mon mandat au CSE si je suis mis en activité partielle ?**

De manière générale, la suspension du contrat de travail ne suspend pas le mandat du représentant du personnel. Cette solution s'applique à tous les représentants du personnel : élus du CSE, représentants de proximité, délégués et représentants syndicaux, ou encore membres du comité d'entreprise européen ou du comité de la société européenne.

Elle s'applique à tous les cas de suspension du contrat de travail (maladie, congés payés, grève, etc.) et par conséquent également à l'activité partielle.

Les représentants du personnel peuvent donc poursuivre leur mission même s'ils sont en « chômage technique » total, et continuent d'accéder aux locaux dès lors qu'une partie au moins d'un établissement reste ouvert (Cass. Crim., 25 mai 1983, n°82-91.538) ».

### **Est-ce que je peux utiliser mes heures de délégation tout en étant en activité partielle ?**

Le crédit d'heures est délivré en fonction du mandat et non du temps de travail effectif. Comme dit plus haut, la suspension du contrat de travail n'a aucun impact sur le mandat et donc aucun impact sur le montant du crédit d'heures, quel que soit le motif de suspension du contrat de travail, y compris pour l'activité partielle.