

MAINTIEN DE L'ACTIVITÉ SYNDICALE ET DES IRP

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 IRP à quelques évolutions, qui devraient être strictement limitées à la période de confinement, elle ne doit pas justifier une entrave au mandat des élus et des représentants syndicaux.

POURSUITE DE L'ACTIVITÉ SYNDICAL ET DÉPLACEMENT DES IRP

En dépit de l'extrême gravité de la situation sanitaire et en violation des recommandations des professionnels de santé, le gouvernement continue d'encourager les entreprises à fonctionner et les salariés à aller travailler, même lorsque le télétravail n'est pas possible, et quel que soit leur domaine d'activité. La CGT affirme que la santé des travailleurs est la priorité, et revendique la fermeture des services et entreprises non essentiels.

À ce jour, beaucoup d'entreprises continuent donc leur activité. Dans ce contexte de crise sanitaire, la question de la poursuite de l'activité syndicale et de l'exercice de leur mandat par les représentants du personnel (membre du CSE, délégués syndicaux...)

est cruciale. Si l'activité est maintenue, il est essentiel que les représentants du personnel puissent exercer pleinement leur mandat pour garantir les droits et la sécurité des travailleurs particulièrement menacés en ce moment. Leur présence est indispensable pour engager des droits d'alerte pour danger grave ou imminent, ou organiser un droit de retrait collectif des salariés dont la santé serait menacée.

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. En principe, seuls sont autorisés les trajets entre le domicile et le ou les lieux d'exercice de l'activité professionnelle et les déplacements professionnels insusceptibles d'être déplacés. 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 dans l'ensemble des sites que compte l'entreprise. À défaut, il porterait entrave à l'exercice du mandat des représentants, qui risqueraient d'être sanctionnés en cas de contrôle lors de déplacements liés à leur activité syndicale.

Toutefois, il ne faut pas que l'exercice de leur mandat par les représentants du personnel mette leur santé ou celle des autres salariés en danger. Ils doivent

donc veiller à respecter les gestes barrières lors des échanges avec les salariés (distanciation, etc.). S'agissant des déplacements, lorsque l'ensemble des sites de l'entreprise se trouvent dans une zone géographique pas trop étendue et que le représentant du personnel peut s'y rendre avec sa voiture, cela ne pose pas de difficulté particulière, si l'employeur lui a bien remis son attestation. En revanche, compte tenu des recommandations sanitaires, les déplacements liés à l'exercice du mandat peuvent être déconseillés voire interdits, notamment s'ils impliquent de prendre des transports en commun (métro, RER, train...). En effet, cela exposerait l' élu à un risque de contamination ou, s'il est lui-même contagieux, à un risque qu'il propage l'épidémie. Cela met tristement en lumière l'absurdité de la centralisation de la représentation du personnel que l'on a constatée avec la mise en place des CSE. Si une représentation du personnel de proximité avait été maintenue, comme le revendique la CGT, toutes ces difficultés n'auraient pas existé. Dans ce cas-là, les salariés travaillant sur des sites sans représentation du personnel propre risquent d'être privés de représentants, ce qui est très grave compte tenu de la situation. Si les déplacements ne sont pas possibles pour des raisons liées au risque sanitaire, il faudrait mettre en place des outils informatiques pour que les salariés puissent toujours échanger avec leurs représentants.

SUSPENSION DES PROCESSUS ÉLECTORAUX EN COURS DANS LES ENTREPRISES

Les processus électoraux pour la mise en place des CSE dans les entreprises sont suspendus.

Cette suspension produit ses effets à compter du **12 mars 2020**. Toutefois, si certaines formalités ont déjà été accomplies (saisine de la Direccte en cas de litige sur les établissements distincts, invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral...), elles restent valables et la suspension prend effet à la date d'accomplissement de la dernière formalité. Si la suspension intervient entre le premier le second tour, le premier tour reste valable. Les élections qui se sont déroulées entre le 12 mars et la date de l'ordonnance (2 avril) restent aussi valables.

La suspension concerne aussi bien les délais imposés à l'employeur pour organiser les élections, que ceux dans lesquelles l'administration ou le juge doivent être saisis et doivent répondre.

La suspension prendra fin **trois mois après la fin de l'état d'urgence sanitaire**, c'est-à-dire fin octobre (du fait de la prolongation de l'état d'urgence jusqu'en juillet. Les élections devront donc reprendre ou débiter dans ce délai.

Comme pour les autres ordonnances, les mesures dérogatoires se poursuivent donc au-delà de l'état d'urgence sanitaire, qui va pourtant déjà au-delà de la période de confinement. Celle-ci ayant pris fin le 11 mai, rien n'empêche les entreprises de reprendre ou de lancer leurs élections. Il y a donc cinq mois de décalage entre la reprise de l'activité économique et la reprise des processus électoraux !

Les entreprises **qui auraient dû organiser des élections avant le début de l'épidémie mais qui ne l'ont pas fait** disposent quant à elles d'un délai de trois mois après la fin de l'état d'urgence sanitaire pour lancer le processus électoral. **Cette tolérance offerte aux employeurs fautifs n'est pas tolérable, surtout si, du fait du passage au CSE, la carence de l'employeur a pour effet de priver les salariés de représentants pendant la période actuelle.** Ici encore, alors que le confinement a pris fin le 11 mai, les entreprises qui auraient dû mettre en place un CSE ont jusqu'en octobre pour le faire.

Enfin, l'employeur est dispensé d'organiser des élections partielles s'il reste moins de six mois entre la fin de la période de suspension (donc fin de l'état d'urgence sanitaire + trois mois) et le terme des mandats en cours. En principe, les élections partielles sont obligatoires, dès lors qu'un collègue n'est plus représenté ou si le nombre de titulaires au CSE est réduit de moitié ou plus, sauf si ces événements interviennent moins de six mois avant la fin du mandat.

PROROGATION DES MANDATS EN COURS ET DU STATUT PROTECTEUR

Les mandats des représentants du personnel élus en cours sont prorogés jusqu'à ce que des élections puissent être organisées. Le statut protecteur des élus, titulaires ou suppléants, des représentants syndicaux au CSE et des salariés qui se sont portés candidats aux élections est lui aussi prorogé jusqu'à la tenue des prochaines élections.

Cette prorogation des mandats évite de laisser les salariés sans représentants pendant cette période ou leurs droits et leur santé sont particulièrement menacés.

L'ordonnance ne dit rien sur les mandats de délégués syndicaux, mais il faut selon nous considérer qu'ils sont prorogés au même titre que les élus du CSE.

FONCTIONNEMENT DES IRP : DÉMATÉRIALISATION DES RÉUNIONS

En principe, sauf accord, le recours à la visioconférence est limité à 3 réunions par an. Par dérogation, l'ordonnance prévoit que **l'ensemble des réunions convoquées pendant la période d'urgence sanitaire pourra se tenir en visioconférence ou conférence téléphonique.**

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

S'agissant des conférences téléphoniques et du recours à la messagerie instantanée, un décret a précisé que le dispositif technique mis en œuvre 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.

Nous sommes en principe opposés à la tenue de réunion par visioconférence, mais nous comprenons son utilité compte tenu des recommandations sanitaires actuelles. Elle permet de maintenir le rôle du CSE ou du CSEC, tout en préservant la santé des salariés.

Si la visioconférence est possible, les conférences téléphoniques ne devraient pas être autorisées, car elles rendent encore plus difficile les échanges et ne garantissent pas l'identité des interlocuteurs.

Pour ce qui est des messageries instantanées, il n'est pas possible de considérer que c'est un moyen de suppléer une réunion d'instance.

L'ordonnance ne limite pas l'utilisation de ces modes de réunion dégradés aux consultations rendues absolument nécessaires en la période (comme la mise en place de l'activité partielle).

Cela signifie que l'employeur pourrait y recourir pour n'importe quel sujet d'information/consultation.

Une fois encore, cette dérogation s'étend au-delà de la seule période de confinement, ce qui n'est pas acceptable.

ADAPTATION DES RÈGLES D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DU CSE

Possibilité d'une consultation *a posteriori* pour la mise en œuvre des dérogations en matière de durée de travail et de repos

Une ordonnance du 25 mars a 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 explique que pour que ces dérogations puissent être mises en œuvre le plus vite possible, les règles de consultation du CSE sont aménagées.

Elle prévoit que le CSE doit être informé sans délai et par tout moyen du recours à ces dérogations, qu'il devra rendre son avis dans le délai d'un mois, mais que l'employeur pourra mettre en œuvre les dérogations avant que le CSE a rendu son avis. Cela prive donc totalement d'effet la consultation du CSE.

À noter que l'information ou la consultation du CSE ne s'impose pas en cas de signature d'un accord autorisant l'employeur à imposer ou modifier les dates de congés payés, car le CSE n'a plus à être consulté sur la signature d'un accord. Cela ne concerne donc que la possibilité d'imposer ou de modifier les dates de certains jours de repos (jours de RTT, jours du compte épargne temps, jours de repos liés à l'annualisation du temps de travail et au forfait en jours), les dérogations aux règles sur la durée du travail et le travail du dimanche.

Nouveaux délais pour les consultations :

OBJET DU DÉLAI	DÉLAI RÉDUIT	DÉLAI DE PRINCIPE
Envoi de l'ordre du jour aux membres du CSE (L. 2315-30)	2 jours avant la réunion	3 jours avant la réunion
Envoi de l'ordre du jour aux membres du CSE central (L. 2316-17)	3 jours avant la réunion	8 jours avant la réunion
Délai de consultation en l'absence d'intervention d'un expert (R. 2312-6 I al 1)	8 jours	1 mois
Délai de consultation en cas d'intervention d'un expert (R.2312-6 I al 2)	12 jours pour le CSE central 11 jours pour les autres CSE	2 mois
Délai de consultation en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre d'une consultation se déroulant en CSE central et CSE d'établissement (R.2312-6 I al 3)	12 jours	3 mois
Délai minimal entre la transmission de l'avis de chaque CSE d'établissement au CSE central et la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif (R.2312-6 II)	1 jour	7 mois

Sans surprise, rien n'est prévu pour renforcer le rôle et les capacités d'intervention du CSE, notamment en matière de santé et de sécurité, dans une période où les salariés ont plus que jamais besoin d'interventions collectives face aux attaques des employeurs !

Réduction des délais de consultation du CSE et du CSE central

Champs d'application : la réduction des délais concerne toutes les consultations du CSE ou CSE central sur les décisions de l'employeur qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de l'épidémie. C'est donc un champ d'application très large, et les employeurs seront tentés de justifier l'ensemble de leurs décisions par la nécessité de faire face aux conséquences de l'épidémie. Les élus devront donc être très vigilants sur les justifications apportées par l'employeur, pour que les décisions sans lien avec l'épidémie ne fassent pas l'objet d'une consultation dégradée.

Fort heureusement, les licenciements collectifs pour motif économique (plans de sauvegarde de l'emploi – PSE) et les accords de performance collective échappent à la réduction des délais de consultation. La mise en œuvre de ces mécanismes peut en effet aboutir à la rupture du contrat de travail des salariés, ce qui impose une consultation efficace. Échappent également à la réduction des délais les 3 consultations récurrentes du CSE : situation économique et financière, politique sociale et orientations stratégiques, qui ne sont pas en lien avec la crise actuelle.

Nouveaux délais pour les expertises :

OBJET DU DÉLAI	DÉLAI RÉDUIT	DÉLAI DE PRINCIPE
Délai dont dispose l'expert à compter de sa désignation pour demander à l'employeur les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à l'exercice de sa mission (R. 2315-45)	24 heures	3 jours
Délai dont dispose l'employeur pour répondre à cette demande (R. 2315-45)	24 heures	5 jours
Délai dont dispose l'expert pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise (R. 2315-46)	48 heures à compter de sa désignation ou, si une demande a été adressée à l'employeur, 24 heures à compter de sa réponse	10 jours
Délai dont dispose l'employeur pour contester le recours et les modalités de l'expertise (R. 2315-49)	48 heures	10 jours
Délai minimal entre la remise du rapport et l'expiration des délais de consultation (R. 2315-47)	24 heures	15 jours

Entrée en vigueur : ces nouveaux délais s'appliquent à compter du 3 mai et jusqu'au 23 août¹. L'ordonnance précise aussi que lorsque les délais ont commencé à courir avant le 3 mai et qu'ils ne sont pas échus, l'employeur peut interrompre la procédure et la reprendre en appliquant les délais réduits. Le gouvernement a pensé à tout pour encourager les employeurs à appliquer ces délais réduits.

Le gouvernement continue d'exhorter les entreprises à rouvrir et à forcer les salariés à reprendre le travail pour ceux dont l'activité était réduite, mais il n'est visiblement pas pressé de faire refunctionaliser les institutions représentatives du personnel correctement, alors que leur rôle est fondamental en cette période.

La réduction drastique des délais rend totalement inutile la consultation car les élus n'ont pas le temps de prendre connaissance des documents et de rendre un avis motivé et éclairé. S'ajoute à cela les conditions dégradées dans lesquelles peuvent se tenir ces réunions, car malgré le déconfinement, la visioconférence, les conférences téléphoniques voire le recours

à la messagerie instantanée restent applicables. On se demande d'ailleurs comment les élus auront accès aux informations supports de la consultation s'ils sont en télétravail ou en activité partielle et que la BDES n'est accessible que depuis les locaux de l'entreprise.

De plus, les délais d'expertise sont réduits à quelques jours, ce qui ne laisse absolument pas le temps aux cabinets d'expertises – s'ils sont ouverts – de faire une analyse correcte de la situation et des documents fournis.

Enfin, la fermeture ou l'activité réduite des tribunaux judiciaires finit de priver les élus d'un éventuel recours sur l'insuffisance des documents remis, ou l'absence de justification de la mise en œuvre des délais réduits pour une consultation sans lien avec l'épidémie.

Tout est fait pour que les élus ne puissent pas se prononcer efficacement sur les décisions de l'employeur et soient privés de l'ensemble de leurs moyens d'action.

Fiche mise à jour le 13 mai 2020

1. Cette date du 23 août correspondait à la fin de l'état d'urgence sanitaire qui devait initialement être prolongé jusqu'au 24 juillet + 1 mois. Finalement, l'état d'urgence n'est prolongé que jusqu'au 10 juillet, mais les nouveaux délais continuent de s'appliquer jusqu'au 23 août.