

Dernière mise à jour 04 décembre 2020

RELATIONS COLLECTIVES ET COVID-19

I. 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 toute réunion physique non indispensable que cela soit une réunion de négociation ou une réunion de CSE.

Cependant les IRP doivent pouvoir continuer à jouer leur rôle, 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^{er} 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.

En temps normal, le CSE est préalablement informé et consulté sur ces questions et il dispose d'un mois à compter de sa saisine pour rendre son avis.

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

Pendant cette période de confinement, les membres du CSE doivent se protéger eux-mêmes ainsi que les autres et donc privilégier au maximum le recours à la visioconférence.

Pour les secteurs « ouverts », les réunions physiques pourraient se dérouler puisque le personnel est physiquement présent dans l'entreprise.

En telle hypothèse, il conviendra de veiller à respecter tous les gestes « barrières », notamment :

- le port du masque ;
- saluer les personnes présentes à la réunion sans leur serrer la main ;
- laisser une distance d'au moins un mètre entre chaque personne présente ;
- ne pas échanger de documents papiers lors de celle-ci.

LE PLUS SYNDICAL

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

Quels sont les modalités de recours à la visioconférence ?

(MAJ 25 novembre)

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.

Désormais, de façon temporaire et dérogatoire, le recours à la visioconférence est autorisé pour toutes les réunions du CSE et du CSE central convoquées pendant la période d'état d'urgence sanitaire, après que l'employeur en ait préalablement informé les membres.

La limite de trois réunions par année civile ne trouve donc plus à s'appliquer qu'aux réunions du CSE et du CSE central qui seront organisées en dehors de la période de l'état d'urgence sanitaire.

Début
application
26/11/2020

Fin application
16/02/2021



Les membres du CSE ont la possibilité de s'opposer, s'ils sont majoritaires, et au plus tard 24 heures avant, à une réunion par conférence téléphonique, par messagerie instantanée ou à la visioconférence pour des réunions d'informations-consultations dans le cadre de 4 thèmes :

- Les licenciements collectifs ;
- Les accords de performance collective ;
- Les accords de rupture conventionnelle collective ;
- La mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle (APLD).

Toutefois, les membres du CSE ne pourront s'opposer à la visioconférence que lorsque la limite de trois réunions par année civile a été dépassée, donc à partir de la 4^{ème} réunion en visioconférence.

ATTENTION

Cette autorisation temporaire et dérogatoire à la visio-conférence vaut également pour les réunions de toutes les autres instances représentatives régies par le Code du travail (par exemple, les commissions du CSE, le comité de groupe).

Habituellement, l'expression IRP n'englobe pas les syndicats, nous comprenons donc que ces nouvelles bases légales, dérogatoires et temporaires, ne valent pas pour les réunions de négociation collective.

LE PLUS SYNDICAL

Au regard des circonstances exceptionnelles que nous vivons actuellement, nous vous recommandons de recourir autant que possible à la visio-conférence pour organiser vos réunions !

Le recours à cette technologie est même encouragé par l'administration du travail, durant cette période exceptionnelle.

En dehors de la visio-conférence, est-il possible de recourir à d'autres outils numériques pour organiser des réunions ?

(MAJ 04 décembre 2020)

Le Gouvernement encourage plus que jamais le recours à des outils numériques pour les réunions convoquées pendant la période d'état d'urgence sanitaire.

Ainsi, de façon temporaire et dérogatoire, et après en avoir informé les membres, l'employeur peut recourir pour l'ensemble des réunions de toutes les instances représentatives régies par le Code du travail à :

- la conférence téléphonique ;
- la messagerie instantanée, à titre subsidiaire uniquement.

Début
application
26/11/2020

Fin application
16/02/2021

ATTENTION

Le recours à la messagerie instantanée n'est autorisé uniquement :

- qu'en cas d'impossibilité de recourir à la visio-conférence ou la conférence téléphonique ;

OU

- lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit.

Dans le contexte d'état d'urgence sanitaire, ces mesures temporaires et dérogatoires présentent le double avantage d'assurer la continuité du fonctionnement des instances, et notamment de permettre leur consultation sur les décisions de l'employeur induites par la crise sanitaire, tout en respectant la mesure de confinement.

Début
application
05/12/2020

Fin application
16/02/2021

Les modalités de recours à la conférence téléphonique :

Le dispositif technique mis en œuvre doit garantir l'identification des membres de l'instance représentative du personnel qui se réunit, ainsi que leur participation effective en assurant la retransmission continue et simultanée du son des délibérations.

Ce dispositif ne fait pas obstacle à la tenue de suspensions de séance.

Lorsqu'il est procédé à un vote à bulletin secret, le dispositif de vote mis en œuvre doit répondre aux mêmes conditions que celles prévues par le Code du travail pour la visioconférence.

Le président de l'instance informe ses membres de la tenue de la réunion en conférence téléphonique. Cette information est réalisée selon les règles applicables à la convocation des réunions de l'instance.

La réunion se déroule conformément aux 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 ;

- 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

Les modalités de recours à la messagerie instantanée :

Le dispositif technique mis en œuvre doit garantir l'identification des membres de l'instance représentative du personnel qui se réunit, ainsi que leur participation effective en assurant la communication instantanée des messages écrits au cours des délibérations.

Début
application
05/12/2020

Fin application
16/02/2021

Ce dispositif ne fait pas obstacle à la tenue de suspensions de séance.

Lorsqu'il est procédé à un vote à bulletin secret, le dispositif de vote mis en œuvre doit répondre aux mêmes conditions que celles prévues par le Code du travail pour la visioconférence.

Le président de l'instance informe ses membres de la tenue de la réunion par messagerie instantanée et précise la date et l'heure de son début ainsi que la date et l'heure à laquelle interviendra au plus tôt sa clôture. Cette information suit les règles applicables à la convocation des réunions de l'instance.

La réunion se déroule conformément aux 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 par ce décret ;
- 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. A 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.

IV. ELECTIONS PROFESSIONNELLES ET 2ND CONFINEMENT

(MAJ 04 décembre 2020)

Pas de base
légale

Cf. FAQ du
Gouvernement

Les processus électoraux sont-ils à nouveau suspendus du fait de la seconde vague épidémique ?

Non, à la différence du 1^{er} confinement, il n'y a pas de suspension du processus électoral.

L'employeur peut maintenir les élections professionnelles lorsque le confinement n'empêche pas d'organiser le processus électoral dans des conditions assurant la sincérité du scrutin. Si le confinement ne met en péril ni le processus d'organisation des élections (négociation du PAP éventuellement à distance, possibilité pour les candidats de faire campagne à distance, etc...) ni la faculté des salariés à participer à l'élection (vote électronique/à distance ou absence de télétravail), l'employeur peut parfaitement maintenir le calendrier initialement prévu.

L'employeur peut-il décider du report de l'élection ?

Oui, l'employeur peut exceptionnellement reporter les élections professionnelles.

Dans ce cas, lorsqu'un PAP a déjà été négocié avant le confinement, il devra être renégocié, éventuellement à distance, pour fixer la nouvelle date des élections.

De plus, si l'entreprise dispose déjà d'un CSE, un accord unanime, signé entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives, est nécessaire, afin de proroger les mandats en cours. En effet, les élections doivent se tenir 15 jours ou moins avant l'expiration des mandats en cours (article L. 2314-5 du code du travail).

ATTENTION

Dans tous les cas, il est tout à fait possible de réunir rapidement par visioconférence par exemple, les organisations syndicales dans le cadre de la négociation du protocole préélectoral afin de démarrer un processus électoral en bonne et due forme.

Les élections peuvent également se faire à distance par le biais du vote électronique.

Il a aussi l'avantage pour la Direction de supprimer les désagréments de l'organisation matérielle avec la location des urnes, la préparation des enveloppes et bulletins, etc ... L'outil permet aussi de simplifier la tenue du bureau de vote qui est alors dématérialisé

Les élections sont maintenues, mais comment « faire campagne » ?

Les circonstances sont particulières...

Si les locaux de l'entreprise sont ouverts pendant le confinement et que les salariés travaillent sur site, les organisations syndicales peuvent toujours transmettre leurs communications syndicales par distribution sur le site de l'entreprise dans les conditions du Code du travail (affichage, tractage...)

Mais attention, nous ne le rappellerons jamais assez, les distributions et communications devront se faire dans le respect strict des règles sanitaires (masques, gel, distanciation sociale...).

Si l'entreprise est fermée pendant le confinement avec tous les salariés en télétravail, les organisations syndicales peuvent faire une campagne par voie dématérialisée...

Un accord d'entreprise peut définir les conditions dans lesquelles les informations syndicales sont diffusées par les outils numériques disponibles dans l'entreprise, à savoir le réseau intranet et les messageries professionnelles (article L. 2142-6 du code du travail). L'accord doit profiter à l'ensemble des organisations syndicales ayant créé une section syndicale dans l'entreprise, son bénéfice ne pouvant pas être réservé aux seules organisations syndicales représentatives

A défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, 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.

L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire l'ensemble des conditions suivantes :

- 1° Etre compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
- 2° Ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
- 3° Préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.