

Maintien de l'activité syndicale et de celle 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 CSE 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 syndicale et déplacement des IRP

A ce jour, beaucoup d'entreprises reprennent leur activité sur site. 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 de l'entreprise 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.

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. En revanche, compte tenu des recommandations sanitaires, les déplacements liés à l'exercice du mandat peuvent être déconseillés, notamment s'ils impliquent de prendre des transports en commun types métro, RER ou 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.

Par ailleurs, si la levée du confinement et des restrictions en matière de déplacement met fin aux problématiques liées aux justifications des déplacements des élus et représentants syndicaux, celle du maintien de leur activité en cas de poursuite du télétravail demeure.

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 PAP ...), elles restent valables et la suspension prend effet à la date d'accomplissement de la dernière formalité. Si la suspension intervient entre le 1^{er} le 2nd 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 le **31 août 2020**. Les élections devront donc reprendre à partir de cette date. **Comme pour les autres ordonnances, cette mesure dérogatoire se poursuit donc au-delà d'état d'urgence sanitaire prenant fin le 10 juillet, qui va pourtant déjà au-delà de la période de confinement. Or, passée la période de confinement, rien n'empêchait les entreprises de reprendre ou de lancer leurs élections. Il y a donc plus de 3 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 devront quant à elles lancer le processus électoral entre le 24 mai et le 31 août. **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 de le 11 mai, les entreprises qui auraient dû mettre en place un CSE ont jusqu'en septembre pour débiter le processus électoral.

Enfin, l'employeur est dispensé d'organiser des élections partielles s'il reste moins de 6 mois entre la fin de la période de suspension (donc fin de l'état d'urgence sanitaire + 3 mois) et le terme des mandats en cours. En principe, les élections partielles sont obligatoires, dès lors qu'un collège 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 6 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 où 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 institutions représentatives du personnel : 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 si 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. 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 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. 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.

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 / 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.

A noter que l'information / 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.

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 CSE central**

Champ 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 sociale 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 (PSE : plan de sauvegarde de l'emploi) 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. Echappent 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.

Délais réduits :

Objet du délai	Délai réduit	Délai de principe
CONSULTATIONS		
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 rendu un avis négatif (R. 2312-6 II)	1 jour	7 jours
EXPERTISES		
Délai dont dispose l'expert à compter de sa désignation pour demander à l'employeur les informations complémentaires qu'il juge nécessaire 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)	48h 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. 215-49)	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 de de 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

¹ Cette date du 23 août correspondait à la fin 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.

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 refonctionner les institutions représentatives correctement, alors que leur rôle est fondamental en cette période.

La réduction drastique des délais rend totalement inutile la consultation car les élus n'auront 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 ses réunions, car malgré le confinement, la visioconférence, les conférences téléphoniques voir 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 partiel 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'expertise, 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.

Adaptation des délais de conclusion des accords collectifs

Certaines dérogations ouvertes aux entreprises dans le cadre de l'épidémie actuelle nécessitent la signature d'un accord collectif. C'est notamment le cas s'agissant de la possibilité d'imposer la prise de congés payés aux salariés. Le patronat s'est largement saisi de cette possibilité et les accords de branche ou d'entreprise se multiplient. Pour précipiter la signature de tels accords, le gouvernement a considérablement réduits les délais qui s'appliquent en principe aux négociateurs, dégradant ainsi un peu plus le dialogue social.

Accords concernés : les conditions dérogatoires de négociation ne s'appliquent qu'aux accords collectifs qui remplissent 2 conditions :

- ils doivent avoir été conclus jusqu'à un mois après la fin de l'état d'urgence sanitaire, c'est-à-dire jusqu'au 10 juillet 2020, sachant que l'état d'urgence sanitaire peut être prolongé à nouveau ;
- leur objet est exclusivement de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid-19 ainsi qu'aux

conséquences des mesures prises pour limiter cette propagation. Cette dernière condition est très large, et on voit déjà que beaucoup d'entreprises prennent prétexte de la crise actuelle pour remettre en cause les droits des salariés.

Nouveaux délais :

- Pour les accords de branche :
 - le délai d'opposition à la conclusion de quinze jours est réduit à huit jours,
 - le délai d'opposition à l'extension d'un mois est réduit à huit jours (un décret pourra adapter les délais applicables à la procédure d'extension),
 - ces délais s'appliquent aux accords conclus à compter du 12 mars s'ils n'ont pas encore été notifiés dans le premier cas, ou dont l'avis d'extension n'a pas encore été publié dans le deuxième cas ;
- Pour les accords d'entreprises de plus de 50 salariés signés par des syndicats représentatifs représentant seulement entre 30 % et 50 % des suffrages, devant être validés par référendum :
 - le délai d'un mois pour demander un référendum des salariés est réduit à huit jours,
 - le délai de huit jours à compter duquel le référendum peut être organisé est réduit à cinq jours ;
- Pour les accords d'entreprises d'au moins 50 salariés dépourvues de délégué syndical : lorsque l'employeur propose aux élus du CSE de négocier un accord, leur délai de réponse d'un mois est réduit à huit jours ;
- Pour les accords d'entreprises de moins de 11 salariés (TPE) devant être ratifiés par référendum : le délai de quinze jours à partir de la communication du projet d'accord pour organiser le référendum est réduit à cinq jours.

Ces nouvelles règles ne s'appliquent pas aux délais qui ont déjà commencé à courir.