

RELATIONS COLLECTIVES ET COVID-19

DECRYPTAGE DE L'ORDONNANCE DU 25 NOVEMBRE 2020

ATTENTION

L'ordonnance entre en vigueur le 26 novembre 2020 (au lendemain de la publication de l'ordonnance) et prend fin le 16 février 2021, date correspondant à la fin de l'état d'urgence sanitaire.

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 ?

(MAJ 25 novembre)

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.

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 25 novembre 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.

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.

Un décret à venir va fixer les conditions dans lesquelles les réunions tenues par conférence téléphonique ou par messagerie instantanée pourront se dérouler.