

LIVRE BLANC



# CSE et Covid-19

PRINCIPALES MESURES DÉROGATOIRES ET TEMPORAIRES

PARTIE 2

2021



Revue Fiduciaire

# CSE & COVID-19

## 2<sup>e</sup> état d'urgence sanitaire (du 17 octobre 2020 au 16 février 2021)

### Principales mesures dérogatoires et temporaires

Ce deuxième livre blanc fait le point sur les principales mesures dérogatoires permettant à un employeur confronté à des difficultés liées à la propagation du Covid-19 de déroger à certaines règles concernant les thèmes suivants :

- Élections du CSE
- Fonctionnement du CSE

Une annexe avec les textes concernant cette thématique accompagne ce livre blanc.

**Date d'arrêt des textes : 15 décembre 2020**

## SOMMAIRE

### CHAPITRE 1

#### Élections du CSE

3

### CHAPITRE 2

#### Fonctionnement du CSE

6

### CHAPITRE 3

#### Annexes complémentaires

10



The background of the page is a decorative pattern of overlapping circles in three colors: red, dark green, and light pink. The circles are arranged in a somewhat grid-like fashion but with irregular spacing and some missing, creating a modern, abstract look. The text is centered in the left half of the page.

# CHAPITRE 1

## ÉLECTIONS DU CSE

## Pas de suspension automatique des élections

Lors de la première période d'état d'urgence sanitaire, le processus d'élection du CSE avait été suspendu du 12 mars au 31 août 2020 inclus, avec une possibilité d'anticiper la reprise à partir du 3 juillet 2020 (ord. 2020-389 du 1er avril 2020, JO du 2 ; ord. 2020-560 du 13 mai 2020, art. 9 ; ord. 2020-737 du 17 juin 2020, art. 4, JO du 18).

Le ministère du Travail souligne que, cette fois, les processus électoraux ne sont pas suspendus du fait de la seconde vague épidémique.

L'employeur dispose alors de deux options : le maintien ou le report des élections professionnelles, dans le respect de certaines conditions spécifiques (voir ci-après).

## Décision de maintien des élections

L'employeur peut maintenir les élections professionnelles dans le respect du calendrier initialement prévu à une double condition. Le confinement ne doit pas mettre en péril :

- ni le processus d'organisation des élections (négociation du protocole d'accord électoral 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).

## Décision de report des élections

L'employeur peut décider de reporter les élections, mais dans ce cas :

- lorsqu'un protocole d'accord préélectoral a déjà été négocié avant le confinement, il devra être renégocié, éventuellement à distance, pour fixer la nouvelle date des élections ;
- si l'entreprise dispose déjà d'un CSE, un accord unanime, signé entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives, sera nécessaire, pour proroger les mandats en cours.

En cas d'échec des renégociations, et en l'absence de saisine du tribunal judiciaire, le ministère du Travail rappelle que l'employeur peut fixer le nouveau calendrier unilatéralement et appliquer le protocole d'accord électoral initial sur les autres aspects que le calendrier (cass. soc. 19 décembre 2018, n°17-27442 FPB).

Dans le cas particulier où l'entreprise met en place son premier CSE, l'employeur peut invoquer une force majeure qui l'exonère provisoirement de son obligation de mettre en place une représentation du personnel et justifie la fixation d'une date de premier tour reportée. Dans ce cas, l'employeur négocie la date du premier tour avec les organisations syndicales dans le protocole d'accord préélectoral et, en cas d'échec des négociations, il la fixe unilatéralement.



## Campagne électorale des syndicats

Si l'employeur décide de maintenir les élections professionnelles, les organisations syndicales disposent alors de plusieurs moyens de communication pour faire connaître leur programme électoral aux salariés électeurs.

Le ministère du Travail rappelle que, lorsque le syndicat a créé une section syndicale dans l'entreprise, les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail (c. trav. art. L. 2142-4).

Mais, compte tenu du télétravail massif lié au second confinement, il est aussi possible de permettre, par accord d'entreprise, la diffusion des communications syndicales par les outils numériques disponibles dans l'entreprise (réseau intranet et messageries professionnelles).

À défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise, satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et légalement constituées depuis au moins deux ans, peuvent toujours mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe (c. trav. art. L. 2142-6).



### Texte

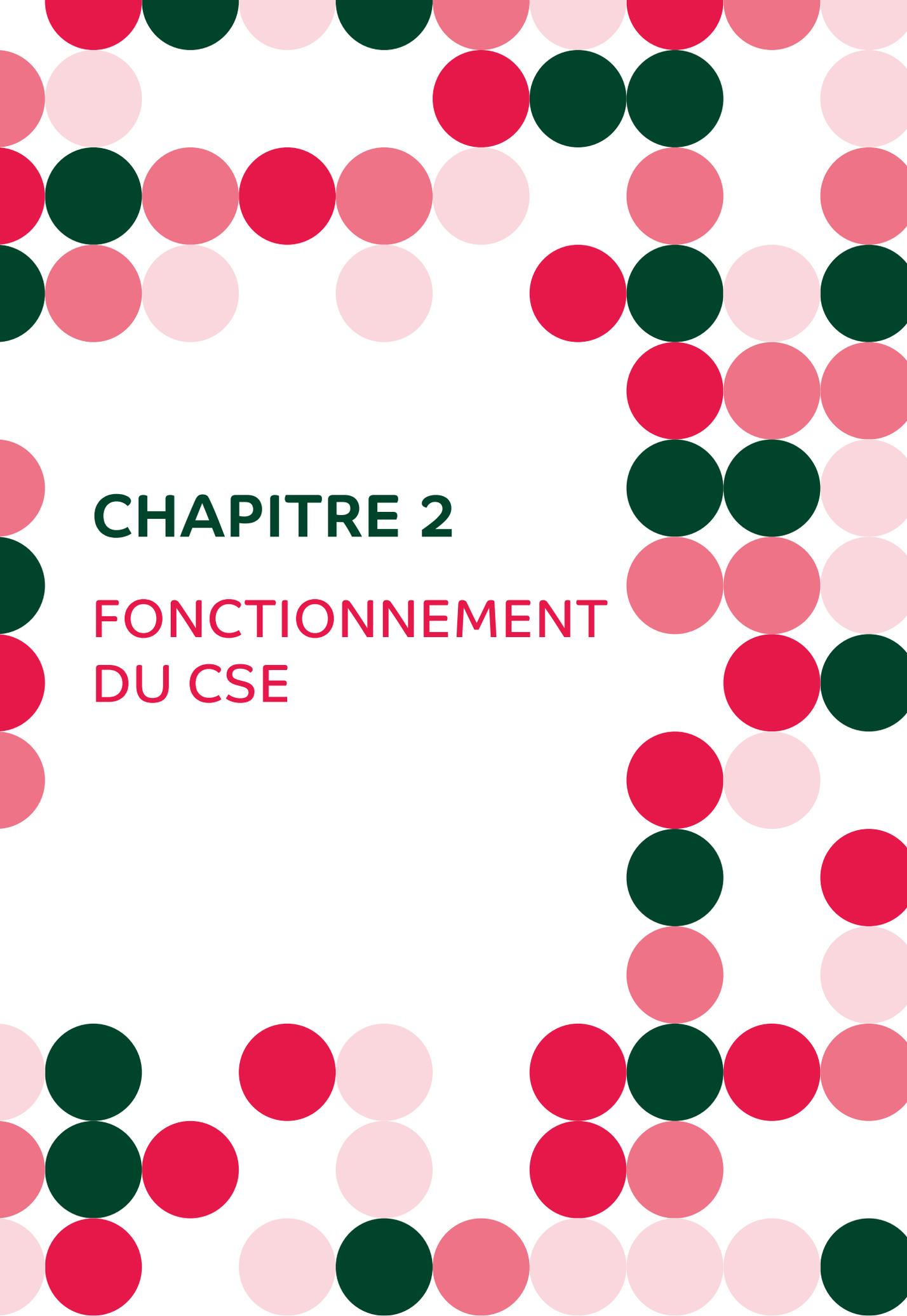
Questions/réponses « Dialogue social » du ministère du Travail du 17 avril 2020, actualisées le 27 novembre 2020 (voir en annexe)



Comment répondre à toutes les questions liées à la mise en place et au fonctionnement d'un CSE ?

## Le comité social et économique

L'ouvrage indispensable !

The background of the page is a decorative pattern of overlapping circles in three colors: red, dark green, and light pink. The circles are arranged in a somewhat grid-like fashion but with irregular spacing and some missing, creating a modern, abstract look. The text is centered on the left side of the page.

# CHAPITRE 2

## FONCTIONNEMENT DU CSE

## Réunions à distance

Pour faciliter la continuité du dialogue social en entreprise malgré le deuxième confinement, une ordonnance du 25 novembre 2020 a rétabli la possibilité de réunir le CSE par visioconférence, voire par conférence téléphonique ou messagerie instantanée. Un décret en a précisé les modalités de mise en œuvre.

### Mesures prévues par une ordonnance jusqu'au 16 février 2021

Une ordonnance du 25 novembre 2020 facilite à nouveau la visioconférence et l'éventuel recours à la conférence téléphonique et à la messagerie instantanée pour l'ensemble des réunions du CSE et plus généralement, des « instances représentatives du personnel régies par les dispositions du code du travail » (ex. : conseil d'entreprise) (ord. 2020-1441 du 25 novembre 2020, JO du 26).

Ces mesures font écho à celles qui avaient été mises en place lors du premier confinement, par une ordonnance du 1er avril 2020 (ord. 2020-389 du 1er avril 2020), à la différence près que le CSE peut cette fois refuser la réunion en distanciel lorsque l'information et la consultation du comité intervient dans le cadre de l'un des mécanismes ou régimes suivants :

- procédures de licenciement collectif pour motif économique (c. trav. art. L. 1233-8 et s.) ;
- mise en œuvre des accords de performance collective (c. trav. art. L. 2254-2) ;
- mise en œuvre des accords de rupture conventionnelle collective (c. trav. art. L. 1237-19) ;
- mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée (loi 2020-734 du 17 juin 2020, art. 53).

Les modalités des réunions à distance sont, encore une fois, précisées par décret. Le ministère du Travail reconduit à l'identique les dispositions prévues lors du premier confinement (décret 2020-419 du 10 avril 2020, JO du 11).

Rappelons que ce régime dérogatoire s'applique jusqu'à l'expiration de la période d'état d'urgence sanitaire en cours, donc, en l'état actuel des textes, jusqu'au 16 février 2021 inclus.

### Modalités des réunions par visioconférence

Le décret n'évoque pas les modalités de la visioconférence. Cela s'explique par le fait que ce mode particulier de réunion du CSE a déjà son cadre juridique (c. trav. art. D. 2315-1 et D. 2315-2).

Ce sont justement ces règles qui vont être mises à contribution pour encadrer les conférences téléphoniques et les réunions par messagerie instantanée.

### Modalités des réunions par conférence téléphonique

L'employeur qui décide d'organiser la réunion du CSE par conférence téléphonique doit en informer au préalable les membres du comité.

Le décret précise que cette information « suit les règles applicables à la convocation des réunions de l'instance. » On peut a priori en déduire que l'employeur indique aux membres du CSE que la réunion se tiendra par téléphone au moins 3 jours à l'avance (c. trav. art. L. 2315-30) et au moins 8 jours pour le CSE central (c. trav. art. L. 2316-17).



Le décret ajoute que le dispositif technique :

- garantit l'identification des membres et leur participation effective en assurant une retransmission continue et simultanée du son des délibérations ;
- ne fait pas obstacle à des suspensions de séance.

Pour le reste, le décret renvoie aux exigences qui pèsent sur les réunions par visioconférence.

Ainsi, en cas de vote à bulletin secret, le dispositif doit faire en sorte qu'il soit impossible de mettre en relation « l'électeur » et son vote. Plus spécifiquement, en cas de vote par voie électronique, il faut 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 (c. trav. art. D. 2315-1, alinéa 3).

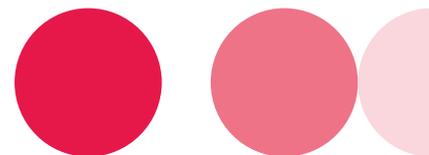
Concernant le déroulement de la réunion, les délibérations ne s'engagent qu'après vérification que tous les participants ont accès à des moyens techniques conformes aux conditions détaillées ci-avant.

Enfin, le vote doit être simultané. Les participants disposent d'une durée identique pour voter. Cette durée court à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquée par l'employeur (c. trav. art. D. 2315-2).

### **Modalités des réunions par messagerie instantanée**

L'ordonnance du 25 novembre permet également de recourir à la messagerie instantanée pour l'ensemble des réunions des institutions représentatives du personnel, mais uniquement s'il est impossible d'avoir recours à la visioconférence ou à la conférence téléphonique ou lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit.

Le décret précise que l'employeur doit informer préalablement les membres du CSE de la date et de l'heure du début de réunion, ainsi que de la date et de l'heure à laquelle interviendra au plus tôt sa clôture et que cette information suit les règles applicables à la convocation des réunions de l'instance. Les modalités d'information sont là encore celles applicables à la convocation aux réunions (information 3 jours avant).



Comme pour la conférence téléphonique, le dispositif technique :

- garantit l'identification des membres et leur participation effective en assurant la communication instantanée des messages au fil des délibérations ;
- ne fait pas obstacle à des suspensions de séance.

Sur le déroulement de la réunion, le décret précise que l'employeur informe préalablement les élus de la date et de l'heure de début de la réunion, ainsi que la date et l'heure à laquelle, au plus tôt, elle se terminera. L'engagement des délibérations est subordonné à la vérification de l'accès de tous les participants à des moyens techniques conformes aux conditions détaillées ci-avant. Les débats sont clos par un message de l'employeur, qui ne peut intervenir avant l'heure limite fixée au préalable lors de l'information des membres du CSE (voir ci-avant). Le vote est simultané et les participants disposent d'une durée identique pour voter. Au terme de cette durée, l'employeur adresse les résultats à l'ensemble des membres.

Le vote à bulletin secret dans le cadre d'une réunion par messagerie instantanée obéit aux mêmes règles qu'en cas de conférence téléphonique : impossibilité relier « l'électeur » à son vote, confidentialité des données transmises en cas de vote électronique, etc. (voir ci-avant).

### **Texte**

Ordonnance 2020-1441 du 25 novembre 2020, JO du 26 ; décret 2020-1513 du 3 décembre 2020, JO du 4 (voir en annexe)

## Conditions de déplacements des représentants du personnel

Le ministère du Travail a indiqué que pour permettre aux représentants du personnel de se déplacer librement dans l'entreprise, uniquement lorsque ces derniers considèrent que les moyens de communication à distance sont inopérants ou insuffisants, l'employeur doit leur fournir un justificatif de déplacement professionnel permanent. Le salarié devra aussi pouvoir fournir un justificatif d'identité.

Concernant les conseillers du salarié, le ministère du Travail ajoute que, pour leurs déplacements dans l'entreprise, ils devront être munis de la carte individuelle justifiant de leur fonction, assortie de l'attestation de déplacement dérogatoire dûment renseignée en veillant à cocher la case « Participation à des missions d'intérêt général sur demande de l'autorité administrative. ».

De son côté, le défenseur syndical pourra aussi se déplacer en présentant son arrêté de nomination et l'assortir de l'attestation de déplacement dérogatoire dûment renseignée en veillant à cocher la case « Participation à des missions d'intérêt général sur demande de l'autorité administrative. ».

Il est précisé qu'aucune convocation n'est nécessaire pour justifier les déplacements.

### Texte

Questions/réponses « Dialogue social » du ministère du Travail du 17 avril 2020, actualisées le 27 novembre 2020 (voir en annexe)

## RETOUR DES RÉUNIONS À DISTANCE POUR LE CSE — MODE D'EMPLOI — JUSQU'AU 16 FÉVRIER 2021



### VISIOCONFÉRENCE

SUSPENSION DE LA LIMITE DE 3 RÉUNIONS / AN

NÉCESSITÉ D'INFORMER AU PRÉALABLE LES ÉLUS

### CONFÉRENCE TÉLÉPHONIQUE

NÉCESSITÉ D'INFORMER AU PRÉALABLE LES ÉLUS

### MESSAGERIE INSTANTANÉE

**SI**  
VISIOCONFÉRENCE  
OU CONFÉRENCE  
TÉLÉPHONIQUE  
**IMPOSSIBLE**

**OU**  
SI UN ACCORD  
D'ENTREPRISE  
LE PRÉVOIT

NÉCESSITÉ D'INFORMER AU PRÉALABLE LES ÉLUS



### DROIT POUR LE CSE DE REFUSER LA RÉUNION À DISTANCE SUR 4 SUJETS

LICENCIEMENT COLLECTIF POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

ACCORD DE RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

—  
ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE

—  
ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIVE

### CONDITIONS DU REFUS

—  
VISIOCONFÉRENCE  
SI LA LIMITE DE 3 RÉUNIONS/AN EST DÉPASSÉE  
—  
DÉCISION À LA MAJORITÉ DES ÉLUS DEVANT SIÉGER  
AU PLUS TARD 24 HEURES AVANT LA RÉUNION

The background of the page is a decorative pattern of overlapping circles in three colors: red, dark green, and light pink. The circles are arranged in a somewhat grid-like fashion but with some irregularities, creating a modern and abstract aesthetic.

# CHAPITRE 3

## ANNEXES COMPLÉMENTAIRES



# Ordonnance 2020-1441 du 25 novembre 2020, JO du 26

## Article 1

- I. Par dérogation aux articles L. 2315-4 et L. 2316-16 du code du travail, le recours à la visioconférence est autorisé pour l'ensemble des réunions du comité social et économique et du comité social et économique central, après que l'employeur en a informé leurs membres. Le recours à la visioconférence est autorisé dans les mêmes conditions pour l'ensemble des réunions des autres instances représentatives du personnel régies par les dispositions du code du travail.
- II. Le recours à la conférence téléphonique est autorisé pour l'ensemble des réunions des instances représentatives du personnel régies par les dispositions du code du travail, après que l'employeur en a informé leurs membres. Un décret fixe les conditions dans lesquelles les réunions tenues en conférence téléphonique se déroulent.
- III. Le recours à la messagerie instantanée est autorisé pour l'ensemble des réunions des instances représentatives du personnel régies par les dispositions du code du travail, après information de leurs membres, en cas d'impossibilité de recourir à la visioconférence ou à la conférence téléphonique ou lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit. Un décret fixe les conditions dans lesquelles les réunions tenues par messagerie instantanée se déroulent.
- IV. Les membres élus des instances représentatives du personnel peuvent, à la majorité de ceux appelés à y siéger, s'opposer, au plus tard vingt-quatre heures avant le début de la réunion, au recours à la conférence téléphonique ou à la messagerie instantanée pour les informations et consultations menées dans le cadre de :

1°) La procédure de licenciement collectif prévue au chapitre III du titre III du livre II de la première partie du code du travail ;

2°) La mise en œuvre des accords de performance collective mentionnés à l'article L. 2254-2 du même code ;

3°) La mise en œuvre des accords portant rupture conventionnelle collective mentionnés à l'article L. 1237-19 du même code ;

4°) La mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle prévu à l'article 53 de la loi du 17 juin 2020 susvisée.

Les membres élus des instances représentatives du personnel peuvent s'opposer, dans les mêmes conditions et dans le cadre des informations et consultations ayant le même objet, au recours à la visioconférence, lorsque la limite de trois réunions par année civile pouvant se dérouler sous cette forme en application des articles L. 2315-4 et L. 2316-16 du code du travail est dépassée.

- V. Les dispositions du présent article sont applicables jusqu'à l'expiration de la période de l'état d'urgence sanitaire déclaré par l'article 1er du décret du 14 octobre 2020 déclarant l'état d'urgence sanitaire, prorogé par la loi du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire. La limite de trois réunions par année civile prévue par les articles L. 2315-4 et L. 2316-16 du code du travail ne trouve à s'appliquer qu'aux réunions organisées en dehors de la période de l'état d'urgence sanitaire.

## Article 2

Le Premier ministre et le ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion sont responsables, chacun en ce qui le concerne, de l'application de la présente ordonnance, qui sera publiée au Journal officiel de la République française.

# Décret 2020-1513 du 3 décembre 2020, JO du 4

## Article 1

- I. Lorsque la réunion de l'instance représentative du personnel mentionnée à l'article 1er de l'ordonnance du 25 novembre 2020 susvisée est tenue en conférence téléphonique, le dispositif technique mis en œuvre garantit l'identification de ses membres, ainsi que leur participation effective en assurant la retransmission continue et simultanée du son des délibérations. Il 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 répond aux conditions prévues au troisième alinéa de l'article D. 2315-1 du code du travail.
- II. Le président de l'instance informe ses membres de la tenue de la réunion en conférence téléphonique. Cette information suit les règles applicables à la convocation des réunions de l'instance. La réunion se déroule conformément aux étapes prévues à l'article D. 2315-2 du code du travail.

## Article 2

- I. Lorsque la réunion de l'instance représentative du personnel mentionnée à l'article 1er de l'ordonnance du 25 novembre 2020 susvisée est tenue par messagerie instantanée, le dispositif technique mis en œuvre garantit l'identification de ses membres, ainsi que leur participation effective en assurant la communication instantanée des messages écrits au cours des délibérations. Il 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 répond aux conditions prévues au troisième alinéa de l'article D. 2315-1 du code du travail.
- II. 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 :

1°) 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 ;

2°) 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 ;

3°) 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 ;

4°) 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.

## Article 3

Les dispositions du présent décret sont applicables jusqu'à l'expiration de la période de l'état d'urgence sanitaire déclaré par l'article 1er du décret du 14 octobre 2020 déclarant l'état d'urgence sanitaire, prorogé par la loi du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire.

## Article 4

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion est chargée de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

# Questions/réponses « Dialogue social » du ministère du Travail du 17 avril 2020, actualisées le 27 novembre 2020

## Comité sociale et économique

### Missions du CSE durant la période d'urgence sanitaire

#### Quel est le rôle du comité social et économique et dans quels cas dois-je l'informer/le consulter ?

Le CSE joue un rôle particulièrement important dans les situations de crise.

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.

#### a) Information et consultation du CSE

Le CSE a pour mission de promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise.

Par ailleurs, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, 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.

Pour ces matières, les décisions de l'employeur doivent être précédées du recueil de l'avis du CSE. Le CSE doit être informé de la tenue de la réunion au cours de laquelle il sera consulté au moins 3 jours à l'avance.

#### b) Réunions à la demande des représentants du personnel sur des sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail

Le comité peut être réuni à la demande motivée de deux de ses membres, sur des sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

#### c) Réunions à la demande des représentants du personnel en cas de danger grave et imminent

Si un membre du CSE constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un salarié qui a fait jouer son droit de retrait, il en avise immédiatement l'employeur ou son représentant et consigne cet avis par écrit sur un registre prévu à cet effet.

Il est alors fait application de la procédure prévue aux articles L. 4132-2 et suivants du code du travail.



## Le CSE doit-il être informé et consulté dans les entreprises mettant en place le télétravail ?

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, en application de l'article L. 2312-8 du code du travail qui prévoit que le CSE est consulté sur « les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise » et notamment sur « les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle », l'employeur consulte le CSE de son entreprise lorsqu'il décide que les salariés doivent être placés en télétravail.

Les délais à l'issue desquels l'avis du CSE est réputé avoir été consulté et rendu un avis négatif sont fixés par l'article R. 2312-6 du code du travail.

Cependant, face à l'urgence de la crise sanitaire et pour répondre rapidement à la mesure de confinement décidée par le gouvernement, l'employeur pourra d'abord s'appuyer sur le fondement du L. 1222-11 du code du travail, qui prévoit que le télétravail peut constituer un aménagement du poste de travail pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés en cas d'épidémie pour mettre en place cette nouvelle organisation. Le CSE est ensuite consulté dès que possible après la mise en œuvre de la décision de l'employeur de recourir au télétravail. Néanmoins, l'employeur devra, sans délai, informer le CSE de sa décision.

En outre, l'employeur est invité à recourir au dialogue social de proximité avec les représentants syndicaux ou les représentants de proximité s'ils sont mis en place dans l'entreprise.



## Fonctionnement du CSE durant la période d'urgence sanitaire

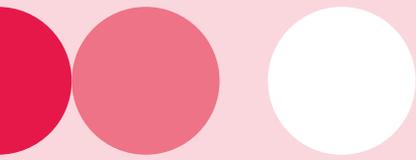
### Les entreprises peuvent-elles suspendre les réunions du CSE et du CSE central durant la crise sanitaire ?

NON. Les dispositions relatives au comité social et économique continuent de s'appliquer pendant la crise sanitaire, en particulier les obligations en matière d'information et de consultation.

Toutefois, l'organisation de réunions à distance des instances représentatives du personnel est facilitée pendant l'état d'urgence sanitaire (ordonnance n° 2020-1441 du 25 novembre 2020 portant adaptation des règles relatives aux réunions des instances représentatives du personnel). L'ensemble des réunions du CSE et du CSE central peuvent ainsi se tenir en visioconférence ou en audioconférence. En cas d'impossibilité de recourir à ces deux dispositifs, il est possible de réunir le CSE par messagerie instantanée.

Les membres élus des instances représentatives du personnel peuvent, à la majorité de ceux appelés à y siéger, s'opposer, au plus tard vingt-quatre heures avant le début de la réunion, au recours à la conférence téléphonique ou à la messagerie instantanée pour les informations et consultations menées dans le cadre de :

- La procédure de licenciement collectif prévue au chapitre III du titre III du livre II de la première partie du code du travail ;
- La mise en œuvre des accords de performance collective mentionnés à l'article L. 2254-2 du même code ;
- La mise en œuvre des accords portant rupture conventionnelle collective mentionnés à l'article L. 1237-19 du même code ;
- La mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle prévu à l'article 53 de la loi du 17 juin 2020 susvisée.



Les membres élus des instances représentatives du personnel peuvent aussi s'opposer au recours à la visioconférence, lorsque la limite de trois réunions par année civile pouvant se dérouler sous cette forme en application des articles L. 2315-4 et L. 2316-16 du code du travail est dépassée. Cette opposition s'exerce aussi vingt-quatre heures au plus tard avant le début de la réunion et uniquement dans le cadre des informations et consultations organisées sur les sujets énumérés ci-dessus.

Ce recours facilité aux réunions à distance est possible pour toutes les réunions dont la convocation a été envoyée à partir du 27 novembre, date d'entrée en vigueur de l'ordonnance, jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire.

### **La consultation préalable du CSE n'a pu être organisée, une consultation a posteriori du CSE est-elle possible ?**

Les dispositions relatives au comité social et économique continuent de s'appliquer pendant la crise sanitaire. Par conséquent, en application de l'article L. 2312-14 du code du travail, le CSE doit toujours être consulté avant la mise en œuvre de la décision de l'employeur.

En l'absence de consultation du CSE, une amende pourrait être infligée à l'employeur pour entrave en application de l'article L. 2317-1 du code du travail.

En pratique, si la situation de crise sanitaire n'a pu permettre la consultation préalable, il est malgré tout indispensable de procéder à une consultation du CSE a posteriori afin d'assurer la bonne information de la délégation du personnel et des salariés.

Toutefois, il existe deux cas pour lesquels la consultation du CSE peut actuellement être réalisée après la décision de l'employeur :

- pour une demande d'activité partielle : l'avis du CSE peut être rendu dans les deux mois à compter de cette demande (article R. 5122-2 du code du travail)
- pour l'usage des facultés offertes aux articles 2, 3 et 4 de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 en matière de prise de congés payés et de jours de repos ainsi que l'usage de dérogations aux durées maximales du travail et à la règle du repos dominical, dans les conditions prévues aux articles 6 et 7 de cette ordonnance : l'employeur informe sans délai et par tout moyen le comité social et économique et l'avis du comité est rendu dans le délai d'un mois à compter de cette information.

### **L'état d'urgence sanitaire constitue-t-il une circonstance exceptionnelle justifiant le dépassement des crédits d'heures de délégation par les représentants élus et mandatés ?**

La jurisprudence a défini la circonstance exceptionnelle comme une activité inhabituelle nécessitant de la part des membres du CSE un surcroît d'activité, débordant le cadre habituel de leurs tâches en raison notamment de la soudaineté de l'événement ou de l'urgence des mesures à prendre (Cass. Crim. 3 juin 1986 n° 84-94.424, Cass. Soc. 6 juillet 1994 n°93-41.705).

Les mesures prises par l'employeur dans le cadre de la crise sanitaire peuvent avoir des conséquences importantes sur les conditions de travail des salariés, et peuvent susciter des questions de la part des salariés adressées aux représentants élus et mandatés.

Sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, cette situation peut ainsi constituer une circonstance exceptionnelle, qui justifie le dépassement, dans des proportions raisonnables, des crédits d'heures de délégation par ces représentants.

## Compte tenu de la charge exceptionnelle de travail durant la période d'état d'urgence sanitaire, l'employeur peut-il annuler les heures de délégation d'un représentant du personnel ?

Non, les représentants du personnel sont libres de prendre leurs heures de délégation sans autorisation préalable de l'employeur. Ce principe est maintenu, y compris pendant la période d'urgence sanitaire. Les heures de délégation constituent du temps de travail effectif payé à l'échéance normale (article L.2315-10 du code du travail).

L'employeur doit, comme à l'ordinaire, être informé suffisamment en amont des heures de départ et de retour du représentant du personnel, ce qui permet d'assurer la bonne marche de l'entreprise et de tenir la comptabilité des heures de délégation qui ont été prises. Si la pratique des bons de délégation est instaurée (par accord collectif ou sur décision de l'employeur après avis des représentants du personnel), l'employeur pourra les utiliser afin d'obtenir en amont ces informations. L'usage des bons de délégation ne peut néanmoins être détourné de son seul objet d'information préalable ; ils ne sont notamment pas licites s'ils constituent un dispositif d'autorisation préalable de l'employeur (Cass. crim, 25 mai 1982, n° 81-93.443).

En effet, une absence soudaine et inopinée du représentant du personnel bénéficiant d'heures de délégation serait de nature à nuire à l'organisation du travail dans l'entreprise. En cas de saisine du juge, ce dernier peut vérifier si la contestation de l'employeur, quant à l'utilisation des heures de délégation, est sérieuse et de nature à justifier qu'il s'oppose au paiement, par provision, des heures de délégation (Cour de Cassation, chambre sociale, 19 mai 2016, n° 14-26967).

## Quelles sont les conditions d'exercice des mandats des représentants du personnel, des délégués syndicaux et des conseillers des salariés pendant l'épidémie Covid-19, notamment les conditions de leur déplacement sur les sites où sont présents les salariés ?

Le principe de liberté de circulation des membres élus de la délégation du personnel et des représentants syndicaux du CSE dans l'entreprise est prévu par l'alinéa 2 de l'article L.2315-14 du code du travail qui dispose : « Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus de la délégation du personnel du CSE et les représentants syndicaux au comité peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés. »

Toute atteinte à ce principe doit être justifiée par des impératifs de sécurité et doit être proportionnée au but recherché (Cour de Cassation, 26 février 2020, n°18-24.758 F-D).

En situation d'état d'urgence sanitaire, au regard de leurs attributions en matière de santé sécurité et condition de travail, les élus du CSE, particulièrement ceux membres de la CSSCT, et les délégués syndicaux, doivent pouvoir continuer à exercer leurs missions à l'intérieur des entreprises dont l'activité n'est pas interrompue. Elles requièrent le maintien de leur liberté de circulation, reconnue d'ordre public.



Un tel déplacement sur site, que le délégué syndical ou le représentant du personnel considère comme ne pouvant être différé ou comme étant indispensable à l'exercice de ses missions, est regardé comme un déplacement professionnel.

Les modalités de circulation doivent être adaptées à la situation exceptionnelle. Ceci implique d'organiser les déplacements et les contacts avec les salariés, dans le respect des gestes barrières et des procédures mises en place dans l'entreprise, uniquement lorsque le délégué syndical ou le représentant du personnel considère que les moyens de communication à distance sont inopérants ou insuffisants.

Ces principes s'appliquent également lorsque le représentant du personnel est placé en activité partielle, la suspension du contrat de travail n'entraînant pas la suspension du mandat (cf. CE 13 novembre 1987, n° 68104, publié au recueil). L'élu au CSE placé en activité partielle continue ainsi de bénéficier de la garantie de protection au titre de son mandat ainsi que de son droit d'accès dans l'entreprise.

Pour assurer l'exercice de ce droit, l'employeur doit fournir un justificatif de déplacement professionnel permanent au représentant du personnel, qui devra être présenté avec un justificatif d'identité.

Les conseillers du salarié peuvent également se rendre directement au sein de l'entreprise, pour l'exercice de leur mission d'assistance des salariés. Etant nommés par arrêté préfectoral, ils devront être munis de la carte individuelle justifiant de leur fonction, assortie de l'attestation de déplacement dérogatoire dûment renseignée en veillant à cocher la case « Participation à des missions d'intérêt général sur demande de l'autorité administrative ».

Par ailleurs, le défenseur syndical, lui aussi nommé par arrêté préfectoral, peut se déplacer en présentant son arrêté de nomination, et l'assortir de l'attestation de déplacement dérogatoire dûment renseignée en veillant à cocher la case « Participation à des missions d'intérêt général sur demande de l'autorité administrative. Aucune convocation n'est nécessaire pour justifier les déplacements.

### **L'obligation de réunion mensuelle du CSE pour les entreprises de plus de 50 salariés est-elle maintenue ?**

Le juge a estimé que l'employeur ne peut, sauf cas de force majeure, déroger à cette obligation (Cassation criminelle, 22 octobre 1975, n° 74-93.478), qui, en tout état de cause, conserve toute sa pertinence pendant la période de crise.

Les réunions mensuelles du CSE doivent donc être maintenues et organisées selon des modalités adaptées à la crise sanitaire.

Pour cela, l'ordonnance n° 2020-1441 du 25 novembre 2020 portant adaptation des règles relatives aux réunions des instances représentatives du personnel prévoit notamment la possibilité de recourir à la visioconférence ou à l'audioconférence pour l'ensemble des réunions du CSE organisées pendant l'état d'urgence sanitaire. En cas d'impossibilité de recourir à ces deux dispositifs, il est aussi possible de réunir le CSE par messagerie instantanée.

La mise en place de ces outils, qui peut être aménagée par la voie d'un accord, permet la poursuite du dialogue social dans l'entreprise.

Si les réunions venaient à se tenir malgré tout en présentiel, l'employeur devra veiller à assurer le strict respect des règles sanitaires, notamment les gestes barrière. Les avis seront alors rendus à la majorité des membres participant.



## Déroulement des élections du CSE durant la période d'urgence sanitaire

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

Non : 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 protocole d'accord électoral 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 protocole d'accord préélectoral 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).



En cas d'échec des négociations, et en l'absence de saisine du tribunal judiciaire (article L. 2314-28 du code du travail), l'employeur peut fixer le nouveau calendrier unilatéralement et appliquer le protocole d'accord électoral initial sur les autres aspects que le calendrier (Cass. soc., n° 19-12-2018, n° 17-27.442).

Si l'entreprise met en place son premier CSE, l'employeur peut invoquer une force majeure qui l'exonère provisoirement de son obligation de mettre en place une représentation du personnel et justifie la fixation d'une date de premier tour reportée. Dans ce cas, l'employeur négocie la date du premier tour avec les organisations syndicales dans le protocole d'accord préélectoral et, en cas d'échec des négociations il la fixe unilatéralement.

### En cas de maintien des élections professionnelles, quels sont les moyens prévus pour que les organisations syndicales candidates puissent faire campagne ?

Les organisations syndicales peuvent faire connaître leur programme électoral aux salariés électeurs en utilisant plusieurs moyens de communication.

### Les organisations syndicales peuvent transmettre leurs communications syndicales par distribution sur le site de l'entreprise :

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail (article L. 2142-4 du code du travail). Cette distribution est possible dès lors que le syndicat a créé une section syndicale dans l'entreprise. La distribution de tracts en dehors des heures d'entrée et de sortie du travail constitue un trouble manifestement illicite pour le bon fonctionnement de l'entreprise (Cass. soc., 20 septembre 2018, n° 17-21.099).

A l'extérieur de l'enceinte de l'entreprise, ces distributions sont en revanche libres.

L'affichage des communications syndicales peut également s'effectuer librement sur des panneaux réservés à cet usage, distincts de ceux affectés aux communications du comité social et économique. Un exemplaire des communications syndicales doit alors être transmis à l'employeur, simultanément à l'affichage. Pour ce faire, des panneaux sont mis à disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur (article L. 2142-3 du code du travail).

Le contenu de ces affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse (article L. 2142-5 du code du travail).

L'ensemble de ces distributions et communications devra se faire dans le respect strict des règles sanitaires applicables au sein de l'entreprise.

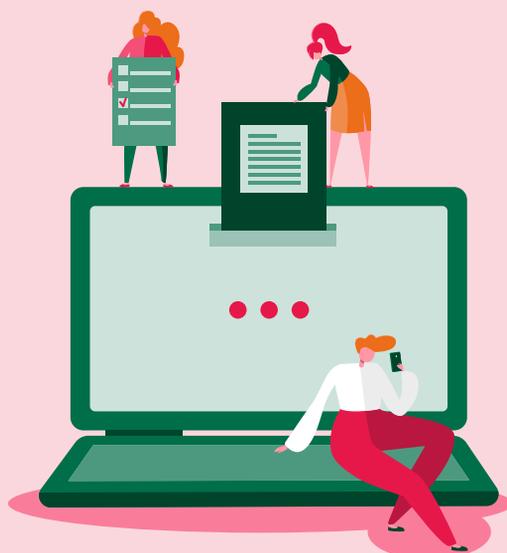
### **Les organisations syndicales ayant créé une section syndicale peuvent aussi transmettre leurs communications syndicales par voie dématérialisée :**

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 (Cass. soc., 21 septembre 2011, n° 10-19.017).

A défaut d'accord, le code du travail (article L. 2142-6) prévoit que les organisations syndicales présentes dans l'entreprise, satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et légalement constituées depuis au moins deux ans, peuvent toujours mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

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

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





Il y a tant  
de ressources à découvrir

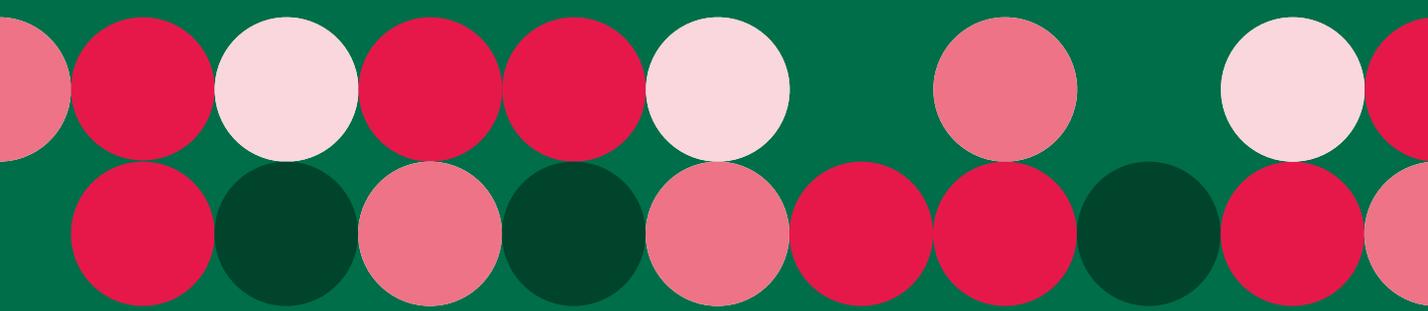
dans notre gamme

**SOCIALE**

Cliquez ici  
pour la découvrir



Revue Fiduciaire



La Revue Fiduciaire s'adresse aux professionnels des chiffres et du droit. Elle propose des publications, services et solutions expertes, aux spécialistes du droit fiscal, de la comptabilité, des ressources humaines et du social.

**100** ans d'expertise métiers

**70** juristes rédacteurs avec au minimum 5 ans de pratique en entreprise ou en cabinet

**6** expertises métiers

FISCAL SOCIAL PAYE VIE DES AFFAIRES COMPTABILITÉ PATRIMOINE

**5** supports de diffusion  
Presse | Digital | Édition | Formation | Logiciels

**Contactez-nous :**

01 48 00 59 66

[contact@grouperf.com](mailto:contact@grouperf.com)



Revue Fiduciaire