



COVID-19 : LE CSE



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 toutes réunions physiques non indispensables que cela soit une réunion de négociation, une réunion de CSE.

Cependant les IRP doivent pouvoir continuer à jouer leur rôle pour 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 ? (maj 2 avril)

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 1er 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.

Durant la période de crise sanitaire, et pour toutes les mesures prises en urgence afin d'adapter à la hausse ou à la baisse la durée du travail applicable dans l'entreprise (en application de [l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020](#) portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jour de repos) il est prévu que la CSE puisse être informé concomitamment à la mise en œuvre de ces mesures.

En effet, l'ordonnance prévoit que le CSE doit être informé sans délai et par tout moyen de toutes les décisions de l'employeur qui affectent en particulier :

- Imposer ou modifier les dates de prise de jours de RTT ou de jours de repos conventionnels prévus par un accord collectif d'aménagement du temps de travail ;
- Imposer ou modifier les dates de prise des jours de repos prévus par une convention de forfait ;
- Imposer que les droits affectés sur le CET soient utilisés par la prise de jours de repos ;
- Déroger aux règles légales et conventionnelles relatives à la durée du travail et au repos dominical, dans les secteurs d'activité concernés (décret toujours en attente de parution).

Pour toutes ces mesures, le CSE rend son avis dans le délai d'un mois à compter de l'information donnée par l'employeur, lequel avis peut intervenir après que l'employeur ait fait usage de l'une de ces facultés de dérogation.

ATTENTION

Si l'exposé des motifs prévoit une information-consultation du CSE concomitantes à la décision de l'employeur, les textes parlent quant à eux d'une information « sans délai ». Cette dernière formulation pourrait ouvrir la porte à une information postérieure à la prise de décision, ce qui retarde d'autant l'action du CSE en ces temps de crise sanitaire. Si l'exposé des motifs s'avère plus favorable, nous pouvons noter un décalage dans les textes.



ATTENTION

Si l'urgence l'exige, l'employeur peut tout de même prendre des mesures conservatoires d'organisation du travail avant d'avoir effectué la consultation du CSE. En outre, il faut prendre en compte le contexte de l'annonce de la fermeture des commerces quelques heures avant que celle-ci soit effective, et la nécessité de faire une demande rapide d'activité partielle pour certaines entreprises.

Dans tous les cas, nous considérons que si une demande d'activité partielle est faite avant l'avis du CSE, l'employeur doit ensuite l'informer le plus rapidement possible.

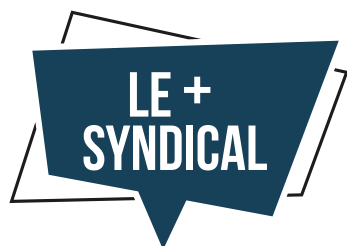
Outre le suivi de l'application de mesures exceptionnelles, le CSE devra également intervenir à la fin de la période pour dresser le bilan de ces mesures (chômage partiel, télétravail) et il devra ainsi être associé à la démarche d'actualisation.

LE CSE PEUT-IL SE RÉUNIR “PHYSIQUEMENT” OU DOIT-IL PRIVILÉGIER LA VISIOCONFÉRENCE ? (MAJ 23 mars)

Le Gouvernement venant de déclarer des mesures de confinement total, les membres du CSE doivent se protéger eux-mêmes ainsi que les autres et donc préférer au maximum le recours à la visioconférence. Pour les secteurs « ouverts » qui sont essentiels à la vie de la nation (santé, banques, alimentation) où dans ce cas 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 :

- 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.



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

QUELS SONT LES MODALITÉS DE RECOURS À LA VISIOCONFÉRENCE ? (MAJ 2 avril)

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.



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.



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 (cf. questions/réponses pour les entreprises et les salariés du 1^{er} avril 2020)

De nombreuses solutions en ligne existent (Skype, Microsoft Teams...).

Naturellement, afin de recourir à un tel dispositif, chaque élu devra disposer des moyens de télécommunication nécessaires pour participer à la réunion en visioconférence. **Les réunions en visioconférence doivent être entourées de garanties :**

- Le dispositif technique mis en œuvre **doit garantir l'identification des membres du comité** et leur participation effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des délibérations. Cela n'empêche pas la tenue des suspensions de séance ;
- Lorsqu'il est procédé à un vote à bulletin secret, le dispositif de vote **doit garantir l'anonymat** des votes exprimés. Lorsque ce vote est organisé par voie électronique, 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 ;
- L'engagement des délibérations est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques satisfaisant aux deux points énumérés 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.

EN DEHORS DE LA VISIO-CONFÉRENCE, EST-IL POSSIBLE DE RECOURIR À D'AUTRES OUTILS NUMÉRIQUES POUR ORGANISER DES RÉUNIONS ? (CRÉATION 2 avril)

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 :
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 fixe les conditions dans lesquelles les réunions tenues en conférence téléphonique et par messagerie instantanée se déroulent.

LE CSE PEUT-IL DEMANDER LA TENUE D'UNE RÉUNION EXTRAORDINAIRE ?

(MAJ 23 mars)

L'urgence de certaines situations ne permet pas toujours d'attendre la tenue de la prochaine réunion ordinaire. Dans la situation actuelle que nous vivons, **l'urgence sanitaire peut tout à fait justifier la tenue d'une réunion extraordinaire.**

Aucun formalisme n'existe concernant ces réunions. La demande de convocation d'un CSE extraordinaire peut résulter d'un mail signé par la majorité des membres titulaires du CSE, adressé à l'employeur. La demande devra comporter les questions qui devront être abordés.

Face à cette demande majoritaire, **l'employeur n'a pas à juger de l'opportunité de la demande et doit y répondre favorablement.** L'employeur peut également de sa propre initiative, provoquer des réunions extraordinaires. Une réunion extraordinaire, pour parler de quoi ?

Le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment s'il implique des modifications dans l'organisation du travail ou le recours à l'activité partielle. **Toutefois, si l'urgence l'exige, l'employeur peut tout de même prendre des mesures conservatoires d'organisation du travail avant d'avoir effectué en amont la consultation du CSE.** Il n'empêche qu'il devra informer le plus rapidement possible le CSE des mesures qu'il a été amené à prendre.

Le CSE doit contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise, il peut à ce titre demander un point d'étape exceptionnel des conditions de mise en place du dispositif d'activité partielle, des conditions de travail pour la période de maintien de l'activité, pour les télétravailleurs.

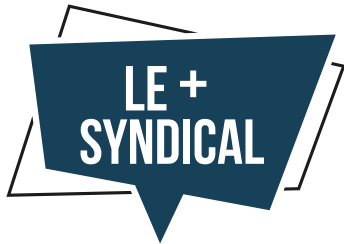
LES MEMBRES DU CSE PEUVENT-ILS BÉNÉFICIER D'HEURES DE DÉLÉGATION ?

(MAJ 23 mars)

L'employeur doit laisser le temps nécessaire aux membres du CSE pour accomplir efficacement leur mission. En principe, le nombre d'heures de délégation est fixé en fonction du nombre de membres et des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement.

Le code du travail prévoit expressément que le nombre d'heures de délégation peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles. La loi n'a pas défini ce que recouvre la notion de « circonstance exceptionnelle ». Pour le juge, les circonstances exceptionnelles justifiant un dépassement du crédit d'heures doivent constituer « une activité inhabituelle, nécessitant, de la part desdits représentants, un surcroît de démarches et d'activités débordant le cadre de leurs tâches coutumières, en raison, notamment, de la soudaineté de l'évènement ou de l'urgence des mesures à prendre » ([Cass. crim., 3 juin 1986, no 84-94424](#)).

A ce jour, nous considérons que la pandémie à laquelle nous faisons face et les conséquences pour les entreprises qui en découlent correspondent à des circonstances exceptionnelles permettant de dépasser le crédit d'heures habituel.



L'employeur devant laisser le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions aux membres du CSE, nous vous préconisons de solliciter si besoin une augmentation du nombre d'heures de délégation compte tenu de ces circonstances exceptionnelles.

LE CSE PEUT-IL USER DE SON DROIT D'ALERTE EN CAS DE DANGER GRAVE ET IMMINENT ? (MAJ 23 mars)

Oui, le CSE a pour rôle de contrôler le respect par l'employeur de son obligation de sécurité vis-à-vis des salariés et peut, si besoin, tirer la sonnette d'alarme, et user de son droit d'alerte.

Le CSE peut ainsi saisir l'employeur lorsqu'il constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent. Ce droit d'alerte permet d'informer l'employeur de la situation et surtout à l'obliger de prendre des mesures de protection, prévention nécessaire si la situation de danger grave et imminent est constatée.

Le danger est une menace à la vie ou la santé physique du salarié. Le danger est grave s'il est susceptible d'entraîner des conséquences sérieuses et il est imminent s'il est susceptible de se réaliser dans un délai très rapproché ».

Si le CSE est convaincu de l'existence d'une cause de danger grave et imminent, il alerte l'employeur par mail (en cas de situation urgente et en cas de non accès au registre papier prévu à cet effet).



ATTENTION

Nous pouvons, non sans difficulté, prévoir qu'en ce temps de crise sanitaire, des situations de danger grave et imminent peuvent être déclarées dans certains secteurs d'activités (exemple : absence de précaution prise par l'employeur – absence de protection : masque, gants...)

Une fois l'alerte déclenchée, l'employeur doit agir, il doit mener une enquête avec le CSE et prendre les mesures nécessaires pour remédier à ce danger grave et imminent. Généralement et d'autant plus dans la situation actuelle, exceptionnelle qui nécessite de réelles et rapides précautions, la procédure s'arrête car l'employeur prend les mesures nécessaires rapidement.



ATTENTION

Le temps consacré à l'enquête menée après le déclenchement d'un droit d'alerte pour danger grave et imminent doit être déduit des heures de délégation.

Si désaccord sur l'enquête, l'employeur réunit le CSE d'urgence ainsi que l'inspection du travail.

COMMENT LE CSE PEUT-IL COMMUNIQUER AUPRÈS DES SALARIÉS LORSQUE TOUT LE PERSONNEL EST EN TÉLÉTRAVAIL ?

(MAJ 23 mars)

Le Code du travail ne prévoit pas expressément le droit pour le CSE de communiquer avec les salariés via la messagerie électronique professionnelle ou l'intranet de l'entreprise. Un accord collectif, un usage ou même une décision unilatérale de l'employeur peut en revanche les y autoriser. Dans le cas où le CSE dispose des moyens numériques de communiquer avec les salariés, celui-ci est plus que jamais en droit de recourir à ces moyens en ces temps de confinement. En effet, il sera important pour les membres du CSE de s'assurer des conditions dans lesquelles se déroule le télétravail ainsi que l'organisation de l'activité.

Dans le cas où le CSE ne dispose pas de tels moyens, les circonstances exceptionnelles que nous vivons actuellement justifient pleinement selon nous la mise en place d'outils numériques permettant d'établir des contacts avec les salariés en situation de télétravail. En outre, le Code du travail prévoit expressément que « les conditions de fonctionnement du CSE doivent permettre une prise en compte effective des intérêts des salariés exerçant leur activité hors de l'entreprise ou dans des unités dispersées ».



Au regard des circonstances exceptionnelles que nous vivons à l'heure actuelle, nous vous recommandons de bien vous assurer de disposer des moyens numériques nécessaires qui vous permettront d'accomplir efficacement votre mission auprès des salariés que vous représentez !

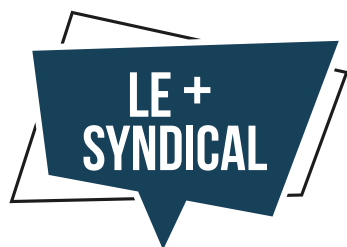
L'EMPLOYEUR PEUT-IL BLOQUER L'ACCÈS AU CSE À SON LOCAL EN TEMPS DE CONFINEMENT ?

(MAJ 23 mars)

L'accès au local doit en principe être libre pour les membres du CSE. Toutefois, il est possible que la mise à disposition du local ne soit pas permanente mais qu'elle soit limitée aux horaires d'ouverture de l'entreprise.

En temps de confinement, il faut distinguer deux cas de figure :

- Soit l'entreprise a totalement fermé ses portes, ce qui empêche de fait les membres du CSE d'accéder à leur local ;
- Soit l'entreprise a poursuivi son activité, ce qui maintient un accès pour le CSE à leur local. Si l'employeur interdit aux élus de pénétrer tout de même dans les locaux de l'entreprise, il peut être à l'origine d'un délit d'entrave et d'une atteinte à l'exercice régulier de leurs fonctions.



Au regard des circonstances exceptionnelles que nous vivons à l'heure actuelle, nous ne saurions que trop vous conseiller d'éviter de tenir des réunions physiques au sein de votre local et de privilégier des contacts via les outils numériques.

Dans tous les cas, nous vous invitons à contacter le Service Juridique du SNB/CFE-CGC

Christelle Vaude : christelle@snb-services.org - Tél. : 0975833166

Tala Mehenni : tala@snb-services.org - Tél. : 0148101062

CONTACT SNB/CFE-CGC : 01 48 10 10 50 - MARS 2020



SYNDICAT NATIONAL DE
LA BANQUE ET DU CRÉDIT

1^{ER} RÉSEAU SOCIAL DE LA BANQUE, DE LA FINANCE ET DU CRÉDIT!