

## NOTE D'INFORMATION COVID-19

# > REUNIONS DU CSE ET RECOURS A LA VISIOCONFERENCE EN PERIODE DE CRISE SANITAIRE

18 mars 2020

### >>1 DANS CETTE SITUATION DE CRISE, LES CSE ONT UN ROLE A JOUER...

Les CSE vont être fortement mobilisés dans la période qui s'annonce :

- ▶ Même si la loi autorise l'employeur à mettre en place des mesures conservatoires et si la prévention lui incombe, le CSE doit continuer à être informé notamment sur les mesures prises par l'employeur pour prévenir de tout risque de contagion du personnel et doit être consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise tel que par exemple :
  - > sur le recours à l'activité partielle ;
  - > la fermeture temporaire d'un site ;
  - > le recours massif au télétravail ;
  - > les dérogations relatives au temps de repos...
- ▶ Le CSE va continuer à exercer son rôle en informant et accompagnant les salariés dans la mise en œuvre des mesures, en exerçant ses attributions SSCT en matière de prévention des risques et de protection des salariés.

Les principales centrales syndicales appellent les entreprises à faire jouer au maximum le dialogue social avec le CSE dans cette période de crise, mais la réalisation des expertises ne fera sûrement pas partie des priorités !

Émetteur	Service juridique
Destinataire	
Date	18 mars 2020

## >>2 ... POUR JOUER CE ROLE, LA VISIOCONFERENCE EST FORTEMENT RECOMMANDEE

Les réunions et échanges se feront vraisemblablement par un recours accru à la visioconférence pour éviter les déplacements et rassemblements. D'ailleurs, ce sont les positions du Ministère): dès le 9 mars, le gouvernement dans son question-réponse (<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/coronavirus-questions-reponses-entreprises-salaries>) encourageait déjà le recours à la visioconférence « *si nécessaire pour éviter les contacts physiques* ». **Le dispositif devrait être donc largement utilisé.**

Les représentants du personnel peuvent aussi se reposer sur ces recommandations pour pousser l'employeur à la mise en œuvre effective d'un recours à la visioconférence dans les prochaines semaines pour continuer à être informés et/ou consultés.

Il pourrait être important de souligner aux directions que l'absence de réunion en raison du télétravail des élus sans proposition de visioconférence mettrait sans doute en évidence un manque de loyauté de leur part d'assurer la continuité du dialogue social dans leur entreprise, alors même que le CSE doit être, dans ce contexte, tout particulièrement impliqué dans les décisions de l'entreprise.

### 2.1. LE CADRE JURIDIQUE LIMITANT LE RECOURS A LA VISIOCONFERENCE EN L'ABSENCE D'ACCORD — PROCHAINEMENT ASSOULI ?

Depuis les ordonnances Macron, la visioconférence repose sur un maître mot : l'équilibre et la recherche d'un accord.

- ▶ En effet, du côté des dispositions légales, le recours à la visioconférence est limité à 3 réunions par année civile mais un accord entre l'employeur et les membres élus de la délégation du personnel du comité peut en prévoir plus.
- ▶ A noter que le recours à l'accord d'instance (décision des membres élus du CSE et de l'employeur) est plus souple qu'un accord collectif et peut être actionné ponctuellement.
- ▶ La visioconférence est parfois définie dans les règlements intérieurs.

L'objectif de la limitation à 3 réunions à défaut d'accord est bien sûr d'empêcher qu'un employeur – par souci d'économie des moyens – ne propose de réaliser l'intégralité des réunions de CSE via la visioconférence, une réunion sur un mode présenteielle étant souvent plus pratique pour aborder des sujets parfois délicats. Néanmoins, étant donné le contexte actuel, la visioconférence se révèle être un outil indispensable pour maintenir le dialogue social entre employeur et représentants du personnel dans les entreprises et pour échanger sur des mesures conservatoires.

Si les 3 réunions n'ont pas encore eu lieu, et sans accord contraire, l'employeur peut imposer le recours à la visioconférence pour l'ensemble des élus.



Au regard des obligations qui incombent à l'employeur en matière de sécurité des salariés et de prévention des risques et au regard du caractère exceptionnel de la situation, **nous estimons que l'employeur peut imposer le recours à la visioconférence** pour les sujets en lien avec la crise sanitaire (y compris pour le recours massif au télétravail et au dispositif de chômage partiel).

*Les demandes d'activité partielle étant à honorer sur une période de 30 jours, le CSE pourrait être consulté par téléphone en attendant un avis formalisé ultérieurement en réunion plénière (à circonstances exceptionnelles, mesures exceptionnelles).*

## 2.2. UN DISPOSITIF TECHNIQUE A METTRE EN ŒUVRE POUR GARANTIR LA POSSIBILITE DU DIALOGUE ET L'ANONYMAT

La recommandation de visioconférence de la part du ministère reste néanmoins à mettre en œuvre sur le terrain. **Cette faculté pose en effet des problèmes pratiques notamment pour organiser les visioconférences en télétravail** (elles étaient jusqu'à présent organisées en multisites) et pour assurer la conformité des votes et décisions de l'instance.

En effet, le recours à la visioconférence suppose des moyens techniques spécifiques : il s'agit de 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* » (ces modalités ne pouvant pas être utilisées comme des moyens de faire obstacle à la tenue d'éventuelles suspensions de séances).

Par exemple, la visioconférence ne peut pas être assimilée à une réunion en Skype : certains élus pourraient contester les décisions du comité si le dispositif utilisé n'est pas conforme.

De ce choix, la licéité du dispositif de visioconférence, dépendrait donc de l'enjeu porté par les questions figurant à l'ordre du jour de la réunion. **Dans un contexte de pandémie mondiale ou d'état de guerre, les conditions toutes particulières du déroulement d'une réunion en visioconférence au sujet de la question de l'activité partielle, du plan d'action mis en œuvre par l'employeur au regard des nouveaux risques professionnels, compenseraient les défauts du dispositif de visioconférence utilisé par l'employeur.**

## 2.3. LES CONDITIONS DE VOTE

Un décret détermine les conditions dans lesquelles le CSE peut procéder à un vote à bulletin secret. Le principe est que « *l'identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote* ».

Ainsi, « *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.* »

Les votes doivent ainsi se dérouler selon deux conditions indispensables :

- ▶ les membres du CSE ont accès à des moyens techniques satisfaisants
- ▶ le vote a lieu de manière simultanée pour tous les membres du CSE

L'inadéquation des moyens matériels mis à disposition des élus par l'employeur serait de nature à entacher d'irrégularité les décisions prises par le CSE, dès lors qu'un élu a manifesté un refus quant à la réunion en visioconférence dans les conditions imposées par la direction (c'est-à-dire inopérantes au regard du décret) ou qu'une question nécessitant un vote à bulletin secret soit inscrite à l'ordre du jour, et que le scrutin ne peut manifestement pas se dérouler dans les conditions requises.

Le recours au vote n'est cependant pas obligatoire y compris lorsque l'employeur saisit le CSE au sujet d'une demande d'activité partielle. L'avis du CSE pouvant être donné sous la forme d'une motion ou délibération collective, et dans ce cas, les élus pourraient considérer que le mode de visioconférence utilisé pour l'occasion suffit.

## 2.4. UN RECOURS POSSIBLE DANS L'ENSEMBLE DES INSTANCES

La visioconférence peut être utilisées dans les même conditions que pour le CSE dans les différentes instances : CSE central, Comité de groupe, Comité d'entreprise européen et Comité de la société européenne.

### Sources

CSE :

- [Article L2315-4](#)
- [Article D2315-1](#)
- [Article D2315-2](#)

Autres instances :

- CSEC : [Article L2316-16](#)
- Comité de groupe : [Article L2334-2](#)
- Comité d'entreprise européen : [Article L2341-12](#)
- Comité de la société européenne : [Article L2353-27-1](#)

Autres :

- [Coronavirus : Questions/réponses pour les entreprises et les salariés](#) (màj 09/03/20)

