

LE DIALOGUE SOCIAL EN PÉRIODE DE CRISE SANITAIRE

Newsletter n°5 : Le CSE et le Dialogue social

Semaine 26

PRÉSENTATION

Afin d'enrichir vos négociations, la DIRECCTE, en partenariat avec l'Université d'Orléans et son Master 1 Droit Social et Gestion des Ressources Humaines, vous propose une lettre d'actualité thématique, construite autour de l'analyse d'accords d'entreprises déposés auprès du Ministère du travail. Cette semaine, nous nous intéressons au rôle du comité social et économique (CSE), instance incontournable du dialogue social.

En vous souhaitant une bonne lecture.

ACTUALITÉ

Le Comité Social et Economique

Par l'*ordonnance n°2017-1386* du 22 septembre 2017 "relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales", le CSE est né de la fusion des instances représentatives du personnel (délégué du personnel, comité d'entreprise et CHSCT). Il a notamment pour mission d'assurer l'expression collective des salariés afin d'assurer la prise en compte de leurs intérêts par l'employeur.

Depuis le 1er janvier 2020, toutes les entreprises d'au moins 11 salariés doivent avoir mis en place un CSE :

- Le CSE à attributions réduites, pour les entreprises entre 11 et 49 salariés.
- Le CSE à attributions étendues, pour les entreprises d'au moins 50 salariés.

Le CSE est consulté sur toutes les questions intéressant la durée de travail, les conditions d'emploi, les aménagements importants modifiant les conditions de travail et de sécurité, la gestion et la marche de l'entreprise, l'organisation, etc. (*article L. 2312-8* du Code du travail pour le CSE à attributions étendues).

CSE et crise sanitaire

La crise sanitaire a impacté le CSE concernant :

- Son fonctionnement (*voir encart "Et les négociations ?" page 3*).
- Les élections professionnelles (*voir encart "Prorogation des mandats" page 3*).
- Les délais d'information et de consultation.

L'*ordonnance n°2020-507* du 2 mai 2020 modifie les règles d'information et de consultation pour permettre une plus grande rapidité du processus :

- L'ordre du jour des réunions du CSE est communiqué à ses membres et à l'agent de contrôle de l'inspection du travail au moins deux jours avant la réunion (contre trois auparavant).
- L'ordre du jour est communiqué aux membres du CSE central au moins trois jours avant la séance (contre huit auparavant).

A noter que ces modifications ne s'appliquent pas en cas de procédure de licenciement de dix salariés ou plus, ni en cas d'accord de performance collective.

Rappelons que durant la crise sanitaire, le CSE est notamment informé et consulté au préalable, s'agissant :

- De la modification de l'organisation du travail.
- Du plan de continuité d'activité (PCA) (*voir Newsletter n°3*).
- Des modifications concernant la durée du travail et le temps de repos (congrés payés, utilisation du CET, etc.).
- De la reprise d'activité.
- Du recours à l'activité partielle (par exception, la consultation peut avoir lieu postérieurement à sa mise en place).

La DIRECCTE Centre-Val de Loire prépare un guide CSE qui sera mis en ligne dans les semaines à venir.

FOCUS SUR UN ACCORD HORS CENTRE-VAL DE LOIRE

L'entreprise, qui compte entre 800 et 1000 salariés, exerce dans le secteur d'activité de l'hébergement social pour enfants en difficultés. Dans le cadre de la crise sanitaire, elle a conclu un [accord avec les délégués syndicaux](#) (CFDT, CGT, FO et CFE-CGC). Il porte sur les principes directeurs et les mesures d'accompagnement dans le cadre de la reprise, et notamment concernant le CSE et la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). Il a été conclu pour trois mois.

Le CSE

L'accord prévoit l'organisation d'une consultation sur les modalités de continuité de l'activité, portant notamment sur le protocole sanitaire, le document unique d'évaluation des risques professionnels et les principales mesures organisationnelles.

Chaque consultation du CSE est prolongée d'échanges systématiques entre le CSE et la direction de l'entreprise, concernant notamment les mesures organisationnelles et de prévention liées à la crise sanitaire. L'accord rappelle d'ailleurs que le CSE est régulièrement réuni et que toutes les réunions pourront être l'occasion d'exercer ses prérogatives en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Enfin, le médecin du travail, la CARSAT et l'inspection du travail, habituellement appelés à siéger au sein de la CSSCT, sont systématiquement conviés aux réunions du CSE pour les points de l'ordre du jour en lien avec la crise sanitaire.

La CSSCT

L'accord donne un rôle prédominant à la CSSCT dans la gestion de la crise sanitaire. Il est ainsi prévu de la réunir tous les mois jusqu'à la fin cette crise.

Pour pouvoir répondre à ses missions, l'accord collectif a élargi sa composition : elle intègre désormais des délégués syndicaux, et ce, jusqu'à la fin de la crise sanitaire. Ils n'ont qu'une voix consultative.

INNOVATION

Pour mieux appréhender la crise sanitaire, un [accord collectif](#) a prévu la nomination d'un "coordinateur COVID" au sein du CSE et parmi ses membres. Il bénéficie d'un temps d'échange spécifique avec le président du CSE et les directeurs d'établissements, dont le compte-rendu est diffusé aux membres du CSE.

Pour exercer sa mission, il dispose d'un crédit mensuel complémentaire de 20 heures, uniquement pendant la période de crise sanitaire.

Le "coordinateur COVID" au sein du CSE semble se distinguer du "référént COVID", désigné par l'employeur et chargé de faire respecter les consignes de sécurité et de prévention.

QUESTIONS RH

Modalités de réunion du CSE

Le **décret n° 2020-508** du 2 mai 2020 a adapté les modalités de réunions du CSE. A la suite de ces dispositions et dans un souci de continuité du dialogue social, plusieurs **accords** ont adopté de nouvelles dispositions :

- Les réunions en présentiel sont interdites.
- Les réunions se font par audio conférence ou visioconférence.
- La convocation, la transmission de l'ordre du jour et les documents associés se font au plus tard 48 heures avant la réunion.
- Avant les réunions, la direction organise des réunions d'information avec les représentants de proximité, en audioconférence ou visioconférence, pour aborder les mesures pertinentes et adaptées aux différents établissements.
- Les réunions pourront être l'occasion pour le CSE d'exercer ses prérogatives en matière de santé, sécurité et conditions de travail.
- Chaque consultation du CSE est suivie d'échanges entre ce dernier et l'employeur concernant les mesures de prévention et d'organisation relatives à la crise sanitaire.

Prorogation des mandats

Il est possible que les mandats des élus du CSE expirent durant la crise sanitaire. Cependant, la situation rend impossible l'organisation d'élections professionnelles dans les meilleures conditions possibles.

Si l'**ordonnance n°2020-389** du 1er avril 2020 prévoit la suspension de tout processus électoral du 12 mars au 31 août 2020, certaines entreprises ont décidé de prolonger cette suspension.

Ainsi, par **accord collectif**, une entreprise du secteur de la location de terrains et d'autres biens immobiliers prévoit la prorogation des mandats jusqu'au 30 octobre 2020.

L'accord rappelle que la protection dont bénéficient les élus est également prorogée jusqu'à la proclamation des résultats du premier tour ou le cas échéant au deuxième tour.

Et les négociations ?

Rappelons que le CSE est un acteur important de la négociation en entreprise. Ainsi, dans une entreprise dépourvue de délégué syndical, le CSE peut être signataire d'un accord (*voir focus accords des Newsletter n°1, 3 et 4*).

Par ailleurs, la crise sanitaire a rendu le calendrier des négociations en entreprise difficile voire impossible à respecter.

Pour maintenir le dialogue social, plusieurs **accords collectifs** prévoient les modifications suivantes :

- Les négociations qui devaient se dérouler de mars à juillet sont majoritairement reportées de septembre à décembre.
- Certains accords, comme celui portant sur l'égalité professionnelle par exemple, sont prorogés pour une durée supplémentaire d'un an.
- Les négociations sur les thèmes des accords prorogés sont prévues au premier semestre de 2021.

LE POINT DE VUE D'UN EXPERT

Pour ce **médecin du travail** du Comité Interentreprises d'Hygiène du Loiret (CIHL), la période de crise est marquée par trois périodes distinctes avec les entreprises suivies.

Pendant le confinement, les employeurs sont venus chercher auprès du médecin des renseignements sur les mesures sanitaires.

A compter du début mai, les CSE des grandes entreprises ou des filiales de groupes ont recommencé à se réunir pour préparer la reprise sur site. Le médecin a été associé à la partie santé, sécurité et conditions de travail (SSCT) et a participé activement aux sujets traités dans les plans de continuité d'activité : hygiène des vestiaires, prise de température, système de ventilation des locaux, recours aux masques, etc.

Grâce à sa connaissance des entreprises, il a pu attirer l'attention de certaines entreprises sur l'hétérogénéité des situations, parfois cachées derrière un même poste. C'est le cas par exemple dans le secteur du nettoyage.

De son point de vue, le dialogue était généralement de bonne qualité : permettant ainsi à un CSE d'alerter l'employeur sur l'isolement de certains salariés ou sur l'absence de mise à disposition des moyens de protection prévus, et montrant que globalement, les employeurs ont été attentifs à protéger la santé de leurs salariés et demandeurs de conseils auprès du médecin.

Le recours à des modes de réunion à distance (visio, audio, etc.) ne semble pas avoir empêché le dialogue et la circulation des informations. Au contraire, les échanges ont pu bénéficier d'une plus grande concentration permettant de traiter les points à l'ordre du jour.

Enfin, une troisième période se dessine : les réunions de CSE continuent de se faire à distance, mais avec des ordres du jour qui ne comprennent plus seulement les conséquences de l'épidémie.

A côté de ces grandes entreprises, sans organisation de réunions du CSE ou dans les entreprises n'en étant pas dotées, il reste plus difficile pour le médecin du travail d'appréhender la manière dont les employeurs et les salariés ont vécu cette situation.