

CSE et confinement

L'exercice du mandat des représentants du personnel est profondément affecté par la crise sanitaire et le confinement généralisé.

Ainsi, l'ordonnance du 1^{er} avril dernier (portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel) a notamment autorisé le recours à la visioconférence pour l'ensemble des réunions du CSE et du CSEC et, à titre subsidiaire, la conférence téléphonique et la messagerie instantanée, afin de tenir ces réunions.

Cela ne règle pas pour autant les questions qui se posent quant à l'application du principe de liberté de déplacements des élus pendant la période de confinement, ni aux modalités d'utilisation et de paiement des heures de délégation.

► Tenue de réunions en conférence téléphonique ou par messagerie instantanée

Le décret du 10 avril dernier est venu préciser, s'agissant de la conférence téléphonique ou de la messagerie instantanée, que le dispositif technique mis en œuvre (pour l'un ou l'autre) devra garantir l'identification des membres du CSE et leur participation effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son, des délibérations ou des messages écrits au cours des délibérations.

Concrètement, et outre les garanties susvisées, si le Président du comité choisit de tenir ces réunions par conférence téléphonique ou par messagerie instantanée, il devra :

- en informer les membres de la tenue, de la date et de l'heure de début (et de l'heure de clôture en cas de messagerie instantanée), selon les mêmes règles que les convocations ;
- convoquer les membres comme habituellement.

► Liberté de déplacement des élus

Les élus souhaitent évidemment maintenir le lien avec les salariés pendant cette période.

Cela implique pour les salariés en activité partielle ou placés en télétravail de nombreux échanges de mails, de téléphones...

Cela implique également, et surtout, la venue sur site des élus afin de vérifier le respect des mesures de prévention qui permettent la poursuite ou la reprise de l'activité.

La présence des élus sur site peut également se justifier dans le cadre de la gestion d'un accident du travail ou en cas de situation de danger grave et imminent.

Dans ces situations ponctuelles uniquement, et afin de respecter les mesures de confinement, vous pouvez leur délivrer une attestation de déplacement dérogatoire pour se rendre sur leur lieu de travail et sur le périmètre sur lequel il exerce son mandat, et dans le cadre d'une situation déterminée temporairement.

Il leur appartient donc de vous informer en amont de leur venue sur site afin que vous puissiez établir un tel document.

A cette occasion, il conviendra de leur rappeler, et si possible par écrit, la nécessité de respecter les règles de distanciation et les mesures mises en place par l'entreprise.

Il ne faut évidemment pas confondre l'attestation de déplacement fournie aux élus avec l'utilisation des éventuels bons de délégation mis en place dans l'entreprise.

► Gestion des heures de délégation

La participation des élus aux réunions organisées par l'employeur qu'elles se tiennent par visioconférence, conférence téléphonique ou messagerie instantanée est évidemment payée comme du temps de travail effectif et ne s'imputent pas sur les heures de délégation.

En revanche, le temps passé par les élus auprès des salariés demeurent évidemment des heures de délégation, qu'il s'agisse de communications par mail, par téléphone, ou par visioconférence.

Toutefois, la période de crise induit deux conséquences : l'une en terme de volume, l'autre en terme de paiement.

En termes de volume, les crédits d'heures mensuels peuvent être dépassés, au regard des circonstances exceptionnelles que nous vivons.

Si les juges n'ont évidemment pas encore été amenés à apprécier la réalité des circonstances exceptionnelles liées à une pandémie mondiale, ils les ont déjà reconnues pour le suivi d'un plan de sauvegarde de l'emploi et les mesures de chômage partiel pendant près de 7 mois (*Cass. soc. 27 janv. 2012 n° 11-21202*).

Dans ce cas, rappelons que les heures de délégation prises en cas de circonstances exceptionnelles ne bénéficient pas de la présomption de bonne utilisation.

Autrement dit, avant de les rémunérer, vous pourrez vérifier l'existence des circonstances exceptionnelles invoquées par le représentant et vous assurer que ces heures ont été utilisées conformément à l'objet de son mandat.

En termes de paiement, il convient de rappeler que les heures de délégation sont considérées comme du temps de travail et doivent être payées à échéance normale.

Il est également rappelé que la suspension du contrat de travail ne suspend pas l'exercice du mandat, justifiant donc que des heures de délégation puissent être prises pendant une période d'activité partielle.

Par conséquent, les heures de délégation prises pendant une période d'activité partielle doivent être payées normalement, sans impact, aux élus.

Par ailleurs, il ne sera pas possible de demander le paiement des allocations partielles à l'Etat au titre de ces mêmes heures de délégation, sauf à caractériser une fraude à l'activité partielle.

Le décompte des heures de délégation devient donc un véritable enjeu.

[+ Décret du 10 avril 2020 n°2020-419 relatif aux modalités de consultation des instances représentatives du personnel pendant la période de l'état d'urgence sanitaire](#)



Soyez donc vigilent si vos élus vous interpellent sur ces situations et l'exercice de leur mandat.