

Lettre d'information du site dialogue-social.fr

Editorial

Les règles relatives au mode de fonctionnement du comité social et économique et à son information-consultation ont été modifiées par les mesures d'urgence prises dans le cadre de la crise sanitaire.

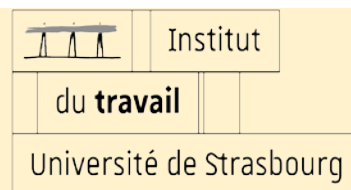
Dans cette lettre, l'équipe de l'Institut du travail apporte des éclairages sur *le CSE au temps du Covid-19*, en restituant notamment la manière dont les partenaires sociaux ont perçu les effets de ces mesures exceptionnelles.

Vous trouverez également dans cette lettre un bref compte-rendu du colloque « *Le CSE : acteurs et actions en matière de négociation collective* ».

Et pour terminer, une sélection bibliographique entièrement consacrée aux CSE.

Bonne lecture et très bel été

Michèle Forté & Tiphaine Garat



Ont contribué à cette lettre plusieurs membres de l'équipe de l'IDT:

Joëlle Batt, Catherine Barthel-Fuentes,
Michèle Forté, Tiphaine Garat et
Evdokia Liakopoulou

Cette lettre est réalisée dans le cadre
d'une convention d'appui au dialogue
social territorial signée avec la
DIRECCTE Grand Est

Dans ce numéro

P. 2 Le comité social et économique au
temps du Covid-19
P.11 Colloque « Le CSE : Acteurs et
actions en matière de négociation
collective » Compte-rendu synthétique
P.14 Sélection bibliographique

Contact

0368858700 /
institut.travail@unistra.fr

Pour retrouver toutes les lettres
d'information et l'actualité sociale : :
<http://www.dialogue-social.fr>

Le comité social et économique au temps du Covid-19¹

A l'heure où le bilan des Ordonnances de 2017 concernant la réforme des instances représentatives du personnel n'est pas encore clos, plusieurs mesures d'urgence ont été prises pour adapter temporairement le mode de fonctionnement du comité social et économique (CSE), son droit à l'information-consultation pendant la crise sanitaire.

Dans la pratique, comment les partenaires sociaux ont-ils perçu ces mesures exceptionnelles, quels regards portent-ils sur le fonctionnement des CSE en ce temps de crise ? Comment la nouvelle configuration issue de la fusion des instances représentatives du personnel et les mesures d'urgence Covid 19 ont permis au CSE d'être un acteur pendant cette période ?

Pour avoir des éléments de réponse à ces questions, nous avons recueilli les avis de représentants des organisations syndicales de salariés et d'une organisation patronale. Les entretiens que nous avons menés permettent de souligner les traits communs qui se dégagent quant à la perception des effets de ces mesures d'urgence, mais aussi les divergences d'appréciation. Ils permettent également d'avoir une appréciation sur la prise en compte de la question de la santé au travail par les CSE.

La restitution de ces points de vue² est précédée pour chaque thème d'un rappel de ce que prévoient les textes.

Nous tenons ici à remercier particulièrement toutes les personnes qui ont pris le temps de répondre à nos questions :

- Angeline BARTH, membre du bureau confédéral, CGT
- Christian CLAYETTE, Secrétaire confédéral en charge du dialogue social et de la représentativité, CFDT
- Éric DALIGUET, Délégué Général, UIMM Alsace
- Karen GOURNAY, Secrétaire confédérale, Secteur de la négociation collective et des rémunérations, CGT-FO
- Claude GOTTARDI, Responsable développement et suivi des sections, CFTC 68.
- Jean-Paul LIMMACHER, Président Bas Rhin Syndicat de la Métallurgie d'Alsace Vosges, CFE-CGC
- Claude MENARD, juriste, Fédération des travailleurs de la métallurgie (FTM), CGT
- Hélène VIART, Conseillère Confédérale, pôle droits, libertés et actions juridiques, CGT

¹ Ce dossier a été réalisé par Catherine Barthel-Fuentes, MCF associé, avec Michèle Forté, MCF et Tiphaine Garat, Ingénieur d'études _Institut du travail, Université de Strasbourg.

² Tous les propos recueillis et présentés dans cette lettre sont exclusivement ceux des personnes interviewées. Pour faciliter la lecture nous indiquons tout à tour soit le nom de l'organisation représentée, soit les initiales de la personne suivies du nom de l'organisation.

1. Le fonctionnement du CSE pendant la crise sanitaire : quel bilan ?

Ce que prévoient les textes

Les dispositions relatives au CSE continuent de s'appliquer pendant la crise sanitaire. Néanmoins afin de s'adapter à cette situation, le fonctionnement de l'instance a été revisité par le gouvernement. **Le recours à une communication en distanciel a été généralisée.**

Tout d'abord, l'organisation de réunions à distance a été facilitée par l'ordonnance du 1er avril 2020³. L'ensemble de ces réunions peuvent se tenir en visioconférence ou en audioconférence notamment pour éviter les contacts physiques et si l'urgence l'exige⁴. En cas d'impossibilité de recourir à ces deux dispositifs, il est possible de réunir le CSE par messagerie instantanée.

Ensuite, l'ordonnance du 2 mai 2020⁵ a modifié les délais de communication des ordres du jour des réunions du CSE et CSE central par le président à ses membres :

- dans les entreprises d'au moins 50 salariés, ce délai initialement fixé à 3 jours au moins avant la réunion, est réduit à 2 jours
- pour les réunions du CSE central, le délai initialement fixé à 8 jours au moins avant la séance, est réduit à 3 jours.

Le retour des partenaires sociaux

L'accès aux outils numériques a-t-il posé problème ?

Pour l'ensemble des organisations syndicales consultées, le recours à la visioconférence a permis la tenue des réunions et le traitement des sujets qui s'imposaient. Ainsi, pour la CGT, « *la visioconférence a été un palliatif utile dans le cadre de la crise sanitaire* ». Pareillement pour FO : « *même si habituellement l'organisation n'encourage pas la visioconférence, dans cette situation inédite elle a permis de maintenir le lien* ».

Cet avis est aussi partagé du côté des employeurs : le représentant de l'UIMM estime ainsi que « *le recours à la visioconférence a été une mesure excellente* » tout en précisant que « *la question des moyens des représentants du personnel se pose, ainsi que celle de la confiance des parties, avec notamment le risque d'enregistrement à l'insu des personnes* ». Il conclut en soulignant que l'utilisation de ce support n'est pas adaptée à toutes les situations : « *il ne serait pas raisonnable de l'utiliser sur certains dossiers, par exemple en situation de plan de sauvegarde de l'emploi* ».

« *Une fois opérationnelle, les réunions à distance ont plutôt bien fonctionné. Néanmoins, dans les entreprises où le dialogue social était déjà tendu auparavant, le distanciel a été plus compliqué à gérer* » ajoute J.P.L. (CFE-CGE).

Ce fonctionnement en distanciel a-t-il impacté le travail en collectif ?

Il ressort des différents échanges qu'il ne l'a, pour le moins, pas facilité. Cela tient notamment à la capacité d'appréhension par les élus de ce nouvel outil de travail, ainsi que la qualité du réseau informatique. « *Il a été*

³ Ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel.

⁴ En temps normal, en l'absence d'accord entre l'employeur et les membres du CSE, le recours à la visioconférence pour réunir le CSE et le CSE central est possible 3 fois par an. A contrario, pendant la crise sanitaire, le nombre de réunions en visioconférence n'est pas limité.

⁵ Ordonnance n° 2020-507 du 2 mai 2020 adaptant temporairement les délais applicables pour l'information - consultation du comité social et économique afin de faire face à l'épidémie de covid-19.

difficile, voire impossible, de faire un travail collectif, d'autant plus que dans de nombreuses entreprises, la visioconférence ne faisait pas partie des outils de travail » estime ainsi C.M. (FTM CGT), qui ajoute : « *La vidéo n'est pas un outil courant pour les syndicalistes* ». Pour C.G. (CFTC), « *les réunions en distanciel n'ont pas facilité le travail des nouveaux élus qui n'étaient pas forcément à l'aise avec ce fonctionnement* ». « *Dans la période, les acteurs se sont débrouillés avec beaucoup de bonne volonté. Cela a pu faciliter le fonctionnement des CSE. Pour certains élus non encore formés, ça a été un peu le baptême du feu* » ajoute C.C. (CFDT).

Quand le présentiel a été maintenu, les règles ont-elles été également bouleversées ?

« *Pendant la période de crise sanitaire, certaines directions ont pris l'initiative de maintenir des réunions en présentiel en réduisant le nombre de personnes normalement présentes* » précise la CFTC.

2. Pendant l'épidémie Covid-19, le principe de la liberté de déplacement des représentants du personnel est-il remis en cause ?

Ce que prévoient les textes

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 public⁶.

Le gouvernement précise que 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 mandat⁷. 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.

Le regard des partenaires sociaux

Des entraves à l'exercice de la représentation du personnel ou aux prérogatives des syndicats ont-elles été notées ?

Plusieurs interlocuteurs ont noté des entraves à l'exercice de la représentation du personnel ou aux prérogatives des syndicats.

C'est le cas par exemple de C.M. (FTM CGT) qui explique : « *Sur l'exercice du mandat des représentants du personnel et sur la liberté de circulation là encore nous avons assisté à des restrictions. Des délégués en télétravail n'ont pas pu entrer dans l'entreprise, alors qu'environ 1/4 des effectifs continuaient à travailler. On peut dire que sur l'exercice des mandats, ce sont les juges quand, ils ont été sollicités, qui ont rétabli la situation (Saint Nazaire STELIA,*

⁶ Le principe de liberté de circulation est prévu par l'alinéa 2 de l'article L.2315-14 du code du travail.

⁷ CE 13 novembre 1987, n° 68104, publié au recueil.

27/4/2020). Les employeurs n'ont pas toujours établi les autorisations de déplacement pour permettre aux représentants du personnel de se rendre dans l'entreprise ».

Même position de la part de K.G. (FO) : « Concernant les retours terrains dont nous disposons, malheureusement nous faisons le constat d'entraves nombreuses à l'exercice des fonctions de représentants du personnel. Notamment concernant la question de la liberté de circulation qui a été mise à mal. Des difficultés ont été rencontrées pour obtenir la délivrance d'autorisations de déplacement pendant le confinement et ce alors même que certains salariés étaient sur site. Certains employeurs ont estimé que la suspension du contrat (notamment dans le cas des salariés en chômage partiel) entraînait de fait la suspension du mandat ».

3. Que changent l'ordonnance n°2020-507 et le décret n°2020-508 du 2 mai 2020 adaptant temporairement les délais applicables pour l'information et la consultation du CSE afin de faire face à l'épidémie de covid-19 ?

Ce que prévoient les textes

L'ordonnance et le décret du 2 mai 2020 sont venus réduire les délais qui jalonnent la procédure d'information et de consultation du CSE sur les décisions de l'employeur qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid-19. Cela concerne notamment les décisions ayant un impact sur l'organisation du travail, la prévention des risques professionnels et les moyens mis à disposition⁸.

Cet aménagement des délais n'est toutefois pas applicable aux informations-consultations concernant :

- les licenciements de plus de 10 salariés envisagé dans une même période de 30 jours (PSE)⁹
- les accords de performance collective mentionnés à l'[article L. 2254-2](#) du code du travail¹⁰
- les orientations stratégiques, la situation économique et financière de l'entreprise et la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi¹¹

Le retour des partenaires sociaux

Quelles sont les conséquences de la réduction des délais ?

Les délais fixés par le gouvernement paraissent courts pour les représentants des organisations syndicales de salariés. « Comment rendre un avis éclairé avec une exigence de réactivité aussi importante ? », s'interroge K.G. (FO). Elle ajoute : « Cette évolution est inquiétante, on a hâte de retrouver des informations consultations sur des projets. Le graal c'est l'expertise tant en termes de recours devenu aléatoire qu'en terme de possibilités d'exploitation par les représentants du personnel ; en effet des rapports rendus en si peu de temps sont-ils exploitables ? Il faut espérer que les mesures dérogatoires ne deviennent pas pérennes ». C.C. (CFDT) précise : « Concernant les délais d'expertise, ils auraient été encore plus courts si nous n'avions pas limité la casse ».

La position de E.D. (UIMM Alsace), représentant une organisation patronale, est plus nuancée « Certes la crise sanitaire a bousculé de nombreuses règles en matière de CSE, mais l'impact de ces modifications est à relativiser. Il s'agit en réalité d'une adaptation de la législation et pas d'une réelle révolution en soi. Les changements qui sont

⁸ Voir plus : <http://www.dialogue-social.fr/fr/dernieres-publications/id-3035/dernieres-publications.html>

⁹ Section 4 du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du code du travail

¹⁰ [Article L. 2254-2](#) du code du travail

¹¹ [Article L.2312-17](#) du code du travail

intervenues répondaient à des exigences liées à des cas extrêmes. Les nouvelles règles relatives aux délais se justifient pleinement en raison de la réactivité nécessaire en période de crise sanitaire, les délais classiques de consultation n'auraient pas permis la réactivité ». Il conclut : « En ce qui concerne les cas de consultation, nous pouvons dire que 95% des consultations ont été faites immédiatement en séance plénière, les avis du CSE ont été rendu de suite avec parfois des interruptions de séances pour permettre des ajustements. Cela a été très fluide ».

Ces mesures doivent-elles être pérennisées ?

Tous s'accordent à dire que ces mesures dérogatoires ne doivent pas être pérennisées. L'UIMM partage la même position, « Il est évident qu'à situation exceptionnelle, mesures exceptionnelles, en revanche hors crise sanitaire, il faut revenir aux délais légaux de consultation ; ces délais plus courts ne se justifient pas dans la vie normale de l'entreprise ».

Néanmoins, il ressort des entretiens certaines inquiétudes. Les représentants de la CGT concluent : « Finalement les mesures « covid » sont dans la continuité de la réforme des institutions représentatives du personnel. Nous craignons une généralisation et une pérennisation de ces mesures après la crise sanitaire, que ce soit en matière d'articulation CSE et CSEC, de visioconférence, d'information consultation ».

4. Une consultation préalable du CSE n'a pu être organisée au préalable, une consultation à posteriori du CSE est-elle possible ?

Ce que prévoient les textes

Les dispositions relatives au CSE 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'employeur¹². Toutefois, le gouvernement pose deux réserves.

Tout d'abord, il indique sur son site Internet « 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 »¹³.

Ensuite, il existe deux cas où la loi organise une consultation a posteriori du CSE :

- pour une demande d'activité partielle ¹⁴
- 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 dominical¹⁵

¹² 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.

¹³ <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/dialogue-social>.

¹⁴ Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle : l'avis du CSE peut être rendu dans les deux mois à compter de cette demande.

¹⁵ Articles 2, 3 et 4 ; 6 et 7 de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 : l'employeur informe sans délai et par tout moyen le CSE et son avis est rendu dans le délai d'un mois à compter de cette information.

Le retour des partenaires sociaux

L'effet utile de la consultation est-il en danger ?

Il ressort des entretiens un sentiment d'inquiétude de la part des OS. K.G. (FO) s'interroge : « *Si on ôte à la consultation le caractère préalable à la décision, quelle est alors la garantie de l'effectivité de l'information consultation ? C'est la négation de l'utilité même de l'instance* ».

C.C. (CFDT) partage le même point de vue : « *Le droit du CSE en matière d'information-consultation est complètement inefficace, la consultation a posteriori n'a pas d'utilité* ».

A.B. et H.V. (CGT) confirment : « *L'affaire du moniteur¹⁶ (délibéré le 9 juin 2020) met bien en évidence, l'absence d'effet utile de la consultation du CSE dans les délais impartis. De plus, la consultation a posteriori en cas d'activité partielle ou la simple information quand il s'agit de dérogations aux congés ou à la durée du travail renforce l'absence d'intérêt de la consultation dans de telles conditions. Si l'avis qui n'est déjà pas contraignant, se fait à posteriori, quelle utilité ? L'intérêt pourtant de la consultation en cette période de crise sanitaire n'est pas à démontrer notamment pour les questions de santé au travail* ».

Pendant la période de crise sanitaire, les CSE ont-ils été associés ou au contraire mis en quarantaine ?

Les partenaires sociaux interrogés soulignent tout d'abord une différence de traitement selon la taille de l'entreprise. Ainsi, dans les structures de petites tailles où l'obligation de consultation est moindre que dans les entreprises d'au moins 50 salariés, il n'y a pas eu beaucoup de discussions avec les CSE. La CFTC donne un exemple : « *les documents uniques sur l'évaluation des risques n'ont pas nécessairement été mis à jour* ».

De plus, toujours pour la CFTC, certains CSE n'ont pas du tout été impliqués dans les plans de continuité d'activité ou de mise en place de plan de déconfinement. Ces élus ont assisté à des actions menées de manière unilatérale par les directions, ce qui a pu être mal perçu par les organisations syndicales. Ainsi le représentant de cette organisation indique : « *dans les entreprises de moins de 50 salariés, les directions ont parfois mis en place de manière unilatérale les conditions de la reprise d'activité avec une présentation au personnel, et seulement dans un deuxième temps une réunion du CSE* ».

Par ailleurs, les entreprises où le dialogue social était fragile, n'ont pas saisi cette opportunité pour impliquer les élus. « *Dans ces entreprises, il n'a pas été jugé bon de recueillir l'avis du CSE ou de l'associer pendant la crise sanitaire voire même lors de la reprise d'activité. Les retours que nous pouvons avoir des experts et du terrain relèvent que l'information-consultation qui était déjà malmenée par le passé, l'a été encore plus. De ce fait, les droits des salariés mais aussi des élus, sont menacés* ». (CGT)

La crise sanitaire a également mis en évidence la conciliation délicate entre les exigences relatives à la santé des salariés et celles relatives à l'emploi. « *Le rôle économique du CSE est de plus en plus prégnant et il va probablement reléguer la santé au second plan* », affirme KG (FO).

Enfin, la CFDT relève « *une centralisation de la représentation du personnel au détriment de la prise en compte de la proximité et de la nécessaire prise en compte des périmètres ; l'articulation CSEC et CSE d'établissements a été fortement marqué par la centralisation. Les plans de confinement ou de reprise d'activité ont souvent ignoré la prise en compte nécessaire des adaptations aux configurations des structures. Des plans uniformes de confinement ont été adoptés* »

La CGT conclut : « *Les modifications intervenues en période de crise sanitaire ont eu pour but d'essayer d'aller le plus vite possible. Cela a consisté à accélérer la procédure pour minimiser le plus possible l'impact que pouvait avoir*

¹⁶ Tribunal Judiciaire de Nanterre, 17 Juin 2020, N° RG 20/02552 ; N° Portalis DB3R-W-B7E-VU2E.

le CSE. Ce qui assez choquant c'est l'articulation entre la représentation élue et la représentation syndicale. Permettre des dérogations par la consultation du CSE alors que normalement cela relevait de la négociation collective. La volonté de mettre de côté les organisations syndicales sur la gestion de la crise est claire. De plus il est permis par le biais décision unilatérale de l'employeur de revenir sur des droits conquis par la négociation collective. On défait par décision unilatérale ce qui avait été fait par accord ».

Lien avec les salariés

« Une autre conséquence notable issue de la crise sanitaire, c'est le rapprochement entre les directions et les salariés ; le dialogue social entre salariés et employeurs a été renforcé et dans certains cas, il n'avait jamais été aussi fort » relève ED (UIMM). « Cela a pu se faire, dans certains cas, au détriment des élus ». A contrario, il note « une perte de proximité entre les organisations syndicales et les salariés ; « cette tendance est dangereuse ». « En effet, nous avons besoin d'organisations syndicales représentatives de salariés fortes, à défaut on risque de connaître des syndicats « d'extrême » ».

5. Le passage des instances séparées à l'instance unique : quelle place pour la santé au travail et quelles perspectives d'évolution pour la représentation du personnel ?

Ce que prévoient les textes

Depuis le 1^{er} janvier 2020, toutes les entreprises de plus de 10 salariés se sont en principe dotées d'un CSE en lieu et place des délégués du personnel, des comités d'entreprise, des délégations uniques du personnel et des CHSCT.¹⁷ Exit le CHSCT. C'est seulement à partir du seuil de 300 salariés que la mise en place d'une commission santé, sécurité, conditions de travail (CSSCT) est obligatoire.

Les règles d'ordre public donnent compétence au CSE pour confier à la CSSCT, par délégation, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail. Dépourvue de la personnalité morale, du droit à consultation, et du droit à expertise, la CSSCT prépare le travail du CSE sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail.

Le regard des partenaires sociaux

« Un constat très clair a pu être dressé pendant la crise covid » affirme C.C. (CFDT) : « le CHSCT n'a pas d'équivalent, il y a une grosse perte de savoir-faire dans les entreprises du fait de la disparition du CHSCT et de fait il y a moins de spécialistes à cause de la centralisation de la représentation ». Il souligne la faiblesse du dispositif actuel en période de crise et ajoute : « la CFDT n'était pas opposée à la fusion des IRP avant 2017 ; par contre la façon dont la fusion s'est opérée n'est pas satisfaisante avec très peu de dispositions supplétives ».

« La santé au travail est un enjeu majeur qui a été accentué dans la période » souligne pour sa part J.F.L (CFE-CGC). Il précise : « du côté du CSE il était primordial que la santé des salariés ne passe pas après les impératifs économiques de l'entreprise. Il a été complexe de mener des mesures au poste de travail, pour autant les CSE ont réalisé des inspections tout en limitant la prise de risque pour les élus ».

Pour sa part, la CGT, qui partage ces différents constats, a relevé sur le terrain des atteintes au droit de retrait avec des retenues de salaire.

¹⁷ Ordonnance n°1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail

6-Existe-t-il une procédure d'urgence pour l'adoption des accords de branche et d'entreprise ayant pour objet de faire face aux conséquences sociales, économiques et financières de l'épidémie de COVID-19 ?

Ce que prévoient les textes

Afin de permettre aux partenaires sociaux de faire face à l'urgence des situations créées par l'épidémie de COVID-19, un dispositif particulier prévoit le raccourcissement de certains délais de conclusion et d'extension des accords dont l'objet exclusif est de faire face aux conséquences sociales, économiques et financières de l'épidémie. Ce dispositif s'applique aux délais qui commencent à courir à partir du 17 avril 2020¹⁸.

Le regard des partenaires sociaux

Quel regard portez-vous sur les accords « covid » et plus généralement sur la négociation ?

Certaines personnes interrogées affirment que les principes de liberté de négociation et de loyauté des négociations ont été mis à mal pendant la période de crise sanitaire.

« *Les négociations ont concerné essentiellement l'organisation et le temps de travail, l'organisation des équipes et les congés/RTT/CET imposés sur avril-mai* » affirme J.P.L. (CFE-CGC).

La CFTC précise : « *on a plutôt vu des accords concernant les jours de congés, la prise de RTT, et ce, sans contrepartie, donc on a déconseillé leur signature* ». Dans le même sens, la CGT souligne « *qu'elle n'a pas favorisé la signature d'accords COVID quand leur contenu n'apportait pas de contreparties voire faisait prendre en charge les conséquences de l'activité partielle aux salariés* ».

« *Concernant l'indemnisation de l'activité partielle, il a fallu trouver un équilibre entre les salariés au forfait annuel en jours, pour lesquels le maintien de salaire était garanti par accord de branche et les autres salariés* », indique la CFE-CGC.

FO ajoute : « *les entreprises ont eu recours à la négociation uniquement par obligation, pour bénéficier de dispositifs dérogatoires de flexibilité, sur la prise des congés payés par exemple. Il est nécessaire de prévoir la création d'un véritable droit de saisine des OS, pour l'ouverture de négociations loyales sur tous thèmes de leur choix, avec obligation pour l'employeur d'y répondre de manière motivée.*

Hélas, les accords signés s'accompagnent rarement de contreparties en faveur des salariés, peu d'entreprises ont négocié le maintien de salaire à 100% en cas de chômage partiel. La loyauté des négociations implique des dispositifs équilibrés, avec des efforts proportionnés, notamment lorsqu'il s'agit de dispositifs dérogatoires qui échappent à l'impérativité de la branche ».

¹⁸ En savoir plus : <http://www.dialogue-social.fr/fr/dernieres-publications/id-3029/dernieres-publications.html>

[Voir aussi l'article d'Ines Meftah, « Le modèle d'accord collectif « Covid-19 » paru dans la Lettre Dialogue social de Mai 2020](#)

Conclusion et pistes de réflexion

**En sortie de crise, quels enseignements peut-on tirer pour favoriser un bon exercice des prérogatives des élus ?
Quelles propositions pour le CSE dans le monde d'après...**

La crise a montré toute l'importance de la représentation du personnel élue ou syndicale.

Il est certes trop tôt pour tirer des bilans généraux mais d'ores et déjà certaines pistes de réflexion émergent.

Création d'une institution dédiée à la santé ou au moins révision des dispositions supplétives

Nombre d'organisations syndicales de salariés, la CGT et FO notamment, regrettent qu'il n'y ait plus d'institution dédiée à la santé. De plus pour la CFDT « *le cadre de l'ordre public est très bas et les dispositions supplétives silencieuses en matière de santé sécurité et conditions de travail. Si on veut laisser la place aux acteurs il est nécessaire de revoir les dispositions supplétives en rehaussant le niveau d'exigences* ».

Anticipation des circonstances exceptionnelles

Pour le représentant de l'organisation patronale, « *la crise sanitaire a mis en évidence un fonctionnement inadapté des instances représentatives du personnel pour pouvoir être réactif* ». « *Faut-il imaginer deux codes du travail : un pour les situations classiques et l'autre pour les situations de crise ?* » s'interroge E.D (UIMM). Il souligne également : « *qu'il y a eu une adaptation intelligente de tous les acteurs dans cette période « Covid », cela a renforcé les relations avec l'Etat, les partenaires sociaux, les salariés, avec parfois une « mise à l'écart » des syndicats. Il est important de penser aux déconvenues qui pourraient en résulter* ».

Accompagnement des élus

« *Si on veut rééquilibrer le capital et le travail il faut donner les moyens nécessaires en termes d'expertises, d'information des élus* » affirme C.C. (CFDT).

A.B. et H.V. (CGT) jugent nécessaire : « *un travail avec les entreprises où il n'y a pas de représentation syndicale ; dans les TPE/PME il serait intéressant par le biais d'une représentation territoriale dans les commissions paritaires régionale de mener des actions. Il s'agit de créer un dispositif nouveau pour accompagner les salariés dépourvus de représentation pour organiser et suivre la reprise d'activité* ».

Pour E.D (UIMM) « *c'est une occasion de repenser les moyens des représentants du personnel, notamment par le renforcement des dispositifs de formation. Des représentants formés sont acteurs et non plus spectateurs* ».

Colloque : Le CSE : Acteurs et Actions en matière de négociation collective

Compte-rendu synthétique

Le 13 février 2020, au Palais Universitaire de Strasbourg, s'est tenu le colloque portant sur « *le CSE : acteurs et actions en matière de négociation collective* ». Organisé par l'équipe de droit social de l'Unité mixte de recherche DRES 7354 (Université de Strasbourg) en partenariat avec l'AFDT Grand Est, le colloque a mis en questions et en perspective l'évolution actuelle du droit du travail, marquée par le bouleversement institutionnel et normatif qu'a provoqué la mise en place du comité social et économique (CSE).

Deux séances de travail ont permis à des intervenants issus du monde académique et à des praticiens d'aborder et de débattre les thématiques suivantes : « les acteurs du CSE et la négociation collective » et « les actions du CSE et la négociation collective ».

La séance de la matinée, présidée par I. Meyrat, Maître de conférences HDR à l'Université de Cergy Pontoise et rédactrice en chef de *Droit ouvrier*, a réuni un panel de six participants sous le thème des **acteurs du CSE et de la négociation collective**. La présidente rappelle la pertinence de cette thématique en vue de l'ensemble des interrogations qui surgissent, relatives aux modalités d'installation, de fonctionnement, de périmètre d'implantation, de compétences et de moyens de cette nouvelle instance.

C'est ainsi que N. Moizard, directeur de l'Institut du travail de Strasbourg, assurant le rôle de discutant, rappelle que la mise en place du CSE « est la première illustration du contexte général du nouveau droit de la négociation collective », mais aussi « un terrain d'expérience sur la façon dont les acteurs se sont saisis de ce nouveau cadre ».

La question de la « **Géographie du CSE** », abordée par F. Duquesne, Professeur de droit privé à l'Université de Strasbourg, offre d'importants enseignements à cet égard. Elle renvoie à la question du périmètre de l'implantation du CSE qui constitue « *un des enjeux majeurs de la négociation collective* ». Les raisons tiennent, selon l'intervenant, aux thématiques et aux instruments de négociation qui sont considérablement renforcés, mais surtout au fait que les prérogatives économiques se trouvent au cœur de la mission du CSE. L'intervenant offre ainsi une vision complète et juridiquement consolidée de deux approches permettant de désigner la notion du périmètre.

L'intervention de Y. Ferkane, Maître de conférences à l'Université Paris Ouest-Nanterre, sur « **Le droit de/à la négociation collective du CSE** » aborde la question de l'existence d'un droit du CSE à la négociation collective. Pour l'intervenant, il semble exagéré de parler d'un droit à la négociation collective du CSE, celui-ci n'étant pas le titulaire du droit à la négociation collective mais « *un agent d'exercice du droit à la négociation collective des salariés* ».

Y. Ferkane examine donc les circonstances dans lesquelles le CSE est amené à jouer le rôle d'agent « palliatif » ou « privilégié » de la négociation collective.

Dans son intervention sur « **Les outils de coordination entre le CSE et ses satellites** », B. Dabosville, Maître de conférences à l'Université de Strasbourg, remarque : « *la « fusion » opérée par les ordonnances de 2017 crée une représentation du personnel beaucoup plus éclatée que la notion ne le suggère. La raison tient à la possibilité octroyée aux acteurs du terrain d'accorder des droits à d'autres figures de représentation du personnel, à savoir les commissions du CSE et les représentants de proximité « pour pallier le risque d'engorgement et rééquilibrer l'architecture de représentation du personnel* ». Cela étant, une problématique surgit sur les liens et l'équilibre entre ces nouvelles figures. Pour l'aborder, l'intervenant mobilise trois spectres d'analyse, à savoir : les missions de chacune de ces catégories d'acteurs, la composition de ces organes et le fonctionnement de ces lieux de représentation.

La problématique susmentionnée prend tout son sens dans le domaine de la santé au travail. C'est ainsi que C. Fuentes, Maître de conférences associé à l'Université de Strasbourg, dans son intervention « **CSE, CSSCT, représentants de proximité : la nouvelle donne en matière de santé au travail** » remarque que la nouvelle commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT) révèle un caractère plutôt technique : « *quand on est dans une commission technique, on n'est plus vraiment dans une situation d'une commission santé sécurité et conditions de travail à l'image du CHSCT qui était un garant du respect des règles par l'employeur* ». L'intervenante énumère les risques que la fusion de la représentation engendre en la matière : une survalorisation de l'économie au détriment de la santé et la sécurité, un affaiblissement de la capacité d'action, avec une difficile articulation entre CSE, CSSCT et représentants de proximité due au manque de clarté des accords dans la distribution des attributions des uns et des autres, ainsi qu'une représentation du personnel à géométrie variable en fonction des entreprises. Pour mieux appréhender la place de la santé dans le CSE, l'intervenante dresse ainsi un bilan comparatif entre les entreprises de moins de 50 et d'au moins 50 salariés. Il en ressort que, pour les entreprises d'au moins 50 salariés, « *le CSE s'est vidé des compétences qui étaient attribuées au CHSCT par le passé* » et qu'il « *a désormais une vision d'instance technique* ». L'intervenante aborde aussi une série d'autres problématiques, notamment l'articulation entre le CSE et le CSSCT et leurs attributions respectives, et la question de la formation des élus CSE en matière de santé/sécurité.

S. Mraouahi, Maître de conférences en droit à l'Université de Strasbourg, offre un panorama complet sur la façon d'envisager « **L'expert du CSE** » « *en tant qu'objet d'une négociation et en tant qu'assistant des élus, mis au service de la négociation collective* ». Dans le cas de l'expertise en tant qu'objet de négociation, il est question de l'encadrement et de la régulation de celle-ci, traduits par l'ensemble de dispositions relatives aux modes de son financement, aux moyens accordés, aux modalités de fonctionnement (délais, nombre) etc. Pour désigner les premières tendances dans ces domaines, l'intervenante appuie aussi son argumentation sur l'analyse d'un grand panel d'accords d'entreprise. S'agissant de l'expertise en tant qu'assistant de la négociation collective, « *le législateur a dressé un lien direct entre les expertises du CSE et les représentants syndicaux* ». C'est ainsi que, pour certaines négociations, la loi prévoit la possibilité pour le CSE de mandater un expert pour assister les organisations syndicales. Ces passerelles prévues par la loi conduisent, selon l'intervenante, à un partage de connaissances et un renforcement de la légitimité des accords.

C. Lecoœur, Maître de conférences en droit à l'Université de Haute-Alsace, dans son intervention relative au « **Conseil d'entreprise** », tend de répondre à une question d'actualité : « *faut-il tenter l'expérience du conseil d'entreprise ?* ». Quoique porteur d'espoir pour fluidifier, simplifier et rendre plus efficace le dialogue social, le conseil d'entreprise fait l'objet de réticences. L'intervenante retrace tout d'abord les dispositions législatives entourant la mise en place, l'organisation, fonctionnement et les prérogatives de cette nouvelle instance. Elle procède, ensuite, à une exposition des réticences qui surgissent en pratique, telles que reflétées par la conclusion de seulement 11 accords en la matière (le jour du colloque). Ces réticences ont trait, notamment, à l'insécurité juridique intrinsèque au dispositif, sa longueur de mise en place, ou à des interrogations relatives au seuil de l'effectif pour sa mise en place etc.

La séance de l'après-midi sur « **Les actions du CSE et la négociation collective** », présidée par Jean-Pierre Le Crom, Directeur de recherche CNRS UMR Droit et changement social, à l'Université de Nantes, s'est composée de trois interventions.

Elle s'amorce avec la communication de F. Rosa, Professeur de droit privé à l'Université de Reims sur « **La nature juridique des accords conclus au sein de CSE** ». Une thématique qui renvoie à deux problématiques : celle de la catégorisation des accords, autrement dit leur rattachement possible à une catégorie juridique définie, et celle de leur valeur normative. S'agissant du premier point, l'intervenant met en lumière l'hétérogénéité de ces accords (les

accords sur la configuration, les accords portant sur le cadre de mise en place, les accords en matière d'intéressement, de participation et de l'épargne salariale) et cherche une typologie potentiellement applicable. Pour aborder le deuxième point, à savoir la valeur normative de l'accord, l'intervenant examine trois questions sous-jacentes : l'identification des effets normatifs de l'accord, l'articulation éventuelle avec les accords collectifs de droit commun, et celle du contrôle normatif de la Cour de Cassation.

Réagissant sur cette intervention, Mélanie Schmitt, Maître de conférences en droit à l'Université de Strasbourg et directrice adjointe de l'UMR DRES, attire l'attention sur **le modèle de dialogue social promu au niveau européen**. Il est possible, selon elle, que le flou qui régit la nature juridique des accords conclus au sein du CSE soit la projection de ce modèle, celui-ci englobant une multitude de réalités et de faits variés (des discussions, des consultations, des négociations, des accords).

I. Meftah, Maître de conférences en droit à l'Université de Strasbourg, livre une présentation intitulée « **CSE et négociation collective ou les nouveaux visages de la négociation collective ?** ». Elle propose une analyse des évolutions de la négociation collective sous le prisme de la notion de la revendication. Pour ce faire, l'intervenante se penche sur la description de la physionomie de la revendication, en tant qu'un « idéal fédérateur » qui consiste à formuler des propositions, sur la base d'un travail de terrain et d'un processus dynamique. Or, pour l'intervenante, la négociation collective du CSE et la négociation collective sur le CSE délitent significativement le lien entre négociation et revendication. En s'appuyant sur les dispositions portant sur la fonction du CSE, mais aussi sur les aspects pratiques, elle démontre que le CSE ne porte pas l'idéal de revendication dans son ADN. En revanche, l'intervenante constate que ce lien semble être remplacé par un nouveau lien entre négociation et intérêt de l'entreprise.

Les présentations se terminent par un croisement de vues entre Pierre Dulmet, Avocat chez Dulmet Dörr et Emmanuel Andréo, Avocat dans le Cabinet Barthélémy. Les intervenants abordent les « **Difficultés rencontrées en pratique et Solutions proposées** ». Au cœur de leurs développements se trouve la problématique du défaut de mise en place du CSE au 31 décembre 2019 et ses conséquences. Les intervenants s'interrogent à savoir si le défaut de mise en place du CSE entraîne le maintien des anciennes instances représentatives du personnel.

P. Dulmet propose une lecture des dispositions transitoires des ordonnances du 22 septembre 2017, selon lesquelles « *tant que le CSE n'est pas mis en place, les anciennes instances représentatives du personnel sont maintenues* ». Une solution contraire serait « *constitutionnellement inacceptable* ». Après avoir rappelé que cette situation n'est ni dans l'intérêt des salariés ni dans l'intérêt de l'employeur, il envisage une série de solutions : mettre en place un accord de prolongation des mandats jusqu'à la mise en place du CSE, provoquer un contentieux des établissements distincts, inviter l'employeur à contester en justice la prolongation des anciens mandats.

E. Andréo propose une lecture différente des ordonnances de 2017. Selon lui, à partir du moment où celles-ci fixent la date limite de mise en place du CSE pour le 31 décembre 2019, elles organisent la disparition des anciennes instances représentatives du personnel. « *Un employeur qui considérerait, sur invitation des représentations syndicales, qu'en attente de mise en place du CSE les anciennes instances sont valides, se mettrait dans une position délicate* ». Dans le même sens, les ordonnances organisent, à la date de la mise en place du CSE, la caducité de plein droit des anciennes stipulations concernant les anciennes instances représentatives. Or, peu de branches ou d'entreprises ont modifié leurs stipulations en changeant leurs anciennes instances avec le nouveau CSE. L'intervenant expose également une série d'autres problématiques, notamment celles surgies de l'absence des suppléants lors des réunions du CSE.

Les actes du colloque feront l'objet d'une publication dans la revue *Le Droit Ouvrier* à la rentrée.

Sélection bibliographique

Voici une sélection d'ouvrages, spéciale CSE, réalisée par la bibliothécaire de l'Institut du travail de Strasbourg. Ils sont tous disponibles à la bibliothèque de l'Institut du travail. Fermée pendant la période estivale, elle sera ouverte, sur rendez-vous pour le moment, dès le 24 août. N'hésitez pas à consulter le site de l'Institut du travail <https://idt.unistra.fr/> ou le site bu.unistra.fr pour vous tenir informé des horaires précis d'ouverture.



Le comité social et économique : de la mise en place au fonctionnement : 2020

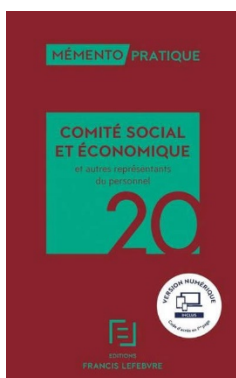
Groupe Revue Fiduciaire

Le comité social et économique
de la mise en place au fonctionnement

Groupe Revue fiduciaire – Collection : Pratiques d'experts, 08/05/2020
ISBN 978-2-7579-0713-9 – 55,00 €



Présentation de la nouvelle législation du travail concernant les comités sociaux et économiques qui remplacent les représentants du personnel élus. Avec des fiches détaillant les règles impératives, les règles négociables et les règles applicables en absence d'accord. ©Electre 2020



Comité social et économique et autres représentants du personnel 2020 -

Nouvelle édition, à jour au 1er novembre 2019

Éditions Francis Lefebvre

Lefebvre – Collections : Mémentos Pratiques, 11/12/2019
ISBN : 978-2-36893-437-1 – 149,00 €

Synthèse du droit des relations collectives suite aux ordonnances du 22 septembre 2017 qui remplacent les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le CHSCT par un comité social et économique ou un conseil d'entreprise. Version numérique incluse. ©Electre 2020



Droit et pratique du comité social et économique

LexisNexis Planète Social – Collection : Travaux – 23/01/2020
ISBN : 978-2-7110-3253-2 – 48,00 €

Analyse exhaustive des règles régissant la mise en place d'un comité social et économique d'entreprise, d'établissement ou, plus généralement, d'unité économique et sociale en tant que nouvelle instance de représentation du personnel. ©Electre 2020



Le droit des comités sociaux et économiques et des comités de groupe : commissions santé, sécurité et des conditions de travail, représentants de proximité, conseils d'entreprise, comités d'entreprise européens : 2020

Maurice Cohen, Laurent Milet

LGDJ – Collection : Traités, 18/02/2020

ISBN : 978-2-275-06505-2 – 122,00 €

Présentation des modifications concernant tant les attributions économiques que les attributions sociales ou les modalités d'élection et de fonctionnement des différents comités. A jour des textes et de la jurisprudence au 10 janvier 2020. ©Electre 2020



La boîte à outils du CSE : 57 outils clés en main + 9 documents types à télécharger

Anne-Laure Smaguine

Dunod – Collection : La boîte à outils – 05/02/2020 – 26,50 €

Un guide pratique pour mettre en place le comité social et économique, instance unique de représentation du personnel créée par une ordonnance du 22 septembre 2017 et fusionnant les trois anciennes instances du comité d'entreprise, des délégués du personnel et du comité hygiène sécurité et conditions de travail. ©Electre 2020



Les clés pour négocier un accord d'entreprise : négocier, rédiger, conclure, appliquer, réviser : 2020

Groupe Revue fiduciaire – Collection : Pratiques d'experts – 16/01/2020 – 49,00 €

Ce guide permet d'appréhender la négociation collective et ses enjeux : les acteurs, les accords collectifs, les négociations collectives obligatoires ou particulières, les actions en justice, entre autres. Avec des conseils, des modèles d'accord, des points de vigilance, des exemples et des tableaux récapitulatifs. ©Electre 2020