



LETTRE D'INFORMATION #3

L' APRES CONFINEMENT Les enjeux pour le CSE

ÉDITORIAL

p.2

DÉCRYPTAGE

Le CSE face à l'après
confinement

p.3

ÉCLAIRAGE

Le droit d'alerte
sociale du CSE

p.4

RESSOURCES

Explosion du
télétravail, un enjeu
majeur pour les CSE

p.5

Les risques du
télétravail

p.6

Édito

DOUTE et VIGILANCE

Doute qui nous étreint à la lecture des dernières ordonnances, amendements et décrets d'application du « droit » de l'état d'urgence sanitaire concernant , notamment le fonctionnement du CSE : délais d'information-consultation raccourcis à leur plus simple expression, dérogation aux règles de transfert des ressources budgétaires de fonctionnement vers le budget des actions sociales et culturelles afin de relancer la consommation ...

Aujourd'hui la priorité absolue est de reprendre le travail, sous peine de dégâts économiques sociaux nous explique-t 'on : « pas de temps à passer sur l'information et la consultation des représentants du personnel, dont les moyens de fonctionnement peuvent servir à des causes meilleures...il faut sauver les meubles, il y a des priorités... »

Tout cela nous laisse dubitatif, tant sur les intentions que sur les effets...

D'abord parce que les annonces de plans de restructuration massifs, de suppressions d'emplois commencent déjà à poindre, sans que l'on ne sache bien d'ailleurs à ce stade, et sans information claire et transparente, quel degré réel de causalité on peut attribuer au confinement des derniers mois...

Ensuite parce que l'on ne sait que trop bien combien des décisions de gouvernance ou d'organisation prises à la va vite pèsent à la fois sur la pérennité des organisations et leur soutenabilité du point de vue de la santé des salariés.

Enfin parce que le traitement réservé au dialogue social dans l'établissement, le collectif de travail, ainsi amputé sur l'autel de l'urgence, tend à nous faire comprendre qu'il n'est finalement, et clairement, qu'une contrainte qu'on s'empresse ainsi de réduire.

Vigilance donc ...

D'abord car le droit constitutionnel reconnu aux salariés, par l'intermédiaire de leurs délégués, de participer à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises est lourdement érodé pendant cette période de « dialogue social simplifié », et que rien ne nous garantit que ce régime ne puisse pas s'enraciner plus durablement selon un funeste effet cliquet...

Ensuite car les décisions de gouvernance ou d'organisation liées au COVID-19 qui entrent dans le cadre des procédures d'information-consultation raccourcies peuvent être l'occasion de régler des situations moins conjoncturelles et davantage pérennes.

Enfin car les CSE vont avoir besoin de tous leurs moyens dans les semaines, mois et années qui viennent afin de recourir à toutes les ressources qui leur seront nécessaires pour continuer d'éclairer ceux qui les ont élus sur la réalité de la situation économique, sociale et des conditions de travail de leur établissement, alerter, proposer, réclamer, bref tenir leur mandat en parlant d'égal à égal avec leur direction.

LE CSE FACE A L' APRES CONFINEMENT

Notre décryptage

Pour « faciliter la reprise économique du pays », l'exécutif avec la publication de l'Ordonnance n°2020-507 du 2 mai 2020, et du Décret n°2020-508 du 3 mai 2020 a réduit les prérogatives des instances représentatives du personnel. Sont concernées par ces délais de consultation toutes « **les décisions de l'employeur (projets d'aménagement) qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid-19** ».

Cette définition est extrêmement large. **Il existe un risque de dévoiement des règles, certaines entreprises pouvant considérer que toutes les décisions prises, à compter de ce jour, doivent permettre de faire face aux conséquences de l'épidémie.** Le décret prévoit expressément que les projets de Plan de sauvegarde de l'emploi, les projets d'accord de performance collective et les consultations annuelles récurrentes ne sont pas soumis aux délais de consultation réduits.

Nous proposons les actions et points suivants :

1. Désigner systématiquement, lors de la réunion du CSE, un Expert, ce qui permet de disposer de plus de temps et de travailler sur les éventuels « effets d'aubaine » inhérents à la définition large du sujet de la consultation. Il conviendra de veiller à ce que cette réduction des délais ne permette pas à la Direction de soumettre, dans ce contexte dérogatoire, tous les projets qu'elle souhaite sous couvert des conséquences de la crise sanitaire.

La désignation (principe de l'expertise, champ attribué, nom de l'expert) est, en toute circonstance et ceci n'est pas nouveau, à matérialiser à notre sens dès que le CSE a connaissance de la tenue d'une réunion et au montage de l'ordre du jour de la réunion entre le Président et le Secrétaire du CSE.

Le secrétaire du CSE devrait également à ce moment-là inscrire la possibilité de nommer un expert (comptable ou agréé en qualité du travail et de l'emploi) même si la jurisprudence nous indique que le vote d'une expertise est possible même si l'ODJ ne le prévoit pas mais que l'objet de la consultation le permet.

Nous rappelons que le délai d'avis court à partir du moment où l'ordre du jour avec les documents est transmis (hors les consultations récurrentes où la BDES sert de réceptacle aux documents permettant l'avis) et non à dater de la réunion proposée. Il faut être sensible à la qualité des pièces remises par la Direction avec l'ODJ et de la nécessité, si elles sont insuffisantes (voir ci-dessous) de demander des éléments suffisants par la seule voie d'une action judiciaire...

2. En tout état de cause, si le CSE ne remet pas d'avis le jour de la réunion ordonnée, il lui revient, qu'il y ait ou non recours à expertise de demander (le mieux est pendant la réunion et au moment où l'employeur s'apprête à demander un avis collectif) la tenue d'une réunion extraordinaire.

Cette réunion extraordinaire dite « intercalaire » proposée serait donc une réunion à demander afin qu'elle ait lieu sous maximum 3 jours le temps pour l'expert d'aider le CSE à rédiger ses questions en parallèle de ses propres travaux vis-à-vis de l'employeur...

À l'issue de ces délais, s'il ne s'est pas exprimé, le CSE est réputé avoir rendu un avis défavorable. Ces délais dérogatoires sont- pour l'heure- applicables jusqu'au 23 août 2020 (date de fin de la période d'urgence sanitaire, laquelle reste susceptible de prorogation par décision législative).

3. Annoncer à l'employeur qu'à défaut d'un accord sur un allongement des délais de consultation , le CSE s'il estime ne pas être suffisamment informé pour rendre un avis éclairé, peut saisir le tribunal judiciaire selon la procédure dite accélérée au fond, article L.2312-15 du Code du travail).

Comme l'a souligné S. Bernard (Semaine Sociale Lamy n°1908 du 14 mai 2020) « la chambre sociale de la Cour de Cassation 26 février 2020 (n° 18-22.759) a rappelé que le législateur français, en application de la directive européenne 2002/14/CE du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne, le législateur français doit permettre que « l'information s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, susceptibles notamment de permettre aux représentants des travailleurs de procéder à un examen adéquat et de préparer, le cas échéant, la consultation ».

Dans une autre décision également du 26 février 2020 (n° 18-22.556), la chambre sociale a considéré que l'expertise est indissociable du droit à l'information, conformément à la directive 89/391 du 12 juin 1989. **La chambre sociale relève également l'exigence constitutionnelle du droit à la santé des travailleurs. Si le CSE estime que l'employeur ne lui donne pas les éléments d'information suffisants, il est en droit d'aller chercher l'information à la source en ordonnant l'expertise** ».

L'arrêt du 26 février 2020 permet au juge, quelle que soit la date à laquelle il se prononce, de prolonger ou de fixer le délai de consultation du CSE à compter de la communication des informations nécessaires au CSE pour formuler un avis motivé lorsque ces informations pourtant demandées par le CSE n'ont pas été transmises ou mises à disposition par l'employeur.

Le droit d'alerte sociale du CSE

Après la mise en place – sous la contrainte de l'urgence- de nouvelles règles du droit du travail relatives à l'activité partielle, aux CDD, aux délais de consultation des CSE, aux congés payés et à la prise de RTT, aux protocoles de déconfinement, etc.) et les temps actuels de « reprise » d'activité doublés de la fin programmée des aides d'Etat, vient le moment de constater les dégâts économiques et sociaux pour les semaines et mois à venir.

La situation économique et sociale actuelle va entraîner **une mise en scène forcée du « dialogue social »** par la mise en place de négociations ou / et de consultations relatives notamment :

a) À la refonte de l'organisation et de l'aménagement du temps de travail (dont le temps, les rythmes de travail)

b) A l'extension du travail à distance

c) A la mise en jeu des usages et droits sociaux acquis au nom de la sauvegarde de la « performance collective » (notamment via les « accords de performance collective »).

d) A des plans de sauvegarde de l'emploi (sous forme PDV, RCC ou PSE stricts ou de mélanges de médias)

Il nous apparaît fondamental que les membres du CSE n'attendent pas le calendrier social que voudra leur imposer leur employeur.

Il est primordial d'agir sans attendre et d'exercer une sorte de « droit d'alerte sociale ».

Nous prônons d'utiliser les deux leviers suivants :

1. Utiliser le levier des consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail qui sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire » (L2315-29)

De ce fait, compte-tenu du choc que toutes les entreprises ont subi, il apparaît urgent que le CSE audite l'état réel des consultations dites « récurrentes » dues par l'employeur qui sont :

- Les orientations stratégiques
- La situation économique et financière
- Le « bloc » de consultations (en une fois ou par étapes déterminées) portant sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi)

2. Utiliser la procédure d'alerte dite « économique » permettant au CSE d'agir sans subir lorsqu'ils ont connaissance d'informations ou de faits préoccupants.

La loi n'a pas défini ces faits mais la jurisprudence indique bien qu'ils peuvent être variés et nombreux et, notamment, dès que le CSE a connaissance de faits qui peuvent, à l'avenir, compromettre la continuité de l'exploitation.

A tout le moins, la situation actuelle justifiera donc l'action en alerte économique du CSE ceci si, les réponses de la Direction apparaissent contradictoires, insuffisantes ou incohérentes (C . Cass 18 janvier 2011, n° 10-30126).

Les prochains ordres du jour des CSE devraient, à notre sens, porter sur des questions précises sur la situation financière, comptable, sociale de l'entreprise avec , en cas de défauts de réponses argumentées et fournies à l'avance, le recours au mécanisme de ce droit spécifique (en rappelant qu'à ce titre, le CSE peut recourir à un expert dont le coût sera supporté par la Direction et que cette procédure n'est pas enfermée par des délais)

Ces deux actions « en alerte » ne sont pas à confondre avec les autres alertes dont dispose le CSE à savoir les alertes :

- En cas d'atteinte aux droits des personnes
- En cas de danger grave et imminent
- En cas de risque grave pour la santé et l'environnement
- En cas d'accroissement des statuts précaires dans l'entreprise (appelée « alerte sociale »)
- En cas d'utilisation non-conforme du CICE



Explosion du télétravail, un enjeu majeur pour les CSE

Appréhender rapidement les effets sur les conditions de travail et la représentation des travailleurs



Dans la situation de crise vécue depuis mars 2020, le passage en télétravail, quasiment instantané, n'a pas pu bénéficier de la phase de préparation et de concertation préalable recommandée pour la mise en place du télétravail régulier. Il faut donc imaginer rapidement des solutions et les mettre en œuvre dès que possible pour atténuer les risques professionnels liés à ce mode d'organisation qui devient une règle commune et non plus l'exception.

Le confinement a établi -dans l'urgence- des modes de fonctionnement en « télétravail » dans toutes les organisations de travail, petites ou grandes, pour des catégories de personnes, des métiers, qui n'étaient pas, jusqu'alors, concernés par les différents dispositifs.

Le déconfinement et les tâtonnements liés aux incertitudes sur les charges de travail, les conditions de déplacement, les modalités sanitaires mises en place dans chaque entreprise nécessitent, selon nous que, là où ils sont présents, les CSE doivent se mobiliser sans attendre les projets des directions sur la formalisation des nouveaux modes de management du « travail à distance ».

Les CSE disposent, en effet, de nombreux et différents leviers :

- Ils peuvent exiger – sans attendre – l'inscription à l'ordre du jour des CSE d'une consultation sur les « conditions de travail » (au titre de la consultation annuelle dite récurrente -sauf accord dérogatoire- sur la « politique sociale, les conditions de travail et l'emploi »)
- Ils peuvent exiger l'évaluation faite par la direction des risques professionnels liés à ce mode d'organisation du travail (pour rappel, dès que l'entreprise. Les textes prévoient la consultation préalable du CSE pour « toute transformation importante des postes de travail découlant (...) de l'organisation du travail (et) toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ». En effet, les dispositions prises parfois dans l'urgence sont venues les modifier et il est fort à parier que beaucoup d'entre elles perdureront sans que le CSE ait été correctement informé des conséquences sur la santé des personnels.

Le télétravail est une forme d'organisation du travail qui désigne le fait de recourir à des technologies de l'information et de la communication (TIC) pour effectuer, hors des locaux de l'employeur, de façon régulière, le travail qui aurait pu être réalisé sur le poste de travail habituel. Il n'est pas nécessaire que l'ensemble des tâches à effectuer par un salarié au cours de son travail soient réalisables à distance – et avec comme support les TIC – pour qu'il puisse télétravailler. Une partie des tâches à accomplir suffit.

Pour être juridiquement encadré, jusqu'en septembre 2017, le télétravail devait figurer dans le contrat de travail ou faire l'objet d'un avenant à celui-ci.

Le mode de mise en place du télétravail peut avoir fait l'objet d'une négociation plus globale entre la direction et les représentants du personnel et donner lieu à un accord qui s'applique à l'ensemble des salariés qui demandent le télétravail dans leur établissement.

L'ordonnance du 22 septembre 2017 qui on a assigné le « rôle de démocratiser » le télétravail, réformant le marché du travail a étendu le champ du télétravail et couvre désormais tout type de formalisation écrite, y compris, en l'absence d'accord collectif ou de charte, un accord écrit par courrier électronique.

Suivant une étude de la DARES qui datait du 4 novembre 2019, le télétravail régulier était une pratique encore peu répandue. En 2017, seuls 3 % des salariés le pratiquaient au moins un jour par semaine. Les télétravailleurs étaient majoritairement des cadres (61 %). Il y aurait eu donc 1,8 million de télétravailleurs en France, soit 7 % des salariés...

Ces données récentes (moins de 9 mois) sont à revoir complètement désormais du fait de l'onde de choc du COVID-19

LES RISQUES DU TELETRAVAIL

Le télétravail en période de « distanciation sociale » accentue au sein des entreprises la différence de fonctionnement entre salariés pouvant télétravailler du fait de leur activité et ceux qui ne le peuvent pas, exclus pour partie des moyens technologiques mis à disposition des télétravailleurs. Cette différence d'organisation peut peser à terme sur le sens du travail et la cohésion du collectif.



- Les CSE peuvent demander à vérifier comment s'effectue l'évaluation des charges de travail des personnes qui exercent à distance, la mise en place effective de moyens permettant d'évaluer les risques, des formations d'accompagnement (notamment pour la hiérarchie de premier niveau etc.)
- Les membres du CSE peuvent procéder par eux-mêmes à des enquêtes permettant, notamment, de capter chez ceux qu'ils représentent, par voie de sondage par exemple avec des questionnaires adaptés, la situation ressentie par les personnes qui ont été et/ ou sont encore en situation de télétravail. Ces « capteurs » permettront de qualifier d'éventuelles atteintes / dégradations de la santé des personnels gérés à distance.
- Le CSE doit réfléchir sur ses propres modes de communication et de représentation du personnel de plus en plus à distance du collectif en multipliant les initiatives, en repensant sa communication, en animant différemment la « communauté » des travailleurs.
- Le CSE doit demander à l'employeur au titre de son obligation de sécurité d'évaluer :
 - o Le risque d'isolement (Selon l'étude de la DARES de novembre 2019 « travailler à distance implique un isolement du collectif de travail : les télétravailleurs les plus intensifs (2 jours par semaine ou plus) peuvent moins compter sur l'aide de leurs collègues et de leur hiérarchie (...) Les télétravailleurs sont plus souvent confrontés à des changements d'organisation importants dans leur établissement, qui se traduisent par un sentiment plus important d'insécurité économique)
 - o Le risque lié à l'hyper-connexion au travail,
 - o La gestion de l'autonomie,
 - o L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle,
 - o Le suivi de l'activité,
 - o Le rôle des managers de proximité : comme l'organisation de l'équipe, le rôle du manager est profondément et subitement modifié, alors qu'il éprouve lui-même des difficultés similaires à celles des salariés qu'il encadre,
 - o Le maintien du collectif : il repose pour le télétravailleur sur les possibilités offertes par la technologie et les « rites » organisés par la hiérarchie.



Expert / Formateur / Conseil des représentants du personnel, des CSE, des CHS en Santé, Sécurité, Conditions de Travail et préventions des risques Professionnels / Relations sociales

NANCY

PARIS

CAEN

NÎMES

En cette période de crise sans précédent, nous vous apportons une prestation d'appui opérationnel et pratique en matière de santé-sécurité- conditions de travail , par exemple : l'accompagnement à la mise en place de nouvelles formes d'organisation du travail (open-space, télétravail, travail)

Nous vous proposons en présentiel ou à distance avec nos équipes d'experts dédiés :

- Vous voulez comprendre les nouvelles formes de travail qui bousculent les formes classiques (unicité du lieu de travail, homogénéité du temps de travail.)
- Vous voulez Identifier les avantages et les inconvénients liés à ces nouvelles formes d'organisation du travail
- Vous voulez mettre en place un suivi et une démarche de prévention des risques adaptés à ces nouvelles formes d'organisation du travail
- Nous vous proposons de vous aider à recenser les avantages et les inconvénients du travail en open-space ou en télétravail , de déterminer les risques et les mesures de prévention, de clarifier le rôle du manager, d'être attentifs à l'environnement (open-space : bruit, proximité) et à ses conséquences : isolement, surcharge de travail)
- *Cette formation est assurée par nos consultants spécialisés en prévention santé au travail, psychologues, ergonomes, intervenants en prévention des risques professionnels en 2 jours (alternance d'apports théoriques, échanges et mises en situation, quizz et études de cas*



Un appui à la préparation de vos réunions ordinaires ou extraordinaires de votre CSE en matière de SSCT. Cet appui peut être délivré à la Commission de Travail en lieu et place de CSE (au choix du CSE).



Une assistance, en plus de « l'appui » , elle consiste à aider les élus du CSE dans toutes les consultations récurrentes comme ponctuelles en matière de SSCT (comprenant l'assistance aux avis annuels sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, sur le bilan annuel HSCT de l'employeur, sur le PAPRIACT...) sur la base d'un forfait annuel (12mois). Cette assistance peut être délivrée sur demande du CSE à la Commission Santé Sécurité Conditions de Travail notamment lors de ces réunions préparatoires (sur la base de 4 réunions par an).



Un travail « à la carte » sur la base de l'expression de vos besoins (formation SSCT des CSE, des CHS, pour des inspections et enquêtes, le montage de diagnostics, de remontées d'informations, d'enquêtes sur les RPS...) ou de toute autre demande entrant dans nos champs de compétences, nous vous proposons une prestation réalisée sur la base d'un cahier des charges ensemble, au plus près de vos besoins, sur le terrain.

Expert en santé sécurité et conditions de travail, Formateur agréé en SSCT des CSE et CHS, Conseils en relations sociales.
4 rue Piroux – 9^{ème} étage 54048 NANCY

mlcergo@ssp-mlc.com // pascal.delmas@ssp-mlc.com // bruno.chanu@ssp-mlc.com TEL: 06 43 55 45 15 // 06 20 39 78 41