



# Les visios-syndicales du CEFI

## Fiche Formation Syndicale n°1

### « Représenter les salarié-es dans le contexte épidémique »

La nature et les modalités de l'expression et de la représentation des salarié-es dans ce contexte sanitaire sont cruciales pour les équipes Solidaires si nous ne voulons pas seulement « penser » pour les salarié-es mais mener avec eux les choix et les actions collectives nécessaires et justes.

Ce message doit à notre avis irriguer nos permanences (confinées ou non) et les micro-formations syndicales actuelles, ce texte n'est qu'une introduction, « **un amendement à la formation CSE** », en cours avant la crise dans les Solidaires locaux ou syndicats professionnels.

*Ce texte n'aborde pas le fonctionnement interne des CSE et les nombreuses difficultés/entraves de cet aspect auxquelles les équipes syndicales sont confrontés (visioconférence bricolée, votes illicites, non consultation obligatoire, absence d'information....). Nous l'aborderons dans une deuxième note.*

#### I - Exercer un mandat syndical aujourd'hui

Dans le contexte sanitaire issue de l'épidémie COVID19, les représentant-es du personnel doivent pouvoir continuer à **exercer pleinement leur mandat** pour garantir les droits et la sécurité des travailleurs-ses. Ce n'est pas la gravité de la situation, son caractère anxiogène, la pression à l'union sacrée avec le patron qui doivent limiter notre rôle syndical...

L'action des représentant-es du personnel est **aujourd'hui indispensable** pour prendre connaissance des conditions de travail, évaluer les dispositifs de protection, ou les choix d'organisation ou sociaux/économiques de l'employeur, s'entretenir avec les salarié-es, les informer, engager des droits d'alerte, ou organiser un droit de retrait des salariés dont la santé serait menacée. La mise en œuvre de ces droits est essentielle pour protéger, garantir un lien démocratique et un droit d'expression des salarié-es dans l'entreprise.

Nous sommes conscients que la mise en œuvre en est difficile dans les conditions sanitaires, mais aussi de par les conditions d'application du droit du travail (ordonnances et dérogations) et d'un dit dialogue avec certains employeurs qui ne veulent souvent pas s'embarrasser de la parole des salarié-es et de leurs représentant-es...

Pour faire simple, le code du travail prévoit principalement :

- Un **droit de circulation et de contact** des représentant-es avec les salarié-es au L.2315-14 « *Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres du CSE (...) Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.* »
- Un **droit d'expression des salarié-es sur tous les choix de l'employeur** au L.2312-8 « *Le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salarié-es permettant la prise en compte permanente de leurs intérêt dans les décisions (...)* »
- Un **droit d'information syndicale** prévu dans de nombreux articles du code du travail en termes d'affichages ou de diffusion de tracts et aménageables « numériquement » par accord au L.2142-6. Sans compter le droit de réunion sur le lieu de travail.

## I-1 Le droit de circulation et de contact dans le cadre d'activités maintenues

L'employeur doit délivrer aux représentant-es du personnel **une attestation autorisant leurs déplacements dans l'ensemble des sites** que compte l'entreprise. À défaut, il porterait entrave à l'exercice du mandat des représentants, qui risqueraient d'être sanctionnés en cas de contrôle lors de déplacements liés à leur activité syndicale. Toutefois, il ne faut pas que l'exercice de leur mandat par les représentants du personnel mette leur santé ou celle des autres salarié-es en danger. **Ils doivent donc veiller à respecter les gestes barrières lors des échanges avec les salariés (port de masque, distanciation, etc.).**

S'agissant des déplacements, lorsque l'ensemble des sites de l'entreprise se trouvent dans une zone géographique pas trop étendue et que le représentant du personnel peut s'y rendre avec sa voiture, cela ne pose pas de difficulté particulière, si l'employeur lui a bien remis son attestation. Les déplacements liés à l'exercice du mandat peuvent être déconseillés s'ils impliquent de prendre des transports en commun mais dans ce cas l'employeur doit **mettre à disposition des moyens de déplacement alternatif**. Si les déplacements ne sont pas possibles pour des raisons liées au risque sanitaire, il faudrait mettre en place des **outils informatiques** pour que les salariés puissent toujours échanger avec leurs représentants...

Notons l'absurdité de l'extrême centralisation de la représentation du personnel que l'on a constatée avec la mise en place des CSE. Si une représentation du personnel de proximité avait été maintenue, comme le revendique Solidaires, ces difficultés seraient moins fortes...

Une vigilance et de **nouveaux moyens** doivent être aussi mis en place par l'employeur pour **faciliter le contact avec les élu-es CSE et les salarié-es des entreprises de la sous-traitance** présents dans l'entreprise utilisatrice, par exemple les entreprises de nettoyage et de prévention sécurité...

Outre le plan de prévention des entreprises extérieures réalisé en enquête commune avec les CSE (R.4514-1 à R.4514-10) et sur lequel le CSE de l'entreprise utilisatrice doit avoir été consulté. Les noms des membres du CSE des entreprises extérieures doivent être affichées dans l'entreprise utilisatrice. R.4514-5 *Aux lieux d'entrée et de sortie du personnel de l'entreprise utilisatrice sont affichés : 1° Les noms et lieux de travail des membres du CSE de l'entreprise utilisatrice et des entreprises extérieures ; (...)*

Le code du travail précise au L.4121-5 que « *Lorsque dans un même lieu de travail les travailleurs de plusieurs entreprises sont présents, les employeurs coopèrent à la mise en œuvre des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail.* »

## **I-2 Le droit de contact dans le cadre d'un dispositif de mise à distance (télétravail, chômage partiel, arrêt de travail d'éloignement, de garde d'enfants ...)**

Dès lors que le salarié est mis en distance sans être malade, il est pour nous de la responsabilité de l'entreprise de garantir ce droit. Le préalable est que l'employeur communique au CSE **la liste des salarié-es** :

- En chômage partiel (et suivant quelles modalités)
- En télétravail ou autres mise à distance (et suivant quelles modalités, notamment « les plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail »)
- En arrêt de travail et pour quelle catégorie de motif (arrêt maladie simple CD ou LD, arrêt pour COVID, arrêt pour risque, arrêt pour garde d'enfants)

Il faut permettre aux représentant-es du CSE et aux représentant-es syndicaux de **rentrer en contact distancié avec les salarié-es en télétravail et en chômage partiel**.

- Les conditions du télétravail sont très peu précisées dans le code du travail. Les droits du télétravailleur-es sont souvent fixés par accord ou par décision unilatérale de l'employeur. L'article L. 1222-9 précise tout de même que « (...) *le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.* »

- La mise en chômage partiel ne garantit rien sur le lien avec les représentants des salarié-es...

**L'employeur doit, à notre sens, communiquer aux représentant-es du personnel les mêmes moyens de communication dont il dispose avec le salarié-e : le mail (si le salarié-e dispose de ce dispositif), le téléphone (avec l'accord du salarié-e).**

## **I-3 Le droit d'information et d'expression du personnel**

Que le-la salarié-e soit en poste ou à distance, les syndicats et le CSE doivent pouvoir exercer leur mandat.

A situation exceptionnelle, doivent correspondre des moyens exceptionnels pour les représentant-es du personnel.

Nous revendiquons :

- **L'utilisation libre des emails professionnels là où ils existent et la signature rapide d'un accord allant dans ce sens (L2142-6)**
- **L'envoi à chaque salarié-e (pris en charge par l'employeur) d'une communication par organisation syndicale au format papier ou électronique sur la 1ère quinzaine d'avril.**
- **Les moyens pour chaque syndicat d'organiser d'éventuelles visioconférences ou réseaux sociaux sur mobile avec les salarié-es**

## II Des actions envisageables aujourd'hui...

Elles sont multiples et les pistes de ce document sont sûrement en deçà de ce que nous pourrions proposer...

Sans être une solution miracle ni un modèle on pourrait envisager un envoi du courrier type ci-après par les syndicats Solidaires ou les CSE à l'employeur. Celui-ci acte une partie des demandes et est à adapter selon le droit syndical existant.

-----  
En-tête du syndicat (ou union syndicale) ou CSE

Adresse: A... (lieu), le... (date)

Monsieur, Madame, (directeur, DRH)

Nom de l'entreprise

Adresse de l'entreprise, de l'établissement

Depuis le 14 mars 2020, nous sommes en phase 3 de l'épidémie de COVID 19. Des mesures de restriction des déplacements et des contacts sociaux ont été arrêtées sur tout le territoire national dès le mardi 15 mars et un confinement massif des personnes a été mis en place, mais l'action des représentant-es du personnel est indispensable pour prendre connaissance des conditions de travail des salarié-es, évaluer les dispositifs de protection ou les choix d'organisation ou sociaux/économiques, échanger avec les salarié-es, les informer... La mise en œuvre de ces droits est essentielle pour protéger la santé des salari-ées, garantir un lien démocratique et un droit d'expression des salarié-es dans l'entreprise.

L'article L. 2315-14 du Code du travail prévoit que, le-la élu-e au CSE ou le-la représentant-e syndicale « *peuvent (...), tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.* ». Dans les conditions sanitaires actuelles, ces droits doivent être mis en place avec toutes les précautions de distanciation et de protection des salarié-es et des représentant-es du personnel.

Dans le cadre d'activités maintenues, nous vous demandons de délivrer aux représentants du personnel une attestation autorisant leurs déplacements dans l'ensemble des sites que compte l'entreprise et les moyens protégés de s'y rendre. À défaut, vous porteriez entrave à l'exercice du mandat des représentants.

Dans le cadre de mise à distance des salarié-es après communication au CSE de la liste des salarié-es :

- En chômage partiel (et suivant quelles modalités)
- En télétravail ou autres mise à distance (et suivant quelles modalités, notamment « les plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail »)
- En arrêt de travail et pour quelle catégorie de motif (arrêt maladie simple CD ou LD, arrêt pour COVID, arrêt pour risque, arrêt pour garde d'enfants)

L'employeur doit, à notre sens, communiquer aux représentants du personnel les mêmes moyens de communication dont il dispose avec le salarié-e : le mail (si le salarié-e dispose de ce dispositif), le téléphone (avec l'accord du salarié-e).

Nous vous demandons de plus expressément :

- L'utilisation libre des emails professionnelles là où ils existent
- L'envoi à chaque salarié-e (pris en charge par l'employeur) d'une communication par organisation syndicale au format papier ou électronique sur la 1ère quinzaine d'avril.

Dans l'attente d'une réponse de votre part à cette sollicitation, je vous assure Madame, Monsieur, de notre parfaite considération.

Signature

Copie: M. ... (préciser l'inspecteur ou l'inspectrice du travail)

## Info interne à l'inspection du travail...

**Envoyé :** lundi 20 avril 2020 19:56

**Objet :** Modalités d'exercice des mandats pendant l'épidémie de Covid-19

Bonjour à tous,

Suite aux nombreuses questions remontées via la BAL cellule accident en la matière, vous trouverez ci-dessous la réponse validée sur les conditions d'exercice des mandats des représentants du personnel et des délégués syndicaux pendant l'épidémie Covid-19, notamment les conditions de leur déplacement sur les sites où sont présents les salariés.

Le principe de liberté de circulation des membres élus de la délégation du personnel et des représentants syndicaux du CSE dans l'entreprise est prévu par l'alinéa 2 de l'article L.2315-14 du code du travail qui dispose : *« Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus de la délégation du personnel du CSE et les représentants syndicaux au comité peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés. »*

Toute atteinte à ce principe doit être justifiée par des impératifs de sécurité et doit être proportionnée au but recherché (Cour de Cassation, 26 février 2020, 18-24.758 F-D).

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 public.

**Un tel déplacement sur site, qui ne peut être différé ou est indispensable à l'exercice des missions d'élu ou de délégué syndical, est regardé comme un déplacement professionnel. A ce titre, l'employeur délivre le justificatif de déplacement professionnel prévu en application de l'article 3 du décret du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19.**

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 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 mandat (cf. CE 13 novembre 1987, n° 68104, publié au recueil).