



Fonctionnement du CSE pendant la période de confinement

Une période de confinement d'au moins 15 jours a été prononcée. Celle-ci vise à empêcher la propagation du virus. Il faut veiller à ne pas être vecteur du virus, on peut tout à fait se sentir bien et être infecté, ce sont les porteurs sains. En apparence, ils ne sont pas malades et pourtant ils peuvent contaminer des parents, des collègues ou des amis fragiles (problèmes pulmonaires, personnes âgées, etc.).

Une suspension des obligations ?

Aucune disposition spécifique ne suspend les obligations de l'employeur en matière d'information et de consultation du CSE. Celui-ci, sauf cas de force majeure, doit donc toujours répondre à ses obligations. En particulier, il doit consulter le CSE sur les mesures de prévention, notamment la mise en place du télétravail, de l'activité partielle ou le recours à la formation professionnelle.

Le cas de force majeure se définit comme un événement imprévisible et irrésistible ayant une cause extérieure. Cela peut être un fait naturel, un fait d'un tiers ou un fait du prince, c'est-à-dire une décision administrative. L'événement doit alors être insurmontable. S'agissant d'une réunion en vue d'une consultation, il est toujours possible d'y procéder même en cas de confinement par visioconférence. Il n'est donc pas insurmontable de répondre aux obligations de consultation telles qu'elles sont définies par la loi.

Visioconférence

Bien que la visioconférence soit insatisfaisante pour une réunion, celle-ci représente dans le cadre de la pandémie une mesure permettant d'éviter des contacts prolongés. En se réunissant par visioconférence, on empêche la transmission du virus entre élus.

Visioconférence prévue par accord

En cas d'accord sur le fonctionnement du CSE prévoyant l'utilisation de la visioconférence, ce sont les dispositions de cet accord qui s'appliquent.

Les conditions de déroulement d'une réunion en visioconférence précisées ci-dessous sont d'ordre public et s'appliquent par conséquent aux réunions en visioconférences selon des modalités conventionnelles.

Visioconférence en l'absence d'accord

En l'absence d'accord sur la visioconférence, [l'article L. 2315-4 du code du travail](#) permet de recourir 3 fois, par année civile, à ce mode de réunion à distance.

Les [articles D. 2315-1 et D. 2315-2 du même code](#) précisent que la visioconférence doit permettre l'identification des membres du comité et retransmettre de manière continue et simultanée le son et l'image des délibérations. Des suspensions de séances sont toujours possible.

Ces mêmes articles prévoient la possibilité de procéder à un vote à bulletin secret. Le système retenu à cette fin doit assurer la confidentialité des données transmises ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes. Une durée identique de vote doit être laissée aux membres entre l'ouverture et la clôture de l'opération de vote.

Les membres du CSE doivent en outre disposer des moyens techniques satisfaisants pour effectuer ces opérations.

Liberté de circulation dans l'entreprise

Aucune précision n'a été apportée à ce sujet. Cependant, compte tenu de la possibilité pour des salariés de travailler il apparaît que les représentants du personnel dans cette situation exceptionnelle doivent pouvoir s'assurer que le travail s'effectue dans des conditions satisfaisantes et dans le respect des mesures de protection pour les salariés.

Dans ce cadre, il est préférable pour les représentants du personnel d'appliquer les consignes de sécurité, notamment de respecter scrupuleusement les gestes barrières, afin de se protéger eux-mêmes et de ne pas être vecteur de propagation en visitant différents ateliers, chantiers ou bureaux.

Il peut par ailleurs s'avérer utile d'organiser avec la délégation du personnel au CSE une visite pour s'assurer de la mise en œuvre des mesures de prévention et apporter, en discutant avec les salariés touchés, des propositions pour améliorer ces mesures.