

- > **Covid-19** : les représentants du personnel « sont souvent surchargés et parfois dépassés »
- > **Licencier un salarié protégé** : comment vérifier le préjudice en cas de décision administrative illégale ?
- > **Négociation sur la santé au travail** : la route vers un ANI semble encore longue
- > **Les syndicats de l'ONF** bénéficient d'un cadre harmonisé d'utilisation des TIC
- > **Le Fonds pour le financement du dialogue social** a versé 131,7 millions d'euros en 2019

## le dossier jurisprudence hebdo p. 1-2

- > **Les arrêts décisifs de la semaine**, en complément de l'actualité

## // l'actualité

LIAISONS SOCIALES PRESSE

IRP

# Covid-19 : les représentants du personnel « sont souvent surchargés et parfois dépassés »

Alors que la crise sanitaire et les mesures prises pour lutter contre l'épidémie de Covid-19 bousculent tous les acteurs sociaux, *Liaisons sociales quotidien* a interrogé M<sup>e</sup> David Verdier, avocat associé au cabinet Verdier Mouchabac & Associés, sur les difficultés auxquels doivent faire face les représentants du personnel et syndicaux.

## À quelles difficultés font face les représentants du personnel ou syndicaux ?

Plusieurs types de difficultés peuvent être identifiés.

La première, le **niveau de compétence exigé des représentants du personnel (RP)** s'est accru. D'ordinaire, l'exercice de leurs prérogatives nécessite des notions approfondies dans des domaines divers (économique et financier, social, juridique, d'hygiène et de sécurité etc.). Depuis la pandémie, ils doivent désormais assimiler et comprendre une succession de textes sur le respect des règles sanitaires et de nombreux textes dérogatoires qui impactent leurs prérogatives. En pratique, les syndicats sont souvent surchargés et parfois dépassés par les problématiques qui se succèdent rapidement.

Une autre difficulté provient du **rapport inégalitaire de compétences entre la direction et les RP**. Alors que l'employeur dispose des conseils de différents professionnels (avocats,

experts-comptables, etc.) et de l'administration, notamment de la Direccte, pour faire face aux évolutions légales et aux mesures à prendre, les représentants du personnel sont souvent pour leur part démunis, notamment lorsqu'ils ne sont pas assistés de ces professionnels.

Par ailleurs, il ne faut pas oublier que cette crise intervient juste après la **suppression des CHSCT** (comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail), actée par une ordonnance Macron de septembre 2017. Ces comités étaient dotés d'élus spécialisés précisément sur ces questions de santé et de sécurité au travail. Les instances représentatives du personnel sont fragilisées au pire moment, d'autant que les nouveaux élus sont le plus souvent issus des anciens comités d'entreprise. Enfin, la **rediscussion des périmètres des CSE** a conduit à la disparition des CE d'établissements dans les grands groupes. Les compétences et les représentants locaux ont donc décru engendrant la perte de relais d'anticipation et de prévention des problématiques dans ce type de crise.

## Moins de représentants, moins de compétences pour davantage de travail donc ?

En effet, le **niveau d'implication** demandé aux RP est **très élevé** puisqu'ils sont davantage sollicités sur tous les sujets directement liés à la crise sanitaire actuelle (activité partielle de longue durée, télétravail, congés payés imposés, etc.). Dans une telle situation, il est **important d'assurer une représentation du personnel effective**, notam-

ment lorsque le **collectif de travail** est susceptible d'être **affaibli par une période prolongée de télétravail**. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, cette représentation est d'autant plus assurée par le CSE que l'employeur est tenu de le consulter avant de décider de certaines mesures.

En même temps, les RP doivent faire face à des **difficultés opérationnelles**. Beaucoup d'entre eux se sentent dépassés, privés du contact avec leurs collègues et **démunis** face à leur direction qui met parfois en place des mesures d'urgence et prend des décisions en dehors de toute transparence et sans information des RP, sous couvert de gestion de la crise. Bien sûr, certaines directions ont tout de même joué la carte du dialogue social, comprenant qu'associer les RP dans la planification de leurs décisions permet d'en accroître la légitimité et de les faire accepter plus facilement par les salariés.

## Pour vous, les échanges à distance ne facilitent donc pas le dialogue social ?

Les RP peuvent en effet éprouver des **difficultés à échanger ensemble** et avec l'employeur, les réunions étant, la plupart du temps, organisées à distance. Sur ce point d'ailleurs, il a récemment été jugé que l'employeur a la possibilité de mener une procédure de consultation non pas avec le CSE mais avec chacun des membres de cette instance pris individuellement, par téléphone, dans la mesure où la consultation sur les possibilités de reclassement d'un salarié déclaré inapte n'est soumise à **aucun**

**formalisme** (Cass. soc., 30 septembre 2020, n° 19-13.122 FS-PB : v. l'actualité n° 18160 du 13 octobre 2020). Le dialogue social, déjà considérablement éprouvé, glisserait alors vers une juxtaposition de monologues si ce procédé devait être étendu...

En outre, les RP doivent concilier leurs déplacements avec les mesures impératives destinées à préserver leur santé et celle des salariés présents dans les zones qu'ils visitent. En tout état de cause, la **crise sanitaire ne peut être invoquée** par l'employeur **pour interdire** totalement aux **élus de se déplacer** au sein de l'entreprise ou de procéder à des inspections.

### **Quid des délégués syndicaux ?**

Les DS peuvent quant à eux voir les négociations suspendues/reportées ou être appelés à négocier des accords sur des problématiques élargies. Par exemple, des accords de performances économiques qui le plus souvent viennent rogner certains avantages collectifs ou individuels (même issus des contrats de travail) des salariés, dans des conditions difficiles puisque les entreprises peuvent être confrontées à des baisses de commandes et/ou de chiffres d'affaires. Il est ainsi **difficile** pour les **DS de jouer un rôle efficient** car les **directions ne sont pas en mesure de proposer des contreparties intéressantes**. Parfois la situation est obérée, l'entreprise met en œuvre un PSE qui, de même, ne laisse pas beaucoup de marge de manœuvre aux représentants syndicaux et des CSE pour négocier ou proposer des mesures compensatoires au bénéfice des salariés licenciés. De plus, à distance, il peut être plus difficile pour les représentants issus de différents syndicats de mettre en commun leurs idées pour déterminer laquelle sera la plus bénéfique aux salariés.

### **Quels conseils donnez-vous aux élus et aux représentants syndicaux pour remédier à ces difficultés ?**

Chercher à **maintenir** au maximum le **dialogue social**. Dans le respect des consignes sanitaires, il n'y a **aucune raison** que toutes les **réunions se déroulent par téléconférence**. Par ailleurs, le principe de loyauté de la négociation collective impose que les négociations soient menées collectivement. Les étapes essentielles de la négociation doivent se dérouler en présence de toutes les parties à la négociation. Il est ainsi nécessaire que les représentants de salariés puissent s'exprimer et débattre en présence de l'ensemble des parties.

Il pourrait être envisagé de solliciter, au regard de la situation exceptionnelle,

la **prise en charge** par l'employeur dans un certain volume les temps consacrés aux **réunions préparatoires des CSE par l'assimilation à du temps de travail effectif**, sans décompte donc sur le nombre d'heures de délégation, ou par l'octroi d'**heures de délégation supplémentaires** pour permettre la prise en compte de ces temps.

Enfin, les RP et DS ne doivent **pas hésiter à se tourner vers l'inspection du travail** et la médecine du travail pour obtenir des informations, des interventions ou pour faire part de leurs difficultés.

### **Outre le risque de contamination par le SARS-CoV-2, quels sont les risques professionnels à surveiller ?**

Depuis le début de la crise sanitaire, de nombreuses entreprises pratiquent le télétravail. Ainsi, depuis le mois de mars 2020, de nombreux salariés exercer leurs fonctions exclusivement à domicile. Si ce dispositif vise à protéger la santé et la sécurité des intéressés, il peut générer des **risques psychosociaux** (RPS) divers. Parmi eux, l'on peut dénombrer :

– l'**isolement social et professionnel** : la principale dérive du télétravail est la dégradation du lien social entre les salariés. Il peut donc être opportun de **limiter le télétravail à quelques jours** par semaine ou d'organiser des **réunions hebdomadaires** pour prévenir et éviter ce sentiment ;

– la violation du droit à la **déconnexion** : il faut ainsi **veiller** à ce que les **télétravailleurs bénéficient effectivement** de ce **droit** et ne soient pas contraints et/ou amenés à répondre aux sollicitations de leur employeur en dehors de leur temps de travail ;

– la violation du **droit au repos** quotidien et hebdomadaire et la **surcharge de travail** ;

– la **mauvaise gestion du temps** qui peut aboutir à un sentiment d'épuisement professionnel, le télétravailleur n'étant pas préparé à concilier vie personnelle et professionnelle ;

– le **harcèlement managérial** : les managers ne sont pas toujours bien préparés à gérer un nombre important de salariés en télétravail. Aussi, certains peuvent être tentés d'imposer des obligations supplémentaires telles que l'établissement trop fréquent d'un rapport d'activité ou l'organisation à outrance de réunions pour « contrôler » les intéressés.

### **Quid des RPS pour les représentants eux-mêmes ? Qui peut les aider ?**

Comme je le disais, les représentants voient leurs responsabilités accrues et sont davantage sollicités. Aussi, ils peuvent notamment être confrontés

à une surcharge de travail, du stress et donc comme pour tout salarié être exposés aux RPS.

De l'article L. 4121-1 du Code du travail découle pour l'**employeur** un certain nombre d'obligations. Il doit **prendre les mesures nécessaires** pour protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Elles comprennent des actions de **prévention**, des actions d'**information** et de **formation** et la mise en place d'une organisation avec des moyens adaptés. L'employeur doit veiller à leur mise à jour régulière.

Les **RP ou DS** ne doivent surtout pas taire leur mal-être et doivent **évoquer la question en CSE**. Ils peuvent faire valoir leur droit d'alerte ou de retrait si la pression ou la charge de travail risque de dégrader leur santé mentale, déclencher une enquête CSE (menée par l'employeur et un membre du CSE) ou une inspection effectuée par des membres du CSE.

Il a été indiqué que les RP ou DS peuvent se tourner vers les **services de santé au travail** en sollicitant un ou plusieurs entretiens afin d'évoquer leurs difficultés et vers les services de l'inspection du travail. ■

## // Journée d'actualité

### ► Négocier la mobilité durable des salariés – Du diagnostic à la mise en œuvre

Connecté à distance en live

L'entreprise évolue vers une nécessaire transition énergétique. Négocier la mobilité durable des salariés est un nouveau défi et depuis janvier 2020, il s'agit même d'une nouvelle négociation obligatoire. Pour certaines entreprises, gérant une flotte automobile, au titre de leurs activités, assurer un renouvellement du « parc » par des véhicules à faibles émissions est également une nouvelle obligation. Comment faire de la mobilité durable des salariés un levier de performance ? Comment négocier un accord innovant juridiquement sécurisé ? Quelle méthodologie suivre en pratique ? De quelles aides fiscales et sociales s'emparer ?

Liaisons sociales vous propose, le **jeudi 17 décembre**, une approche méthodologique et juridique, sur la négociation d'un accord mobilité ou d'un plan mobilité durable, étape par étape.

Pour plus d'informations :  
[www.wk-formation.fr/conferences](http://www.wk-formation.fr/conferences)  
Tél. : 09 69 32 35 99