

11 mai 2021

Webinaire Social CSE

Dopé par la crise, le dialogue social dématérialisé est-il arrivé à saturation ?

- La dématérialisation des réunions du CSE et de négociation collective
- Le traitement des données par le CSE
- La communication du CSE et des responsables syndicaux

La dématérialisation des réunions

La gestion dématérialisée de la négociation collective

Le(s) délégué(s) syndical(aux) sont bien évidemment l'interlocuteur naturel de l'employeur pour la négociation des accords collectifs. Si les bilatérales sont admises en amont, l'ensemble des organisations syndicales représentatives doivent être invitées à la négociation d'un accord.

Cette négociation doit être engagée dans le cadre des principes suivants :

Sérieux

Loyauté

Dans le cadre de l'épidémie de Covid-19 et du fait d'une gestion dématérialisée des réunions, ces principes demeurent applicables. La réunion peut s'opérer par :

Visioconférence

à défaut :

Audioconférence

Recommandation : dans un contexte dématérialisé et pour mener à bien les négociations sur certains sujets complexes, il pourrait être exigé la communication de dossiers de négociation extrêmement clairs et, en sus, que la réunion se fasse en présentiel. Tel devrait être le cas pour des accords de performance collective, APLD, PSE, etc. Il faut également s'assurer que le système choisi (visio ou audio) permette l'identification des interlocuteurs.

La signature électronique : un processus fiable de conclusion des accords collectifs ?

L'article 1367 du Code civil prévoit que :

- la signature nécessaire à la perfection d'un acte juridique identifie son auteur. Elle manifeste son consentement aux obligations qui découlent de cet acte ;
- lorsqu'elle est électronique, elle consiste en l'usage d'un procédé fiable d'identification garantissant son lien avec l'acte auquel elle s'attache. La fiabilité de ce procédé est présumée, jusqu'à preuve contraire, lorsque la signature électronique est créée, l'identité du signataire assurée et l'intégrité de l'acte garantie.

S'il est toujours utile de rappeler que négociateur n'oblige en rien à conclure un accord collectif, il est également important d'attirer la vigilance de l'ensemble des partenaires sociaux sur la nécessité de recourir un procédé fiable de signature électronique. Tel n'est pas le cas d'une simple signature scannée (à éviter).

Signature électronique avancée ou qualifiée :

Une signature avancée répond à une technique de vérification élaborée généralement basée sur une PKI (Public Key Infrastructure) qui assure l'identité du signataire. La signature qualifiée est fiable. Elle doit respecter les dispositions du Règlement de l'Union-européenne du 23 juillet 2014. Vous pouvez y accéder depuis le lien disponible sur le titre supra.

Signature scannée :

Ce type de signature électronique, si elle est possible, n'offre en pratique aucune garantie réelle (modification ultérieure, preuve de la signature, etc.)

La tenue dématérialisée des réunions du CSE

Hors Covid-19 et à défaut d'accord collectif, trois réunions peuvent avoir lieu, par instance (CSE-E ou CSE-C) et par an, en visioconférence à l'initiative de l'employeur.

Pendant l'épidémie de Covid-19, le principe est celui de la tenue dématérialisée des réunions par (opposition possible 24 heures avant la réunion) :

Visioconférence

ou

Audioconférence

à défaut

Messagerie

Quelque soit le dispositif technique (et même s'il est peu recommandé d'utiliser la messagerie instantanée), il doit nécessairement garantir l'identification et la participation effective des membres. A défaut, les délibérations prises en réunions seraient susceptibles d'être annulées.

Délibérations
Avis
Votes

Quelque soit la forme de la réunion, il est nécessaire de veiller à ce que les moyens techniques soient accessibles pour tous les membres et simultanément. Le dispositif de vote garantir que l'identité de l'électeur ne puisse en aucun être mise en relation avec l'expression du vote.

Le système doit assurer donc la confidentialité des données transmises, la sécurité des moyens d'authentification, d'émargement, d'enregistrement et du dépouillement des votes.

Le traitement des données par le CSE

Le Règlement général sur la protection des données personnelles doit être respecté par le CSE

Il est fréquent que le CSE constitue un fichier sur le personnel de l'entreprise pour le besoin des activités sociales et culturelles ou encore traite les données personnelles des salariés qui lui sont communiquées par l'employeur.

Plusieurs notions doivent être intégrées :

Données personnelles :

Information permettant d'identifier directement (nom et prénom) ou indirectement (numéro de téléphone, matricule, coordonnées bancaires, adresse e-mail ou postale) une personne physique.

Certaines données sont sensibles : origine ethnique, raciale, opinions politiques, vie sexuelle, appartenance syndicale, etc.

Traitement de données :

Ensemble structuré et stable de données à caractère personnel.

Cela concerne les opérations de collecte, d'enregistrement, de conservation, d'adaptation, de modification, d'extraction, de consultation, d'adaptation, etc.

→ **Le CSE doit désigner son référent de traitement des données à caractère personnel (DPO) et tenir un registre des activités de traitement (cliquez ici pour un modèle)**

L'information du CSE au temps du RGPD

Dans le cadre de son contrat de travail et en raison de la nécessaire gestion du personnel, l'employeur collecte et traite les données personnelles des salariés. Le CSE, dans le cadre de ses attributions économiques, est susceptible de recevoir ces données de la part de l'employeur ou de se voir opposer un refus à la communication en raison du RGPD.

Informations à recevoir :

Informations consultations récurrentes :

L'employeur doit mettre à la disposition des membres de la délégation du personnel au CSE dans la BDES l'ensemble des informations visées par les dispositions réglementaires (ou par accord collectif).

Un employeur ne peut refuser la communication dans la BDES des informations listées par les articles R. 2312-8 et suivants ou, s'il en existe un, par accord collectif. Il sera complexe de solliciter la communication d'éléments supplémentaires à l'employeur.

Informations consultations ponctuelles :

L'employeur doit communiquer aux représentants du personnel les informations complètes, précises, écrites et utiles à la consultation. A défaut, un recours peut être envisagé.

Il n'existe donc aucune liste d'information. Cela dépend de chaque dossier. Si l'employeur devait s'opposer à la communication au motif de l'existence de données personnelles, le CSE pourrait éventuellement mobiliser la notion d'intérêt légitime prévue à l'article 6 du RGPD.

Informations reçues :

Le CSE qui reçoit des données personnelles (surtout par voie dématérialisée) doit mettre en place une procédure de sécurisation technique et de maintenance renouvelée pour éviter toute violation par un tiers de ces données.

La communication dématérialisée

Les représentants du personnel disposent d'un droit d'expression renforcé au sein de l'entreprise

Du fait de leurs missions représentatives de la collectivité des salariés de l'entreprise, les représentants du personnel - élus ou syndicaux - disposent d'une liberté d'expression. Néanmoins, dans le cadre des communications, ils doivent veiller à ne pas se rendre coupable de :

Diffamation :

Toute allégation ou imputation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération de la personne ou du corps auquel le fait est imputé est une diffamation.

Bien évidemment, les représentants du personnel devront faire attention à ce que les revendications ou réclamations ne dérivent pas en diffamation ou injure.

Injures :

Toute expression outrageante, termes de mépris ou invective qui ne renferme l'imputation d'aucun fait est une injure.

Manquements autres :

Obligation de discrétion :

Les représentants du personnel sont astreints à une obligation de confidentialité des informations communiquées comme telles.

Obligation de secret professionnel :

Cette obligation est limitée aux questions relatives aux procédés de fabrication et joue automatiquement sans que l'employeur ait à la signaler aux élus. Sa violation peut faire l'objet de poursuites pénales et justifier un licenciement pour faute grave ou lourde.

CSE, Délégués syndicaux : comment communiquer à l'extérieur de l'entreprise ?

Dans un contexte accru de télétravail et de dématérialisation, il ne peut qu'être recommandé aux instances représentatives du personnel et structures syndicales d'opter pour des solutions de communication externes à l'entreprise (site internet, réseaux sociaux, blogs, groupes de messagerie, etc.). Rappelons que :

Communications syndicales :

Seules les communications des organisations syndicales font l'objet d'une réglementation particulière issue de la loi du 8 août 2016 dite « Travail ». Il résulte de l'article L. 2142-6 du Code du travail qu'un syndicat peut accéder à l'intranet de l'entreprise sans qu'un accord d'entreprise le prévoit. En revanche, pour adresser des communications syndicales directement sur la messagerie professionnelle, une autorisation de l'employeur ou un accord collectif sont exigés. Il est recommandé de négocier cette faculté dans un accord non limité au seul télétravail.

Communications du CSE et télétravail :

Dans le cadre de l'épidémie de Covid-19, certains inspecteurs du travail ont pu indiquer qu'il appartenait à l'employeur de permettre au CSE l'envoi de mails aux salariés (même en l'absence d'accord collectif) afin que ces derniers puissent être informés de leur action.

Cette interprétation souple - qui peut faire l'objet de discussions au sein de l'entreprise - repose sur les termes de l'article L. 2315-1 et L. 1222-9 du Code du travail. Autrement dit, le fonctionnement des instances doit permettre une prise en compte des intérêts des salariés qui exercent une activité hors des locaux de l'entreprise.