

QUESTIONS-RÉPONSES N° 16 LIBERTÉS SYNDICALES

Je n'ai pas un crédit d'heures suffisant pour exercer mon mandat dans la période actuelle. L'employeur peut-il refuser d'augmenter ce crédit d'heures ?

En cas de circonstances exceptionnelles, le crédit d'heures peut être augmenté pour que les représentants du personnel puissent exercer leurs prérogatives. Pour que des circonstances exceptionnelles soient reconnues, il faut qu'elles constituent une activité inhabituelle, nécessitant, de la part des représentants, un surcroît de démarches et d'activité débordant du cadre de leurs tâches coutumières, en raison, notamment, de la soudaineté de l'événement ou de l'urgence des mesures à prendre.

Il est clair que l'épidémie de Covid-19 rentre dans cette catégorie des circonstances exceptionnelles. Les représentants du personnel pourront donc obtenir une augmentation temporaire de leurs heures de délégation – ils devront au préalable avoir épuisé l'intégralité de leur crédit d'heure habituel. Le fait que l'entreprise soit en activité partielle ne nous semble pas avoir d'impact. En effet, à titre d'exemple, les démarches à effectuer pour assister les salariés dans le contexte du confinement ou encore préparer le

retour sur site seront plus nombreuses qu'habituellement, ce qui justifie le recours à plus d'heures de délégation si besoin.

Les représentants du personnel en télétravail ou en activité partielle peuvent-ils accéder à l'entreprise pendant leurs heures de délégation ?

Avec l'épidémie de coronavirus, un salarié placé en télétravail continue d'exercer son contrat de travail. Seul change en pratique son lieu de travail.

Ainsi, par rapport à son mandat, il n'y a pas d'impact : en théorie, le salarié peut continuer d'exercer son mandat normalement et donc de poser des heures de délégation, accéder au postes de travail dans l'entreprise, etc.

Que se passe-t-il si tous les salariés de l'entreprise sont placés en télétravail ou en activité partielle en raison de l'épidémie de Covid-19 ?

Concernant l'accès à l'entreprise pour l'élu ou le délégué syndical pendant les heures de délégation, l'employeur doit lui permettre d'accéder au local syndical ou au local du CSE tout comme d'accéder aux différents postes de travail des salariés, sous réserve de respecter les règles de sécurité mises en place. Cependant, ce droit

d'accès comporte une limite : il ne peut s'exercer lorsque l'entreprise est entièrement fermée et que tous les salariés sont en télétravail ou en activité partielle totale. Dans cette situation, les heures de délégation doivent être prises au domicile du salarié ou en cas d'extrême nécessité, pour se rendre à un rendez-vous lié au mandat ou pour exercer ses prérogatives à partir par exemple du bureau de l'union locale de son syndicat.

Je suis représentant du personnel, qui doit faire mon attestation de sortie ?

Le gouvernement s'était engagé à régler cette question. Suite à notre interpellation, la ministre du Travail a affirmé que les mandats syndicaux étaient considérés comme du travail et que l'attestation « domicile-travail » était valable pour ces situations. Nous sommes toujours en attente d'une circulaire venant confirmer cet engagement. Concernant les déplacements, certaines préfectures ont donc apporté elles-mêmes des précisions sur ce point, voici aujourd'hui quelques pratiques recensées.

Si vous êtes représentant du personnel dans une entreprise, élu du CSE, délégué syndical

Vous devez obtenir un document pour vous déplacer pour motif professionnel. Il s'agit du justificatif de déplacement professionnel rempli par l'employeur (depuis un décret du 23 mars dernier, il n'est pas nécessaire que le salarié se munisse, en plus de ce justificatif, de l'attestation de déplacement dérogatoire).

L'employeur devra vous remettre ce « *justificatif de déplacement professionnel* » en remplissant les champs du formulaire téléchargeable à l'adresse suivante :

https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/cfiles/justificatif-deplacement-professionnel-fr_20200330.pdf

Ce justificatif n'a pas de durée de validité. Il a vocation à servir durant toute la période de confinement résultant de la propagation du virus Covid-19.

Si vous exercez un mandat découlant d'une mission confiée par une organisation syndicale CGT

Vous devez également obtenir un justificatif de déplacement professionnel pour vous déplacer pour motif professionnel :

https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/cfiles/justificatif-deplacement-professionnel-fr_20200330.pdf

Ce justificatif de déplacement professionnel dérogatoire doit être délivré par l'organisation syndicale qui vous a confié un mandat. Ce justificatif n'a pas de durée de validité. Il a vocation à servir durant toute la période de confinement résultant de la propagation du virus Covid-19.

Si vous êtes affilié à une organisation syndicale de la CGT qui exerce une mission d'intérêt général confiée par une autorité administrative (conseiller du salarié, défenseur syndical)

Lors de vos déplacements pour motif professionnel, vous devez avoir l'attestation de sortie sur vous. Vous devez vous-même la remplir. Il convient de valider le motif de sortie suivant dans son attestation : « *Participation à des missions d'intérêt général sur demande de l'autorité administrative.* »

À notre sens, cette attestation remplie par vos soins devrait suffire. Cependant, on observe localement que la police est parfois très arbitraire et que les forces de l'ordre demandent des justifications supplémentaires concernant ce type de déplacement.

Pour être sûr de ne pas vous faire infliger une amende, nous vous recommandons de présenter votre carte professionnelle de conseiller en plus de l'attestation de déplacement. Si vous n'avez pas de carte professionnelle, vous pouvez vous rapprocher de votre Direccte. En effet, certaines Direccte ont créé des attestations de déplacement spécifiques pour les conseillers du salarié. Nous vous recommandons aussi, dans la mesure du possible, de vous munir d'un mail de convocation du salarié ou de l'employeur lors de vos déplacements.

Puis-je organiser des heures d'information ou autres en visio avec les salariés ? Puis je avoir les adresses mails ou coordonnées de celles et ceux qui télétravaillent pour les joindre ou leur envoyer l'information syndicale ?

En cette période particulière, en théorie rien n'empêche d'envisager d'organiser des réunions « visio » d'information syndicale à la place des réunions physiques et de dématérialiser les tracts sous forme numérique. Cependant, le cadre légal est assez restrictif en la matière.

Concernant la publication d'informations syndicales

Si votre entreprise en a un, il faut vous reporter à votre accord d'entreprise. Celui-ci peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise (article L. 2142-6 du Code du travail).

À défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise – lorsqu'il existe.

Concernant l'utilisation des adresses mail des salariés de l'entreprise pour leur envoyer directement des informations syndicales

Si votre entreprise en a un, il faut vous reporter à votre accord d'entreprise. La diffusion de tracts et de publications syndicaux sur la messagerie électronique que l'entreprise met à la disposition des salariés est possible à la condition d'être organisée par voie d'accord d'entreprise.

À défaut d'accord, la diffusion de tracts et de publications syndicaux sur la messagerie électronique que l'entreprise met à la disposition des salariés est possible si elle a été autorisée par l'employeur.

S'il n'y a pas d'accord collectif, pas d'intranet et que l'employeur vous refuse la communication syndicale *via* les adresses professionnelles

de l'entreprise malgré les circonstances exceptionnelles du Covid-19, il est toujours possible de publier des informations sur les réseaux sociaux comme la page Facebook, le compte Twitter du syndicat ou via la *mailing list* des adhérents au syndicat par exemple.

J'ai mis une banderole revendicative du type : « De l'argent pour les hôpitaux » sur une fenêtre ou balcon donnant sur la rue, les forces de l'ordre peuvent-ils me demander de l'enlever ?

Attention, le principe de liberté d'expression (liberté d'exprimer et de diffuser informations et idées) est encadré par plusieurs réglementations (articles L. 581-1 à L. 581-45 du Code de l'environnement et certaines règles d'urbanisme locales). Ainsi, le déploiement de banderole peut être considéré comme de l'affichage sauvage.

Nous constatons que si vous accrochez des banderoles revendicatives aux balcons d'immeubles ou maisons, cela peut conduire à l'intervention des forces de l'ordre qui pourraient vous sanctionner d'une amende pour publicité sauvage. Or, force est de constater que l'apposition de drapeaux tricolores ou de banderoles soutenant la police ne font pas l'objet de répression...

Attention, au-delà de l'affichage sauvage qui peut vous être reproché, les forces de l'ordre peuvent aussi essayer de vous sanctionner en s'abritant derrière le fait que vos banderoles revendicatives auraient un contenu injurieux, incitation à la haine, etc.

Certains tentent déjà des détournements : en accrochant une banderole à l'intérieur de votre logement, comme un « rideau » de fenêtre, collé à la vitre du côté intérieur pour être le plus visible possible. Ainsi, votre banderole revendicative collée à l'intérieur de votre logement contre la vitre pourrait être considérée comme un simple « rideau », une « décoration d'intérieur », qui sera moins visible mais qui devrait être moins sujette à répression.