

Les visios-syndicales du CEFI

Fiche Formation Syndicale n°2

« Réunions et consultations du CSE dans le contexte d'épidémie COVID19 »

Le contexte de l'épidémie et les libéralités de l'état d'urgence sanitaire modifie nombre des modes de fonctionnement antérieurs du CSE au nom de la « distanciation », de la protection sanitaire et de la demande de « la décision rapide » par les patrons. Tous les moyens sont prévu-es pour supprimer tout frein à l'employeur au nom de la gestion de la crise et aucun moyens ne sont mis en place pour permettre aux représentant-es du personnel de jouer leur rôle. Les précautions à prendre, le combat pour que l'employeur n'utilise pas ces brèches pour réduire le rôle et les actions des équipes Solidaires au CSE constitue donc un enjeu de taille. Il s'agira aussi de batailles où les salarié-es seront difficilement impliqués car trop liés à des textes opaques sur le fonctionnement des IRP.

1 - Le code du travail prévoit par principe que la réunion du CSE est une réunion avec dialogue entre personnes physiques. Normalement ils sont **dans la même salle** pour être informé et avoir une discussion libre. C'est une demande ancienne du patronat que de dématérialiser cette réunion dans des visio-conférences et aujourd'hui dans d'autres modalités. Cette forme de réunion reste, pour Solidaires, la pratique la plus souhaitable. *Exceptionnellement et pour ne pas risquer d'attraper le virus ou de le transmettre, la tenue de réunions en visioconférence ou pour certaines équipes en conférences téléphoniques est une solution temporaire cadrée par la loi qui est nécessaire.* **Plusieurs exigences doivent être rappelées aux employeurs.** Si des visioconférence ou des conférences téléphoniques doivent être mises en œuvre, elles doivent s'accompagner de garantie sur les votes et la participation des membres, les outils informatiques (ordinateurs équipés des logiciels adaptés, téléphones, tablettes etc), les formations et les assistances nécessaires, notamment aux élu-es qui n'ont pas l'habitude de ces pratiques de communication doivent être fournis et une organisation adaptée mise en place. **Tous les élu-es du personnel ne sont pas égaux.** Celles et ceux qui ne maîtrisent pas les technologies de l'information peuvent avoir des difficultés et, quelque soit la manière dont les instances vont se tenir, il faut obtenir que les employeurs mettent en place des moyens qui permettent que les élus soient dans la période informés et consultés.

2 - La règle générale, est que **les décisions de l'employeur sont précédées de la consultation du CSE** (L. 2312-14). Par le passé plusieurs dérogations avaient déjà eu lieu : OPA/OPE, accords collectifs, GPEC, RCC, délai contraint... **Les décrets organisent seulement 2 dérogations précises** dans le domaine du chômage partiel et celui du temps de travail. Il nous paraît impossible d'accepter des consultations récurrentes et a fortiori des consultations sur des restructurations, des cession/acquisition, des licenciement dans le cadre du confinement impliquant le rendu d'avis, l'expertise et l'expression des salarié-es. Il faut donc imposer **le gel de ces consultations et leurs reports en raison des circonstances exceptionnelles.** A contrario nous revendiquerons **une consultation préalable sur le chômage partiel, la reprise d'activité, et toute modification du temps de travail.**

3- **Le CSE doit disposer d'un délai d'examen suffisant et dans certains cas d'un recours à l'expertise.** Le décret du 2 mai 2020, quand il s'agit de consultation liée à l'épidémie et ses conséquences économiques, financières et sociales, **modifie radicalement les délais préfix (déjà que ces délais contraints avaient antérieurement largement amoindri le rôle du CSE..) et les délais de mise en œuvre des expertises.** Le délai de 1 mois pour une consultation non récurrente (et hors licenciements) est ainsi ramené à 8 jours...etc L'expert doit rédiger des demandes de documents et rendre son expertise dans des délais improbable... Ces délais de consultation et ces modalités d'expertise ne s'appliquent pas aux consultations récurrentes sur la situation des comptes ou la politique sociale, ni lors de la consultation sur les licenciements collectifs.

NB1 : Attention aux accords éventuels qui pourraient être signés dans la période ou les règles adoptées dans le cadre du fonctionnement du CSE qu'il faut bien limiter aux contraintes actuelles de sécurité sanitaire.

NB2 : Les modalités d'organisation des réunions du CSE sont aménagées pour tenir compte de l'obligation de confinement. A cette fin, l'employeur peut décider que l'ensemble des réunions des IRP (CSE, CSE central, comité de groupe, organisations syndicales, etc.) sont organisées selon des règles imposées par ordonnance le 1^{er} avril et par décret le 10 avril .

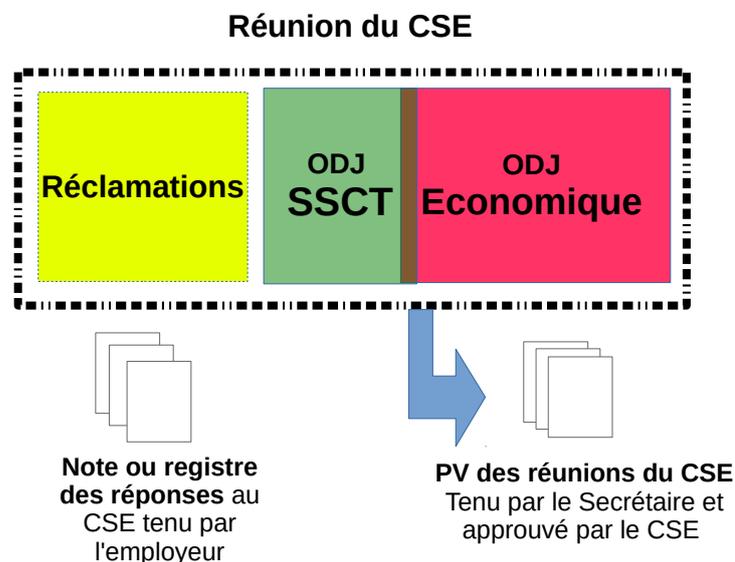
1- Les réunions du CSE

Le cadre légal des réunions n'a pas changé dans l'état d'urgence sanitaire.

Pour rappel, la réunion régulière du CSE doit toujours être **la somme de 3 réunions** qui doivent, rester distinctes sur : les réclamations individuelles et collectives ; sur un ordre du jour Santé, Sécurité et Conditions de travail ; sur un ordre du jour des attributions économiques et professionnelles.

🌟* **Dans le contexte du COVID19 plusieurs points seront pour le législateur et l'employeur compris dans une partie commune dans l'ordre du jour où le CSE est consulté et doit donner un avis qui concerne ses 2 attributions: Économiques et SSCT.**

L'avis de la délégation doit alors clairement reprendre et distinguer les 2 attributions: les conséquences sur la santé, la sécurité, la dégradation des conditions de travail, et le quotidien des salarié-es et les conséquences économiques et sur l'emploi. Il sera également important que les avis des CSE reprennent les insuffisances ou/et absences d'informations, les délais d'examen prévu-es et réels, les possibilités et les limites pour, dans ce cadre assurer l'expression des salarié-es ...

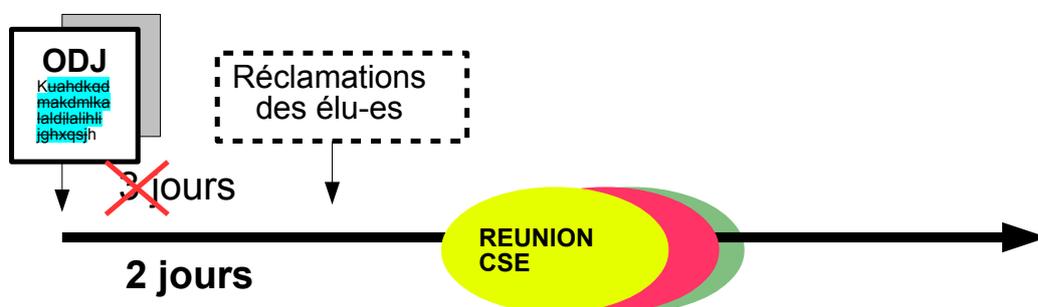


Les réunions régulières ont un ODJ par accord entre Secrétaire et Président

Chaque réunion doit traiter :

- Les réclamations individuelles ou collectives transmises par les délégué·es pour chaque organisation syndicale à l'employeur. L'employeur doit y répondre
- Des thèmes portées à l'ordre du jour (ODJ) sont communiquée à tous les membres **2 jours** avant (3 jours avant l'ordonnance) – (3 jours CSEC contre 8 auparavant) , par accord entre le-la secrétaire et le président du CSE en distinguant les points SSCT et les points concernant les attributions économiques et professionnelles. Certains thèmes peuvent traiter dans une partie commune si une demande d'avis est faite par l'employeur.

Les questions pour la partie réclamations de la réunion du CSE s'imposent à l'employeur. Un point ne figurant pas à l'ODJ est réputé non délibéré (et il faut se méfier de la formulation «points divers»).



Aux élu·es CSE de prendre la main...

(Rappel) COVID ou pas, hors accord, **les réunions régulières du CSE** doivent se tenir au minimum tous les 2 mois dans les entreprises de 50 à 300 salarié·es au minimum chaque mois dans les autres.

Les élu·es CSE (et l'employeur) ont le droit de provoquer **l'organisation de réunions supplémentaires** :

- sur demande de la majorité des titulaires (L. 2315-28) ;
- sur demande de 2 élu·es concernant des questions de SSCT (L. 2315-27) ; et dans ce cadre, le nombre de réunions supplémentaires n'est pas limité
- suite à un accident du travail grave ou événement grave ou dans le cadre de droit d'alerte pour situation de danger grave et imminent (L. 2315-27) ;

Si l'employeur ne bouge pas, ou n'informe pas, ou ne consulte pas, si cela semble utile à l'équipe syndicale il faut utiliser ces moyens du code du travail...

☀ **Ne pas se priver de ces moyens de réunion surtout si l'employeur ne donne pas toutes les informations ou refus de réunir le CSE. Pour les réunions supplémentaires, l'ordre du jour n'est pas négociable par l'employeur et/ou le-la secrétaire mais doit reprendre l'objet de la demande de ou des élu·es. Toutes ces demandes de réunion doit être traçables par un courrier qui vu les circonstances pourra être un email (prendre dans ce cas la précaution de mettre en copie tous les membres du CSE : RS, titulaires et suppléant-es) Médecin du travail et l'inspection du travail.**

Voir Fiche formation N°9

☀ **L'invitation de tous les membres du CSE est nécessaire lors de toute réunion. L'absence de l'employeur rend la réunion caduc. L'employeur ne peut pas discuter par salon avec les membres du CSE lors d'une réunion officielle.**

☛ Dans le domaine SSCT, si l'employeur ne bouge pas, et notamment pour tous les cas de présomption ou de COVID 19 avéré, il faut utiliser l'article L. 2315-27 du code du travail. D'abord parce que, reconnu ou pas (et ce n'est pas à l'employeur d'en décider), l'infection possible ou avérée d'un-e salarié-es par le virus nécessite des mesures urgentes ainsi qu'une enquête sérieuse du CSE. On est en effet avec un évènement grave (pouvant être mortel) lié à l'activité de l'entreprise (compte tenu de la durée d'incubation du virus, la contamination peut être transmise à d'autres ou venir d'autres salarié-es qui peuvent être porteurs sans symptômes.

☛ Dans le domaine Economique et professionnelle (activité partielle, temps de travail, repos, aous-traitance...) si l'employeur n'informe pas, ou ne consulte pas (ou consulte pour profiter du contexte), il faut utiliser l'article L. 2315-28 quand on le peut (avoir la majorité). L'employeur devra répondre à toutes questions.

Les modalités et l'organisation (date, durée) de la réunion

De l'aveu des patrons la volonté d'avoir des réunions en visio-conférence correspondait à la volonté de gagner du temps, c'est surtout la volonté d'écourter les débats... Sous prétexte de distanciation sanitaire ça n'a pas changé. Dans le décret sur l'état d'urgence concernant les réunions du CSE. L'organisation des réunions semble totalement dérogatoire et peut résulter d'une décision unilatérale de l'employeur

Dans le contexte COVID19, comme auparavant l'employeur fixe **la date et l'heure** des réunions mais aussi (nouveau) **la modalité de réunion**.

Pour les réunions, les informations et/ou consultations des CSE (et de la commission SSCT, les représentant-es de proximité ou les autres instances ou commissions) dans cette période de Coronavirus :

- la visioconférence
- la conférence téléphonique.

La messagerie instantanée est une troisième possibilité qui peut être mise en œuvre mais suppose qu'il soit impossible de tenir le CSE en visioconférence ou en conférence téléphonique ou qu'un accord d'entreprise majoritaire le permette.

Nous reviendrons plus loin en détail sur le choix de la modalité mais :

☛ **Les équipes de Solidaires doivent s'opposer à cette dernière possibilité qui est encore plus dégradée que la visioconférence et la conférence téléphonique. Les élus et délégués syndicaux s'opposeront également à une pratique développée par certains employeurs qui considèrent que des avis du CSE peuvent être demandés par un simple échange de mails. Le CSE est en effet une instance collective et non des élu-es qui seraient consultés individuellement par des échanges de courriels. Il faut laisser des traces de décisions unilatérales de l'employeur qui aurait été prises avant le 23 mars par des recours à CSE en visioconférence ou en conférence téléphonique ou qui auraient considérés que des échanges de mails permettaient au CSE de donner un avis. Les décisions de l'employeur dans ces conditions pourraient être contestées devant les tribunaux.**

Si l'employeur choisi l'heure et la date de la réunion il n'est pas maître de sa durée et des délais de convocation. Pourtant le décret sur la messagerie instantanée est à plusieurs titre ambiguë. « *Le président de l'instance informe ses membres de la tenue de la réunion par messagerie instantanée et précise la date et l'heure de son début ainsi que la date et l'heure à laquelle interviendra au plus tôt sa clôture. Cette information suit les règles applicables à la convocation des réunions de l'instance.* »

☛ **A ce jour toute la jurisprudence précise que l'employeur ne peut pas limiter le temps de la réunion, le « au plus tôt » du décret sur la messagerie instantanée est annonciateur de sa durée.**

Pour convoquer un CSE, il doit respecter le délai de 3 jours (c'est un délit d'entrave sauf si urgence pour un AT et une alerte DGI) et la remise de l'ordre du jour, la communication des documents nécessaires. Même dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire la suspension de séance reste un droit inaliénable et la libre discussion aussi. La réunion de CSE ne peut donc

être limitée dans le temps (voir Cass 12 décembre 1978 n°77-92926). Au besoin sa continuité est reportée au lendemain. Sur cette base que les équipes doivent refuser la limitation indiquée et imposer toute les suspensions de séance nécessaires. Si de telles restrictions sont imposées il faut voter des déclarations pour qu'elles restent au PV à défaut écrire des courriers en mettant l'inspection du travail en copie.

La réunion doit toujours se tenir sur le temps de travail normal de l'entreprise. Elle ne doit pas être prévue à un moment où les membres du CSE seront indisponibles.

Doivent y être invité en présentiel, en visio, en audio ou par messagerie instantanée, le médecin du travail, l'inspection du travail et la CARSAT pour les points SSCT, les membres du CSE titulaires et les RS **peu importe qu'il soit en chômage partiel, en maladie ou non.**

Attention : l'inspection du travail n'est invitée que sur vote du CSE dans les entreprises de moins de 300 salarié-es (L.2314-3)

L'employeur ne peut toujours pas y être connecté avec plus de **3 collaborateurs-trices**. Il convient de le vérifier.

Le CSE peut, selon nous, **par délibération inviter des personnalités extérieures** à participer aux réunions dans le cadre des attributions SSCT.

☞ **Dans le contexte de réunions à distance la liste des présent-es et connecté-es doit être scrupuleusement relevée et vérifiée en début de réunion. Tout écart à ce formalisme doit être consigné dans un courrier. Vérifier aussi la convocation des invités extérieurs.**

☞ **Avec des moyens de réunion à distance la tentation peut être grande de fixer des réunions à des heures et des jours indus. La réunion en visio ou autres doit se tenir sur le temps de travail normal**

☞ **Dans le contexte sanitaire actuel, même si il faudra parfois l'exiger, il sera difficile de défendre ce que nous revendiquons pour Solidaires en temps normal, à savoir privilégier des réunions physiques. La visioconférence, l'audioconférence, la messagerie instantanée correspondent à une « aseptisation » des rapports sociaux (discussion, rapport de force...). Ces techniques représentent clairement un danger démocratique (participant-es réel-les, suivi des présentations, équipement, liberté d'intervention...).**

1-1 La Visio-conférence en CSE

Le nombre de réunions en visio-conférence

Rappel : L. 2315-4 *Le recours à la visioconférence pour réunir le CSE peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus de la délégation du personnel du comité. En l'absence d'accord, ce recours est limité à 3 réunions par année civile (...)*

Autant de réunions en visio que l'employeur juge nécessaire sont organisables en dérogation à l'article L2315-4 pendant la période de l'état d'urgence sanitaire.

☛ **Il sera difficile de maintenir l'ex-limite des 3 réunions en visio.**

1-2 Les nouvelles modalités de réunions du CSE

Le décret du 10 avril permet à sa date de sa publication l'utilisation à la main de l'employeur de nouvelles modalités de réunion, à savoir **la conférence téléphonique et la messagerie instantanée** et adapte plus ou moins précisément les conditions de leur déroulement sur la base des articles initiaux sur la visio conférence.

- La conférence téléphonique est un numéro sur lequel plus que 2 personnes peuvent s'exprimer. Ce dispositif permet souvent de connaître les numéros appelants, l'historique des appels, à l'organisateur de couper ou pas la parole, et l'enregistrement...
- La messagerie instantanée est souvent désignée sous le nom de « tchat ». **Elle diffère du [courrier électronique](#) du fait que les conversations se déroulent instantanément.** La plupart des services modernes offrent un système de notification de présence, indiquant si les individus de la liste de contacts sont simultanément en ligne et leur disponibilité pour discuter. Les outils les plus connus en sont Messenger, Whats App, Tchap, Framalib....

Recours à la conférence téléphonique

Pendant la période de l'état d'urgence sanitaire, le recours à la conférence téléphonique est autorisé pour l'ensemble des réunions des instances représentatives du personnel (...), après que l'employeur en a informé leurs membres.

Recours à la messagerie instantanée

Il n'est possible qu'en cas d'impossibilité de recourir à la visioconférence ou à la conférence téléphonique ou lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit.

☛ **La visio conférence est aujourd'hui très largement accessibles. Nous pensons qu'il faut refuser les 2 nouvelles modalités de réunion (audio ou surtout par mesagerie) dès que l'employeur y prétend. Dans tous les cas pour toute consultation. Le refus direct étant impossible c'est sur les conditions d'organisation et de mise en œuvre qu'il va falloir peser :**

- **L'identification des membres du CSE**
- **Leur participation effective**
- **La retransmission continue et simultanée**
- **La vérification que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques satisfaisant**
- **Les conditions de vote et son caractère simultanée.**
- **Les garanties quant aux votes à bulletin secret**

Tout écart à ce formalisme doit être consigné dans un courrier.

D. 2315-1 Lorsque le CSE est réuni en visioconférence, le dispositif technique mis en œuvre garantit **l'identification** des membres du comité et leur **participation effective**, en assurant **la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des délibérations**. Les dispositions prévues au premier alinéa ne font pas obstacle à la tenue de suspensions de séance (...)

D. 2315-2 La procédure mentionnée à l'article D. 2315-1 se déroule conformément aux étapes suivantes : 1° L'engagement des délibérations est subordonné à **la vérification que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques** satisfaisant aux conditions prévues à l'article D. 2315-1 ; 2° **Le vote a lieu de manière simultanée**. A cette fin, les participants disposent d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquée par le président du comité.

Article 2 du décret sur l'utilisation de la messagerie instantanée. - Lorsque la réunion de l'instance représentative du personnel mentionnée à [l'article 6 de l'ordonnance du 1er avril 2020 susvisée](#) est tenue par messagerie instantanée, le dispositif technique mis en œuvre **garantit l'identification de ses membres, ainsi que leur participation effective en assurant la communication instantanée des messages écrits au cours des délibérations**. Il ne fait pas obstacle à la tenue de suspensions de séance. **Lorsqu'il est procédé à un vote à bulletin secret, le dispositif de vote mis en œuvre répond aux conditions prévues au [troisième alinéa de l'article D. 2315-1 du code du travail](#)**.

II. - Le président de l'instance informe ses membres de la tenue de la réunion par messagerie instantanée et précise la date et l'heure de son début ainsi que la date et l'heure à laquelle interviendra au plus tôt sa clôture. Cette information suit les règles applicables à la convocation des réunions de l'instance.

La réunion se déroule conformément aux étapes suivantes :

1° L'engagement des délibérations est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques satisfaisant aux conditions prévues aux premier et deuxième alinéas du présent article ;

2° Les débats sont clos par un message du président de l'instance, qui ne peut intervenir avant l'heure limite fixée pour la clôture de la délibération ;

3° Le vote a lieu de manière simultanée. A cette fin, les participants disposent d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquée par le président de l'instance ;

4° Au terme du délai fixé pour l'expression des votes, le président de l'instance en adresse les résultats à l'ensemble de ses membres.

Les votes et débats du CSE en visio, en conférence téléphoniques ou en messageries

Le vote dématérialisé doit répondre aux garanties suivantes :

- Le dispositif de vote retenu doit garantir que l'identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote.
- Le dispositif doit également 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 ([D 2315-1](#)).

Les étapes de la procédure sont les suivantes ([D 2315-2](#)) :

- l'engagement des délibérations est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques satisfaisant aux conditions prévues par l'article D. 2315-1 ;

-le vote a lieu de manière simultanée ; à cette fin, les participants disposent d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquée par le président du comité.

D.2315-1 (...) Lorsqu'il est procédé à un vote à bulletin secret en application des dispositions de l'article L. 2315-4, le dispositif de vote garantit que l'identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote. Lorsque ce vote est organisé par voie électronique, le système retenu 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.

S'assurer que l'organisateur (l'employeur) n'utilisera pas sa capacité à couper les micros de quiconque.

Le PV du CSE

Un procès-verbal (PV) des réunions du CSE est obligatoire quelque soit la modalité de réunion

Le PV est un outil de la délégation du personnel pas du patron, il n'est pas là pour décrire une «vérité angélique» de la réunion. Le PV comporte le résumé des informations données dans la réunion, les avis des représentant·es des salarié·es et les réponses motivées de l'employeur aux propositions qui lui ont été soumises. Seul le secrétaire du CSE est habilité à rédiger et signer le PV (ou faire rédiger sous son contrôle et sa responsabilité – ce qui peut vouloir dire aussi l'aide des autres élu·es !). C'est le seul secrétaire qui est responsable de la rédaction définitive. Aucune collaboration ni cosignature ne peuvent être exigées par l'employeur. Pour sa rédaction, le secrétaire peut aussi se faire assister par un·e sténodactylo ou procéder à l'enregistrement des réunions, **si le CSE le décide majoritairement**. Le PV est un outil pour les élu·es, pour l'inspection du travail et pour les juges (en cas de contentieux). La valeur «interne» et «formelle» de ce document, et son utilisation dans des contextes juridiques, ne doit pas exonérer les militant·es d'une information/argumentation immédiate au personnel sur le contenu des projets de l'employeur. Le syndicat doit en effet s'exprimer par ses propres tracts et publications syndicales sur le contenu des séances CSE. La seule limite de cet exercice porte sur l'interdiction de l'appellation de «PV» pour ces comptes-rendus.

Les entreprises qui vendent de services de visio ou d'audioconférence vendent souvent aussi l'enregistrement et la rédaction des PV.

☛ **Surtout dans la période les équipes gagneront à une extrême vigilance sur les PV, elles doivent garder la main sur le contenu des PV seule trace utilisable dans des conditions ultérieures de contentieux juridiques ou sociaux. Pour rappel la rédaction du PV est une prérogative de la représentation salarié·e et non de l'employeur. Afin de mieux contrôler les PV la rédaction préalable des textes de motions, avis, déclarations faites en séance évitera toute ambiguïté.**

☛ **Il faut à notre avis (mais quand on le peut) en réunion à distance, REFUSER l'enregistrement par une entreprise extérieure et y opposer, suivant les moyens du CSE, la participation d'un·e sténo choisi·e par le CSE (sur proposition de la représentation salarié·e) pour établir les notes avec lesquelles le Secrétaire établira le PV. L'employeur ne peut s'y opposer.**

☛ **Il faut vérifier que l'entreprise n'enregistre pas la réunion visio, audio ou en messagerie à notre insu. Elle n'en a pas le droit sauf avec l'accord du CSE. Il faut poser la question pour que cet engagement figure explicitement au PV.**

D. 2315-27 L'employeur ou la délégation du personnel du CSE peuvent décider du recours à l'enregistrement ou à la sténographie des séances du CSE prévu à l'article L. 2315-34. Lorsque cette décision émane du CSE, l'employeur ne peut s'y opposer (...)

2- La consultation du CSE

2-1 L'obligation de consultation préalable

Rappel c'est l'article suivant qui fixe le cadre

L2312-14 Les décisions de l'employeur sont précédées de la consultation du CSE, sauf, en application de l'article L. 2312-49, avant le lancement d'une OPA. Les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation ne sont pas soumis à la consultation du comité. Les entreprises ayant conclu un accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ne sont pas soumises, dans ce domaine, à l'obligation de consultation du CSE.

La consultation sur la mise en activité partielle

Par dérogation, en cas de sinistre ou d'intempéries de caractère exceptionnel ou de toute autre circonstance de caractère exceptionnel (comme la crise sanitaire du Covid-19), il est dorénavant prévu que l'avis du CSE peut être **recueilli postérieurement à la demande de chômage partiel**, et transmis dans un délai d'au plus 2 mois à compter de cette demande ([R. 5122-2](#)).

🌟* Cette exception, instaurée dans le cadre de la crise sanitaire du Covid-19 n'a pas de caractère provisoire contrairement à la plupart des mesures d'urgence, et pourra donc s'appliquer dans d'autres cas, à l'avenir. C'est un premier poison introduit dans la procédure de consultation du CSE.

NB : R. 5122-2 prévoit dorénavant que l'entreprise consulte le CSE en cas de mise en place de l'activité partielle "si l'entreprise en est dotée", sans autre précision, renvoi ou condition. Il apparaît donc que dorénavant les CSE des entreprises de moins de 50 salariés sont également consultés, ce qui n'était pas le cas auparavant.

Voir fiche Visio n°4

Les consultations sur le Temps de travail, repos, Congés

Les dérogations au temps de travail **dans les entreprises non-visées par le décret** continuent de nécessiter l'avis préalable du CSE.

Durée du travail

Dans certains secteurs jugés essentiels (voir décret), l'employeur peut déroger aux règles d'ordre public en matière de durée maximale de travail et à la règle du repos dominical dans ces entreprises en attribuant le repos hebdomadaire par roulement. Ces dérogations peuvent produire leurs effets jusqu'au 31 décembre 2020. L'employeur qui use d'une des dérogations en informe sans délai et par tout moyen le CSE (ainsi que le Directe pour **les dérogations à la durée du travail**). L'avis du CSE est rendu dans le délai d'**1 mois** à compter de cette information. **Il peut intervenir après que l'employeur a fait usage de l'une de ces dérogations.**

Le CSE est donc informé immédiatement et il reste consulté, il rend un avis. Cet avis peut être postérieur à la mise en œuvre de la dérogation. Les dérogations au temps de travail dans les entreprises non-visées continuent de nécessiter l'avis préalable du CSE.

Congés payés

Le CSE n'est pas concerné par des mesures résultant d'un accord d'entreprise sur les congés payés sinon c'est l'ordre public qui s'applique.

Repos

L'employeur peut, de manière unilatérale, imposer les dates de certains jours de repos (JRRT, conventions de forfait et CET), **dans la limite de 10 jours**. L'employeur qui use de ces facultés en informe sans délai et par tout moyen le CSE. L'avis du CSE est rendu dans le délai d'**1 mois** à compter de cette information. Il peut intervenir après que l'employeur a fait usage de l'une de ces facultés.

Ainsi, le CSE est informé immédiatement et il reste consulté, il rend un avis. Cependant, par exception, cet avis peut être postérieur à la mise en œuvre de la faculté.

Voir fiche Visio n°5

La consultation pour mise en place du télétravail

Hors accord existant, le CSE doit toujours être consulté en amont de modifications sur la marche générale de l'entreprise et notamment dans le cadre de la mise en place généralisée du télétravail.

Voir fiche Visio n°8

Les autres consultations... pour restructuration ... ou autres

Certains employeurs profitent du contexte pour procéder à des restructurations prévues ou par opportunité. L'ordonnance prévoit que si l'urgence l'exige, l'employeur peut « prendre des mesures conservatoires » avant d'avoir procédé à la consultation du CSE. **Il ne faut pas entendre cette souplesse qui n'est pas accordé par le décret.**

Nous pensons que dans le contexte les seules informations-consultations à revendiquer au CSE préalablement à la décision de l'employeur doivent porter sur la protection de la santé des salarié-es ces décisions en matière de chômage partiel et de temps de travail si l'employeur a idée de modifier ou de mettre en place ces dispositifs.

Cela ne veut pas dire que l'employeur doit d'autant plus « informer » les représentants du CSE sur le contexte rendant difficile le contact avec les salarié-es, avec son syndicat et avec l'expertise, il faut imposer à l'employeur le gel d'une partie de son activité de gestion.

🌟 **Il nous paraît impossible d'accepter qu'une des 3 consultations récurrentes et a fortiori des consultations sur des restructurations, des cession/acquisition, des licenciement dans le cadre du confinement impliquant le rendu d'avis en visio, audio ou messagerie instantanée. Il faut donc imposer le gel de ces consultations et leurs reports en raison des circonstances exceptionnelles.**

A contrario nous revendiquons une consultation préalable sur le chômage partiel et toute modification du temps de travail

La consultation sur le plan de reprise d'activités

Les employeurs doivent Informer et consulter les CSE (ils sont loin de le faire partout) **avant les reprises d'activité :**

🌟 **C'est bien des consultations donc même si les délais sont courts (8 jours), les équipes n'ont pas à donner des avis en séance... ce qui est trop souvent le cas!**

🌟 **Voir plus loin - On peut recourir à expertise projet SSCT qui pourrait aider des équipes (même sans beaucoup travail de terrain) à donner des avis critiques débouchant sur des expertises risques graves après la reprise (si par exemple cas de COVID...) ou si problèmes graves en télétravail et là, les délais sont inchangés.**

Voir fiche Visio n°10

→ **Voir Jugement du 7 mai 2020 récent CGT / Renault Sandouville**

2-1 Les délais préfixs et les modalités d'expertise

Les délais préfixs

Les attributions économiques et professionnelles du CSE prévoient des consultations régulières (récurrentes) et des consultations ponctuelles. La majorité des décisions de l'employeur sont de la compétence «consultative» du CSE y compris bien sûr celles touchant à sa gestion de l'épidémie et ses conséquences sur l'activité. Les délais applicables aux consultations du CSE sont définis de la manière suivante (L. 2312-16) :

- par accord d'entreprise ;
- en l'absence de DS, les délais sont fixés par accord entre l'employeur et le CSE ;
- à défaut d'accord, les délais prévus par le Code du travail s'appliquent.

C.a.d ce sont les délais préfixs prévus par le Code du travail qui s'appliquent, à savoir (R. 2312-6) :

1 mois en cas de simple consultation ;

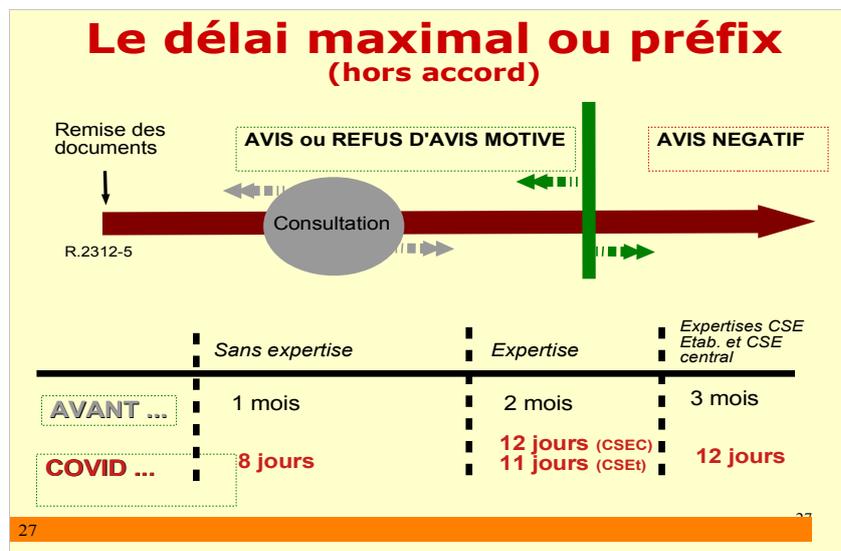
2 mois en cas de recours à un expert ;

3 mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement. multiples.

Le décret. du 2 mai 2020 modifie les délais **UNIQUEMENT pour les consultations ponctuelles liées aux décisions de l'employeur qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19**. Ceci risque d'englober beaucoup de mesures...

Les délais ne sont pas modifiés pour les consultations récurrentes (L. 2312-17) , la négociation d'un accord de performance collective, les licenciements économiques collectifs

Lors d'une consultation le CSE doit disposer d'un **délaï d'examen suffisant**. La loi prévoit un **délaï dit «préfix»** (sans possibilité d'interruption ni suspension par un juge, ce qui n'empêche pas d'y recourir) correspondant à une «**durée maximale de consultation**» qui sitôt atteinte considère le CSE réputé consulté et avoir rendu un avis négatif.



Le délai s'apprécie à compter de la communication des informations.

R. 2312-5 Pour l'ensemble des consultations mentionnées au présent code pour lesquelles la loi n'a pas fixé de délai spécifique, le délai de consultation du CSE court à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le Code du travail pour la consultation ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la BDES (...)

🌟 Une consultation ponctuelle suppose une documentation écrite et précise !

Rappel sur « l'esprit juridique de la consultation

L'effet utile : Une onsulatation sans aucun délai raisonable et sans information ne respecte pas cet effet. Si elle tourne à la caricature il faut voter des avis précis énonçant les informations manquantes et les avertissements argumentés sur la santé des salarié-es.

La rédaction des avis

Dans un le contexte d'urgence sanitaire, il faut anticiper les remises d'avis.

Une consultation s'accompagne obligatoirement d'une demande d'avis par l'employeur. Dans certains cas, ce sera **l'expertise qui aidera à formuler l'avis du CSE.**

Donner un avis, ce n'est pas dire oui ou non, ou dire pour ou contre, cautionner ou refuser des textes qui sont de la responsabilité des directions mais c'est s'exprimer (en tant que représentant·es du personnel) sur le contenu des projets qui nous sont proposés.

Sur un projet impactant la marche générale économique et sociale. Les élu·es auront le choix de refuser de donner un avis en cherchant (ou en contraignant) l'employeur à donner plus d'information ou de temps (en sachant que les délais préfixés encadrent ces délais) ou de se positionner politiquement.

Sur un projet impactant la santé et les conditions de travail L'avis doit développer tous les aspects, toutes les conséquences et tous les risques qui peuvent notamment se retourner contre l'employeur si l'avis est bien rédigé. La rédaction de l'avis. L'avis n'est pas un vote et doit être expliqué dans un texte motivé. Un refus d'avis peut aussi être voté pour constater un défaut d'information. Il doit être une expression collective du ou des syndicats du CSE correspondant à l'avis des salarié·es. En règle générale, on ne donne pas d'avis qui seraient un chèque en blanc à la direction.

🌟* Les équipes vont se retrouver en difficultés à fournir des avis et des retour d'expression des salarié·es dans ces délais. Il faudra donc le plus immédiatement raccourcir aussi nos délais d'information syndicale des salarié·es ou user d'élément politique et/ou juridique pour AUGMENTER autant que nécessaire les nouveaux délais d'examen modifiés au code du travail...

🌟* Solidaires préconise de ne jamais donner de « feu vert » à la direction, mais d'adresser plutôt des feux « orange » ou « clignotants » ou des feux rouge...avec des **avis motivés**. Ces résolutions, motions et avis motivés peuvent être portés à la connaissance des salarié·es sans SURTOUT attendre le PV! Ils doivent aussi pouvoir être utilisés en justice.

Les délais pour l'expertise



R. 2315-45 L'expert demande à l'employeur, au plus tard dans les 3 jours (24 heures) de sa désignation, toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur répond à cette demande dans les 5 jours (48 heures).

R. 2315-46 L'expert notifie à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise dans un délai de 10 jours (48 heures) à compter de sa désignation.

R. 2315-49 Pour chacun des cas de recours prévus à l'article L. 2315-86, l'employeur saisit le juge dans un délai de 10 jours (48 heures).

R. 2315-47 L'expert remet son rapport au plus tard 15 jours (24 heures) avant l'expiration des délais de consultation du CSE mentionnés aux second et troisième alinéas du R.2312-6. Lorsque le CSE recourt à un expert-comptable dans le cas prévu au 1° du L. 2315-92, l'expert remet son rapport dans un délai de 8 jours à compter de la notification de la décision de l'Autorité de la concurrence ou de la Commission européenne saisie du dossier. À défaut d'accord d'entreprise ou d'accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres (...), lorsque le comité recourt à une expertise en dehors des cas prévus au premier et au second alinéas du présent article, l'expert remet son rapport dans un délai de 2 mois à compter de sa désignation. Ce délai peut être renouvelé une fois pour une durée maximale de 2 mois, par accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des membres titulaires (...).

L. 2315-86 Sauf dans le cas prévu à l'article [L. 1233-35-1](#), l'employeur saisit le juge judiciaire dans un délai fixé par décret en Conseil d'Etat de : 1° La délibération du CSE décidant le recours à l'expertise s'il entend contester la nécessité de l'expertise ; 2° La désignation de l'expert par le CSE s'il entend contester le choix de l'expert ; 3° La notification à l'employeur du cahier des charges et des informations prévues à l'article [L. 2315-81-1](#) s'il entend contester le coût prévisionnel, l'étendue ou la durée de l'expertise ; 4° La notification à l'employeur du coût final de l'expertise s'il entend contester ce coût ; Le juge statue, dans les cas 1° à 3°, suivant la procédure accélérée au fond dans les dix jours suivant sa saisine. Cette saisine suspend l'exécution de la décision du comité, ainsi que les délais dans lesquels il est consulté en application de l'article [L. 2312-15](#), jusqu'à la notification du jugement. Cette décision n'est pas susceptible d'appel. En cas d'annulation définitive par le juge de la délibération du CSE, les sommes perçues par l'expert sont remboursées par ce dernier à l'employeur. Le CSE peut, à tout moment, décider de les prendre en charge.

🔴* Ce sont des délais **ridiculement courts** applicables pour les expertises liées aux consultations COVID. Il faut donc anticiper très fortement la mise en œuvre (établir la lettre de mission et la liste des informations avant la désignation – travailler avec des cabinets réactifs et en capacité d'agir juridiquement...etc)

🔴* Ces délais ne doivent pas nous empêcher de déclencher ces expertises (droit d'alerte, plan de reprise d'activité...etc)

🔴* **Surtout ne pas se priver des expertises récurrentes !**

Exemple de motion pour exiger un report de consultation

---> (Solidaires Informatique)

Résolution mise au vote lors d'une consultation pour la cession de l'entreprise XXXX à YYYY

Nous, élu-es, constatons que la direction profite du confinement des salariés et des élu-es pour lancer en pleine période de Covid-19 une information/consultation sur la cession d'une partie de l'activité, soit 550 personnes - à la société XXXX.

La convocation ainsi qu'un Power Point de présentation ont été envoyés aux élus le 19 mars, au début du confinement.

Pour la direction, il s'agit de la date de départ du délai d'information avant la consultation prévue le 2 mai.

Nous comprenons bien que vous vouliez agir vite, non pas dans l'intérêt des salariés mais dans votre propre intérêt au motif, selon vos mots, « *repousser de quelques semaines n'aurait pour conséquence le report de 6 à 12 mois du projet car besoin de trouver un nouvel accord, refaire le chiffrage, circonscrire à nouveau le périmètre concerné, mettre à jour les données... L'acquéreur et son projet sont de très bonne qualité. Nous ne voulons surtout pas risquer de les perdre.* »

Pire, vous avez indiqué « *aucune échéance visible quant à la sortie de la crise du Coronavirus ne permet d'anticiper un retour rapide à des conditions normales* ».

Vous reconnaissez alors vous-même que la situation pourrait être déplorable à l'issue de la crise et vous souhaitez quand même que les salariés soient transférés. Vous n'œuvrez pas dans l'intérêt des salariés mais dans l'intérêt de la société XXXX.

Dans la mesure où vous maintenez votre processus d'information/consultation sans la reporter après le confinement, ce qui nous permettrait d'engager d'éventuelles actions pour que la Justice puisse contrôler le processus d'information et de consultation, vous estimez devoir passer en force.

De notre côté, nous estimons qu'il s'agit d'un délit d'entrave d'autant plus caractérisé que les sociétés XXXX et YYYY ont d'ores et déjà publié de nombreux communiqués de presse alors même que le CSE n'a pas été informé.

Dans ces circonstances, et sauf si vous acceptez le report de l'information/consultation au-delà du confinement, les élus du CSE ont décidé de se réserver le droit de saisir les Tribunaux compétents tant au civil qu'au pénal pour faire valoir leurs droits et faire sanctionner le comportement inadmissible de la société XXXX et de ses dirigeants.

Les élus mandatent à cet effet leur secrétaire pour qu'il puisse agir en justice. Un mandat lui est donné pour toute la procédure (première instance, cour d'appel, cour de cassation, renvoi après cassation).

Les élus mandateront à cet effet un Cabinet d'Avocats pour les assister et les représenter en justice.

3- La marche du CSE

Les règles et les pratiques applicables en temps « normal » ne doivent pas être contournées sous prétexte de COVID 19. Les articles cités sont tous du code du travail, code applicable au même titre que le code de la route, ou le code de la santé publique... Certaines modalités de fonctionnement sont détaillées par la jurisprudence et le code du travail. Elles sont complètes en principe dans le RI qui peut être modifié (ou complété) quand c'est nécessaire.

Le CSE dans sa partie SSCT garde la main sur nombre de mode de fonctionnement que la délégation aura plus de mal à imposer à l'employeur dans le cadre des attributions économiques.

L2315-24 Le CSE détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées par le chapitre II du présent titre.

L2315-32 Les résolutions du CSE sont prises à la majorité des membres présents.

La compétence du CSE en matière de personnel

Les équipes syndicales doivent s'appuyer sur les articles L2312-6 et L2312-8 pour intégrer des enquêtes et demandes des salarié-es dont les conditions d'exécution du travail relèvent du chef d'établissement utilisateur. Quand on constate par exemple que les salarié-es des entreprises donneuses d'ordre sont en télétravail et que les sous traitant sont présent dans les locaux, il y a par exemple matière à intervention.

L. 2312-6 Entre 11 et 49 salarié-es *Les attributions de la délégation du personnel au CSE s'exercent au profit des salariés, ainsi que : 1° Aux travailleurs au sens de l'article [L. 4111-5](#), en matière de SSCT 2° Aux salariés d'entreprises extérieures qui, dans l'exercice de leur activité, ne se trouvent pas placés sous la subordination directe de l'entreprise utilisatrice, pour leurs réclamations individuelles et collectives, intéressant les conditions d'exécution du travail qui relèvent du chef d'établissement utilisateur ; 3° Aux salariés temporaires pour leurs réclamations intéressant l'application des dispositions des articles : a) [L. 1251-18](#) en matière de rémunération ; b) [L. 1251-21 à L. 1251-23](#) en matière de conditions de travail ; c) [L. 1251-24](#) en matière d'accès aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives ;*

Et article L2312-8 qui concerne les entreprises de plus de 50 salarié-es et qui indique : « *Le CSE mis en place dans les entreprises d'au moins cinquante salariés exerce également les attributions prévues à la section 2* » dont fait partie l'article L2312-6).

Le temps des élu-es et RS

L'employeur laisse le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions et suivant les accords et la taille de l'entreprise un temps mensuel de délégation nécessaire à l'exercice de leurs fonctions par les représentants.

Ce nombre d'heures peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles. (R2314-1)

Est également payé comme temps de travail effectif le temps passé par les membres de la délégation du personnel du CSE :

1° A la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de DGI prévue à l'[article L. 4132-2](#) ; (...)

3° Aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ;

Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique. (L2315-11)

Le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

Les droits des élu-es

Les droits habituels sont maintenus et peuvent être adaptés pour respecter des mesures de protection. Et en tant que représentant-es du personnel, nous ne sommes pas sous la subordination de l'employeur. Si l'employeur peut imposer des mesures de restriction des circulations dans l'entreprise, celle-ci ne peuvent par exemple pas être supérieures pour les élu-es du personnel, supérieures aux membres de l'encadrement. Et les élu-es récupéreront la totalité de leurs droits dès la fin des mesures de confinement.

Les élu-es ont le droit notamment:

- de circuler librement dans l'entreprise et d'y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail (L2315-14). La possibilité de contacts d'un salarié à son poste de travail implique que les coordonnées des salarié-es en télétravail ou en présentiels puisse être connus des élus du personnel. Il s'agit d'une action importante à mener pour, surtout dans cette période, rompre l'isolement.
- d'informer les salarié-es par voix de tract, d'affiches, intra net....email

Voir fiche Visio n°1

- d'enquêter en matière d'accidents du travail, de maladies professionnelles, de maladies à caractère professionnel (L2312-13).
- d'enquêter après un accident du travail grave, ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle grave ou à caractère professionnel grave (L2315-11).
- de rechercher des mesures préventives en toute situation d'urgence et de gravité (L2315-11).
- de procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs (L2312-9)
- de susciter toute initiative utile et de faire des propositions, notamment de prévention, en notant que l'employeur a obligation, s'il refuse, de motiver son refus (L2312-9).
- de saisir l'inspection du travail essentiellement pour faire appliquer le code du travail
- de proposer au médecin du travail dans le cadre de l'article L. 4624-9 : *« Lorsque le médecin du travail constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs, il propose par un écrit motivé et circonstancié des mesures visant à la préserver. L'employeur prend en considération ces propositions et, en cas de refus, fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. [...] Les propositions et les préconisations du médecin du travail et la réponse de l'employeur, [...] sont transmises au CSE [...]. »*
- d'alerter l'employeur quand nous pouvons mettre en avant des mesures de préventions insuffisantes.

4- Elections et mandats du CSE

- **Les processus électoraux engagés avant le 2 avril 2020 en vue du renouvellement ou mise en place du CSE, voire du renouvellement partiel des sièges du CSE, sont suspendus ou reportés, jusqu'au 24 août 2020**
- Lorsque la suspension intervient **entre le 1er tour et le 2nd tour** des élections, les résultats du 1er tour ne sont pas affectés et sont maintenus.
- Toute élection qui doit être engagée entre le 2 avril et le 24 mai 2020, est reporté après cette date, voire à une date ultérieure en cas de prolongation de l'état d'urgence sanitaire.
- Les mandats des élu-es sont prorogés automatiquement jusqu'aux nouvelles élections.

ANNEXES

L'avis du CSE recueilli par email chez Pizzorno

" Nous envisageons de céder le fonds de commerce de notre activité (nom de la boîte) à (lieu) à un autre prestataire. Je vous laisse lire la note que nous avons écrite à votre attention et je vous remercie de me faire part de votre avis pour le vendredi 17 avril 2020 avant 12h, l'absence de réponse valant avis négatif."...

C'est la troisième fois que l'entreprise Pizzorno impose ce type de consultation.

La négociation par email dans la Branche Prestataire de service

« Ainsi, la **méthodologie** arrêtée vis-à-vis de ce projet d'accord est la suivante :

- Le projet d'accord pourra faire l'objet d'observations, d'amendements, de commentaires et plus largement de tout retour des organisations syndicales dans les prochaines 48 heures, à savoir ces mercredi 1^{er} et jeudi 2 avril 2020.
Au cours de ces deux jours, le collège patronal a convenu de confier au SP2C, en la personne de Caroline ADAM, la tenue centralisée des échanges téléphoniques et négociations qui pourraient être nécessaires pour permettre d'aboutir à un accord collectif de branche. Cette dernière ayant eu plusieurs échanges relatifs à la gestion de cette crise avec toutes les OSR, ses coordonnées sont connues. Naturellement toutes les OP restent à la disposition des OS pour toute précision utile. La conférence téléphonique et les échanges de mails restent à ce stade les moyens les plus pratiques pour échanger, vu les expériences en la matière à ce jour.
- Les positions des OSR seront recueillies au cours de ces 48 heures, le cas échéant sur la base d'un projet définitif sur lequel il serait possible de se positionner jusqu'à jeudi soir pour une signature et lancement des démarches de « publication exceptionnelle » dès ce vendredi 3 avril 2020.
- Pour ce qui concerne la méthode de signature, si d'aventure ce projet emportait une majorité suffisante, et en attendant une éventuelle solution de signature électronique qui mérite encore d'être éprouvée, il vous est proposé de retenir celle qui a prévalu pour l'accord salaires 2020 à savoir (i) soit un mandat spécial à mon attention pour signature pour le compte des organisations qui le souhaiteront, (ii) soit un courrier officiel d'adhésion qui vaudra signature de l'accord. »

Notes et visio de formation syndicales CEFI existantes

Note 1 – **Représentation des salarié-es** dans le contexte épidémique

Note 2 & Visio – **Fonctionnement et consultation du CSE** dans le contexte épidémique

Note 3 & Visio – **Droit d’alerte DGI** dans le contexte épidémique

Note 4 & Visio – **Chômage partiel** dans le contexte épidémique

Note 5 & Visio – **Congés, durée du travail, repos** dans le contexte épidémique

Note 6 – **Prise en charge de la sous-traitance** dans le contexte épidémique

Note 7 & Visio – **Inspection du travail, Médecine du travail et CARSAT** dans le contexte épidémique

Note 8 & Visio – **Accident du travail et Maladie professionnelle** dans le contexte épidémique

Note 9 & Visio – **Télétravail** dans le contexte épidémique

Note 10 & Visio – **Aide au CSE après le déconfinement** (en cours)