

Covid 19 et CSE : adoption de l'ordonnance portant des mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel

Une ordonnance adoptée en Conseil des ministres du 1er avril prévoit des mesures d'urgence relatives aux instances de représentation du personnel.

Elle permet de suspendre immédiatement tous les processus d'élection de CSE en cours dans certaines entreprises.

L'ordonnance élargit, à titre dérogatoire et temporaire, la possibilité de tenir des réunions du CSE (et du CSE central) en visioconférence ou en conférence téléphonique. Il est également possible, à titre subsidiaire, de recourir à des messageries instantanées.

Enfin, elle aménage les délais d'information et de consultation du CSE sur les mesures d'urgence prises par l'employeur en matière de jours de repos et de durée du travail.

CSE

RÉUNION DÉMATÉRIALISÉE

L'article 6 de l'ordonnance élargit, à titre dérogatoire et temporaire, la possibilité de tenir des réunions du CSE (et du CSE central) en visioconférence ou en conférence téléphonique. Il est aussi possible, à titre subsidiaire, de recourir à des messageries instantanées. Ces dispositions concernent également toutes les autres instances représentatives du personnel régies par les dispositions du code du travail.

Les dispositions de cet article sont applicables aux réunions convoquées pendant la période de l'état d'urgence sanitaire déclaré par l'article 4 de la loi du 23 mars 2020.

"Dans le contexte d'état d'urgence sanitaire, ces mesures présentent le double avantage d'assurer la continuité du fonctionnement des instances, et notamment de permettre leur consultation sur les décisions de l'employeur induites par la crise sanitaire, tout en respectant la mesure de confinement", précise le rapport accompagnant l'ordonnance.

- **Visioconférence pour toutes les réunions**

À titre dérogatoire et temporaire, le recours à la visioconférence est autorisé pour l'ensemble des réunions du CSE et du CSE central, après que l'employeur en a informé leurs membres.

En effet, en l'absence d'accord entre l'employeur et les membres élus du comité, le recours à la visioconférence est actuellement limité à trois réunions par année civile. "Cette limite ne trouve à s'appliquer qu'aux réunions organisées en dehors de la période de l'état d'urgence sanitaire.

- **Conférences téléphoniques**

L'ordonnance permet, également, à titre dérogatoire et temporaire, l'organisation de réunions du comité par conférence téléphonique, après que l'employeur en a informé leurs membres.

Un décret fixera les conditions dans lesquelles ces réunions en conférence téléphonique se dérouleront.

- **Messagerie instantanée**

En cas d'impossibilité d'organiser la réunion du comité par visioconférence ou conférence téléphonique, l'employeur peut avoir recours au dispositif de messagerie instantanée, après information de ses membres.

Le recours à la messagerie instantanée est également possible, après information des membres, lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit.

Un décret fixera les conditions dans lesquelles les réunions tenues par messagerie instantanée se dérouleront.

CONSULTATION "JOURS DE REPOS, DURÉE DU TRAVAIL"

L'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 prévoit des dispositions spéciales permettant d'imposer la prise de jours de repos (jours de RTT, jours de repos des salariés en convention de forfait, jours affectés sur un CET). Par ailleurs, pour les entreprises de secteurs nécessaires à la continuité de l'activité économique, cette ordonnance ouvre également la possibilité de dérogations aux dispositions légales en matière de durée du travail (durées maximales du travail, repos hebdomadaire).

Le droit commun prévoit que le CSE est préalablement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur la durée du travail : il dispose d'un mois à compter de sa saisine pour rendre son avis.

"Afin de garantir l'effet utile des dispositions d'urgence prévues par l'ordonnance du 25 mars 2020", l'article 7 de cette nouvelle ordonnance adapte les règles applicables en matière d'information et de consultation du CSE.

À titre exceptionnel, il est prévu que "le comité soit informé concomitamment à la mise en œuvre, par l'employeur, d'une faculté ou d'une dérogation offerte par [...] cette ordonnance [en matière de jours de repos, jours sur le CET, durée du travail], son avis pouvant être rendu dans un délai d'un mois à compter de cette information". L'ordonnance opère ainsi une distinction entre le temps d'information du CSE et celui où il rend son avis.

- **Jours de repos et jours du CET.**

Dans un premier temps, lorsque l'employeur use de l'une des facultés offertes par l'ordonnance du 25 mars en matière de jours de repos et de jours affectés sur le CET, il en informe le CSE "sans délai et par tout moyen".

Puis, dans un second temps, "l'avis du comité est rendu dans le délai d'un mois à compter de cette information. Il peut intervenir après que l'employeur a fait usage de cette faculté" (article 7).

- **Dérogations en matière de durée du travail.**

L'employeur qui use d'au moins une des dérogations possibles en matière de durée du travail (durées maximales, repos hebdomadaire), doit en informer sans délai et par tout moyen le CSE.

Puis, "l'avis du comité est rendu dans le délai d'un mois à compter de cette information. Il peut intervenir après que l'employeur a fait usage" de ces dérogations (article 7).

Les décrets précisant, pour chacun de ces secteurs nécessaires à la continuité de l'activité économique, les dérogations admises **n'ont pas encore été publiés**.

ÉLECTIONS

L'organisation d'élections du CSE est en cours dans certaines entreprises. Compte tenu de la situation d'urgence sanitaire, l'ordonnance aménage les règles de suspension de ces élections. Voici l'essentiel de ces mesures qui seront détaillées dans une prochaine dépêche.

REPORT OU SUSPENSION DES ÉLECTIONS

- **Élections concernées**

L'article 1er vise à suspendre immédiatement tous les processus électoraux en cours dans les entreprises à la date de publication de l'ordonnance. Cette suspension produit par principe ses effets à compter du 12 mars 2020.

Ainsi, lorsque l'employeur a engagé la procédure d'organisation des élections (information des salariés) avant la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance, le processus électoral en cours est suspendu à compter du 12 mars 2020 jusqu'à une date fixée à trois mois après la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire.

Lorsque le processus électoral a donné lieu à l'accomplissement de certaines formalités après le 12 mars 2020, la suspension prend effet à compter de la date la plus tardive à laquelle l'une de ces formalités a été réalisée. Sont notamment visées : l'information des salariés sur l'organisation des élections, l'invitation des organisations syndicales à venir négocier le PAP et à établir la liste des candidats, l'organisation d'élections partielles.

▪ **Délais reportés**

Cette suspension affecte l'ensemble des délais du processus électoral : tant les délais impartis à l'employeur que les délais de saisine de l'autorité administrative ou du juge en cas de contestation et les délais dont dispose l'autorité administrative pour rendre une décision. Sont notamment visés les délais concernant la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts, la répartition du personnel dans les collèges électoraux et des sièges entre les différentes catégories de personnel.

▪ **Suspension entre les deux tours**

La suspension du processus électoral entre le premier et le deuxième tour, lorsqu'il doit être organisé, ne remet pas en cause la régularité du premier tour quelle que soit la durée de la suspension.

En outre, l'organisation d'une élection professionnelle, qu'il s'agisse d'un premier ou d'un deuxième tour, entre le 12 mars 2020 et l'entrée en vigueur de l'ordonnance n'a pas d'incidence sur la régularité du scrutin.

▪ **conditions d'électorat et d'éligibilité**

Compte tenu du report des élections professionnelles programmées pendant la période de suspension, l'article 1er de l'ordonnance rappelle que les conditions d'électorat et d'éligibilité s'apprécient à la date de chacun des deux tours du scrutin.

▪ **Élections partielles**

L'article 4 de l'ordonnance dispense l'employeur d'organiser des élections partielles lorsque la fin de la suspension du processus électoral intervient peu de temps avant le terme des mandats en cours (six mois).

ORGANISATION DES ÉLECTIONS APRÈS L'ÉTAT D'URGENCE

▪ **Délais de trois mois**

L'article 2 de l'ordonnance impose aux employeurs qui doivent engager le processus électoral de le faire dans un délai de trois mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire.

Sont concernés les employeurs :

- dont l'obligation d'engager le processus électoral naît après l'entrée en vigueur de l'ordonnance,
- qui, bien qu'ayant l'obligation de le faire, n'ont pas engagé le processus électoral avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance.

STATUT ET PROTECTION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

L'article 3 prévoit des garanties importantes concernant le statut et la protection des représentants du personnel dans l'exercice de leurs mandats pendant la période de mise en œuvre différée des processus électoraux.

Les mandats en cours des représentants élus des salariés sont prorogés jusqu'à la proclamation des résultats du premier ou, le cas échéant, du second tour des élections professionnelles.

La protection spécifique des salariés candidats et des membres élus de la délégation du personnel du CSE, titulaires ou suppléants ou représentants syndicaux au CSE notamment en matière de licenciement est prorogée jusqu'à la proclamation des résultats du premier ou, le cas échéant, du second tour des élections professionnelles.



ordonnance IRP
covid 19.pdf