



Service Juridique, Fiscal & Social

Paris, le 14 avril 2020

LE POINT SUR

LES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

COVID - 19

Les développements qui suivent sont issus de l'ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel et du décret n° 2020-419 du 10 avril 2020

Une ordonnance adoptée en Conseil des ministres du 1er avril prévoit des mesures d'urgence relatives aux instances de représentation du personnel. Elle vient d'être précisée par un décret paru au JO le 11 avril 2020.

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.

1/ Sur les réunions dématérialisées du CSE :

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.

3, rue Alfred Roll - 75849 PARIS CEDEX 17

Tél. 01 44 01 47 01 - Fax 01 40 54 03 28 - Site internet : www.unicem.fr - E-mail : contact@unicem.fr

N° SIRET 784717043 00011 - CODE APE 9411 Z

"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.

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.

Le décret précité du 10 avril 2020 est venu préciser les conditions dans lesquelles ces réunions en conférence téléphonique (voir 1°), et par messagerie (voir 2°) devaient se dérouler, étant précisé que ces dispositions 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 susvisée.

1°- Lorsque la réunion de l'instance représentative du personnel mentionnée à (CSE et CSE central) est **tenue en conférence téléphonique**, le dispositif technique mis en œuvre doit garantir l'identification de ses membres, ainsi que leur participation effective en **assurant la retransmission continue et simultanée du son 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 doit répondre aux conditions prévues au troisième alinéa de l'article D. 2315-1 du code du travail.

il revient au président de l'instance d'informer ses membres de la tenue de la réunion en conférence téléphonique. Cette information suit les règles applicables à la convocation des réunions de l'instance.

La réunion se déroule conformément aux étapes prévues à l'article D. 2315-2 du code du travail.

2°- Lorsque la réunion de l'instance représentative du personnel (CSE et CSE central) **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.

Dans cette hypothèse, 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 :

- 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 ;
- 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 ;
- 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 ;
- 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.

2/ Sur les consultations du CSE les RTT, le CET et la 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 **informer 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.

3/ Sur le processus électoral

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 du fait de l'épidémie

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

Délai 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.

3/ Statut protecteur 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.

[Source : MEDEF]

Destinataires : Les adhérents