

Ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel

Dans le contexte d'épidémie Covid-19, le gouvernement tire les conséquences de la paralysie de nombreuses entreprises et des administrations, et du confinement / télétravail des salariés sur plusieurs aspects du fonctionnement des instances représentatives du personnel.

Sont concernés :

- Le processus électoral ;
- Le statut et la protection des représentants du personnel ;
- L'utilisation de la visio-conférence pour les réunions ;
- L'information – consultation du CSE.

Ce qu'il faut retenir :

- **Tous les processus électoraux sont suspendus au moins jusqu'au 15 juillet (point 2.1)**
- **Les employeurs qui n'ont pas de CSE alors qu'ils devraient en avoir un : pas de panique ! Cela ne leur est plus opposable (point 2.2)**
- **Les réunions du CSE peuvent se faire en totalité par visio-conférence, voire téléphone, voire messagerie électronique (point 3.2)**
- **Pour prendre les mesures d'urgence concernant les RTT, la durée du travail et le travail du dimanche, information immédiate du CSE et avis du CSE a posteriori (point 4)**

Table des matières

1.	Entrée en vigueur	2
2.	Le processus électoral	2
2.1.	Les élections en cours au 12 mars 2020	2
2.1.1.	Le principe	2
2.1.2.	Les hypothèses de délai suspendu	2
2.1.2.1.	Les délais d'organisation des élections.....	2
2.1.2.2.	Les délais de saisine de l'administration et de contestation de ses décisions	3
2.1.3.	L'appréciation de l'ancienneté des salariés	3
2.2.	Les élections à faire ou en retard	3
2.3.	Les élections partielles.....	4
2.4.	Les mandats et la protection des représentants du personnel	4
2.4.1.	La prorogation de certains mandats	4
2.4.2.	La prorogation de la protection	4
3.	Les réunions du CSE	4

3.1.	Les principes antérieurs	4
3.2.	Les aménagements temporaires en période d'urgence sanitaire.....	4
4.	La consultation du CSE sur les mesures d'urgence.....	5
4.1.	Les repos imposés.....	5
4.2.	La durée du travail augmentée	5
4.3.	Le recours au travail du dimanche	5

1. Entrée en vigueur

Application immédiate, avec effets rétroactifs.

2. Le processus électoral

Plusieurs hypothèses sont rencontrées.

2.1. Les élections en cours au 12 mars 2020

2.1.1. Le principe

Tous les processus électoraux en cours au 12 mars 2020 sont suspendus.

- D'une manière générale, l'ordonnance (article 5) neutralise les effets de l'article 2 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 (qui suspend la plupart des délais judiciaires et administratifs en cours) afin de ne pas cumuler la suspension du processus électoral et les mesures de prorogation des délais légaux prévues dans cette ordonnance.
- La suspension des opérations électorales durera jusqu'à une date fixée à **trois mois après la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire**.

2.1.2. Les hypothèses de délai suspendu

2.1.2.1. Les délais d'organisation des élections

Les hypothèses de suspension

- L'entreprise a dépassé le seuil de 11 depuis le 12 mars : l'employeur doit organiser les élections et le premier tour doit avoir lieu 90 jours au plus tard après l'annonce des élections. Ce délai est suspendu.
- L'entreprise employant au maximum 20 salariés a affiché une annonce des élections. Le délai de 30 jours pour constater une carence totale est suspendu.
- L'entreprise doit inviter les syndicats à négocier le protocole préélectoral : les délais de cette procédure sont suspendus.
- Si un salarié demande l'organisation d'élections alors que l'entreprise n'a pas de CSE et en réunit les conditions, l'employeur doit les entamer dans le mois qui suit. Ce délai est suspendu. Ce droit de demander l'organisation d'élections n'existe que pour autant que le dernier processus électoral date de plus de 6 mois. Ce délai est suspendu.
- Si le premier tour a déjà été organisé, le second tour doit en principe avoir lieu au plus tard 15 jours après le premier. Ce délai est suspendu. Mais cette suspension n'a pas d'incidence sur la régularité du premier tour.

Reprise du délai

Lorsque l'une de ces formalités a été accomplie entre le 12 mars et le 2 avril 2020, la suspension du processus électoral prend effet à compter de la date la plus tardive à laquelle il a été fait application de l'une de ces dispositions.

Dans ces cas, le délai n'est pas repris intégralement mais seulement pour la partie qui n'a pas couru avant la suspension.

2.1.2.2. Les délais de saisine de l'administration et de contestation de ses décisions

Toutes les hypothèses de saisine de l'administration comportent des délais qui sont tous suspendus :

- Nombre et périmètre des établissements distincts
 - o Saisine du Direccte par les syndicats pour contester le nombre et le périmètre des établissements distincts (R.2313-1) ; Idem dans une unité économique et sociale (R.2313-4 et 5) ;
 - o Décision du Direccte dans un délai de 2 mois, recours contre la décision devant le tribunal judiciaire dans un délai de 15 jours (R.2313-2) ;
- Répartition du personnel dans les collèges électoraux
 - o Saisine du Direccte qui a deux mois pour se prononcer et saisine du tribunal judiciaire dans les 15 jours en cas de contestation : ces délais sont suspendus

Reprise du délai

- Dans tous ces cas, si l'administration a été saisie après le 12 mars, le délai de réponse prévu par le texte en question commencera à courir à la fin du délai de 3 mois après la fin de la période d'urgence sanitaire.
- Dans tous ces cas, si le Direccte s'est prononcé après le 12 mars 2020, le délai de contestation prévu par le texte en question commencera à courir à la fin du délai de 3 mois après la fin de la période d'urgence sanitaire.

On peut donc constater que les délais qui ont commencé à courir ne sont pas simplement suspendus puisqu'ils reprennent en totalité à la fin du délai de trois mois après l'état d'urgence sanitaire.

2.1.3. L'appréciation de l'ancienneté des salariés

En principe les conditions d'électorat et d'éligibilité sont appréciées à la date du premier tour et restent utilisées pour le second.

Par exception, du fait de la suspension, les conditions d'électorat et d'éligibilité s'apprécient à la date d'organisation de chacun des tours du scrutin.

2.2. Les élections à faire ou en retard

Schématiquement, à la date du 12 mars 2020, les entreprises pouvaient se trouver dans 5 cas au regard du CSE. Il faut rappeler que le CSE remplace les délégués du personnel dans les entreprises de 11 à 49 salariés et le CE et le CHSCT dans les entreprises de 50 salariés et plus.

- Seuil de 11 jamais atteint pendant 12 mois : pas d'obligation de mettre en place le CSE ;
- Elections organisées mais PV de carence ;
- Elections organisées ayant abouti à la formation d'un CSE ;
- **Elections à organiser car le seuil a été dépassé depuis peu de temps ;**
- **Elections à organiser mais l'entreprise, pour de multiples raisons, ne les a pas organisées.**

Dans ces deux cas, l'employeur devra entamer le processus électoral dans les trois mois qui suivent la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire.

MTA :



Cela signifie que l'administration n'exigera pas de PV de CSE de la part des entreprises qui n'en ont pas et ne refusera pas le dispositif d'activité partielle aux entreprises qui ne sont pas à jour de leurs obligations en matière de CSE.

2.3. Les élections partielles

En temps normal, les élections partielles doivent être organisées par l'employeur dès lors qu'un collège électoral d'un comité social et économique n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique est réduit de moitié ou plus et si ces événements interviennent moins de six mois avant le terme du mandat des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

L'article 4 a pour objet de dispenser 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.

Les dispositions prévues à l'article 4 prévoient spécifiquement que dès lors que la fin de la suspension du processus électoral prévue par l'ordonnance intervient moins de six mois avant le terme des mandats en cours, l'employeur n'est pas tenu d'organiser les élections partielles, que le processus électoral ait été engagé ou non avant ladite suspension.

2.4. Les mandats et la protection des représentants du personnel

2.4.1. La prorogation de certains mandats

Si un CSE a été déjà élu et que le processus électoral est en cours pour en élire un second, l'article 3 prévoit que 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.

- Les membres d'un CSE dont le mandat est expiré restent donc en place du fait de la suspension du processus électoral en cours et jusqu'à la fin de ce processus.
- Si des anciens délégués du personnel ou un ancien comité d'entreprise sont toujours en place, leur mandat est expiré depuis le 31 décembre 2019 sans possibilité de prorogation. L'entreprise se trouve alors dans les cas visés au point 2.2. ci-dessus.

2.4.2. La prorogation de la protection

Deux cas sont possibles :

- Des mandats de membres de CSE ont pris fin et le nouveau CSE n'a pas encore été désigné car le processus est suspendu ;
- Des mandats de membres de CSE ont été prorogés en application des dispositions explicitées au point 2.4.1. ci-dessus.

Dans les deux cas, la protection spécifique des salariés candidats et des membres élus de la délégation du personnel du comité social et économique, titulaires ou suppléants ou représentants syndicaux au comité social et économique 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, même si le délai de six mois de protection après fin du mandat est expiré avant les élections.

3. Les réunions du CSE

3.1. Les principes antérieurs

- En principe, les réunions du CSE sont organisées en présentiel.
- Le recours à la visioconférence pour réunir le comité social et économique peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus du CSE.
- En l'absence d'accord, ce recours est limité à trois réunions par année civile.

3.2. Les aménagements temporaires en période d'urgence sanitaire

L'article 6 élargit à titre dérogatoire et temporaire la possibilité de recourir à la visioconférence ou à d'autres moyens de communication pour tenir les réunions des CSE, y compris centraux.

- La visio-conférence est autorisée pour toutes les réunions des instances représentatives du personnel régies par les dispositions du code du travail. La limite de 3 réunions par année civile ne s'applique qu'aux réunions organisées en dehors de la période d'urgence sanitaire.
- Si la visio-conférence n'est pas utilisable, l'employeur peut organiser les réunions par conférence téléphonique.
 - o L'employeur doit préalablement en informer les membres du CSE.
 - o Un décret d'application est attendu (non paru au JO du 3 avril).
- Si ni la visio-conférence ni la conférence téléphonique ne sont possibles – ou si un accord d'entreprise le prévoit – l'employeur peut recourir à la messagerie instantanée.
 - o L'employeur doit préalablement en informer les membres du CSE.
 - o Un décret d'application est attendu (non paru au JO du 3 avril).

4. La consultation du CSE sur les mesures d'urgence

4.1. Les repos imposés

L'ordonnance 2020-323 a autorisé l'employeur à imposer la prise de jours de repos et de RTT sans respecter les procédures et les délais antérieurement définis (contrairement aux congés payés dont l'anticipation par l'employeur impose la conclusion d'un accord d'entreprise).

Pour cela, lorsque l'entreprise a un CSE, l'employeur doit l'informer et le consulter en principe AVANT de prendre ces mesures.

L'article 7 de l'ordonnance aménage ces obligations d'information-consultation du CSE en période d'urgence sanitaire.

- L'employeur qui impose la prise de RTT ou repos acquis en informe le CSE sans délai et par tout moyen.
 - o 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.

4.2. La durée du travail augmentée

Dans certains secteurs d'activité (non encore définis par le ministère au 3 avril), l'employeur peut dépasser certaines limites maximales de temps de travail.

Dans ce cas, il devrait informer et consulter le CSE AVANT de recourir à ces dépassements de durées légales.

L'article 7 de l'ordonnance assouplit cette obligation :

- L'employeur informe sans délai le CSE et par tout moyen (déjà prévu dans l'ordonnance du 25 mars)
- 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 l'une des dérogations.

4.3. Le recours au travail du dimanche

Dans certains secteurs d'activité (non encore définis par le ministère au 3 avril), l'employeur peut faire travailler ces salariés le dimanche.

Dans ce cas, il devrait informer et consulter le CSE AVANT de recourir à ces dépassements de durées légales.

L'article 7 de l'ordonnance assouplit cette obligation :

- L'employeur informe sans délai le CSE et par tout moyen
- 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 l'une des dérogations.
