

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'employeur a des obligations de consultation du comité social et économique lorsqu'il envisage des mesures concernant les conditions d'emploi et sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité.

Cette consultation doit être préalable à leur mise en œuvre.

L'imminence de la reprise du travail dans un grand nombre d'entreprises conduit celles-ci à devoir s'organiser, dans le respect des mesures sanitaires imposées par le gouvernement.

Il va donc falloir adapter les conditions de travail et, le plus souvent, l'importance des mesures imposera une consultation préalable du CSE. Mais les textes habituellement applicables soumettent cette consultation à des délais plus ou moins importants incompatibles avec l'urgence de la situation.

C'est pourquoi une ordonnance n°2020-507 et deux décrets n°2020-508 et 509 du 2 mai 2020 viennent apporter des assouplissements aux règles habituelles (texte ci-joints).

Deux observations préalables :

- Une ordonnance et deux décrets sont rendus nécessaires par les principes constitutionnels de séparation des pouvoirs : les dispositions de nature législative que l'on trouve dans le code du travail sont précédées par la lettre « L » et ne peuvent être modifiées que par une loi ou une ordonnance (sous réserve pour cette dernière d'être ratifiées ultérieurement par une loi) et les dispositions de nature réglementaire sont précédées par la lettre « R » ou « D » (selon la nature du décret qui les a définies).
- Une ordonnance a déjà pris des mesures concernant la consultation du CSE. L'ordonnance n°2020-389 du 1^{er} avril 2020 permettait à l'employeur d'informer simplement le CSE avant de prendre certaines mesures d'urgence : imposer des congés et des RTT, augmenter la durée du travail, recourir au travail du dimanche. Cette ordonnance n'est pas remise en cause.

1. Qui est concerné ?

Les obligations modifiées par l'ordonnance du 2 mai ne concernent que les entreprises employant 50 salariés et plus et dotées d'un « grand » CSE.

Les entreprises employant de 11 à 49 salariés qui sont dotées d'un « petit » CSE (anciens délégués du personnel) ont cependant tout intérêt à organiser la reprise du travail en concertation avec les représentants du personnel afin d'éviter des incidents tels que l'exercice inapproprié ou non du droit de retrait des salariés.

Dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel, l'employeur a également tout intérêt à définir des mesures en concertation avec les salariés.

2. L'ordonnance définit les principes

Ils sont définis par l'article 9 de l'ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020, article modifié par l'article 1^{er} de l'ordonnance n°2020-507 du 2 mai.

Article 9

I. – Par dérogation aux articles mentionnés aux 1° et 2° du présent I ainsi que, le cas échéant, aux stipulations conventionnelles en vigueur, les délais, exprimés en jours calendaires, applicables lorsque l'information ou la consultation du comité social et économique et du comité social et économique central porte sur les 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 sont fixés ainsi qu'il suit :

- 1. Le délai mentionné à l'article L. 2315-30 du code du travail est fixé à deux jours au moins avant la réunion ;*
- 2. Le délai mentionné à l'article L. 2316-17 du même code est fixé à trois jours au moins avant la réunion.*

II. - Un décret en Conseil d'Etat définit, le cas échéant, par dérogation aux stipulations conventionnelles applicables, les délais relatifs:

- 1. A la consultation et à l'information du comité social et économique sur les 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 ;*

2. Au déroulement des expertises réalisées à la demande du comité social et économique lorsqu'il a été consulté ou informé dans le cas prévu au 1°.

III. – Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux informations et consultations menées dans le cadre de l'une ou l'autre des procédures suivantes :

1. *Un licenciement de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours, dans les conditions prévues à la section 4 du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du code du travail ;*
2. *Un accord de performance collective mentionné à l'article L. 2254-2 du même code.*

IV - Les dispositions de l'article 2 de l'ordonnance n°2020-306 du 25 mars 2020 susvisée ne s'appliquent pas aux délais mentionnés au présent article.

V - Les dispositions du présent article sont applicables aux délais qui commencent à courir avant une date fixée par décret et, au plus tard, avant le 31 décembre 2020.

Pour les délais définis au I, les dispositions du présent article s'appliquent aux délais qui commencent à courir à compter de la publication de la présente ordonnance.

Pour les délais définis au II, les dispositions du présent article s'appliquent aux délais qui commencent à courir à compter de la date de publication du décret en Conseil d'Etat mentionné au même II. Toutefois, lorsque les délais qui ont commencé à courir antérieurement à cette date ne sont pas encore échus, l'employeur a la faculté d'interrompre la procédure en cours et d'engager, à compter de cette même date, une nouvelle procédure de consultation conformément aux règles prévues par la présente ordonnance.

3. Les délais concernés

Les délais de consultation du CSE ou du CSE central concernés par le texte sont ceux qui précèdent les 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.

Certains délais sont exclus du raccourcissement temporaire.

3.1. Les délais exclus

Certains délais ne sont pas raccourcis. Il s'agit des délais de consultation du CSE en cas de :

- Licenciement de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours (ordonnance 2020-507) ;
- Accord de performance collective mentionné à l'article L. 2254-2 du code du travail (ordonnance 2020-507) ;
- Consultations récurrentes visées à l'article L.2312-17 : 1° Les orientations stratégiques de l'entreprise ; 2° La situation économique et financière de l'entreprise ; 3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (décret 2020-508).

3.2. Les délais modifiés

Les délais les plus courants sont en caractères bleus et gras

De manière la plus courante, le calendrier d'information-consultation préalable du CSE sur les mesures prises entre aujourd'hui et le 23 août 2020 pour faire face aux conséquences de la crise covid-19 est le suivant :

- **J - ? : préparation de la note d'information du CSE qui doit comporter 4 points**
 - o **Le projet**
 - o **Les raisons du projet**
 - o **Les conséquences pour les salariés**
 - o **Le calendrier prévisionnel**
- **J : réunion physique ou à distance entre le président et le secrétaire du CSE pour définir l'ordre du jour**
- **J + 1 : envoi par courriel ou tout autre moyen de la convocation et de l'ordre du jour à tous les membres titulaires et suppléants du CSE + note d'information + documents éventuels**

- Si mesures liées à l'hygiène et à la sécurité : envoi à l'inspecteur du travail, au médecin du travail et au service de prévention de la CARSAT-MSA
- J + 3 : réunion du CSE (présentiel ou visio ou téléphone) – présentation du projet - échanges
- J + 3 : si possible avis du CSE
- J + 9 : si le CSE n'a pas rendu d'avis lors de la réunion, date ultime de restitution de cet avis. A défaut, le CSE est réputé avoir rendu un avis négatif.

Délai et texte	Durée initiale	Nouvelle durée	Commentaires et date d'application
Information – consultation du CSE			
Art. L.2315-30 Communication ordre du jour aux membres du CSE, inspection du travail et service de prévention CARSAT ou MSA	3 jours (72 heures)	2 jours (48 heures)	Si l'ordre du jour de la réunion comporte des points relatifs à l'hygiène sécurité, il faut inviter le médecin du travail, l'inspecteur du travail et le service de prévention de la CARSAT ou de la MSA <u>Date d'application : 3 mai – max 23 août 2020</u>
Art. L.2315-30 Communication ordre du jour aux membres du CSE central	8 jours	3 jours	L'entreprise comporte un CSE central et deux ou plusieurs CSE d'établissements distincts <u>Date d'application : 3 mai – max 23 août 2020</u>
Art. R.2312-6 Délais dans lequel le CSE (ou CSE central) est réputé avoir été consulté et rendu un avis négatif s'il n'a pas rendu d'avis exprès	Délai général : 1 mois	8 jours	Le CSE peut se prononcer immédiatement lors de la réunion de consultation. Il peut aussi décider de réfléchir plus longuement. Dans ce cas, s'il n'a pas répondu au terme d'un délai de 1 mois raccourci à 8 jours, tout se passe comme s'il avait rendu un avis négatif. Ce délai de 8 jours court à compter de la transmission des informations au CSE, donc en général il a commencé à courir au moins 3 jours avant la réunion. L'avis négatif du CSE ne lie pas l'employeur <u>Date d'application : 3 mai – max 23 août 2020</u> <u>Si une procédure a déjà été entamée avec les anciens délais, l'employeur peut recommencer une nouvelle procédure avec les nouveaux délais</u>
	Délai si expertise demandée par le CSE : 2 mois	12 jours pour le CSE central 11 jours pour le CSE et les CSE d'établissement	L'intervention d'un expert mandaté par le CSE ou le CSE Central allonge toujours les délais de consultation pour donner le temps à l'expert d'établir un devis, d'obtenir les informations de l'employeur et de rendre son rapport. Ces délais doivent être compatibles avec les délais de consultation du CSE ou du CSE central. <u>Date d'application : 3 mai – max 23 août 2020</u>
	Délai si expertise demandée par le CSE et consultation à la fois du CSEC et d'un ou plusieurs CSE d'établissement : 3 mois	12 jours	<u>Si une procédure a déjà été entamée avec les anciens délais, l'employeur peut recommencer</u>
	Dans ce cas, l'avis de chaque CSE d'établissement doit être transmis au	1 jour	

	CSEC 7 jours avant la fin du délai de consultation de 3 mois		<u>une nouvelle procédure avec les nouveaux délais</u>
Délais d'expertise demandée par le CSE			
Art. R.2315-45 Délai dont dispose l'expert, à compter de sa désignation, pour demander à l'employeur toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission	3 jours	24 heures	<u>Date d'application : 3 mai – max 23 août 2020</u> <u>Si une procédure a déjà été entamée avec les anciens délais, l'employeur peut recommencer une nouvelle procédure avec les nouveaux délais</u>
Art. R.2315-45 Réponse de l'employeur	5 jours	24 heures	
Art. R.2315-46 Délai dont dispose l'expert pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise	10 jours à compter de la désignation	48 heures à compter de sa désignation ou, si une demande a été adressée à l'employeur, 24 heures à compter de la réponse apportée ce dernier	
Art. R.2315-47 Délai minimal entre la remise du rapport par l'expert et l'expiration des délais de consultation du comité mentionnés aux second et troisième alinéas de l'article R. 2312-6	15 jours	24 heures	
Art. R.2315-49 Délai dont dispose l'employeur pour saisir le juge pour chacun des cas de recours prévus à l'article L. 2315-86	10 jours	48 heures	