

## MESURES IMPACTANT LES ELECTIONS EN COURS

### Quelles sont les règles applicables ?

**Principe** – Tout processus électoral engagé avant la publication de l'ordonnance, en cours à la date du **12 mars 2020**, est suspendu jusqu'au **31 aout 2020**. (**nouveauté**)

**A noter** : Si avant la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance ou entre cette date et le 31 aout 2020, l'employeur est (*était*) dans l'obligation d'engager le processus électoral, il doit le faire à une date qu'il fixe librement entre le 24 mai et 31 aout. Cette date ne peut pas être antérieure à la date à laquelle il lui est fait obligation d'engager cette procédure.

Sont en particulier visés les processus électoraux liés à l'atteinte de l'effectif d'au moins 11 salariés, aux élections partielles ou aux demandes formulées par un salarié ou une organisations syndicale d'organiser, en l'absence de CSE, des élections professionnelles.

**Elections partielles** – Lorsque le mandat des membres du CSE expire moins de 6 mois après la date de fin de la suspension du processus électoral (*cf. principe*), il n'y a pas lieu d'organiser d'élections partielles, que le processus électoral ait été engagé ou non avant la suspension.

**Délais impactés** – Cette suspension affecte :

- **Les délais impartis à l'employeur** pour :
  - Informer le personnel de l'organisation des élections et, en particulier, de la date envisagée pour le premier tour ;
  - Informer et inviter les organisations syndicales à négocier le PAP ;
  - engager le processus électoral, en l'absence de CSE, à la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale ;
  - transmettre, après la proclamation des résultats, une copie des procès-verbaux aux organisations syndicales de salariés qui ont présenté des listes de candidats aux scrutins concernés ainsi qu'à celles ayant participé à la négociation du PAP.
- **Les délais dans lesquels l'autorité administrative et le juge judiciaire doivent être saisis** d'éventuelles contestations portant sur :
  - La décision de l'employeur (*ou de l'employeur mandaté en cas d'UES*) sur la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts ;
  - les voies de recours contre la décision du DIRECCTE amené à statuer sur cette décision de l'employeur ;
  - la répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel

**A noter** : Lorsque l'autorité administrative **a été saisie après le 12 mars 2020**, le délai dont elle dispose pour se prononcer commence à courir à la date de fin de la suspension du processus électoral (*cf. principe*).

Si elle s'est prononcée après le 12 mars 2020, le délai de recours contre sa décision commence également à courir à la date de fin de la suspension du processus électoral.

- **Les délais dont dispose l'autorité administrative** pour se prononcer sur la décision de l'employeur (ou de l'employeur mandaté en cas d'UES) sur la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts.

**A noter :** Lorsque l'une des formalités mentionnées aux articles L. 2313-5 (*fixation par l'autorité administrative du nombre et du périmètre des établissements distincts*), L. 2313-8 (*mise en place du CSE au niveau UES*), L. 2314-4 (*organisation des élections*), L. 2314-5 (*information et invitation des organisations syndicales à négocier le PAP*), L. 2314-8 (*organisation des élections, en l'absence de CSE, suite à la demande d'un salarié ou d'une OS*) et L. 2314-10 (*élections partielles*) a été accomplie entre le 12 mars 2020 et la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance, 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.

**Important** - Les mesures de prorogation des délais légaux prévues par l'article 2 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 ne sont pas applicables aux délais mentionnés ci-dessus.

## MESURES IMPACTANT LES MANDATS

### Qu'en est-il de la situation des représentants du personnel ?

**Mandat** – Lorsqu'en raison de la suspension ou du report du processus électoral, les mandats en cours à la date du 12 mars 2020 des représentants élus des salariés n'ont pas été renouvelés, ces mandats sont prorogés jusqu'à la proclamation des résultats du 1<sup>er</sup> ou, le cas échéant, du 2<sup>nd</sup> tour des élections professionnelles.

**Protection** – La protection contre les licenciements est applicable aux mandats pour toute la durée de la prorogation. La protection contre les licenciements applicable aux candidats aux élections du CSE (ou membre / ancien membre d'un CSE interentreprises) est prorogée jusqu'à la proclamation des résultats du 1<sup>er</sup> tour ou, le cas échéant, du 2<sup>nd</sup> tour des élections lorsque le délai de 6 mois a expiré avant la date du 1<sup>er</sup> tour.

## MESURES IMPACTANT LE FONCTIONNEMENT DU CSE

### Comment peuvent se tenir les réunions ?

**Visioconférence** – Pour les réunions du CSE ou CSEC, ou toute autre instance représentative du personnel prévue par la Loi, l'employeur peut les tenir en visioconférence de manière illimitée. A cet égard, il doit préalablement en informer les membres du CSE ou CSEC.

Pour mémoire, l'article D. 2315-1 du code du travail dispose que 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.

**Audioconférence** – Pour les réunions de toute instance représentative du personnel prévue par la Loi, l'employeur peut les tenir en conférence téléphonique de manière illimitée. A cet égard, le président informe préalablement les membres de ces institutions de la tenue de la réunion en conférence téléphonique. Cette information suit les règles applicables à la convocation des réunions de l'instance.

Le dispositif technique mis en œuvre garantit 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.

**Messagerie instantanée** – Les réunions de toute instance représentative du personnel prévue par la Loi peuvent avoir lieu par messagerie instantanée dans les deux cas suivant :

- soit, un accord d'entreprise est négocié sur ce thème ;
- soit, le recours à la visioconférence ou à la conférence téléphonique est impossible.

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.

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.

**Vote à bulletin secret** – Quelle que soit la forme de la réunion, 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.

**Déroulement des réunions** – Les réunions en visioconférence et audioconférence se déroulent conformément aux étapes suivantes :

- L'engagement des délibérations est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres a accès aux moyens techniques exigés pour la tenue de ces réunions ;
- Le vote doit avoir 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.

En revanche, la réunion par messagerie instantanée se déroule selon les deux étapes suivantes :

- L'engagement des délibérations est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres a accès aux moyens techniques exigés pour la tenue de cette réunion ;
- 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.

**Date d'effet** – Les aménagements dérogatoires apportés à la tenue des réunions des instances représentatives du personnel sont applicables à celles convoquées pendant la période de l'état d'urgence sanitaire.

### Quelles sont les règles applicables aux consultations du CSE/CSEC ?

**Ordre du jour** – Il est communiqué 2 jours avant la réunion (*3 jours pour les réunions du CSEC*).

**Délais de consultation du CSE** - Le comité social et économique est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai de **8 jours**. En cas d'intervention d'un expert, ce délai est porté à **11 jours**.

**Délais de consultation du CSEC** - Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le CSEC et un ou plusieurs CSEE, le CSEC est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai de **8 jours**.

En cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du CSEC et d'un ou plusieurs CSEE, ce délai est porté à **12 jours**. Dans ce cas, l'avis de chaque comité d'établissement est rendu et transmis au CSEC au plus tard **1 jour** avant la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. A défaut, l'avis du comité d'établissement est réputé négatif.

**Exceptions** – Ces délais ne s'appliquent pas aux :

- procédures de licenciement de 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours
- accords de performance collective
- informations et consultations récurrentes (*orientations stratégiques, situations économique et financière, politique « sociale »*)

**Date d'effet** – Ces délais s'appliquent à ceux qui commencent entre le 3 mai et le 23 août 2020. 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 nouvelles règles en vigueur.

**A noter** : Ces délais calendaires s'appliquent par dérogation aux éventuelles stipulations conventionnelles applicables

### Quelles sont les règles applicables aux expertises ?

**Demandes d'informations** – L'expert demande à l'employeur, au plus tard dans les **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 **24 heures**.

**Mission et coût** – L'expert notifie à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise dans un délai de **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.

**Remise du rapport** - L'expert remet son rapport au plus tard **24 heures** avant l'expiration des délais prévus en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du CSEC et d'un ou plusieurs CSEE.

**Contestation** - Pour chacun des cas de recours prévus à l'article L. 2315-86 du code du travail, l'employeur saisit le juge dans un délai de **48 heures**.

**Exceptions** – Ces délais ne s'appliquent pas aux :

- procédures de licenciement de 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours
- accords de performance collective

**Date d'effet** – Ces délais s'appliquent à ceux qui commencent entre le 3 mai et le 23 août 2020. 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 nouvelles règles en vigueur.

## MESURES IMPACTANT LA NEGOCIATION COLLECTIVE

### Quels sont les aménagements apportés aux délais de négociation et de conclusion des accords collectifs ?

#### Accords d'entreprise :

- **Signés par des organisations syndicales de salariés** : Si l'accord collectif n'a pas été signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives (OSR) de salariés ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'OSR au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections professionnelles, la loi autorise, dans certains cas, les OSR ayant recueilli plus de 30 % des suffrages d'indiquer, dans un délai d'un mois, si elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord. Ce délai est **réduit à 8 jours**.

Au terme de ce délai, l'employeur peut demander l'organisation de cette consultation, en l'absence d'opposition de l'ensemble de ces organisations.

Si, à l'issue d'un délai de **5 jours** (et non plus 8 jours) à compter de cette demande ou de l'initiative de l'employeur, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 %, cette consultation est organisée dans un délai de deux mois.

- **Modalités de négociation dans les entreprises dont l'effectif habituel est au moins égal à 50 salariés et dépourvues de délégués syndicaux** – L'employeur peut engager des négociations avec les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE (mandatés ou non). Dans ce cas, il doit les en aviser. A partir de ce moment-là, les élus qui souhaitent négocier le font savoir dans un **délai de 8 jours** (et non plus d'un mois) et indiquent, le cas échéant, s'ils sont mandatés par une organisation syndicale.

- **Modalités de ratification des accords dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et dont l'effectif habituel est inférieur à 11 salariés et les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 11 et 20 salariés dépourvues de CSE** - L'employeur peut proposer un projet d'accord ou un avenant de révision aux salariés. La consultation du personnel est organisée à l'issue d'un **délai minimum de 5 jours** (et non plus 15 jours) courant à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord.

Ces dispositions s'appliquent aux délais qui n'ont pas commencé à courir au 17 avril 2020

**Conventions de branche et accords professionnels** – Le délai d'opposition majoritaire de 15 jours est **réduit à 8 jours**. Ce délai s'applique aux accords conclus à compter du 12 mars 2020 qui n'ont pas été notifiés au 17 avril 2020.

Le délai d'opposition, à l'extension d'une convention ou d'un accord, d'un mois est **réduit à 8 jours**. Ce délai s'applique aux accords conclus à compter du 12 mars 2020 dont l'avis d'extension au Journal officiel de la République française n'a pas été publié au 17 avril 2020.

**Date d'effet** – La réduction de ces délais s'applique :

- qu'aux accords dont l'objet est exclusivement de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19, ainsi qu'aux conséquences des mesures prises pour limiter cette propagation
- jusqu'à l'expiration du délai d'un mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire.

**Important** - Les mesures de prorogation des délais légaux prévues par l'article 2 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 ne sont pas applicables aux délais mentionnés ci-dessus.

Sources :

- **Ordonnance du 1<sup>er</sup> avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel**
- **Décret du 10 avril 2020 relatif aux modalités de consultation des instances représentatives du personnel pendant la période de l'état d'urgence sanitaire**
- **Ordonnance du 15 avril 2020 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19**
- **Ordonnance du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19**
- **Ordonnance n° 2020-507 du 2 mai 2020 et décret 2020-508 du 2 mai 2020 adaptant temporairement les délais applicables pour la consultation et l'information du comité social et économique afin de faire face à l'épidémie de covid-19**
- **Ordonnance du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période**
- **Ordonnance du 13 mai 2020 fixant les délais applicables à diverses procédures pendant la période d'urgence sanitaire**