

MESURES D'URGENCE RELATIVES AUX INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ET A LA NEGOCIATION COLLECTIVE DANS LE CADRE DE LA PANDEMIE DE COVID-19

Dans le cadre du Covid-19, des mesures d'urgences relatives aux instances représentatives du personnel et à la négociation collective ont été prises par différents textes successifs. Cette fiche pratique a pour objet de vous présenter les conséquences de ces aménagements. Elle est mise à jour au fur et à mesure des modifications prises, et notamment :

- ⇒ [Ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel](#) ;
- ⇒ [Décret n° 2020-419 du 10 avril 2020 relatif aux modalités de consultation des instances représentatives du personnel pendant la période de l'état d'urgence sanitaire](#)
- ⇒ [Ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19](#) ;
- ⇒ [Décret n° 2020-441 du 17 avril 2020 relatif aux délais d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19](#) ;
- ⇒ [Ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19](#)
- ⇒ [Question/réponse du Ministère du travail](#)

SUSPENSION DES PROCESSUS ELECTORAUX EN COURS

L'article 1^{er} de l'ordonnance du 1^{er} avril permet la **suspension immédiate de tous les processus électoraux** en cours dans les entreprises à la date du 2 avril.

Cette suspension produit par principe ses effets à compter du 12 mars 2020. Toutefois, 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.

La suspension de ces processus électoraux prendra fin trois mois après la cessation de l'état d'urgence sanitaire.

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. Elle concerne également les délais dont dispose l'autorité administrative pour rendre une décision.

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 et l'entrée en vigueur de l'ordonnance n'a pas d'incidence sur la régularité du scrutin.

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

L'article 2 de cette même 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 ainsi concernés :

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

L'article 5 du même texte prévoit que l'article 2 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 ne s'applique pas aux processus électoraux visés par cette ordonnance afin de ne pas cumuler la suspension du processus électoral et les mesures de prorogation des délais légaux prévues dans la présente ordonnance.

MAINTIEN DES GARANTIES A PROPOS DU STATUT ET DE LA PROTECTION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

L'article 3 de l'ordonnance du 1^{er} avril 2020 prévoit les garanties 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.

Il est à ce titre prévu :

- 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 ;
- que 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.

DISPENSE DE LA TENUE DES ELECTIONS PARTIELLES

L'article 4 de l'ordonnance du 1^{er} avril 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.

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 deux types d'événements interviennent moins de six mois avant le terme du mandat des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

Ainsi dès lors que la fin de la suspension du processus électoral prévue par la présente 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 la suspension.

REUNION DU CSE : RECOURS POSSIBLE A LA VISIOCONFERENCE, AUX CONFERENCES TELEPHONIQUES OU AUX MESSAGERIES INSTANTANEEES

L'article 6 de l'ordonnance du 1^{er} avril élargit à titre dérogatoire et temporaire la possibilité de recourir à **la visioconférence pour tenir les réunions des comités sociaux et économiques et des comités sociaux et économiques centraux.**

En effet, en l'absence d'accord entre l'employeur et les membres élus du comité, le recours à la visioconférence était limité à trois réunions par année civile.

L'ordonnance permet, également à titre dérogatoire et temporaire, l'organisation de réunions de ces comités **par conférence téléphonique ou messagerie instantanée.** L'employeur ne peut avoir recours au dispositif de messagerie instantanée que de manière subsidiaire, en cas d'impossibilité d'organiser la réunion du comité par visioconférence ou conférence téléphonique, ou lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit.

Le recours à ses dispositifs se fait après que l'employeur en a informé les représentants du personnel (cf. ci-dessous)

Le [décret n°2020-419 du 10 avril 2020](#) **précise les modalités de réalisation de ces réunions.**

Ainsi, **pour les réunions qui se tiennent par conférence téléphonique**, il est nécessaire (article 1 du décret) :

- que le dispositif technique mis en œuvre garantisse l'identification de ses membres, ainsi que leur participation effective en assurant la **retransmission continue et simultanée du son des délibérations** ;
- qu'il ne fasse pas obstacle à la tenue de suspensions de séance ;
- que lorsqu'il est procédé à un vote à bulletin secret, le dispositif de vote mis en œuvre garantisse 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 (troisième alinéa de l'article D. 2315-1 du Code du travail) ;

- que le président de l'instance informe 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 ;
- que la réunion se déroule conformément aux étapes prévues à l'article D. 2315-2 du Code du travail :
 - o 1°L'engagement des délibérations est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques satisfaisant aux conditions prévues à l'article D. 2315-1 ;
 - o 2°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 du comité.

Pour **les réunions qui se tiennent par messagerie instantanée**, il est nécessaire (article 2 du décret) :

- que le dispositif technique mis en œuvre garantisse l'identification de ses membres, ainsi que leur participation effective en assurant **la communication instantanée des messages écrits au cours des délibérations** ;
- qu'il ne fasse pas obstacle à la tenue de suspensions de séance ;
- que lorsqu'il est procédé à un vote à bulletin secret, le dispositif de vote mis en œuvre garantisse 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 (troisième alinéa de l'article D. 2315-1 du Code du travail) ;
- que 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 ;
- que la réunion se déroule conformément aux étapes suivantes :
 - o 1°L'engagement des délibérations est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques satisfaisant aux conditions prévues ci-dessus ;
 - o 2°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 ;
 - o 3°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 ;
 - o 4°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.

Ces **dispositions dérogatoires et temporaires** sont applicables aux réunions convoquées **jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire**. Elles sont également applicables à toutes les autres instances représentatives du personnel régies par les dispositions du Code du travail.

ADAPTATION DES REGLES DE CONSULTATION ET D'INFORMATION DU CSE EN MATIERE DE CONGES PAYES, DE DUREE DU TRAVAIL ET DE JOURS DE REPOS

L'article 7 de l'ordonnance du 1^{er} avril modifie les articles 5, 6 et 7 de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos pour adapter les règles applicables en matière d'information et de consultation du comité social et économique aux mesures prises en urgence par l'employeur pour adapter à la hausse ou à la baisse la durée du travail applicable dans l'entreprise. Le droit commun prévoit que le comité social et économique 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, il est proposé, à titre exceptionnel, que le comité soit informé concomitamment à la mise en œuvre, par l'employeur, d'une faculté ou d'une dérogation offerte par les articles 2, 3, 4, 6 et 7 de cette ordonnance, son avis pouvant être rendu dans un délai d'un mois à compter de cette information.

Pour consulter la fiche dédiée sur le sujet, cliquez [ici](#).

DELAIS DEROGATOIRES D'INFORMATION -CONSULTATION ET EXPERTISES DU CSE

L'ordonnance du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19 renvoie à un décret (non encore publié) le soin de fixer, le cas échéant par dérogation aux stipulations conventionnelles applicables :

- les délais d'information-consultation du CSE sur les décisions de l'employeur ayant pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie ;
- les délais dans lesquels se déroulent les expertises réalisées à la demande du CSE lorsqu'il a été consulté ou informé sur ces décisions.

Il est en outre indiqué que les délais de consultation et de réalisation des expertises ne sont pas concernés par la suspension des délais prévue par l'article 2 de l'ordonnance du 25 mars 2020.

AMENAGEMENT TEMPORAIRE DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

[L'ordonnance du 15 avril 2020](#) ajoute une nouvelle disposition adaptant certains délais concernant la conclusion et l'extension des accords collectifs dont les délais ci-dessous comment à **courir entre le 18 avril et la fin de de l'état d'urgence sanitaire (annoncé le 24 juin à ce jour)**.

- **Pour les accords de branche** conclus dans le cadre du covid-19 à compter du 12 mars :
 - à l'entrée en vigueur, le délai d'opposition de la part des organisations syndicales représentatives de salariés est fixé à **8 jours** (au lieu de 15 jours) pour les accords de branches qui n'ont pas encore été notifiés au 17 avril ;
 - à la demande d'extension, le délai d'opposition de la part des organisations professionnelles d'employeurs représentatives est fixés à **8 jours** (au lieu de 1 mois) pour les accords de branche dont l'avis d'extension au Journal officiel n'a pas été publié à la date du 17 avril.

- En outre, les délais applicables à la procédure d'extension de ces accords sont adaptés ([décret du 17 avril](#)) :
 - le délai imparti aux organisations et personnes intéressées pour présenter leurs observations à la suite de la publication d'un avis d'extension est fixé à **8 jours** à compter de la publication dudit avis (au lieu de 15 jours) ;
 - le délai imparti aux organisations représentatives pour saisir un groupe d'experts chargé d'apprécier les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de l'extension d'un accord est fixé à **8 jours** à compter de la publication de l'avis d'extension (au lieu d'1 mois).
- **Pour les accords d'entreprise, les signataires doivent représenter en principe une audience de 50%.**

Les accords d'entreprise négociés dans le cadre du covid 19, ayant recueilli la signature des organisations syndicales de salariés représentatives entre 30 % et 50 % des suffrages exprimés aux dernières élections, peuvent faire l'objet d'une demande de consultation des salariés par ces organisations syndicales dans le délai de 8 jours (au lieu d'un mois) à compter de la signature de l'accord. Par ailleurs, le délai à compter duquel la consultation peut être organisée est réduit à 5 jours (au lieu de 8 jours).
- Dans les très petites entreprises de moins de 11 salariés dépourvues de délégué syndical et d' élu, les accords d'entreprise conclus à cette fin peuvent faire l'objet d'une consultation du personnel au terme d'un délai minimum de 5 jours (au lieu de 15 jours) à compter de la communication à chaque salarié du projet.
- Enfin, les élus mandatés par une organisation syndicale qui souhaitent négocier à cette fin dans les entreprises d'au moins 50 salariés dépourvues de délégué syndical disposent d'un délai de 8 jours (au lieu d'un mois) pour le faire savoir.