

# MESURES D'URGENCE RELATIVE AUX INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL DANS LE CADRE DE LA PANDEMIE DE COVID-19

**[L'ordonnance n°2020-389 du 1<sup>er</sup> avril 2020](#) prévoit des mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel dans le cadre de la pandémie de covid-19. Cette fiche pratique a pour objet d'en présenter le contenu.**

## SUSPENSION DES PROCESSUS ELECTORAUX EN COURS

L'article 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> rappelle que les conditions d'électorat et d'éligibilité s'apprécient à la date de chacun des deux tours du scrutin.

L'article 2 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 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 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 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.

L'article 4 prévoit ainsi que 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 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 et 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

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.

Un décret à venir fixera les conditions dans lesquelles ces réunions tenues de ces manières se dérouleront.

## 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 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](#).