



LW'Actualités

7 avril 2020

NEWSLETTER

Coronavirus #19

ORDONNANCE PORTANT MESURES D'URGENCE RELATIVES AUX INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

En application de la loi d'habilitation du 23 mars dernier, l'ordonnance n° 2020-389 du 1^{er} avril 2020 adapte les règles de mise en place et de fonctionnement des instances de représentation du personnel à l'état d'urgence sanitaire.

- **Suspension des processus électoraux à compter du 12 mars 2020**

Les processus électoraux en cours sont suspendus de manière rétroactive à compter du 12 mars 2020.

Cette suspension porte sur l'ensemble des formalités électorales (information des salariés de la tenue des élections, invitation des organisations syndicales à la négociation du protocole d'accord préélectoral, tenue du second tour, etc.).

Sont également suspendus, en matière électorale, **les délais applicables aux procédures devant le DIRECCTE** :

- pour contester le nombre et/ou le périmètre des établissements distincts, ainsi que celles devant le juge judiciaire pour contester, le cas échéant, cette décision,
- pour fixer, à défaut d'accord avec les organisations syndicales, la répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel, ainsi que celle devant le juge judiciaire pour contester, le cas échéant, cette décision.

- **Incidence de cette suspension sur les formalités effectuées depuis le 12 mars 2020**

S'il a été saisi dans le cadre de l'une des procédures visées ci-dessus, **le délai dont le Direccte dispose pour se prononcer ne commencera à courir qu'à compter de la date de fin de la suspension du processus électoral.**

Si le DIRECCTE s'est prononcé après le 12 mars, le délai de recours contre sa décision ne commencera à courir qu'à compter du terme de la suspension.

Si le premier tour des élections s'est tenu avant le 12 mars, et qu'un second tour devait être organisé après cette date, la procédure est suspendue et l'organisation du second tour est reportée à la fin de la période de suspension. Cette suspension du processus électoral n'a **pas d'incidence sur la régularité du premier tour, qui n'aura pas à être organisé une nouvelle fois.**

La suspension du processus électoral n'a, enfin, pas d'incidence sur la régularité du premier ou du second tour des élections professionnelles, lorsque ceux-ci se sont déroulés entre le 12 mars et le 3 avril 2020.

- **Reprise du processus électoral suspendu au terme de l'état d'urgence sanitaire**

La suspension prendra fin trois mois après la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire, soit à ce jour trois mois à compter du 24 mai prochain, soit le 24 août (ou peut-être plus tard en cas de prolongation de l'état d'urgence).

Lorsque l'employeur était soumis à l'obligation d'organiser des élections avant la suspension, ou que les conditions imposant la tenue des élections ont été remplies durant la suspension des processus électoraux, **il devra engager le processus électoral dans les trois mois suivant la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire (soit d'ici le 24 août prochain au plus tard sous réserve de la prolongation de l'état d'urgence).**

- **Prorogation des mandats en cours**

Les mandats des représentants élus du personnel dont l'échéance était prévue entre le 12 mars et la fin de la période de suspension, et pour lesquels aucune nouvelle élection n'a pu être organisée compte-tenu de la suspension des opérations électorales, **sont prorogés jusqu'à la proclamation des résultats du premier ou, le cas échéant, du second tour des prochaines élections professionnelles** – qui devront donc se tenir dans les 3 mois suivant la fin de l'état d'urgence sanitaire.

La protection dont bénéficient les élus est bien évidemment prorogée dans les mêmes conditions.

- **Incidence de la suspension sur la tenue des élections partielles**

Lorsqu'un collège électoral n'est plus représenté ou lorsque le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique est réduit de moitié ou plus, des élections partielles doivent, en principe, être organisées afin de pourvoir les sièges vacants.

Par dérogation, lorsque le mandat des membres de la délégation du personnel du CSE expire moins de six mois après la date de fin de la suspension du processus électoral, il ne sera pas nécessaire d'organiser d'élections partielles, que le processus électoral ait été engagé ou non avant ladite suspension.

- **Modalités de déroulement des réunions du CSE**

Afin de faciliter le déroulement des réunions du CSE, **le recours à la visioconférence est désormais rendu possible par principe** à la demande de l'employeur après information des membres de l'instance (en principe, un tel recours est limité, en l'absence d'accord entre l'employeur et les membres élus du comité, à trois réunions par année civile).

Le recours à un dispositif de **conférence téléphonique** est également possible. Les conditions dans lesquelles ces réunions pourront se tenir seront déterminées dans un décret à venir.

En cas d'impossibilité de recourir à la visioconférence ou la conférence téléphonique, ou si un accord d'entreprise le prévoit, **les réunions du CSE pourront également se tenir par messagerie instantanée**. Les conditions dans lesquelles cette messagerie pourra être utilisée seront définies dans un décret à venir.

Ces dispositions sont applicables à l'ensemble des réunions convoquées pendant la période de l'état d'urgence sanitaire.

- **Consultation du CSE sur la prise de jours de repos ou la modification des repos déjà posés** ([cf. Notre flash #10](#))

Par dérogation au droit applicable, l'employeur qui use de la faculté d'imposer la prise ou la modification de la date de prise de RTT ou de jours de repos, doit **informer le comité social et économique sans délai 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 cette faculté.

Les aménagements relatifs à la prise des congés payés ne sont pas concernés par cette mesure.

- **Consultation du CSE sur la dérogation aux règles relatives, notamment, à la durée du travail, aux temps de repos, ou au travail de nuit.**

Une ordonnance du 25 mars 2020 a ouvert la possibilité pour l'employeur, dans certains secteurs d'activités « *particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique* », de déroger aux règles relatives aux durées de travail, de repos et au travail de nuit et du dimanche ([cf. Notre flash #10](#)).

L'employeur qui use de cette faculté de dérogation en informe le CSE sans délai et par tout moyen.

L'avis du comité est, également, 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.

| Le Département Social reste bien évidemment à votre entière disposition pour vous aider à implémenter ces mesures et plus globalement à vous assister pour traverser cette période délicate. |



Sarah-Jane Mirou

Associée

Département Social

s.mirou@latournerie-wolfrom.com



Simon Mattern

Collaborateur

Département Social

s.mattern@latournerie-wolfrom.com

*Cette newsletter a une vocation d'information générale et ne saurait constituer une consultation ou un avis juridique du cabinet
Copyright 2020 Latournerie Wolfrom Avocats si vous ne souhaitez plus recevoir cette lettre d'information, [cliquez ici](#)*