



Fiche thématique

Covid-19 : l'ordonnance 2020-389 du 1^{er} avril 2020 prévoit des mesures d'urgence relatives aux instances de représentation du personnel et aux élections professionnelles

Les mesures de protection sanitaire, de confinement, d'activité partielle et de télétravail bousculent le fonctionnement normal des IRP. Cette ordonnance donne une base légale à certains dispositifs exceptionnels. Elle se fonde sur les dispositions de l'article 11 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 et sur celles 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 l'UNSA, le CSE, le CSESC, comme les diverses commissions, doivent pouvoir continuer à exercer leurs missions tout en s'adaptant à ce contexte exceptionnel. Le dialogue social doit se poursuivre, le CSE doit être informé en temps réel et pouvoir continuer à donner son avis. L'UNSA, comme elle l'avait demandé, accueille positivement la prorogation des mandats et de la protection des élus et des salariés candidats.

Deux décrets doivent compléter cette ordonnance.

CSE, réunions IRP, information-consultation

L'ordonnance élargit à titre dérogatoire et temporaire le recours à la visioconférence, la conférence téléphonique, la messagerie instantanée pour les réunions du CSE, CSE central et toute réunion IRP

- Visioconférence : possibilité à titre dérogatoire et temporaire d'organiser des réunions des CSE et des CSE Centraux, ainsi que l'ensemble des réunions IRP par visioconférence après que l'employeur en a informé les membres.
- Conférence téléphonique : possibilité à titre dérogatoire et temporaire d'organiser des conférences téléphoniques pour l'ensemble des réunions IRP après que l'employeur en a informé les membres. Un décret fixe les conditions dans lesquelles les réunions tenues en conférence téléphonique se déroulent.
- Messagerie instantanée : recours autorisé pour l'ensemble des réunions IRP en cas d'impossibilité d'organiser la réunion par visioconférence ou conférence

téléphonique et après avoir informé les membres. Le recours à la messagerie instantanée est également possible, après information des membres, lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit. Les conditions de déroulement des réunions tenues par messagerie instantanée sont définies par décret.

- Ces dispositions dérogatoires et temporaires sont applicables aux réunions convoquées jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire.

Point de vigilance : le texte mentionne que « Toutes ces dispositions valent pour l'ensemble des réunions des autres instances représentatives du personnel régies par les dispositions du code du travail » mais ne dit rien sur les négociations collectives avec les organisations syndicales. Il est conseillé de prévoir des modalités dérogatoires et temporaires par accord pour ces négociations.

Règles applicables en matière d'information et de consultation du CSE adaptées pour les dérogations sur les jours de repos et la durée du travail

En droit commun, le CSE 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.

L'ordonnance du 1^{er} avril 2020 opère désormais une distinction entre le temps d'information du CSE et celui où il rend son avis.

Le CSE est donc informé sans délai et par tout moyen de la mise en œuvre, par l'employeur, d'une faculté ou d'une dérogation portant mesures d'urgence en matière de jours de repos (RTT, forfait jour, CET), de durée du travail et de repos dominical, dispositions prévues par l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020. Il dispose d'un délai d'1 mois à compter de cette information pour rendre son avis.

Le CSE peut intervenir après que l'employeur a fait usage de cette faculté ou dérogation.

A noter : pour les entreprises des secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la nation ou à la continuité de la vie économique et sociale ([article 6 de l'ordonnance 2020-323 du 25 mars](#)) : l'employeur qui décide d'utiliser une des dérogations concernant les durées de travail et ce jusqu'au 31 décembre 2020 doit en informer sans délai et par tout moyen le CSE et le DIRECCTE.

Pour l'UNSA : hors de ces secteurs sensibles, qui feront l'objet d'un décret, dans les autres entreprises, la consultation préalable continue pour tout ce qui relève de la marche générale de l'entreprise et notamment de la durée du travail.

Point de vigilance : notamment sur les consultations (situation économique, politique sociale et orientations stratégiques) qui sont en cours ou qui doivent démarrer, il sera nécessaire d'adapter l'agenda social.

Élections professionnelles : suspension et report pendant la crise sanitaire

- **Suspension immédiate de tous les processus électoraux en cours avec une date d'effet au 12 mars 2020 ou à la date la plus tardive** si le processus électoral a donné lieu à l'accomplissement de certaines formalités (ex information des salariés sur l'organisation des élections, invitation des organisations syndicales à négocier le PAP et à établir la liste des candidats, organisation d'élections partielles...).
- La fin de la suspension est prévue **3 mois après la cessation de l'état d'urgence sanitaire** donc jusqu'au 25 août 2020 ou plus tard si l'état d'urgence est prorogé.
- L'ensemble des délais du processus électoral sont suspendus (délais impartis à l'employeur ou délais de saisine de l'autorité administrative ou du juge en cas de contestation et les délais dont dispose l'autorité administrative pour rendre une décision).
- Si un 1er tour a déjà eu lieu, ou qu'un 1er ou un 2nd tour a lieu **entre le 12 mars 2020 et l'entrée en vigueur de cette ordonnance**, la suspension n'a pas d'incidence sur la régularité du scrutin.
- Compte tenu du report des élections professionnelles, les conditions d'électorat et d'éligibilité s'apprécient à la date de chacun des 2 tours du scrutin.
- **Dispense d'élections partielles si les mandats expirent moins de 6 mois après la fin de la suspension**

Lorsque la fin de la suspension du processus électoral intervient moins de 6 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.

- **Organisation des élections devant avoir lieu après le 2 avril 2020**

Les employeurs doivent engager le processus électoral après la suspension. Ils ont un délai de 3 mois après la fin de l'état d'urgence sanitaire.

Sont concernés les employeurs :

- dont l'obligation d'engager le processus électoral naît après l'entrée en vigueur de l'ordonnance,
- qui, bien qu'ayant l'obligation de le faire, n'ont pas engagé le processus électoral avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance

- **Délais légaux : pas de tolérance pour les élections professionnelles**

Pour agir en justice, réaliser une déclaration..., la nouvelle ordonnance sur les CSE précise que la disposition de [l'article 2 de l'ordonnance 2020-306 du 25 mars](#) sur les délais légaux, ne s'applique pas aux processus électoraux professionnels suspendus ou reportés.

Mandats et protection des représentants élus et salariés candidats

Des garanties sont accordées pendant la période de suspension des processus électoraux :

- Prorogation des mandats en cours à la date du 12 mars 2020 des représentants élus des salariés jusqu'à la proclamation des résultats du premier ou, le cas échéant, du 2nd tour des élections professionnelles.
- Prorogation de la protection spécifique des candidats et des membres élus de la délégation du personnel du CSE, titulaires ou suppléants ou représentants syndicaux au CSE notamment en matière de licenciement jusqu'à la proclamation des résultats du premier ou, le cas échéant, du 2nd tour des élections professionnelles.