



CORONAVIRUS et CSE : une ordonnance spécifique qui modifie temporairement les règles de fonctionnement

Table des matières

CORONAVIRUS ET CSE	0
Table des matières	1
1. ORGANISATION DES RÉUNIONS DE CSE DURANT LA PÉRIODE DE CRISE SANITAIRE :	2
2. DÉROGATIONS SUR LES CONGÉS ET LA DURÉE DU TRAVAIL :	2
3. SUSPENSION DES ÉLECTIONS EN COURS	3

L'ordonnance 2020-389 du 1^{er} avril 2020 introduit de nombreuses dispositions spécifiques au fonctionnement des CSE.

1. Organisation des réunions de CSE durant la période de crise sanitaire :

Jusqu'à présent, la loi autorisait les réunions de CSE par visioconférence trois fois par an.

Dans le contexte de crise, l'ordonnance permet le recours à la visioconférence pour l'ensemble des réunions du CSE. L'employeur doit seulement en informer préalablement les membres.

Le texte autorise également le recours à la conférence téléphonique pour l'ensemble des réunions, toujours après que l'employeur en a informé leurs membres.

Il en va de même pour la messagerie instantanée (*type whatsapp*) qui peut également être utilisée pour les réunions du CSE, toujours après information de ses membres, **mais uniquement lorsqu'il s'avère impossible d'utiliser la visioconférence ou la conférence téléphonique.**

Ces dispositions valent également pour les réunions des commissions santé et sécurité.

A priori, ces modalités ne valent que pour les informations et consultations, elles ne s'appliquent pas aux réunions de négociations collectives.

Le ministère du travail, dans son questions réponses, apporte une information différente, dont il convient d'attendre confirmation réglementaire : « rien ne s'oppose à ce que l'ensemble des parties à la négociation soient convoquées pour participer à une réunion de négociation par voie de visioconférence ou, à défaut, d'audioconférence, pour autant que les conditions dans lesquelles elle se déroule permettent de respecter le principe de loyauté de la négociation »

2. Dérogations sur les congés et la durée du travail :

Pour rappel, l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 permet aux employeurs de déroger aux règles habituelles de fixation des dates des congés (après conclusion d'accord collectif), des RTT et des jours de repos. Et ce jusqu'au 31 décembre 2020.

En principe, la consultation préalable du CSE sur ces sujets est obligatoire.

Par dérogation, le gouvernement entend ainsi permettre à l'employeur de ne plus avoir à informer et consulter préalablement le CSE pour mettre en œuvre ces dérogations : le CSE pourra être informé "concomitamment à la mise en œuvre, par l'employeur, d'une faculté ou d'une dérogation" permise dans le cadre de la crise sanitaire.

L'information devant se faire "sans délai et par tout moyen".

Le CSE pourra rendre son avis dans un délai d'un mois à compter de l'information.

Cette disposition, qui rompt avec le principe de l'information et d'avis préalable du CSE, vaut pour :

- La possibilité d'imposer au salarié la prise de jours de repos ou de modifier unilatéralement les dates de prise des jours de repos y compris lorsqu'il s'agit d'une convention de forfait
- La possibilité d'imposer au salarié la prise de jours de repos à partir des droits affectés sur le compte épargne-temps du salarié.

3. Suspension des élections en cours

Si l'employeur a commencé à organiser des élections, il doit suspendre les opérations.

La suspension prend effet de manière rétroactive à compter du **12 mars 2020** et court jusqu'à **3 mois après la date de cessation de l'état d'urgence**.

L'Etat d'urgence est déclaré jusqu'au 25 mai. La suspension court donc au moins **jusqu'au 25 août 2020**.

Cependant, si un premier tour a déjà eu lieu, ou qu'un premier ou second tour a lieu **entre le 12 mars 2020 et l'entrée en vigueur de cette ordonnance le 3 avril 2020**, la suspension n'a pas d'effet sur la régularité du scrutin.

Ces opérations électorales n'ont donc pas à être annulées.

Si les mandats des élus en cours au 12 mars 2020 n'ont pas été renouvelés, ils sont prorogés jusqu'à la proclamation des résultats du premier ou du second tour. Ces élus restent protégés par les dispositifs qui s'appliquent en temps normal, notamment en cas de licenciement.

En principe, des élections partielles sont organisées si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre d'élus titulaires est réduit de moitié ou plus, sauf si ces événements interviennent moins de 6 mois avant le terme des mandats.

Par dérogation à ces dispositions, l'ordonnance prévoit que l'employeur n'est pas tenu d'organiser des élections partielles si la suspension des élections intervient moins de 6 mois avant le terme des mandats en cours. Peu importe qu'un processus électoral ait été engagé ou non avant la suspension.

Pour toute question, contacter le SVP social
tel : 04 72 53 01 85
mail : svp.social@unep-fr.org

Conformément au code sur la propriété intellectuelle, toute reproduction ou transmission de cette fiche est strictement interdite, sauf accord formel de l'Unep



**Transfert et reproduction
strictement interdits**