



Avocats ■ Rechtsanwälte

## FAQ

### à destination des employeurs pour faire face au COVID-19

#### Edition spéciale –Représentants du personnel

Mise à jour le 4 mai 2020

Face à la propagation du Covid-19 ou Coronavirus, nombreuses sont les entreprises à s'interroger sur les actions qu'elles peuvent mettre en œuvre pour faire face aux conséquences de la baisse, voire de l'arrêt de leur activité et/ ou pour assurer la continuité de leur activité, en respectant les mesures de sécurité régulièrement rappelées par le gouvernement.

Sont présentées dans le présent document les différentes questions qui nous ont été posées par nos clients et dont nous partageons les réponses que nous y avons apportées.

Nous attirons votre attention sur le fait que les réponses ci-dessous fournies sont données à titre indicatif et non définitif et ne sauraient constituer une consultation juridique engageant la responsabilité de GGV Avocats - Rechtsanwälte.

Ces réponses seront régulièrement mises à jour en fonction des annonces du gouvernement, et de la publication des différents textes législatifs et/ou réglementaires.

Les modifications opérées par rapport aux versions précédentes **sont surlignées en jaune.**

## Table des matières

REPRESENTANTS DU PERSONNEL.....	3
1. Les élections des membres du CSE au sein de mon entreprise – en cours lors de l’entrée en vigueur de l’état d’urgence sanitaire sont-ils maintenus ? La validité des scrutins intervenus est-elle remise en cause ?.....	3
2. A quelles dates s’apprécient les conditions d’électorat et d’éligibilité, compte tenu du report des élections professionnelles ?.....	4
3. Une fois l’état d’urgence sanitaire cessé, dans quel délai dois-je organiser les élections du CSE ?.....	4
4. Le mandat des membres élus du personnel expire peu de temps après la fin de la suspension des processus électoraux. Dois-je organiser des élections partielles ?.....	4
5. Qu’advient-il du statut protecteur des représentants du personnel, notamment en matière de licenciement et de rupture anticipée du contrat à durée déterminée ?.....	5
<b>6. Dans quel délai l’ordre du jour doit-il être communiqué aux membres du CSE avant la tenue de la réunion relative aux consultations s’inscrivant dans le cadre de l’épidémie de Covid-19 ?.....</b>	<b>5</b>
7. Est-il possible d’organiser une réunion du CSE par visioconférence et si oui, à quelles conditions ?.....	5
8. Quelles sont les modalités de vote du CSE tenu en visioconférence ?.....	6
9. Outre la visioconférence, est-il possible de tenir les réunions du CSE par d’autres moyens ?...6	6
<b>10. Quels sont les délais applicables pour les consultations s’inscrivant dans le cadre de l’épidémie de Covid-19 ?.....</b>	<b>7</b>
<b>11. Quels sont les délais applicables en cas de recours à une expertise par le CSE pour des consultations s’inscrivant dans le cadre de l’épidémie de Covid-19 ?.....</b>	<b>8</b>



Avocats ■ Rechtsanwälte

## REPRESENTANTS DU PERSONNEL

### **1. Les élections des membres du CSE au sein de mon entreprise – en cours lors de l'entrée en vigueur de l'état d'urgence sanitaire sont-ils maintenus ? La validité des scrutins intervenus est-elle remise en cause ?**

L'ordonnance n°2020-389 du 1er avril 2020 prévoit une suspension de tous les processus électoraux en cours au sein des entreprises, à compter du 12 mars 2020 et jusqu'à l'expiration d'un délai de trois mois suivant la cessation de l'état d'urgence sanitaire, soit actuellement jusqu'au 23 août 2020.

Actuellement en effet, l'état d'urgence sanitaire est appliqué pour une durée de deux mois à compter du 24 mars 2020. Une prolongation de cet état d'urgence pourra être décidée par une loi.

Toutefois, si une des formalités liées aux élections professionnelles (comme par exemple l'information des salariés sur l'organisation des élections professionnelles) a été réalisée entre le 12 mars 2020 et le 2 avril 2020, date d'entrée en vigueur de l'ordonnance précitée, la suspension ne prendra effet qu'à compter de la date la plus tardive à laquelle cette formalité a été réalisée.

Cette suspension a également pour effet de proroger pour la période précitée (jusqu'au 23 août 2020) l'ensemble des délais à respecter en matière d'élections des membres du CSE ou de contestation des élections :

- Information du personnel de l'organisation d'élections du CSE ;
- Information et invitation des organisations syndicales à venir négocier le protocole d'accord préélectoral ;
- Organisation d'un second tour de scrutin ;
- Contestation devant la DIRECCTE puis devant le Tribunal Judiciaire de la décision de l'employeur déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts ;
- Contestation devant la DIRECCTE puis devant le Tribunal Judiciaire de la répartition du personnel dans les différents collèges électoraux et de la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel ;

La suspension du processus électoral ne remet pas en cause la validité des scrutins intervenus.

Ainsi, le premier tour des élections du CSE ayant eu lieu avant la suspension des opérations électorales n'est pas remis en question.



Avocats ■ Rechtsanwälte

De même, le tour de scrutin ayant eu lieu entre le 12 mars et le 2 avril 2020, date d'entrée en vigueur de l'ordonnance n°2020-389 du 1er avril 2020, demeure régulier.

**2. A quelles dates s'apprécient les conditions d'électorat et d'éligibilité, compte tenu du report des élections professionnelles ?**

Les conditions d'électorat et d'éligibilité continuent à être appréciées à la date d'organisation de chaque tour du scrutin.

**3. Une fois l'état d'urgence sanitaire cessé, dans quel délai dois-je organiser les élections du CSE ?**

L'engagement des processus des élections professionnelles, doit avoir lieu dans un délai de trois mois suivant la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire, soit à ce jour entre le 24 mai et le 23 août 2020.

Sont concernés les employeurs :

- tenus d'organiser ces élections à compter du 2 avril 2020 ;
- déjà tenus d'organiser les élections avant le 2 avril 2020, mais qui en étaient empêchés compte tenu de la période de suspension prononcée à compter du 12 mars 2020.

**4. Le mandat des membres élus du personnel expire peu de temps après la fin de la suspension des processus électoraux. Dois-je organiser des élections partielles ?**

Non. Dans le cas où les mandats des représentants du personnel du CSE expire moins de six mois après la date de fin de la suspension du processus électoral, l'employeur n'est pas tenu d'organiser des élections partielles, que le processus électoral ait été engagé ou non avant cette suspension.

Le mandat des représentants du personnel en place sera prorogé jusqu'à la proclamation des résultats du premier ou, le cas échéant, du second tour des élections professionnelles.

## **5. Qu'advient-il du statut protecteur des représentants du personnel, notamment en matière de licenciement et de rupture anticipée du contrat à durée déterminée ?**

Le statut protecteur des salariés candidats, des membres élus de la délégation du personnel du CSE (titulaires ou suppléants) ainsi que des représentants syndicaux au CSE est maintenu jusqu'à la proclamation des résultats du premier ou, le cas échéant, du second tour des élections professionnelles organisé à l'issue de la période de suspension.

## **6. Dans quel délai l'ordre du jour doit-il être communiqué aux membres du CSE avant la tenue de la réunion relative aux consultations s'inscrivant dans le cadre de l'épidémie de Covid-19 ?**

Pour l'information et la 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 de Covid-19, l'ordre du jour devra être communiqué :

- dans un délai de deux jours calendaires (au lieu de trois) au moins avant la réunion du CSE ;
- dans un délai de trois jours calendaires (au lieu de huit ) au moins avant la réunion du CSE central.

Le raccourcissement de ces délais s'applique aux délais d'information et/ou de consultation commençant à courir à compter du 3 mai 2020 et au plus tard avant le 31 décembre 2020.

Ces délais ne sont pas applicables aux procédures d'information et de consultation en matière de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), de négociation d'accords de performance collective.

## **7. Est-il possible d'organiser une réunion du CSE par visioconférence et si oui, à quelles conditions ?**

Durant l'état d'urgence sanitaire (lequel s'achèvera au 23 mai 2020 selon la loi actuellement en vigueur), toutes les réunions du CSE peuvent se tenir par visioconférence, à condition que l'employeur en ait préalablement informé les membres du CSE.

A l'issue de l'état d'urgence sanitaire, et conformément au droit commun, le recours à la visioconférence pour les réunions du CSE peut être organisé par un accord passé entre l'employeur et les membres de la délégation du personnel du CSE. A défaut d'accord, le recours à la visioconférence est limité à trois réunions par année civile.

Par ailleurs et en tout état de cause, des garanties pratiques doivent être respectées concernant le dispositif de visioconférence (articles D. 2315-1 et D. 2315-2 du Code du travail).

Tout d'abord, il doit garantir l'identification des membres du CSE et leur participation effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des délibérations.

Avant d'engager les délibérations, il conviendra de vérifier que l'ensemble des membres ait bien accès à des outils conformes à ces exigences.

## **8. Quelles sont les modalités de vote du CSE tenu en visioconférence ?**

En cas de réunion du CSE par visioconférence, le vote peut être organisé à distance.

Il peut s'effectuer à main levée, ou à bulletin secret et dans ce dernier cas, les modalités suivantes doivent être respectées :

- Le vote doit avoir lieu de manière simultanée. Les membres doivent donc disposer d'une durée identique pour émettre leur vote ;
- Le dispositif de vote doit garantir que l'identité du membre électeur ne puisse, à aucun moment, être mise en relation avec l'expression de son vote ;

Si ce vote est électronique, le système doit également 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.

## **9. Outre la visioconférence, est-il possible de tenir les réunions du CSE par d'autres moyens ?**

Durant l'état d'urgence sanitaire (soit jusqu'au 23 mai 2020), il est possible d'organiser les réunions du CSE par conférence téléphonique, à condition que l'employeur en ait préalablement informé les membres du CSE.

Durant cette même période, il sera également possible de recourir à la messagerie instantanée pour tenir les réunions du CSE.

Toutefois, le recours à la messagerie instantanée n'est possible que si :

- le recours à la visioconférence ou à la conférence téléphonique est impossible, ou si un accord d'entreprise le prévoit ;
- et sous réserve d'en avoir préalablement informé les membres du CSE.

Les modalités pratiques de recours à la conférence téléphonique ainsi qu'à la messagerie instantanée prévues par le décret du 10 avril 2020 sont les mêmes que celles applicables pour les réunions en visioconférence (voir question 7).

## 10. Quels sont les délais applicables pour les consultations s'inscrivant dans le cadre de l'épidémie de Covid-19 ?

Pour l'information et la consultation du CSE sur les seules décisions de l'employeur ayant pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid-19, les délais de consultation applicables sont les suivants :

Délai de consultation en l'absence d'intervention d'un expert	8 jours (au lieu d'1 mois en temps normal)
Délai de consultation en cas d'intervention d'un expert	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 12 jours pour le CSE central ;</li> <li>• 11 jours pour les autres CSE</li> </ul> (au lieu de 2 mois en temps normal)
Délai de consultation en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre d'une consultation se déroulant à la fois au niveau du CSE et d'un ou plusieurs CSE d'établissement	12 jours (au lieu de 3 mois en temps normal)
Délai minimal entre la transmission de l'avis de chaque CSE d'établissement au CSE central et la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.	1 jour (au lieu de 7 jours en temps normal)

Ces délais ne sont pas applicables aux procédures d'information et de consultation portant sur :

- le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ;
- les accords de performance collective ;
- les orientations stratégiques de l'entreprise, la situation économique et financière de l'entreprise et la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Ces délais sont applicables aux délais qui commencent à courir entre le 3 mai et le 23 août 2020.

S'agissant des délais ayant déjà commencé à courir avant le 3 mai 2020 et qui ne sont pas encore arrivés à échéance, l'employeur a la possibilité d'interrompre la procédure en cours et d'engager, à compter du 3 mai 2020, une nouvelle procédure de consultation en appliquant les délais dérogatoires décrits aux questions n°6, 10 et 11 (délais de communication de l'ordre du jour, de consultation et d'expertise).

### **11. Quels sont les délais applicables en cas de recours à une expertise par le CSE pour des consultations s'inscrivant dans le cadre de l'épidémie de Covid-19 ?**

En cas de recours à un expert par le CSE dans le cadre d'une information et la consultation relative aux décisions de l'employeur ayant pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid-19, les délais dans lesquels se déroulent les expertises sont les suivants :

Délai dont dispose l'expert, à compter de sa désignation, pour demander à l'employeur toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission	24 heures maximum (au lieu de 3 jours maximum en temps normal)
Délai dont dispose l'employeur pour répondre à la demande de l'expert	24 heures (au lieu de 5 jours en temps normal)
Délai dont dispose l'expert pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 48 heures à compter de sa désignation</li> <li>• Si une demande a été adressée à l'employeur, 24 heures à compter de la</li> </ul>

	réponse apportée ce dernier (au lieu de 10 jours en temps normal)
Délai dont dispose l'employeur pour saisir le juge afin de contester : <ul style="list-style-type: none"> <li>- la nécessité de l'expertise ;</li> <li>- le choix de l'expert ;</li> <li>- le coût prévisionnel, l'étendue ou la durée de l'expertise ;</li> <li>- ou le coût final de l'expertise.</li> </ul>	48 heures (au lieu de 10 jours en temps normal)
Délai minimal entre la remise du rapport par l'expert et l'expiration des délais de consultation du CSE	24 heures (au lieu de 15 jours au maximum en temps normal)

Ces délais ne sont pas applicables aux procédures d'information et de consultation portant sur :

- le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ;
- les accords de performance collective ;
- les orientations stratégiques de l'entreprise, la situation économique et financière de l'entreprise et la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Ces délais sont applicables aux délais qui commencent à courir entre le 3 mai et le 23 août 2020.

S'agissant des délais ayant déjà commencé à courir avant le 3 mai 2020 et qui ne sont pas encore arrivés à échéance, l'employeur a la possibilité d'interrompre la procédure en cours et d'engager, à compter du 3 mai 2020, une nouvelle procédure de consultation en appliquant les délais dérogatoires de communication de l'ordre du jour, de consultation et d'expertise (décrits aux questions n°6, 10 et 11).