

## DROIT SOCIAL

### ACTUALITES - CORONAVIRUS N°3

2 AVRIL 2020

Nous complétons nos derniers « Flashs Infos », en nous focalisant sur l'ordonnance n°2020-389 du 1<sup>er</sup> avril 2020 portant sur les mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel.

La loi d'urgence pour faire face à l'épidémie du Covid19 en date du 23 mars 2020 a autorisé le Gouvernement à légiférer par voie d'ordonnance dans de nombreux domaines.

Ainsi, le 1<sup>er</sup> avril 2020 a été publiée au Journal d'Officiel, l'ordonnance n°2020-389 portant exclusivement sur les instances représentatives du personnel.

L'objectif est d'organiser la continuité de la vie syndicale durant l'état d'urgence sanitaire.

#### 1. Suspension immédiate de l'ensemble des processus électoraux en cours

L'ordonnance n°2020-389 suspend l'ensemble des processus électoraux en cours.

##### ⇒ Quelles sont les entreprises concernées ?

L'ensemble des entreprises remplissant les conditions pour engager des élections professionnelles, sont concernées par la suspension des opérations électorales.

##### ⇒ Quelles sont les opérations concernées ?

L'article 1<sup>er</sup> de cette ordonnance prévoit la suspension immédiate de tous les processus électoraux en cours dans les entreprises.

La suspension concerne l'ensemble des délais :

- impartis à l'employeur en matière d'engagement et d'organisation des élections professionnelles ;
- ceux pour saisir l'autorité administrative et le juge judiciaire en cas de contestation ;
- ceux laissés à l'autorité administrative pour se prononcer.

Les délais légaux prévus à l'article 2 de l'ordonnance 2020-306 du 25 mars 2020 ne sont pas applicables en matière de processus électoral de droit du travail.

##### ⇒ Quelle est la date d'effet de cette mesure ?

L'ordonnance prévoit un effet rétroactif de la suspension, à compter du 12 mars 2020.

Néanmoins, dans le cas où des formalités ont été accomplies après cette date, la suspension prend effet à partir de la formalité la plus tardive.

##### ⇒ Quelle est la date de fin de cette mesure ?

La suspension des processus électoraux prendra fin trois mois après la cessation de l'état d'urgence sanitaire.

##### ⇒ L'autorité administrative a été saisie après le 12 mars 2020. A partir de quel moment le délai laissé à l'autorité administrative pour rendre sa décision court-il ?

Le délai ne commencera à courir qu'à la fin de la suspension des processus électoraux, soit trois mois après la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire.

##### ⇒ L'autorité administrative a rendu sa décision après le 12 mars 2020. A partir de quel moment le délai pour contester la décision court-il ?

Le délai ne commencera à courir qu'à la fin de la suspension des opérations électorales.

##### ⇒ Les élections ont lieu entre le 12 mars et l'entrée en vigueur de l'ordonnance, sont-elles régulières ?

Dans ce cas, les élections sont régulières et ne sont donc pas concernées par les mesures prises par le Gouvernement.

##### ⇒ La suspension prévue par l'ordonnance n°2020-389 est intervenue entre le premier et deuxième tour des élections professionnelles. Le premier tour est-il régulier ?

Le premier tour des élections professionnelles intervenu avant l'entrée en vigueur de cette ordonnance est **valable et régulier**. Il ne sera pas remis en cause, **peu important le temps de la suspension du processus électoral**.

Le second tour doit quant à lui, être reporté.

### ⇒ Le report des élections a-t-il une incidence pour les conditions d'éligibilité et d'électorat ?

Les conditions d'éligibilité et d'électorat s'apprécient à la date de chacun des deux tours du scrutin.

Par conséquent, le report des élections aura nécessairement un impact sur la condition d'ancienneté des salariés électeurs (prévue par l'article L.2314-18 du Code du travail) et des salariés éligibles (article L.2314-19 du Code du travail).

### 2. Obligation pour les entreprises concernées d'organiser les élections professionnelles après la fin de l'état d'urgence sanitaire

Les entreprises ayant l'obligation d'engager le processus électoral au titre de l'article L.2314-4 du Code du travail, devront obligatoirement le faire dans un délai de trois mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire.

### 3. Dispense d'organiser des élections partielles

En temps normal, l'article L.2314-10 du Code du travail prévoit que des élections partielles doivent être organisées par l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel du Comité Social et Economique (CSE) est réduit de moitié ou plus, sauf si ces événements interviennent moins de six mois avant le terme du mandat des membres de la délégation du personnel du CSE.

L'ordonnance déroge à ce principe et dispense l'employeur d'organiser des élections partielles dès lors que la fin de la suspension du processus électoral (trois mois après la fin de l'état d'urgence sanitaire) intervient moins de six mois avant le terme des mandats en cours.

Cette règle s'applique également dans le cas où le processus électoral a été engagé avant l'entrée en vigueur de la suspension.

### 4. Statut des représentants du personnel durant l'état d'urgence sanitaire

Des mesures particulières ont été prévues pour les représentants du personnel.

### ⇒ Prorogation des mandats des représentants du personnel en cours

Lorsque les mandats des représentants du personnel n'ont pas été renouvelés en raison de la suspension ou du report du processus électoral, l'ensemble des mandats des représentants du personnel en cours au 12 mars 2020 sont prorogés jusqu'à la proclamation des résultats des élections professionnelles.

### ⇒ Prorogation de la protection spécifique des salariés protégés

La protection spécifique, notamment contre le licenciement, prévue pour les salariés candidats et les membres élus de la délégation du personnel du CSE, titulaires ou suppléants ou les représentants syndicaux au CSE, est prorogée jusqu'à la proclamation des résultats des élections professionnelles.

### 5. Elargissement des cas de recours à la visioconférence

Les modalités d'information et de consultation des instances représentatives du personnel, notamment le Comité Social et Economique (CSE), sont également modifiées temporairement et uniquement pour les réunions convoquées durant la période d'état d'urgence sanitaire.

### ⇒ Possibilité de recourir à la visioconférence pour l'ensemble des réunions

En temps normal, aux termes des dispositions de l'article L.2315-4 du Code du travail, le recours à la visioconférence pour réunir le CSE peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus de la délégation du personnel du comité. En l'absence d'accord, ce recours est limité à trois réunions par année civile.

L'ordonnance autorise le recours de la visioconférence pour l'ensemble des réunions du CSE. L'employeur doit, néanmoins, informer l'ensemble des membres de l'instance.

Cette règle est valable pour toutes les instances représentatives du personnel.

### ⇒ Possibilité d'organiser des réunions téléphoniques pour l'ensemble des réunions

L'ordonnance permet l'organisation des réunions du CSE par conférence téléphonique. L'employeur doit en informer l'ensemble des membres de l'instance.

Un décret fixera les conditions de recours à la conférence téléphonique.

### ⇒ A titre subsidiaire, possibilité d'organiser des réunions par messagerie instantanée

En cas d'impossibilité de recourir à la visioconférence ou à la conférence téléphonique, ou lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit, l'employeur pourra organiser la réunion par messagerie instantanée.

Comme pour les deux autres dispositifs, l'employeur doit informer au préalable, l'ensemble des membres de l'instance.

Un décret fixera les conditions de recours à la messagerie instantanée pour les réunions avec les représentants du personnel.

## 6. Délai laissé au CSE pour rendre leur avis sur les mesures portant sur la durée du travail, les congés payés et les jours de repos

En principe, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur la durée du travail ou les conditions d'emploi.

Le Gouvernement complète l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 permettant aux employeurs de déroger aux dispositions sur la durée du travail, les congés payés et les jours de repos.

Durant l'état d'urgence sanitaire, l'information et la consultation peuvent être réalisées **concomitamment à la mise en œuvre, par l'employeur, des mesures d'urgence visées par l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020.**

L'information devra être réalisée par **tout moyen et sans délai**. Le CSE pourra rendre son avis dans **un délai d'un mois à compter de l'information**.

## 7. Négociation et conclusion des accords collectifs durant l'état d'urgence sanitaire

L'ordonnance n°2020-389 du 1<sup>er</sup> avril 2020 ne prévoit pas de dispositions particulières pour la négociation et la conclusion des accords collectifs.

Néanmoins, dans sa documentation « *Coronavirus : Questions/réponses pour les entreprises et les salariés* », le Ministère du travail suggère des solutions permettant la poursuite des négociations collectives.

### ⇒ Négociation collective des accords collectifs

Deux possibilités sont indiquées par le Ministère du travail afin de permettre aux entreprises et aux branches professionnelles de poursuivre leurs négociations.

#### ○ Négociation collective en présentiel

Quand la négociation porte sur une question urgente (respect du calendrier législatif ou conventionnel des négociations, nécessités liées à la réponse à la crise sanitaire), une réunion en présentiel peut être organisée.

Les négociateurs peuvent alors bénéficier de la dérogation de déplacement professionnel.

La réunion collective doit être organisée dans le respect strict des précautions sanitaires (gestes barrière, distanciation etc.).

Il est cependant recommandé d'éviter d'organiser des réunions en présentiel durant cette période de crise sanitaire.

#### ○ Négociation collective à distance

Les réunions de négociation d'entreprise ou de branche peuvent également être organisées à distance, par visioconférence ou audioconférence, à condition qu'elles soient menées collectivement.

Il conviendra alors de respecter scrupuleusement le **principe de loyauté** en veillant à ce que l'ensemble des négociateurs soient convoqués à la réunion collective. Toutes les parties doivent assister à chaque étape de négociation. Chacune de ces dernières doit **pouvoir débattre et s'exprimer librement**.

### ⇒ Signature de l'accord collectif à distance

#### ○ Signature électronique

Le Ministère du travail rappelle que les entreprises et les branches professionnelles peuvent mettre en place un **dispositif de signature électronique**.

La signature électronique doit répondre aux exigences du règlement européen n° 910-2014 et de l'article 1367 du Code civil. Elle doit garantir l'identification du signataire, son lien avec l'acte ainsi que l'impossibilité de modifier ultérieurement les données.

#### ○ Signature manuelle à distance

Compte-tenu des circonstances exceptionnelles, le Ministère du travail suggère d'envoyer le projet d'accord aux parties afin que chacune procède à la signature manuelle du document.

Dans le cas où le signataire dispose du matériel numérique adéquat, il pourra imprimer le projet et le signer manuellement puis le numériser et le renvoyer par voie électronique aux autres signataires.

Dans le cas où les signataires ne disposent pas du matériel numérique, le projet d'accord peut être envoyé par les services postaux.

Le Ministère du travail rappelle qu'il est préférable que toutes les signatures et paraphes figurent sur le même document, mais indique qu'il est également possible que l'accord soit constitué de plusieurs exemplaires signés. Il reviendra alors de réunir l'ensemble des exemplaires dans un seul document numérisé.

\*\*\*\*

Les équipes de Droit Social de Reinhart Marville Torre sont entièrement mobilisées pour vous accompagner sur ces points et répondre à vos questions.

Vos interlocuteurs en droit social :

**Olivier Bluche, Associé**

[bluche@rmt.fr](mailto:bluche@rmt.fr) / tel : 06 75 65 56 19

**Catherine Broussot-Morin, Associée**

[cbroussot-morin@rmt.fr](mailto:cbroussot-morin@rmt.fr) / tel : 06 14 67 06 24

**Soazig Préteseille, Associé**

[preteseille@rmt.fr](mailto:preteseille@rmt.fr) / tel : 06 74 65 71 86