

**CIRCULAIRE 20.100**

Envoi par courriel uniquement

FOIX 7 avril 2020

**Objet : ORDONNANCE INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL**

Cette ordonnance vise :

**1) Les élections des membres du comité social et économique (CSE)**

Pour mémoire, la mise en place d'un CSE est obligatoire depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020 pour toute entreprise dont l'effectif a atteint le seuil de 11 salariés pendant 12 mois consécutifs (art. L. 2311-2 du code du travail).

Cependant, dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés, l'employeur, après avoir informé le personnel de l'organisation des élections relatives au CSE, invite les organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats **à la condition qu'au moins un salarié se soit porté candidat aux élections dans un délai de trente jours à compter de l'information** (art. L. 2314-4 et suivant du code du travail).

Article 1<sup>er</sup>

Il prévoit que le processus électoral est suspendu à compter du 12 mars 2020 jusqu'à une date fixée à trois mois après la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire déclaré.

Cette suspension concerne :

- toutes les étapes du processus électoral (l'information de l'organisation des élections, la négociation du protocole d'accord préélectoral, l'établissement des listes, le déroulement du scrutin et la communication du résultat des élections) que celui-ci soit engagé à l'initiative de l'employeur ou à la demande d'un salarié,
- les délais dans lesquels l'autorité administrative et le juge judiciaire peuvent être saisis et rendre une décision :
  - o en cas de contestation sur la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts, au sein d'une entreprise ou d'une unité économique et sociale,
  - o en cas de désaccord sur la répartition du personnel dans les collèges électoraux.

Y compris en cas d'élections partielles, lorsqu'une formalité a été accomplie entre le 12 mars 2020 et la date d'entrée en vigueur de la présente ordonnance (soit le 2 avril 2020), la suspension du processus électoral prend effet à compter de la date la plus tardive.

Lorsque l'autorité administrative a été saisie après le 12 mars 2020, le délai dont elle dispose pour se prononcer commence à courir à la date de fin de la suspension du processus électoral.

Lorsque l'autorité administrative s'est prononcée après le 12 mars 2020, le délai de recours contre sa décision commence à courir à la date de fin de la suspension du processus électoral.

L'article précise que lorsqu'elle intervient entre la date du premier tour et la date du second tour des élections professionnelles, la suspension du processus électoral n'a pas d'incidence sur la régularité du premier tour.

La suspension du processus électoral n'a également 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 2020 et la date d'entrée en vigueur de la présente ordonnance (soit le 2 avril 2020).

Par ailleurs, l'article indique que les conditions d'électorat et d'éligibilité s'apprécient à la date d'organisation de chacun des tours du scrutin.

#### Article 2 :

L'article précise que l'information concernant l'organisation des élections est engagée par l'employeur dans les trois mois qui suivent la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire déclaré dans les cas suivants :

- **lorsque**, entre la date d'entrée en vigueur de la présente ordonnance (soit le 2 avril 2020) et la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire déclaré, **l'employeur était tenu d'organiser les élections** pour une des raisons suivantes :
  - o l'entreprise a un effectif de 11 salariés et plus depuis 12 mois consécutifs,
  - o un salarié ou une organisation syndicale en a fait la demande auprès du chef d'entreprise non dotée d'un CSE,
  - o des élections partielles doivent être organisées car un collège électoral n'est plus représenté ou le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique est réduit de moitié ou plus ;
  
- **lorsque**, avant la date d'entrée en vigueur de la présente ordonnance (soit avant le 2 avril 2020), **l'employeur n'a pas engagé le processus électoral alors que les dispositions du code du travail le lui imposaient** pour les motifs suivants :
  - o l'entreprise avait un effectif de 11 salariés et plus depuis 12 mois consécutifs,
  - o un salarié ou une organisation syndicale en avait fait la demande auprès du chef d'entreprise non dotée d'un CSE,
  - o des élections partielles devaient être organisées car un collège électoral n'était plus représenté ou le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique était réduit de moitié ou plus.

#### Article 4 :

Lorsque le mandat des membres de la délégation du personnel du comité social et économique expire moins de six mois après la date de fin de la suspension du processus électoral, il n'y a pas lieu à l'organisation d'élections partielles, que le processus électoral ait été engagé ou non avant ladite suspension.

#### Article 5 :

L'article neutralise les effets des mesures de prorogation des délais légaux prévues à l'article 2 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020. Seules s'appliquent les mesures visant à suspendre le processus électoral énoncées ci-dessus.

## **2) La protection des représentants du personnel et des candidats au mandat**

#### Article 3

Il prévoit la prorogation des mandats, en cours au 12 mars 2020, des représentants élus des salariés lorsque ceux-ci n'ont pas été renouvelés en raison de la suspension ou du report du processus électoral.

Les mandats sont prorogés jusqu'à la proclamation des résultats du premier ou, le cas échéant, du second tour des élections professionnelles.

Les protections suivantes sont applicables aux mandats pendant toute la durée de la prorogation :

- le **licenciement** d'un membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique (ou du comité social et économique interentreprise), titulaire ou suppléant ou d'un représentant syndical au comité social et économique, **ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail,**
- la **rupture du contrat de travail à durée déterminée** d'un membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique (ou du comité social et économique interentreprise) ou d'un représentant syndical au comité social et économique avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave ou de l'inaptitude constatée par le médecin du travail, ou à l'arrivée du terme lorsque l'employeur n'envisage pas de renouveler un contrat comportant une clause de renouvellement, **ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail,**
- **l'interruption ou la notification du non-renouvellement de la mission d'un salarié temporaire** par l'entrepreneur de travail temporaire ne peut intervenir **qu'après autorisation de l'inspecteur du travail** lorsque le salarié est investi d'un mandats visé à l'article L. 2413-1 du code du travail (délégué syndical, membre de la délégation du personnel du CSE, représentant syndical...)

Par ailleurs, l'obligation d'autorisation de licenciement par l'inspecteur du travail lorsque sont concernés des candidats aux fonctions de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique (ou du comité social et économique interentreprise) est prorogée jusqu'à la proclamation des résultats du premier ou, le cas échéant, du second tour des élections lorsque le délai de six mois prévu par ces dispositions a expiré avant la date du premier tour.

### 3) Les modalités de consultation du CSE

#### Article 6

Il autorise, pendant la période de l'état d'urgence sanitaire, le **recours à la visioconférence** pour :

- **l'ensemble des réunions du comité social et économique** et du comité social et économique central, après que l'employeur en a informé leurs membres. Ce recours n'est pas limité à 3 réunions et le décompte des 3 réunions par visioconférence, fixé aux articles L. 2315-4 et L. 2316-16 du code du travail, n'inclut pas les réunions tenues pendant la période de l'état d'urgence sanitaire ;
- **l'ensemble des réunions des autres instances représentatives du personnel**, après que l'employeur en a informé leurs membres.

De même, il autorise le **recours à la conférence téléphonique** dans des conditions fixées par décret à paraître.

A défaut de recours possible en visioconférence ou en conférence téléphonique ou lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit, l'article permet le **recours à la messagerie instantanée** dans des conditions fixées par décret à paraître.

### 4) La consultation du CSE pour la mise en œuvre de certains articles de l'ordonnance relative aux congés payés, durée du travail et jours de repos

#### Article 7

L'employeur qui souhaite imposer la prise de **jours de RTT, de jours conventionnels ou de droits affectés au compte épargne-temps**, ou en modifier les dates, informe le comité social et économique sans délai et par tout moyen. De plus, l'employeur qui **peut mettre en œuvre sa décision de manière concomitante à l'information du CSE doit consulter le comité** dont l'avis peut être rendu dans le délai d'un mois à compter de l'information.

L'employeur qui souhaite **augmenter la durée maximale du travail et réduire la durée du repos quotidien** informe sans délai et par tout moyen le CSE. Il doit également recueillir l'avis du comité qui,

rendu dans le mois qui suit l'information, peut intervenir après que l'employeur a fait usage de cette faculté.

De même, l'employeur qui souhaite **attribuer le repos hebdomadaire par roulement** doit informer sans délai et par tout moyen le CSE. Il peut mettre en œuvre sa décision avant que le comité ait rendu son avis qui doit néanmoins intervenir dans le mois qui suit l'information.