

RELATIONS COLLECTIVES ET COVID-19

02/04/2020

I. FONCTIONNEMENT DU CSE ET CONFINEMENT

Comment doivent s'effectuer les consultations du CSE en période de confinement ? les consultations peuvent-elles être effectuées à distance ?

Face à la crise sanitaire que nous vivons actuellement, il est nécessaire pour tous de respecter les consignes de confinement et d'éviter tout rassemblement et réunions de groupe. Il apparaît donc important d'éviter toutes réunions physiques non indispensables que cela soit une réunion de négociation, une réunion de CSE.

Cependant les IRP doivent pouvoir continuer à jouer leur rôle assurer le suivi de la situation et certaines réunions peuvent être indispensables, ne serait-ce que pour la demande d'activité partielle pour laquelle l'employeur doit avoir l'avis du CSE. Comment alors concilier dans ce cas CSE et confinement ?

Comment s'organise l'activité du CSE, en ces temps de crise sanitaire ?

(MAJ 2 avril)

Une telle situation sanitaire impacte nécessairement l'exercice du mandat du CSE puisque de nouvelles priorités émergent.

Toutefois, il est certain que les membres du CSE doivent continuer de défendre les droits des salariés. En effet, le CSE a pour principale mission de promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise.

Afin de pouvoir se concentrer sur les questions liées à la crise sanitaire, nous préconisons un report des activités consultatives en cours du CSE (consultations, calendrier des réunions plénières...).

C'est pourquoi, le CSE devrait, avec l'employeur, organiser en 1^{er} lieu, l'activité pendant cette période (télétravail, activité partielle, fermeture des locaux...).

Nous rappelons que le Code du travail prévoit expressément que 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, de travail et de formation professionnelle ainsi que sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

C'est le cas pour :

- les modifications importantes de l'organisation du travail ;
- le recours à l'activité partielle ;
- les dérogations aux règles relatives à la durée du travail et aux repos.

En temps normal, le CSE est préalablement informé et consulté sur ces questions et il dispose d'un mois à compter de sa saisine pour rendre son avis.

Durant la période de crise sanitaire, et pour toutes les mesures prises en urgence afin d'adapter à la hausse ou à la baisse la durée du travail applicable dans l'entreprise (en application 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 jour de repos) il est prévu que la CSE puisse être informé concomitamment à la mise en œuvre de ces mesures.

En effet, l'ordonnance prévoit que le CSE doit être informé sans délai et par tout moyen de toutes les décisions de l'employeur qui affectent en particulier :

- imposer ou modifier les dates de prise de jours de RTT ou de jours de repos conventionnels prévus par un accord collectif d'aménagement du temps de travail ;
- imposer ou modifier les dates de prise des jours de repos prévus par une convention de forfait ;
- imposer que les droits affectés sur le CET soient utilisés par la prise de jours de repos ;
- déroger aux règles légales et conventionnelles relatives à la durée du travail et au repos dominical, dans les secteurs d'activité concernés (**décret toujours en attente de parution**)

Pour toutes ces mesures, le CSE rend son avis dans le délai d'un mois à compter de l'information donnée par l'employeur, lequel avis peut intervenir après que l'employeur ait fait usage de l'une de ces facultés de dérogation.

ATTENTION

Si l'exposé des motifs prévoit une information-consultation du CSE concomitantes à la décision de l'employeur, les textes parlent quant à eux d'une information « sans délai ». Cette dernière formulation pourrait ouvrir la porte à une information postérieure à la prise de décision, ce qui retarde d'autant l'action du CSE en ces temps de crise sanitaire. Si l'exposé des motifs s'avère plus favorable, nous pouvons noter un décalage dans les textes.

ATTENTION

Si l'urgence l'exige, l'employeur peut tout de même prendre des mesures conservatoires d'organisation du travail avant d'avoir effectué la consultation du CSE. En outre, il faut prendre en compte le contexte de l'annonce de la fermeture des commerces quelques heures avant que celle-ci soit effective, et la nécessité de faire une demande rapide d'activité partielle pour certaines entreprises.

Dans tous les cas, nous considérons que si une demande d'activité partielle est faite avant l'avis du CSE, l'employeur doit ensuite l'informer le plus rapidement possible.

Outre le suivi de l'application de mesures exceptionnelles, le CSE devra également intervenir à la fin de la période pour dresser le bilan de ces mesures (chômage partiel, télétravail) et il devra ainsi être associé à la démarche d'actualisation des risques et consulté sur la mise à jour du document unique d'évaluation des risques.

Le CSE peut-il se réunir "physiquement" ou doit-il privilégier la visioconférence ?

(MAJ 23 mars)

Le Gouvernement venant de déclarer des mesures de confinement total, les membres du CSE doivent se protéger eux-mêmes ainsi que les autres et donc préférer au maximum le recours à la visioconférence.

Pour les secteurs « ouverts » qui sont essentiels à la vie de la nation (santé, banques, alimentation) où dans ce cas les réunions physiques pourraient se dérouler puisque le personnel est physiquement présent dans l'entreprise.

En telle hypothèse, il conviendra de veiller à respecter tous les gestes « barrières », notamment :

- saluer les personnes présentes à la réunion sans leur serrer la main ;
- laisser une distance d'au moins un mètre entre chaque personne présente ;
- ne pas échanger de documents papiers lors de celle-ci.

LE PLUS SYNDICAL

Toutefois, nous ne saurions que trop vous conseiller de recourir quand bien même à la visioconférence.

Quels sont les modalités de recours à la visioconférence ?

(MAJ 2 avril)

En temps "normal", 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. En l'absence d'un tel accord, le recours à la visioconférence est limité à trois réunions par année civile.

Désormais, de façon temporaire et dérogatoire, le recours à la visioconférence est autorisé pour toutes les réunions du CSE et du CSE central convoquées pendant la période d'état d'urgence sanitaire, après que l'employeur en ait préalablement informé les membres.

La limite de trois réunions par année civile ne trouve donc plus à s'appliquer qu'aux réunions du CSE et du CSE central qui seront organisées en dehors de la période de l'état d'urgence sanitaire.

ATTENTION

Cette autorisation temporaire et dérogatoire à la visio-conférence vaut également pour les réunions de toutes les autres instances représentatives régies par le Code du travail (par exemple, les commissions du CSE, le comité de groupe).

Habituellement, l'expression IRP n'englobe pas les syndicats, nous comprenons donc que ces nouvelles bases légales, dérogatoires et temporaires, ne valent pas pour les réunions de négociation collective.

LE PLUS SYNDICAL

Au regard des circonstances exceptionnelles que nous vivons actuellement, nous vous recommandons de recourir autant que possible à la visio-conférence pour organiser vos réunions !

Le recours à cette technologie est même encouragé par l'administration du travail, durant cette période exceptionnelle (cf. questions/réponses pour les entreprises et les salariés du 1^{er} avril 2020)

De nombreuses solutions en ligne existent (Skype, Microsoft Teams...).

Naturellement, afin de recourir à un tel dispositif, chaque élu devra disposer des moyens de télécommunication nécessaires pour participer à la réunion en visioconférence.

Les réunions en visioconférence doivent être entourées de garanties :

- le dispositif technique mis en œuvre doit garantir l'identification des membres du comité et leur participation effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des délibérations. Cela n'empêche pas la tenue des suspensions de séance ;
- lorsqu'il est procédé à un vote à bulletin secret, le dispositif de vote doit garantir l'anonymat des votes exprimés. Lorsque ce vote est organisé par voie électronique, le système retenu doit 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 ;
- l'engagement des délibérations est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques satisfaisant aux deux points énumérés ci-dessus ;
- le vote a lieu de manière simultanée. À cette fin, les participants disposent d'une durée identique pour voter, à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquée par le président du comité.

En dehors de la visio-conférence, est-il possible de recourir à d'autres outils numériques pour organiser des réunions ?

(Création 2 avril)

Le Gouvernement encourage plus que jamais le recours à des outils numériques pour les réunions convoquées pendant la période d'état d'urgence sanitaire.

Ainsi, de façon temporaire et dérogatoire, et après en avoir informé les membres, l'employeur peut recourir pour l'ensemble des réunions de toutes les instances représentatives régies par le Code du travail à :

- la conférence téléphonique ;
- la messagerie instantanée, à titre subsidiaire uniquement.

ATTENTION

Le recours à la messagerie instantanée n'est autorisé uniquement :
- en cas d'impossibilité de recourir à la visio-conférence ou la conférence téléphonique ;
OU
- lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit.

Dans le contexte d'état d'urgence sanitaire, ces mesures temporaires et dérogatoires présentent le double avantage d'assurer la continuité du fonctionnement des instances, et notamment de permettre leur consultation sur les décisions de l'employeur induites par la crise sanitaire, tout en respectant la mesure de confinement.

Un décret fixe les conditions dans lesquelles les réunions tenues en conférence téléphonique et par messagerie instantanée se déroulent.

Le CSE peut-il demander la tenue d'une réunion extraordinaire ?

(MAJ 23 mars)

L'urgence de certaines situations ne permet pas toujours d'attendre la tenue de la prochaine réunion ordinaire. Dans la situation actuelle que nous vivons, l'urgence sanitaire peut tout à fait justifier la tenue d'une réunion extraordinaire.

Aucun formalisme n'existe concernant ces réunions. La demande de convocation d'un CSE extraordinaire peut résulter d'un mail signé par la majorité des membres titulaires du CSE, adressé à l'employeur. La demande devra comporter les questions qui devront être abordés.

Face à cette demande majoritaire, l'employeur n'a pas à juger de l'opportunité de la demande et doit y répondre favorablement.

L'employeur peut également de sa propre initiative, provoquer des réunions extraordinaires.

Une réunion extraordinaire, pour parler de quoi ?

Le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment s'il implique des modifications dans l'organisation du travail ou le recours à l'activité partielle. Toutefois, si l'urgence l'exige, l'employeur peut tout de même prendre des mesures conservatoires d'organisation du travail avant d'avoir effectué en amont la consultation du CSE. Il n'empêche qu'il devra informer le plus rapidement possible le CSE des mesures qu'il a été amené à prendre.

Le CSE doit contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise, il peut à ce titre demander un point d'étape exceptionnel des conditions de mise en place du dispositif d'activité partielle, des conditions de travail pour la période de maintien de l'activité, pour les télétravailleurs.

Les membres du CSE peuvent-ils bénéficier de plus d'heures de délégation ?

(MAJ 23 mars)

L'employeur doit laisser le temps nécessaire aux membres du CSE pour accomplir efficacement leur mission. En principe, le nombre d'heures de délégation est fixé en fonction du nombre de membres et des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement.

Le code du travail prévoit expressément que le nombre d'heures de délégation peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles.

La loi n'a pas défini ce que recouvre la notion de « circonstance exceptionnelle ». Pour le juge, les circonstances exceptionnelles justifiant un dépassement du crédit d'heures doivent constituer « *une activité inhabituelle, nécessitant, de la part desdits représentants, un surcroît de démarches et d'activités débordant le cadre de leurs tâches coutumières, en raison, notamment, de la soudaineté de l'évènement ou de l'urgence des mesures à prendre* » (Cass. crim., 3 juin 1986, n° 84-94424)

A ce jour, nous considérons que la pandémie à laquelle nous faisons face et les conséquences pour les entreprises qui en découlent correspondent à des circonstances exceptionnelles permettant de dépasser le crédit d'heures habituel.

LE PLUS SYNDICAL

L'employeur devant laisser le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions aux membres du CSE, nous vous préconisons de solliciter si besoin une augmentation du nombre d'heures de délégation compte tenu de ces circonstances exceptionnelles.

Le CSE peut-il user de son droit d'alerte en cas de danger grave et imminent ?

(MAJ 23 mars)

Oui, le CSE a pour rôle de contrôler le respect par l'employeur de son obligation de sécurité vis-à-vis des salariés et peut, si besoin, tirer la sonnette d'alarme, et user de son droit d'alerte. Le CSE peut ainsi saisir l'employeur lorsqu'il constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent. Ce droit d'alerte permet d'informer l'employeur de la situation et surtout à l'obliger de prendre des mesures de protection, prévention nécessaire si la situation de danger grave et imminent est constatée.

Le danger est une menace à la vie ou la santé physique du salarié. Le danger est grave s'il est susceptible d'entraîner des conséquences sérieuses et il est imminent s'il est susceptible de se réaliser dans un délai très rapproché ».

Si le CSE est convaincu de l'existence d'une cause de danger grave et imminent, il alerte l'employeur par mail (en cas de situation urgente et en cas de non accès au registre papier prévu à cet effet).

ATTENTION

Nous pouvons, non sans difficulté, prévoir qu'en ce temps de crise sanitaire, des situations de danger grave et imminent peuvent être déclarées dans certains secteurs d'activités (exemple : absence de précaution prise par l'employeur – absence de protection : masque, gants...)

Une fois l'alerte déclenchée, l'employeur doit agir, il doit mener une enquête avec le CSE et prendre les mesures nécessaires pour remédier à ce danger grave et imminent. Généralement et d'autant plus dans la situation actuelle, exceptionnelle qui nécessite de réelles et rapides précautions, la procédure s'arrête car l'employeur prend les mesures nécessaires rapidement.

ATTENTION

Le temps consacré à l'enquête menée après le déclenchement d'un droit d'alerte pour danger grave et imminent doit être déduit des heures de délégation.

Si désaccord sur l'enquête, l'employeur réunit le CSE d'urgence ainsi que l'inspection du travail.

Comment le CSE peut-il communiquer auprès des salariés lorsque tout le personnel est en télétravail ?

(MAJ 23 mars)

Le Code du travail ne prévoit pas expressément le droit pour le CSE de communiquer avec les salariés *via* la messagerie électronique professionnelle ou l'intranet de l'entreprise. Un accord collectif, un usage ou même une décision unilatérale de l'employeur peut en revanche

les y autoriser. Dans le cas où le CSE dispose des moyens numériques de communiquer avec les salariés, celui-ci est plus que jamais en droit de recourir à ces moyens en ces temps de confinement. En effet, il sera important pour les membres du CSE de s'assurer des conditions dans lesquelles se déroule le télétravail ainsi que l'organisation de l'activité.

Dans le cas où le CSE ne dispose pas de tels moyens, les circonstances exceptionnelles que nous vivons actuellement justifient pleinement selon nous la mise en place d'outils numériques permettant d'établir des contacts avec les salariés en situation de télétravail. En outre, le Code du travail prévoit expressément que « les conditions de fonctionnement du CSE doivent permettre une prise en compte effective des intérêts des salariés exerçant leur activité hors de l'entreprise ou dans des unités dispersées ».

LE PLUS SYNDICAL

Au regard des circonstances exceptionnelles que nous vivons à l'heure actuelle, nous vous recommandons de bien vous assurer de disposer des moyens numériques nécessaires qui vous permettront d'accomplir efficacement votre mission auprès des salariés que vous représentez !

L'employeur peut-il bloquer l'accès au CSE à son local en temps de confinement ?

(MAJ 23 mars)

L'accès au local doit en principe être libre pour les membres du CSE. Toutefois, il est possible que la mise à disposition du local ne soit pas permanente mais qu'elle soit limitée aux horaires d'ouverture de l'entreprise.

En temps de confinement, il faut distinguer deux cas de figure :

- Soit l'entreprise a totalement fermé ses portes, ce qui empêche de fait les membres du CSE d'accéder à leur local ;
- Soit l'entreprise a poursuivi son activité, ce qui maintient un accès pour le CSE à leur local. Si l'employeur interdit aux élus de pénétrer tout de même dans les locaux de l'entreprise, il peut être à l'origine d'un délit d'entrave et d'une atteinte à l'exercice régulier de leurs fonctions.

LE PLUS SYNDICAL

Au regard des circonstances exceptionnelles que nous vivons à l'heure actuelle, nous ne saurions que trop vous conseiller d'éviter de tenir des réunions physiques au sein de votre local et de privilégier des contacts *via* les outils numériques.

II. ACTIVITE PARTIELLE ET EXERCICE DU MANDAT

L'activité partielle s'impose-t-elle aux salariés protégés ?

(MAJ 30 mars)

En principe, aucune mesure d'activité partielle ne peut être imposée à un salarié protégé. Toutefois, l'article 6 de l'ordonnance portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle prévoit que l'activité partielle s'impose aux salariés protégés, sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, dès lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé.

Qu'advient-il de mon mandat au CSE si je suis mis en activité partielle ?

(MAJ 23 mars)

De manière générale, la suspension du contrat de travail ne suspend pas le mandat du représentant du personnel. Cette solution s'applique à tous les représentants du personnel : élus du CSE, représentants de proximité, délégués et représentants syndicaux, ou encore membres du comité d'entreprise européen ou du comité de la société européenne.

Elle s'applique à tous les cas de suspension du contrat de travail (maladie, congés payés, grève, etc.) et par conséquent également à l'activité partielle.

Les représentants du personnel peuvent donc poursuivre leur mission même s'ils sont en « chômage technique » total, et continuent d'accéder aux locaux dès lors qu'une partie au moins d'un établissement reste ouvert (Cass. Crim., 25 mai 1983, n°82-91.538) ».

Est-ce que je peux utiliser mes heures de délégation tout en étant en activité partielle ?

(MAJ 23 mars)

Le crédit d'heures est délivré en fonction du mandat et non du temps de travail effectif. Comme dit plus haut, la suspension du contrat de travail n'a aucun impact sur le mandat et donc aucun impact sur le montant du crédit d'heures, quel que soit le motif de suspension du contrat de travail, y compris pour l'activité partielle.

III. NEGOCIATION COLLECTIVE ET CONFINEMENT (CREATION 2 avril)

A l'heure où le Gouvernement identifie, dans les ordonnances « Covid-19 » les grandes lignes de dérogation au Code du travail, il confie les applications concrètes à la négociation collective. Mais comment négocier en ces temps de confinement ? comment signer l'accord ? Ce sont autant de questions concrètes qui se posent sur le terrain.

Les réunions de négociation collective peuvent-elles se tenir en présentiel pendant l'épidémie de COVID-19 ?

Oui, les réunions de négociation collective peuvent se tenir à la double condition :

- s'il y a un caractère d'urgence à la négociation (respect du calendrier législatif ou conventionnel des négociations, nécessités liées à la réponse à la crise sanitaire) ;
- la réunion des négociateurs doit s'organiser en respectant les consignes de sécurité sanitaire et les gestes barrières.

Les négociateurs bénéficient de l'autorisation de déplacement dérogatoire, au même titre que les salariés dont l'activité n'est pas compatible avec le télétravail et qui doivent se rendre sur leur lieu de travail.

LE PLUS SYNDICAL

Lorsqu'une grande partie des salariés travaillent toujours sur place, les employeurs et les élus et/ou syndicats peuvent décider de réduire le nombre de participants à ces réunions physiques afin de limiter les risques.

Néanmoins, compte tenu du contexte d'épidémie, il est recommandé à toutes les entreprises et les branches professionnelles d'organiser, en cette période de crise sanitaire, les réunions de négociation collective à distance.

Les réunions de négociation collective peuvent-elles se tenir en vidéo-conférence ou en audioconférence pendant l'épidémie de COVID-19 ?

Oui à défaut de réunion en présentiel, les réunions de négociation collective peuvent se tenir en visio-conférence ou en audioconférence.

Pour le bon déroulement des discussions, le principe de loyauté de la négociation collective doit être respecté et impose que les négociations soient menées collectivement, ce qui en pratique se traduit comme suit :

- l'ensemble des parties à la négociation doivent être convoquées aux réunions, sous peine de nullité de l'accord ;

- si des réunions bilatérales sont possibles, les étapes essentielles de la négociation doivent se dérouler en présence de toutes les parties à la négociation (à l'exclusion de celles ayant été régulièrement convoquées et ayant refusé d'y participer). Il est ainsi nécessaire que les représentants de salariés puissent s'exprimer et débattre en présence de l'ensemble des parties.

ATTENTION

Des réunions bilatérales sont possibles. Nous vous y encourageons !

Sous réserve de respecter ces conditions, rien ne s'oppose donc 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 !

LE PLUS SYNDICAL

S'il est techniquement possible de négocier à distance, c'est tout de même plus difficile que des échanges en présentiel, l'attention requise par cette forme de communication est plus forte. Nous vous recommandons de veiller à vous ménager des temps d'échange et de pause pour faire le point entre négociateurs d'une même organisation.

D'un point de vue pratique, de nombreuses solutions en ligne existent désormais pour organiser des visioconférences réunissant un nombre relativement important de personnes.

Les accords collectifs peuvent-ils être signés à l'aide d'une signature électronique ?

Les entreprises et les branches professionnelles peuvent mettre en place un dispositif de signature électronique à condition qu'elle respecte plusieurs exigences :

- être liée au signataire de manière univoque ;
- permettre d'identifier le signataire ;
- avoir été créée à l'aide de données de création de signature électronique que le signataire peut, avec un niveau de confiance élevé, utiliser sous son contrôle exclusif ;
- être liée aux données associées à cette signature de telle sorte que toute modification ultérieure des données soit détectable.

Cette solution est parfaitement sûre juridiquement : une signature électronique délivrée par un prestataire de services de certification électronique ayant la même valeur qu'une signature manuscrite.

Est-il possible d'utiliser d'autres modalités de signature à distance pour les accords conclus pendant l'épidémie de COVID-19 ?

Oui, il existe 2 alternatives.

1. Signer manuellement

En effet, du fait des circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de COVID-19, il reste possible d'envoyer le projet soumis à signature à l'ensemble des parties à la négociation afin que chacune le signe manuellement.

Si les signataires disposent de moyens d'impression : ils impriment le projet, le paraphent et le signent manuellement puis le numérisent (ou prennent en photo chaque page avec leur téléphone en s'assurant que le document soit lisible) et renvoient le document signé ainsi numérisé par voie électronique.

S'ils ne disposent pas de moyens d'impression : un exemplaire du projet d'accord soumis à signature à chaque partie à la négociation peut être envoyé par courrier ou porteur. Une fois l'exemplaire reçu, chaque signataire peut signer et parapher puis numériser (ou prendre en photo) le document et le renvoyer par voie électronique.

ATTENTION

Selon le ministère du Travail, il est préférable que les signatures de l'ensemble des parties figurent sur le même exemplaire. Si cela n'est pas possible, l'accord ainsi signé sera constitué de l'ensemble des exemplaires signés par chaque partie. En ce qui concerne les accords d'entreprises, les accords ainsi signés pourront être déposés via la téléprocédure, à condition de regrouper l'ensemble des exemplaires signés en un seul fichier PDF.

2. Mandater une organisation pour signer

En effet, une organisation peut donner mandat à une autre pour signer un accord collectif.

ATTENTION

Cette alternative n'est pas nécessairement la solution la plus sécurisée pour les négociateurs, même si elle présente plus de souplesse ... Le mandat doit être très précis, et en particulier quant à la version de l'accord pour laquelle vous souhaitez apposer la signature (il ne s'agit pas de signer une mauvaise version de l'accord !).

En l'absence d'organisation syndicale dans l'entreprise, comment se déroule la consultation des salariés (autrement appelé référendum) à distance, pendant l'épidémie de COVID-19 ?

Pour rappel, en principe, les accords collectifs sont conclus avec les organisations syndicales. Néanmoins, dans un certain nombre d'hypothèses, l'accord peut être soumis à l'approbation des salariés : accord signé par des syndicats minoritaires, accord négocié avec des salariés

mandatés, « accord » rédigé par l'employeur dans une entreprise de moins de 11 salariés, etc.

Du fait des risques sanitaires liés à l'épidémie de COVID-19, il est évidemment recommandé de ne pas réunir l'ensemble des salariés pour recueillir leur approbation à l'occasion d'une consultation.

Un dispositif électronique de recueil de l'approbation des salariés à distance peut cependant être mis en place, dans les entreprises de moins de 11 salariés dépourvues de délégué syndical ainsi que dans les entreprises de 11 à 20 salariés, dépourvues également de membre élu de la délégation du personnel du CSE.

Ce dispositif doit garantir deux éléments fondamentaux :

- la confidentialité du vote et l'émargement des personnes consultées, afin d'éviter le vote multiple. Afin de garantir l'intégrité du vote, les entreprises sont encouragées à joindre un récapitulatif de l'opération de vote électronique émis par le prestataire lors du dépôt de l'accord.

Existe-t-il une procédure adaptée pour le dépôt d'un accord de branche ?

Du fait des circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de COVID-19, la procédure de dépôt des accords de branche est adaptée.

Les branches doivent en priorité déposer leur accord par voie électronique à l'adresse suivante : depot.accord@travail.gouv.fr.

Il faut ajouter aux pièces habituellement requises (version word de l'accord anonymisée et justificatifs de notification de l'accord aux organisations syndicales représentatives) une version PDF de l'accord signé (ou une version de l'ensemble des exemplaires signés par chacune des parties s'il n'a pas été possible de faire figurer l'ensemble des signatures sur le même exemplaire).

L'accord sera enregistré dès réception des pièces transmises par voie électronique. Le dépôt papier de l'original signé de l'accord pourra être effectué postérieurement au dépôt de la version électronique.

ATTENTION

Lors du dépôt électronique d'un accord conclu en application des ordonnances du 25 mars 2020, il est conseillé à la branche de préciser dans l'objet de son mail « accord ordonnances Covid-19 » afin que l'accord soit enregistré en priorité. Il convient de préciser également si l'extension de l'accord est demandée.

IV. ELECTIONS PROFESSIONNELLES ET CONFINEMENT (CREATION 2 AVRIL)

Quel est l'impact du confinement sur les processus électoraux en cours ?

Le principe général est clair : **suspension immédiate de tous les processus électoraux en cours dans les entreprises à la date de publication de la présente ordonnance.**

Quelle est la date d'effet de cette suspension ?

Cette suspension produit par principe ses effets, de manière rétroactive, à compter du 12 mars 2020 et jusqu'au 3 mois après la cessation de l'état d'urgence sanitaire soit le 25 août 2020 (25 mai 2020 + 3 mois).

ATTENTION

La période d'état d'urgence sanitaire court du 24 mars 2020 au 25 mai 2020 (sauf prolongation de l'état d'urgence ou à défaut de fin anticipée de l'état d'urgence sanitaire)

Toutefois, lorsque le processus électoral s'est poursuivi après le 12 mars 2020, la suspension prend effet à compter de la date la plus tardive à laquelle une formalité liée au processus électoral a été réalisée.

Concrètement, qu'est ce qui est suspendu ?

Cette suspension affecte l'ensemble des délais du processus électoral :

- **les délais impartis à l'employeur** notamment :
 - le délai d'organisation des élections tous les quatre ans ;
 - le délai d'organisation du premier tour (90 jours après la diffusion du document informant les salariés de l'organisation des élections) ;
 - le délai d'information des organisations syndicales (deux mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice) ;
 - le délai d'organisation du premier tour dans les 15 jours précédant l'expiration des mandats en cours ;
 - le délai de 15 jours entre les deux tours du scrutin...
- **les délais dans lesquels l'autorité administrative et le juge judiciaire** peuvent être saisis d'éventuelles contestations (à titre d'exemple la saisine du juge pour contester la détermination du nombre et périmètre des établissements...)

Quelles sont les conséquences de cette suspension, si le 1er tour des élections professionnelles s'est déjà déroulé ?

Plusieurs cas de figure :

- **Si le 1^{er} tour a eu lieu avant la date de suspension**, autrement dit si la date effective de la suspension du processus a lieu entre le 1er et le 2ème tour : **le 1er tour de ces**

élections professionnelles n'est pas remis en cause, et ce quelle que soit la durée de la suspension.

- **Si le 1^{er} tour ou le 2nd tour a eu lieu entre le 12 mars et l'entrée en vigueur de cette ordonnance : aucune incidence, le scrutin est « valable ».** Ces opérations électorales n'ont donc pas à être annulées.

Toutes les élections professionnelles sont-elles reportées 3 mois après la fin de l'état d'urgence ?

Non, pas toutes les élections.

En effet, le principe est celui-ci : les élections professionnelles en cours sont reportées 3 mois APRES la fin de l'état d'urgence sanitaire.

Toutefois, l'ordonnance impose à certains employeurs, dans des cas très précis, d'engager le processus électoral **DANS** ce délai de 3 mois à compter de la fin de l'état d'urgence

- Les employeurs dont l'obligation d'engager le processus électoral naît après l'entrée en vigueur de l'ordonnance
- Les employeurs qui, bien qu'ayant eu l'obligation de le faire avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance, n'ont pas engagé le processus électoral (cas par exemple de l'employeur en retard dans la mise en place du CSE)

Pour rappel, l'employeur doit engager obligatoirement le processus électoral dans son entreprise si :

- *L'effectif a dépassé 11 salariés, pendant 12 mois consécutifs*
- *A la demande d'un salarié*
- *Si un collègue n'est plus représenté*
- *Si la moitié des sièges titulaires du CSE sont vacants.*

Ce report des élections professionnelles a-t-il une incidence concrète sur les mandats en cours (durée, protection, élections partielles...) ?

Non.

En premier lieu, **les mandats en cours des représentants élus des salariés sont prorogés** jusqu'à la proclamation des résultats du premier tour ou, le cas échéant, du second tour des élections professionnelles.

En second lieu **la protection spécifique des salariés 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, est prorogée** jusqu'à la proclamation des résultats du premier tour ou, le cas échéant, du second tour des élections professionnelles.

ATTENTION

A noter que l'ordonnance du 25 mars 2020 (article 7) prévoit que les délais à l'issue desquels une administration doit se prononcer (ou à l'issue desquels son silence vaut acceptation) et qui étaient encore en cours au 12 mars 2020 sont à cette date suspendus jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire + un mois (25 juin 2020).

Ainsi, si l'inspecteur du travail ou le Direccte devait se prononcer par exemple sur une autorisation de licenciement d'un salarié protégé, et que cette décision n'est pas intervenue à la date du 12 mars 2020, le délai dans lequel il devait rendre sa décision est pour l'instant suspendu jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire + un mois (25 juin 2020).

En dernier lieu, **lorsque la fin de la suspension du processus électoral intervient moins de 6 mois avant le terme des mandats en cours** (que le processus électoral ait été engagé ou non avant ladite suspension), **l'employeur n'est pas obligé d'organiser des élections partielles.**

Pour rappel, les élections partielles doivent être organisées par l'employeur dès lors :

- *qu'un collège électoral d'un CSE n'est plus représenté ou*
- *si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE est réduit de moitié ou plus*

SAUF si ces événements interviennent moins de 6 mois avant le terme du mandat des membres de la délégation du personnel du CSE.

ATTENTION

La tolérance sur les délais légaux ne s'applique pas aux élections suspendues (cf. article 5 de l'ordonnance portant mesures d'urgence relatives aux IRP)

L'ordonnance 2020-306 du 25 mars a prévu, dans son article 2, une certaine tolérance pour le dépassement de certains délais légaux (pour agir en justice, réaliser une déclaration par exemple) jusqu'à la date correspondant à un mois après la fin de l'état d'urgence sanitaire (*soit le 25 juin 2020 sauf prolongation de l'état d'urgence ou à défaut de fin anticipée de l'état d'urgence sanitaire*).

La nouvelle ordonnance sur les IRP précise que cette disposition ne s'applique pas aux processus électoraux professionnels suspendus ou reportés.