

## CRISE SANITAIRE - COVID 19 INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Au regard du contexte épidémique en France, le Parlement a voté le 23 mars 2020 la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19.

Cette loi sur l'état d'urgence sanitaire est composée d'une série de mesures exceptionnelles.

Parmi ces dernière se trouvent des mesures d'urgence économique et d'adaptation face à la lutte contre le Covid 19.

Le gouvernement a ainsi été autorisé à prendre par ordonnances des mesures provisoires afin de répondre à la situation de confinement que connaît le pays.

En matière sociale, l'ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020 porte sur les mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel.

## ▪ SUSPENSION DES PROCESSUS ELECTORAUX

L'ordonnance entraîne la suspension « immédiate » de l'ensemble des processus électoraux en cours dans les entreprises et des délais qui étaient impartis à l'employeur dans le cadre de ces processus à compter de sa date de publication.

Cette suspension prend effet au 12 mars 2020, à moins que le processus électoral ait donné lieu à l'accomplissement de certaines formalités après le 12 mars 2020. Dans ce cas, la suspension prend effet à compter de la date la plus tardive à laquelle l'une de ces formalités a été réalisée.

L'ordonnance indique que les conditions d'électorat et d'éligibilité s'apprécient à la date d'organisation de chacun des tours du scrutin.

Enfin, la suspension est ordonnée jusqu'à une date fixée à trois mois après la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire. Les différents délais qui étaient impartis à l'employeur recommenceront donc à courir dès la fin des mesures d'urgence.

À ce titre, l'ordonnance indique que les employeurs qui n'ont pas encore engagé le processus électoral disposeront d'un délai supplémentaire de trois mois à compter de la fin de l'état d'urgence sanitaire pour engager le processus.

## ▪ DEROGATION A L'OBLIGATION DE PROCEDER A DES ELECTIONS PARTIELLES (ART. 4)

Si les mandats des élus expirent moins de six mois après la date de fin de la suspension du processus électoral, l'employeur n'est pas tenu d'organiser les élections partielles, que le processus électoral ait été engagé ou non avant ladite suspension.

## ▪ PROROGATION DES DELAIS DE CONTESTATION ADMINISTRATIVE ET JUDICIAIRE (ART. 1ER ET 5)

L'ensemble des délais de saisine de l'administration ou du tribunal judiciaire sont suspendus et recommenceront à courir dès la fin de l'état d'urgence sanitaire, par exception aux dispositions de l'article 2 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période.

De même, si l'administration a été saisie à compter du 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.

Si une décision administrative est intervenue 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.

### ▪ **LES MANDATS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL (ART. 3)**

L'ordonnance proroge les mandats en cours « des représentants élus des salariés » à la date du 12 mars 2020 jusqu'à la proclamation des résultats du premier ou, le cas échéant, du second tour des élections professionnelles.

Le statut protecteur de ces élus est maintenu durant toute la période de prorogation.

Bien que l'ordonnance vise le mandat des seuls représentants élus, il convient d'ajouter que les mandats syndicaux (délégué syndical, représentant syndical au comité, représentant de section syndicale) sont évidemment « prorogés » tant que les élections n'ont pas été organisées.

### ▪ **MODALITES D'ORGANISATION DES REUNIONS DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL (ART. 6)**

Pour les réunions convoquées pendant l'état d'urgence sanitaire, l'ordonnance autorise le recours sans limitation à la visioconférence et aux conférences téléphoniques pour les réunions des comités sociaux et économiques. Les conditions seront précisées par décret.

Il est prévu, à titre subsidiaire, le recours aux messageries instantanées en cas d'impossibilité d'organiser une visioconférence ou une conférence téléphonique. Les conditions seront précisées par décret.

### ▪ **DEROGATIONS A LA PROCEDURE D'INFORMATION-CONSULTATION DU CSE (ART. 7)**

L'employeur peut immédiatement imposer des jours de repos aux salariés hors forfait, aux salariés au forfait ou des jours placés sur un CET, mais il doit :

- informer concomitamment le CSE sans délai et par tout moyen ;
- recueillir l'avis du CSE dans le délai d'un mois à compter de sa première information.

Les dérogations aux durées maximales de travail et minimales de repos ainsi qu'au repos dominical ouvertes aux entreprises relevant de secteurs d'activité particulièrement nécessaires à la sécurité de la nation et à la continuité de la vie économique et sociale pourront être mises en œuvre sans attendre l'avis du CSE qui doit être recueilli dans le délai d'un mois à compter de son information.