



Flash Info LDAJ Covid-19

Fédération CGT Santé Action Sociale

Covid-19 : Les nouvelles dispositions de l'Ordonnance du 1er avril 2020 sur les instances du personnel dans le secteur privé

Vous trouverez, ci-dessous, la synthèse des principales dispositions prévues par l'Ordonnance du 1^{er} avril 2020 relative aux instances représentatives du personnel dans le secteur privé. Ce texte ne concerne pas les établissements de la fonction publique hospitalière.

De nombreuses modifications et dérogations sont instaurées à cette date : sur le processus électoral en cours ou à venir pour le CSE, le statut des salariés protégés, le fonctionnement et les réunions du CSE et autres instances par visioconférence ou conférence téléphonique ou messagerie instantanée et les modalités d'information des avis du CSE sur l'utilisation d'une disposition dérogatoire au droit du travail.

1/ Sur les processus électoraux en cours :

Il est prévu la **suspension immédiate de tous les processus électoraux en cours** dans les entreprises à la date de publication l'ordonnance (**1^{er} avril 2020**) **avec effet rétroactif à compter du 12 mars 2020 ;**

Nuance : lorsque le processus électoral a donné lieu à l'accomplissement de certaines formalités (*fixation des établissements distincts, information du personnel, information des OS, engagement du processus à la demande d'une OS ou d'un salarié, organisation des élections partielles*) après le 12 mars 2020 (donc entre le 1^e mars et le 1^{er} avril 2020), la suspension prend effet **à compter de la date la plus tardive à laquelle l'une de ces formalités a été réalisée.**

- **Fin de la suspension** : trois mois après la cessation de l'état d'urgence sanitaire (24 mai, date fixée à ce jour si pas de prorogation + 3 mois soit le 24 août 2020) ;

-Objet de la suspension

< **suspension de tous les délais impartis à l'employeur** (*délai max de 90 jours entre information des salariés et le 1^{er} tour ; délai de 15 jours entre invitation des OS et réunion PAP ; délai d'un mois pour engager le processus à la demande d'un salarié ou d'une OS ; délai de transmission du PV de carence*)

< **suspension des délais dont dispose l'autorité administrative pour rendre une décision** (*contestation décision nombre et périmètre des établissements distincts, contestation décision de répartition collèges et sièges*) : si saisine 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 (donc à compter du 24 août 2020 si la date de cessation de l'urgence sanitaire n'est pas prorogé ou avancé).



< **suspension des délais de recours contre une décision** (*décision nombre et périmètre des établissements distincts, décision de répartition collèges et sièges*) : décision rendue après le 12 mars 2020 susceptible d'un recours qui commence à courir à la date de fin de la suspension du processus électoral soit 24 août 2020 si la date de cessation de l'urgence sanitaire n'est pas prorogé ou avancé.

Hypothèses particulières :

-**suspension du processus électoral intervenant entre le 1^{er} et le 2^{ème} tour lorsqu'il doit être organisé** : validité du 1^{er} tour quelle que soit la durée de la

suspension

-**Organisation d'une élection professionnelle, 1^{er} ou 2^{ème} tour, entre le 12 mars et le 1^{er} avril 2020** : scrutin valable.

Conditions d'électorat et d'éligibilité : appréciation des conditions d'ancienneté à la date (effective) de chacun des deux tours du scrutin.

2/ Sur l'organisation des élections du CSE :

Dans les entreprises dont l'effectif dépasse 11 salariés sur 12 mois consécutifs, il y a une obligation d'engager le processus électoral.

Employeurs concernés :

-**employeurs dont l'obligation d'engager le processus électoral naît entre 1^{er} avril 2020 et la date de cessation de l'état d'urgence (24 mai 2020 à ce jour)** car seuil d'effectif atteint ou demande d'une OS/d'un salarié ou conditions d'une élection partielle remplie (sous réserve de la dispense prévue (cf. 4/);

-**employeurs qui, bien qu'ayant l'obligation de le faire** (seuil effectif déjà atteint), demande d'une OS ou d'un salarié ou conditions légales de l'activité partielle remplies), n'ont pas engagé le processus électoral avant le 1^{er} avril 2020.

Délai pour organiser : dans le délai de 3 mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire soit, à ce jour, entre le 24 mai et le 24 août si la date de cessation de l'urgence sanitaire n'est pas prorogé ou avancé.

3/ Sur les salariés protégés - prorogation des mandats prorogation des périodes de protection :

-**les mandats des représentants élus des salariés, en cours au 12 mars 2020, sont prorogés jusqu'à la proclamation des résultats du premier ou, le cas échéant, du second tour des élections professionnelles ;**

-**prorogation de la durée de protection pendant la durée des mandats prorogés :**

< **protection contre le licenciement des membres élus du CSE, titulaire ou suppléant ou des RS au CSE** (licenciement soumis à autorisation de l'IT)

< **protection contre le licenciement d'un membre du CSE interentreprises**



< **protection contre la rupture du CDD d'un membre élu du CSE ou d'un RS au CSE** 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 (rupture soumise à autorisation de l'IT)

< **protection contre l'interruption ou la notification du non-renouvellement de la mission d'un salarié temporaire** par l'entrepreneur de travail temporaire (procédure soumise à autorisation de l'IT).

4/ Sur les élections partielles :

Si la fin de la suspension du processus électoral (à ce jour, le 24 août 2020) intervient moins de six mois avant le terme des mandats en cours (donc avec le terme des mandats avant le 24 février 2021), l'employeur n'est pas tenu d'organiser les élections partielles, que le processus électoral ait été engagé ou non avant ladite suspension.

Pour rappel, des élections partielles sont en principe organisées à l'initiative de l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires du CSE est réduit de moitié ou plus, sauf si ces événements interviennent moins de six mois avant le terme du mandat des membres du CSE.

5/ Sur le non cumul des mécanismes de suspension des élections [cf 1/], de report des élections [2] de dispense d'élections partielles [cf. 4/] et de la prorogation des délais :

Il n'y a pas de cumul de la suspension du processus électoral et des mesures de prorogation des délais légaux prévus par l'ordonnance du 25 mars 2020. C'est la suspension qui prévaut.

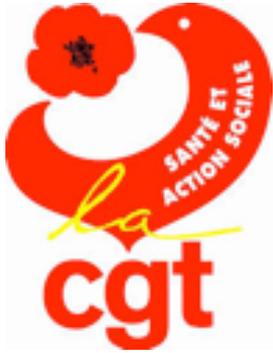
6/ Sur les réunions des IRP par visioconférence, conférence téléphonique et messagerie instantanée (toutes les institutions) :

Les réunions concernées sont les réunions de toutes les IRP convoquées **jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire (24 mai 2020 à ce jour)**.

Visio-conférence : sur simple **information** du CSE - limite de 3 réunions par année civile sans accord ne s'applique que pour les réunions organisées hors période d'urgence sanitaire.

Conférence téléphonique : après information des membres des institutions représentatives [modalités précisés par décret à venir].

Messagerie instantanée : recours **de manière subsidiaire** au dispositif donc si impossibilité d'organiser visio ou conférence téléphonique [modalités précisés par décret à venir].



7/ Sur l'Avis du CSE sur l'utilisation d'une disposition dérogatoire de l'ordonnance du 25 mars 2020 (RTT, Jours de repos forfait, CET, durées maximales de travail, travail dominical) :

-**Utilisation des dispositions dérogatoires relatives au RTT, jours de repos supplémentaires forfait, CET prévues par l'ordonnance du 25 mars 2020 [donc pas les dispositions relatives au CP]** = information sans délai du CSE par tous moyens et non pas préalable + avis CSE dans le délai d'un mois à compter de l'information donc même après usage d'un des dispositifs dérogatoires.

-**Utilisation des dispositions dérogatoires en matière de durées maximales du travail et de durées du travail de nuit prévues par l'ordonnance du 25 mars 2020** = information sans délai du CSE par tous moyens et non pas préalable + information de la DIRECCTE + avis CSE dans le délai d'un mois à compter de l'information donc même après usage d'un des dispositifs dérogatoires.

[Le décret fixant les secteurs pouvant faire usage de ces dérogations reste à paraître].

-**Utilisation des dispositions dérogatoires relatives au repos dominical prévues par l'ordonnance du 25 mars 2020** = information sans délai du CSE par tous moyens et non pas préalable + avis CSE dans le délai d'un mois à compter de l'information donc même après usage d'un des dispositifs dérogatoires.

[Le décret fixant les secteurs pouvant faire usage de ces dérogations reste à paraître]

Un cadre juridique évolutif

Pour rappel, il est important de préciser que le cadre législatif et réglementaire évoluant presque tous les jours, **le secteur LDAJ assure une veille juridique spécifique sur la situation sanitaire du Covid-19** et tous les textes publiés en vigueur sont disponibles sur le site fédéral dans cet article :

<http://www.sante.cgt.fr/Special-Covid-19-Veille-et-informations-juridiques-Questions-Reponses>

Le secteur LDAJ de la Fédération CGT Santé Action Sociale