Ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel

L'un des objectifs de cette ordonnance est d'introduire des mesures de souplesse, comme la visioconférence, l'audioconférence et les messageries instantanées pour permettre aux CSE de fonctionner au maximum à distance, ce que ne prévoit pas le droit du travail actuel, sinon de façon exceptionnelle.

Ses principales dispositions sont les suivantes :

• Permettre la suspension immédiate de tous les processus électoraux en cours dans les entreprises à compter du 12/03/2020 (article 1).

• Imposer aux employeurs qui doivent engager le processus électoral de le faire dans un délai de trois mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire (article 2).

Sont concernés les employeurs **:**

- dont l'obligation d'engager le processus électoral nait après l'entrée en vigueur de l'ordonnance ,
- qui, bien qu'ayant l'obligation de le faire, n'ont pas engagé le processus électoral avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance.

• Prévoir des garanties importantes concernant le statut et la protection des représentants du personnel dans l'exercice de leurs mandats pendant la période de mise en œuvre différée des processus électoraux (article 3).

- Prorogation des mandats en cours des représentants élus des salariés jusqu'à la proclamation des résultats du premier ou, le cas échéant, du 2nd tour des élections professionnelles.
- Prorogation de 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 jusqu'à la proclamation des résultats du premier ou, le cas échéant, du 2nd tour des élections professionnelles.

• Dispenser l'employeur d'organiser des élections partielles lorsque la fin de la suspension du processus électoral intervient moins de six mois avant le terme des mandats en cours (article 4).

• Ne pas cumuler la suspension du processus électoral et les mesures de prorogation des délais légaux prévues dans cette ordonnance (article 5).

• Élargir à titre dérogatoire et temporaire, la possibilité de recourir à la visioconférence pour tenir les réunions des CSE et des CSEC (article 6).

- En l'absence d'accord entre l'employeur et les membres élus du comité, le recours à la visioconférence est actuellement limité à 3 réunions par année civile.
- Possibilité à titre dérogatoire et temporaire d'organiser des réunions de ces comités par conférence téléphonique et messagerie instantanée.
- L'employeur ne peut avoir recours au dispositif de messagerie instantanée que de manière subsidiaire : en cas d'impossibilité d'organiser la réunion du comité par visioconférence ou conférence téléphonique.
- Ces dispositions dérogatoires et temporaires sont applicables aux :

  - réunions convoquées jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire,
  - à toutes les autres IRP régies par les dispositions du Code du Travail

• Proposer, à titre exceptionnel, que le CSE soit informé concomitamment à la mise en œuvre, par l'employeur, d'une faculté ou d'une dérogation offerte par les articles 2, 3, 4, 6 et 7 de l'ordonnance n° 2020-323 du 25/03/2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos (article 7).
Délai pour rendre l'avis : 1 mois à compter de cette information.