

# Quelles mesures sur le fonctionnement du CSE et les consultations pendant la crise du Covid-19 ?

L'état d'urgence sanitaire fixé initialement jusqu'au 24 mai vient d'être prolongé par le gouvernement jusqu'au 10 juillet. Durant cette période, le CSE joue plus que jamais un rôle majeur, qu'il s'agisse de santé-sécurité, de télétravail, d'activité partielle ou, bientôt, des conditions d'une reprise d'activité. Parmi les 25 ordonnances prises depuis le 25 mars pour « organiser » la vie des entreprises durant la crise sanitaire, certaines adaptent les conditions d'exercice du dialogue social pour faire face aux urgences. Avec quelles conséquences sur l'activité du CSE ? Réunion, délais, informations-consultations, cette fiche pratique fait le point sur les principales adaptations qui vous intéressent.

**Cette fiche est à jour du décret et de l'ordonnance du 2 mai 2020 pris par le gouvernement dans le cadre de la crise sanitaire du Covid-19**



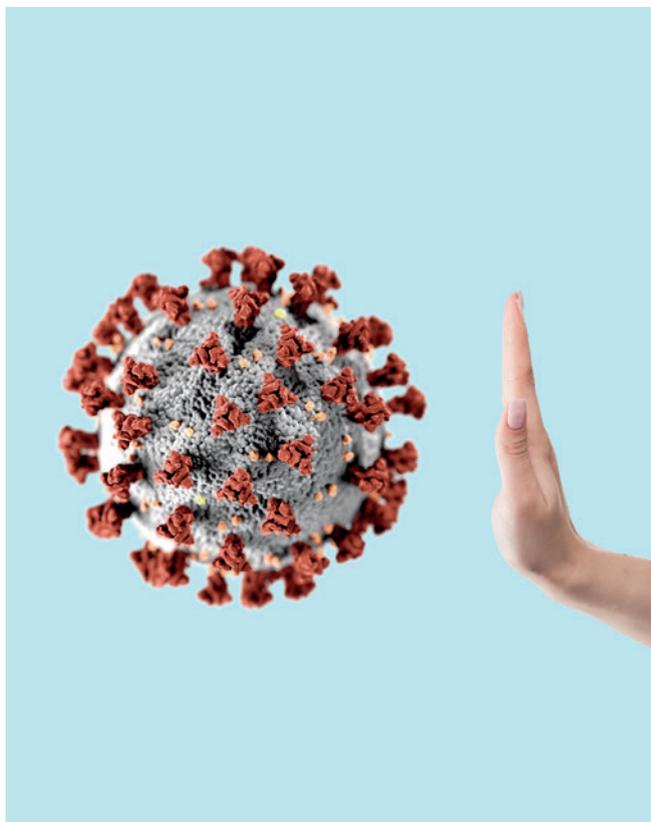
# #1 MAINTENIR LA CONTINUITÉ DU DIALOGUE SOCIAL EN CONTEXTE DE CRISE

Les ordonnances et décrets pris par le gouvernement fournissent tout un arsenal juridique pour adapter le dialogue social à l'état d'urgence. Ces mesures doivent permettre tout à la fois au dialogue social de se maintenir et aux entreprises de prendre certaines décisions rapidement, alors même que le confinement complique les échanges entre directions et représentants des salariés. Il est important de souligner que les dérogations en matière de réunions et de consultations sont temporaires et limitatives. Elles ne doivent pas avoir comme conséquence de limiter l'expression des IRP et s'appliquent « à défaut d'accord », des adaptations entreprise par entreprise étant toujours possibles et souhaitables.

## #1.1. DES MODALITÉS DE RÉUNION ASSOULIES

L'ordonnance n°2020-389 du 1<sup>er</sup> avril sur les IRP assouplit les modalités de recours aux réunions « dématérialisées » pour la consultation du CSE (visioconférence, téléphone, messagerie instantanée)... Le décret du 10 avril en précise les conditions pour une consultation valable (voir encadré p.3).

Habituellement limité à 3 réunions par an (en l'absence d'accord d'entreprise), **le recours à la visioconférence pour réunir le CSE et le CSE central est autorisé pour l'ensemble des**



réunions du CSE « après que l'employeur en a informé ses membres », sans limitation et sans nécessité de signer un accord collectif.

Cette disposition s'applique à toutes les réunions des « autres institutions représentatives du personnel » : elle concerne donc également les réunions des commissions du CSE (dont la commission SSCT) et les réunions du comité de groupe.

Toujours pour favoriser les réunions à distance, l'ordonnance donne la possibilité de recourir à la conférence téléphonique, et lorsqu'il est impossible d'avoir recours à la visioconférence ou à la conférence téléphonique, ou lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit, à la messagerie instantanée.

**Le décret ne modifie pas les règles concernant l'ordre du jour**, qui peut être établi lors d'un échange par téléphone ou messagerie entre l'employeur et le secrétaire.

La **convocation** peut être transmise par courriel et/ou SMS. **À notre sens, tous les membres du CSE doivent être convoqués** : titulaires, suppléants et représentants syndicaux. L'identification des participants étant une condition obligatoire, **les règles de suppléance s'appliquent en l'absence de titulaires**. Les participants extérieurs doivent également être invités le cas échéant (médecin du travail, responsable sécurité, inspecteur du travail et agent de la Carsat).

Il s'agit dans tous les cas de mesures dérogatoires et temporaires qui s'appliquent pendant toute la durée de l'état d'urgence sanitaire (soit jusqu'au 10 juillet).



### POINT DE VIGILANCE

**Dans tous les cas, les réunions dématérialisées par téléphone ou messagerie instantanée ne nous semblent pas adaptées aux consultations importantes (PSE, projet important notamment), ni aux consultations récurrentes qui couvrent des thématiques nombreuses et larges (situation économique et financière, politique sociale, orientations stratégiques). De même, les restitutions d'expertises sont impossibles à concevoir par téléphone ou en messagerie instantanée.**

## #1.2. CERTAINES DÉCISIONS NE NÉCESSITENT PAS LA CONSULTATION PRÉALABLE DU CSE

Pour garantir l'effet utile des consultations, le droit commun prévoit que :

- les décisions de l'employeur sont précédées de la consultation du CSE (art. L. 2312-14) ;
- le CSE est préalablement informé et consulté notamment sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, sur la durée du travail ou encore sur tout aménagement important (art. L. 2312-8).

Pour permettre aux entreprises d'agir sans délai, des dérogations ont été accordées.

## LES PRÉCISIONS APPORTÉES PAR LE DÉCRET DU 10 AVRIL CONCERNANT LA CONSULTATION DÉMATÉRIALISÉE DU CSE

### Dispositifs techniques

Ils doivent satisfaire aux mêmes exigences que la visioconférence, à savoir :

- garantir l'**identification** des membres et leur participation effective en assurant la retransmission continue et simultanée du son et des délibérations (ou la communication instantanée des messages écrits) ;
- permettre la tenue de **suspensions** de séance ;
- garantir la **confidentialité pour les votes à bulletin secret** du CSE (nomination et affectation ou licenciement du médecin du travail, ou licenciement d'un représentant du personnel).

### Votes

L'identité de l'électeur ne doit à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote. **Le système de vote électronique 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.

**Tout vote doit avoir lieu de manière simultanée** : les participants disposent d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquée par le président de l'instance. Au terme du délai fixé pour l'expression des votes, le président de l'instance en adresse les résultats à l'ensemble de ses membres.

### Réunions par messagerie instantanée

Le président de l'instance informe les membres du CSE de la tenue de la réunion par messagerie instantanée en précisant la date et l'heure de son début ainsi que la date et l'heure à laquelle interviendra au plus tôt sa clôture. Les débats de la réunion sont clos par un message du président de l'instance, qui ne peut intervenir avant l'heure limite fixée pour la clôture de la réunion.

### > L'activité partielle

Le décret n°2020-325 du 25 mars déroge au caractère préalable de la consultation pour la demande d'activité partielle. Ainsi, l'avis du CSE peut être recueilli **postérieurement** à la demande et transmis à l'administration dans un délai de 2 mois au plus à compter du dépôt de la demande.

À l'opposé, l'individualisation de l'activité partielle notamment au moment de la reprise progressive des activités (recours différencié selon les personnes d'un même collectif ou d'une même catégorie professionnelle) nécessite depuis l'ordonnance n°2020-460 du 22 avril que l'employeur justifie sa décision et obtienne l'avis favorable du CSE (ou qu'il négocie un accord collectif sur le sujet). Il s'agit ici d'une consultation inédite dans le sens le CSE dispose en quelque sorte d'un « droit de veto ».



#### CONSEIL SYNDEX

**La consultation, à défaut d'être achevée au moment du dépôt de la demande, doit au moins être engagée avant celle-ci et doit permettre aux élus du CSE d'exercer pleinement leurs attributions (demandes d'informations précises, questions à la direction, remise d'un avis circonstancié). Le CSE doit pouvoir également être informé de la mise en œuvre concrète et évolutive de l'activité partielle au niveau de l'entreprise et dans les différents services et être consulté en cas d'individualisation (voir notre fiche activité partielle et notre FAQ).**

### > Prise imposée de jours de repos et dérogation à la durée du travail

À titre exceptionnel, l'ordonnance du 1<sup>er</sup> avril prévoit que le comité soit informé concomitamment à la mise en œuvre par l'employeur d'une dérogation en matière de jours de repos, de jours sur le CET et de durée du travail, son avis pouvant être rendu dans un délai d'un mois à compter de cette information.

L'ordonnance distingue ainsi :

- **le temps d'information du CSE** : il doit informer le CSE « sans délai et par tout moyen » ;
- **le temps où le CSE rend son avis** : dans un délai d'un mois, l'avis pouvant donc être remis après que l'employeur a fait usage de la faculté de déroger.

**Attention !** cette distinction ne doit pas, selon nous, limiter les questions et l'expression du CSE sur les dispositifs dérogatoires de jours de repos et sur la durée du travail.



#### POINT DE VIGILANCE

**Ces dérogations au caractère préalable de la consultation sont limitatives et ne visent pas les consultations à venir sur la reprise d'activité qui relèvent des questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et des aménagements importants modifiant les conditions de santé (ci-dessous) et de sécurité.**

## #1.3. UN RACCOURCISSEMENT DES DÉLAIS POUR LES CONSULTATIONS PORTANT SUR LES DÉCISIONS DE L'EMPLOYEUR POUR FAIRE FACE AUX CONSÉQUENCES DE L'ÉPIDÉMIE

Tout en maintenant le principe d'une consultation préalable, **l'ordonnance et le décret du 2 mai réduisent sensiblement les délais des consultations** portant « sur les décisions de l'employeur visant à faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de l'épidémie de Covid-19 » (voir tableau page suivante). L'objectif affiché par le gouvernement est de « favoriser la reprise rapide de l'activité économique ». Au risque de limiter le rôle du CSE et de la commission SSCT dans la détermination des conditions de cette reprise...

**Les consultations visées ne sont pas nommées**, mais l'ordonnance s'inscrit dans le cadre de l'article L. 2312-8 : « Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les mesures concernant les conditions d'em-

ploi et de travail ainsi que sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité. »

**Les dispositions pourraient donc s'appliquer à des consultations assez larges et nombreuses**, par exemple : plan de reprise d'activité (PRA), mise à jour du DUERP, prise des jours de repos et RTT et durée maximale du travail, restructuration sans compression d'effectif, petits licenciements économiques (moins de 10).

**Sur ces sujets, l'employeur devra, selon nous, convoquer systématiquement le CSE sur la thématique SSCT**, et donc obligatoirement inviter tous les participants extérieurs en plus des membres du CSE (médecine du travail et responsable sécurité, inspecteur du travail et agent de la Carsat). Une réunion de la commission SSCT, lorsqu'elle existe, semble également incontournable.

**Sont explicitement exclues par le texte** les informations et consultations menées dans le cadre des procédures suivantes :

- projet de licenciements économiques de plus de 10 salariés avec plan de sauvegarde de l'emploi ;

### LES DÉLAIS D'INFORMATION-CONSULTATION « COVID-19 »

**Attention, le délai de la consultation démarre à la remise des informations au CSE ! En l'absence de réunion, le CSE devra en convoquer une rapidement.**

Type de délais	Délais (jours calendaires)
Communication de l'ordre du jour de la réunion	<b>2 jours pour le CSE</b> (au lieu de 3 jours) <b>3 jours pour le CSE central</b> (au lieu de 5 jours)
<b>Pour les consultations sur les décisions de l'employeur visant à faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de l'épidémie*</b>	
Consultation sans expert	<b>8 jours</b> (au lieu de 1 mois)
Consultation avec expert	<b>11 jours autres CSE</b> (au lieu de 2 mois) <b>12 jours CSE Central</b> (au lieu de 2 mois)
Double consultation avec une ou plusieurs expertises	<b>12 jours</b> (au lieu de 3 mois)
Délai minimal de transmission de l'avis du/des CSE établis au CSE central	<b>1 jour</b> (au lieu de 7 jours)
<b>Pour les expertises en lien avec les consultations visées*</b>	
Délai d'envoi de la demande d'informations par l'expert	<b>24 heures</b> (au lieu de 3 jours)
Délai de réponse de l'employeur	<b>24 heures</b> (au lieu de 5 jours)
Délai pour notifier le coût, l'étendue et la durée de l'expertise (envoi lettre de mission de l'expert)	<b>24 heures à compter de la réponse de l'employeur à la demande d'informations ou, en l'absence de demande, 48 heures à partir de la désignation</b> (au lieu de 10 jours)
Délai de saisine du juge par l'employeur pour les recours prévus à l'article L2315-86**	<b>48 heures</b> (au lieu de 10 jours)
Délai de remise du rapport	<b>24 heures avant l'expiration du délai de consultation</b> (au lieu de 15 jours)

\*Ni les consultations, ni les expertises visées par le texte ne sont nommées

\*\* Les actions judiciaires visées à l'article L2315-86 sont toutes les actions ouvertes à l'employeur pour contester : la nécessité de l'expertise, le choix de l'expert, le coût prévisionnel et le coût final de l'expertise

- accord de performance collective (bien qu'il s'agisse d'une négociation non soumise à consultation) ;
- les trois consultations récurrentes prévues à l'article L. 2312-17 portant sur la situation économique et financière de l'entreprise, sa politique sociale et ses orientations stratégiques.

Ces dispositions s'appliquent aux consultations dont les délais commencent à courir entre le 3 mai et le 23 août 2020. Il n'y a pas de rétroactivité, mais le texte donne la faculté à l'employeur qui a déjà engagé une procédure de consultation de l'interrompre et d'initier, à compter de cette même date, une nouvelle procédure et ainsi de repartir sur les nouveaux délais de consultation.

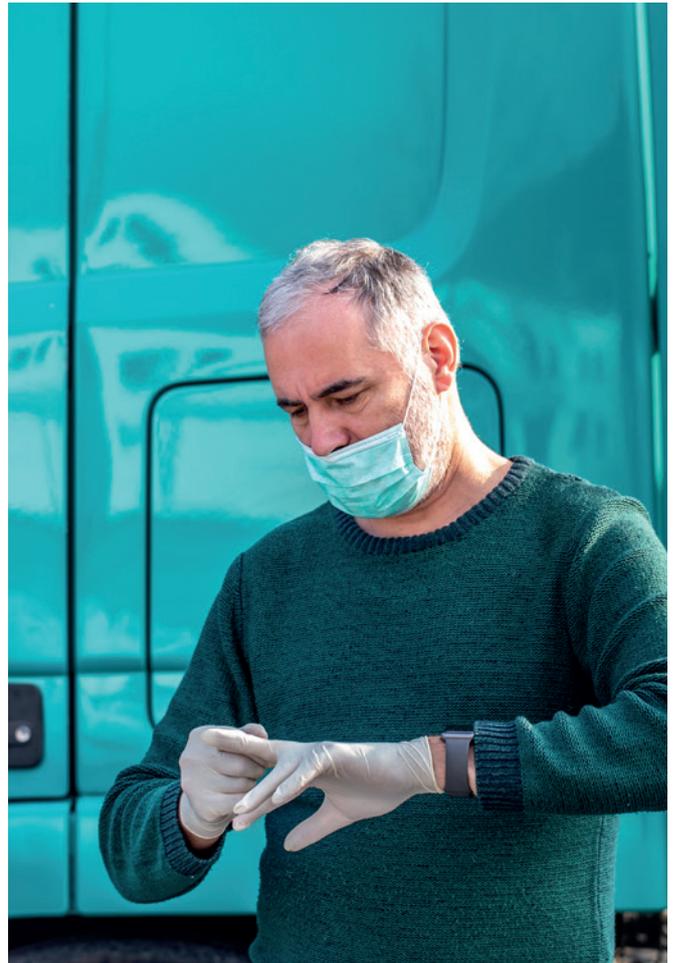


#### CONSEIL SYNDEX

**Ces délais apparaissent très courts pour permettre aux élus d'obtenir les informations nécessaires, les analyser et faire des propositions. Il est toujours possible d'aménager la procédure de consultation par accord.**

**De plus, il pourrait être particulièrement utile de prévoir une information ultérieure du CSE et de sa commission SSCT sur les suites afin d'analyser les retours d'expérience et proposer le cas échéant des adaptations (mesures de protection et de prévention, contribution du CSE à la mise à jour du DUERP et du plan de prévention...).**

**Pour l'accompagner, le CSE peut recourir dans certaines conditions à une expertise légale SSCT sur projet important (financée à 80% par l'employeur à défaut d'accord plus favorable) ou à une expertise dite « contractuelle ».**



#### MODALITÉS D'INFORMATION-CONSULTATION SELON LES SUJETS

Thématiques	Information et consultation
Mise en place de l'activité partielle	<b>Dérogatoire</b> Pas d'obligation de consultation préalable à la transmission de la demande d'activité partielle Avis à transmettre dans les deux mois En cas d'individualisation de l'activité partielle : avis conforme du CSE ou accord collectif
Durée du travail, jours de repos selon ordonnance dans le strict cadre de l'ordonnance 323	<b>Dérogatoire</b> Information sans délai du CSE Avis dans le délai d'un mois (délais plus courts depuis le 3 mai) (pour les congés payés, voie de l'accord collectif)
Reprise d'activité, aménagement, mesures pour faire face aux conséquences de l'épidémie	<b>Consultation préalable mais délais raccourcis</b> (au titre de l'article L. 2318 notamment) Délais raccourcis de communication de l'ordre du jour, de la consultation et de l'expertise

## #2. COMMENT CELA SE PASSE-T-IL POUR LES CONSULTATIONS RÉCURRENTES ?

### #2.1. AUCUNE DISPOSITION NE VISE SPÉCIFIQUEMENT LES CONSULTATIONS DITES « RÉCURRENTES »

À défaut d'accord collectif, les trois consultations du CSE sur la situation économique et financière, la politique sociale et sur les orientations stratégiques sont obligatoires tous les ans. Toujours à défaut d'accord, les délais de droit commun s'appliquent à savoir : 1 mois dans le cas général, 2 mois en cas de recours à une expertise, 3 mois en cas d'expertise et de consultation à la fois au niveau central et local.

La crise sanitaire est venue chambouler l'agenda social des partenaires sociaux. **Dans la plupart des cas, les consultations et les expertises associées ont été repoussées pour que le CSE et l'employeur se concentrent sur les urgences à gérer.**

### #2.2. QUELS CONSEILS POUR LES CONSULTATIONS ET LES EXPERTISES ENSERRÉES DANS DES DÉLAIS ?

**Nous conseillons aux membres du CSE d'adapter leur agenda social à la crise sanitaire.**

Ainsi, le décalage des consultations et des expertises récurrentes permettra d'étudier par exemple les **effets de la sortie de crise** :

- sur les **prévisions d'activité et de résultats et sur la santé financière de l'entreprise** (consultation sur la situation économique et financière) ;

- sur les **inflexions de la politique générale** menée par l'entreprise (consultation sur les orientations stratégiques) ;
- sur toutes les **problématiques sociales et SSCT** (organisation, temps et conditions de travail, impact sur les rémunérations, etc.) de l'entreprise (consultation sur la politique sociale).

De plus, dans certaines entreprises, l'arrêté des comptes et leur approbation peuvent être décalées d'au maximum 3 mois (voir ordonnance n°2020-318 du 25 mars 2020), ce qui pourrait également reporter la présentation des comptes au CSE et, par conséquent, le démarrage de la consultation et de l'expertise sur la situation économique et financière de l'entreprise.

**Pour les consultations et expertises déjà engagées, il est possible de proposer une suspension jusqu'à la fin de la période de confinement ou une prorogation des délais.**

Cette suspension des délais ou leur prorogation peut se faire normalement par accord collectif. À défaut d'accord et faute de texte précisant les conditions de cette suspension dans la situation d'urgence, on peut envisager des mesures de bon sens permettant d'acter en réunion du CSE et d'un commun accord la suspension des consultations ou la prorogation du délai et de planifier le nouveau calendrier de consultations et d'expertises.



## LES ORDONNANCES ET DÉCRETS « COVID-19 » AYANT UN IMPACT SUR LE FONCTIONNEMENT DU CSE



**Décret n°2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle** : dérogation au caractère préalable de la consultation du CSE sur le recours à l'activité partielle.

**Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos** : dérogation au caractère préalable de la consultation pour la mise en œuvre des dérogations prévues sur la durée du travail et les jours de repos

**Ordonnance n° 2020-318 du 25 mars 2020 portant adaptation des règles relatives à l'établissement, l'arrêté, l'audit, la revue, l'approbation et la publication des comptes** : report possible de 3 mois la présentation des comptes au CSE

**Ordonnance n°2020-389 du 1<sup>er</sup> avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel** : réunions dématérialisées (en visioconférence, téléphone, messagerie instantanée) sans limites sous certaines conditions

**Décret n°2020-419 du 10 avril 2020 relatif aux modalités de consultation des instances représentatives du personnel pendant la période de l'état d'urgence sanitaire** : modalités de déroulement des réunions téléphoniques et par messagerie instantanée

**Ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19** : possibilité pour l'employeur d'une individualisation de l'activité partielle sous réserve d'un accord collectif ou après avis favorable du CSE (article 8) et annonce du décret réduisant des délais de consultation et d'expertise pour la reprise d'activité (article 9)

**Ordonnance n° 2020-507 du 2 mai 2020 adaptant temporairement les délais applicables pour la consultation et l'information du comité social et économique afin de faire face à l'épidémie de covid-19** : réduction du délai de communication de l'ordre du jour (2 jours pour le CSE, 3 jours pour le CSE) pour les réunions portant sur les décisions de l'employeur pour faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid-19

**Décret n°2020-508 du 2 mai 2020 adaptant temporairement les délais relatifs à la consultation et l'information du comité social et économique afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19** : consultation préalable délais mais réduction drastique des délais de consultation et d'expertise pour ce qui relève des décisions de l'employeur pour faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid-19

## SYNDEX RESTE À VOTRE ÉCOUTE

Pendant toute la crise sanitaire, nous continuons de vous accompagner à distance !

Pour nous joindre : [contact@syndex.fr](mailto:contact@syndex.fr) / 01 44 79 13 00

### Syndex AQUITAINE

05 56 89 82 59

### Syndex AUVERGNE-LIMOUSIN

04 73 98 53 24

### Syndex BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

03 81 47 71 80

### Syndex BRETAGNE

Rennes - Tél. : 02 99 87 16 87

Quimper - Tél. : 02 98 53 35 93

### Syndex CENTRE

06 17 62 53 76

### Syndex GRAND-EST

Villers-lès-Nancy - Tél. : 03 83 44 72 61

Strasbourg - Tél. : 03 88 79 20 10

### Syndex HAUTS-DE-FRANCE

03 20 34 01 01

### Syndex ÎLE-DE-FRANCE

01 44 79 13 00

### Syndex NORMANDIE

02 14 99 50 50

### Syndex OCCITANIE MÉDITERRANÉE

04 67 10 49 90

### Syndex OCCITANIE PYRÉNÉES

05 61 12 67 20

### Syndex PAYS-DE-LA-LOIRE-POITOU-CHARENTES

Avrillé - Tél. : 02 41 68 91 70

Nantes - Tél. : 02 40 72 82 40

### Syndex PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR

04 42 93 73 53

### Syndex RHÔNE-ALPES

04 72 56 22 90

### CHSCT/SSCT

01 44 79 15 20

### NOUVELLE-CALÉDONIE

+33 6 70 88 64 30

### RÉUNION

+33 6 01 97 45 57



### Syndex

22, rue Pajol - CS 30011 - 75876 Paris cedex 18

Tel : 01 44 79 13 00

[contact@syndex.fr](mailto:contact@syndex.fr)

Fiches pratiques Syndex

Ont contribué à ce numéro : Cellule de crise

Direction de la publication : O. Laviolette

Crédits photos : Istock, Adobe Stock, J. Baillargeon

Mai 2020



[www.syndex.fr](http://www.syndex.fr)