



MGG VOLTAIRE
AVOCATS



ALPHAVOTE
VOTE MULTICANAL

CRISE SANITAIRE ET FONCTIONNEMENT DU CSE: ET SI ON EN PROFITAIT POUR CHANGER NOS PRATIQUES?

MERCREDI 27 MAI 2020

David GUILLOUET, avocat associé
dg@mggvoltaire.com



1 MODIFICATION DES DELAIS D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DU CSE

2 AMENAGEMENT DES MODALITES DE REUNION DU CSE



MGG VOLTAIRE

AVOCATS

01

MGG VOLTAIRE

MODIFICATION DES DELAIS D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DU CSE



ALPHAVOTE

VOTE MULTICANAL

- *L'article 9 de l'ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020* prévoyait qu'un décret en Conseil d'Etat devait définir les délais relatifs à la consultation et à l'information du CSE sur les décisions de l'employeur ayant pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 et au déroulement des expertises.
- Une **ordonnance n°2020-507 du 2 mai 2020**, qui porte sur les délais de communication de l'ordre du jour des réunions du CSE, complète cette ordonnance.
- Deux **décrets n°2020-508 et n°2020-509 du 2 mai 2020** fixent les modalités d'application des dispositions précitées.



Le ministère du travail a précisé :

« En application de l'article L. 2312-8 du code du travail, le comité social et économique est consulté sur les mesures concernant les conditions d'emploi et de travail, ainsi que sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité que l'employeur envisage, préalablement à leur mise en œuvre.

Afin de favoriser la reprise rapide de l'activité économique dans des conditions protectrices pour les salariés, il importe que cette consultation puisse être organisée dans des conditions adaptées.

C'est la raison pour laquelle l'ordonnance et le décret du 2 mai 2020 sont venus aménager les délais qui jalonnent la procédure d'information et de consultation du comité social et économique et du comité social et économique central, sur les décisions de l'employeur qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de COVID-19.

Elles peuvent concerner le processus de reprise de l'ensemble de l'entreprise ou certaines de ses activités seulement, lorsque le processus de reprise est progressif »

Après le retour des salariés, l'employeur va devoir, parfois, ajuster dans un délai rapide les mesures prises et des procédures consultatives accélérées vont être nécessaires (aménagement de la durée du travail, gestion des congés et des RTT, organisation du télétravail...)

Sont concernées :

- les informations et consultations portant sur les décisions de l'employeur ayant pour objectif de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de Covid-19.

*Les dispositions relatives à la consultation et aux expertises du CSE s'appliquent aux **délais ayant commencé à courir entre le 3 mai 2020 et le 23 août 2020.***

Toutefois lorsque les délais ayant commencé à courir avant le 3 mai 2020 ne sont pas encore échus, l'employeur a la faculté d'interrompre la procédure en cours et d'engager, à compter de cette date, une nouvelle procédure de consultation conformément aux règles prévues par l'ordonnance.

Sont exclues :

- les informations et consultations dans le cadre d'un licenciement collectif pour motif économique de 10 salariés ou plus dans un même période de 30 jours,
- les informations et consultations dans le cadre d'un accord de performance collective,
- les trois consultations récurrentes du CSE (consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise et consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi).

	Délai de droit commun	Délai dérogatoire (en jours calendaires)
Communication de l'ordre du jour aux membres du comité (CSE)	3 jours avant la réunion	2 jours avant la réunion
Communication de l'ordre du jour aux membres du comité (CSE central)	8 jours avant la réunion	3 jours avant la réunion

En application de l'article L.2315-30 du Code du travail, l'ordre du jour de la réunion du CSE devra être communiqué, dans les mêmes délais, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail ainsi qu'à l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Le médecin du travail devra également en être averti puis qu'il assiste, en application de l'article L.2314-3 du Code du travail, aux réunions du CSE sur les points de l'ordre du jour relatifs aux questions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

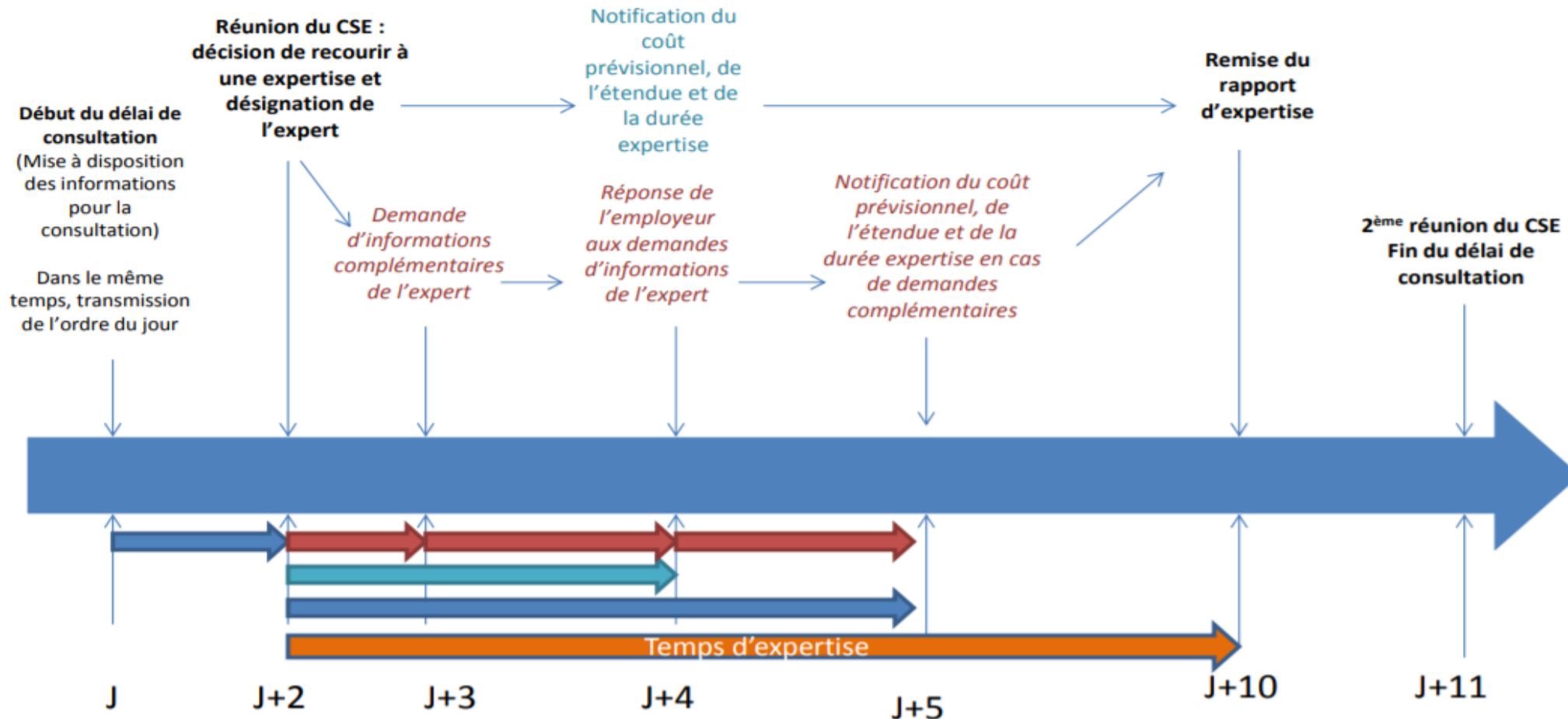
	Délai de droit commun	Délai dérogatoire
Délai de consultation en l'absence d'intervention d'un expert	1 mois	8 jours
Délai de consultation en cas d'intervention d'un expert (CSE)	2 mois	11 jours
Délai de consultation en cas d'intervention d'un expert (CSE central)	2 mois	12 jours
Délai de consultation en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultations se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement	3 mois	12 jours
Délai minimal entre la transmission de l'avis de chaque comité d'établissement au comité central et la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif	7 jours	1 jour



	Délai de droit commun	Délai dérogatoire
Délai dont dispose l'expert, à compter de sa désignation, pour demander à l'employeur toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission	3 jours	24 heures
Délai dont dispose l'employeur pour répondre à cette demande	5 jours	24 heures
Délai de l'expert pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise	10 jours à compter de la désignation de l'expert	48 heures à compter de la désignation de l'expert ou 24 heures à compter de la réponse de l'employeur
Délai de l'employeur pour saisir le juge pour contester la nécessité de l'expertise, le choix de l'expert, le coût prévisionnel, l'étendue ou la durée de l'expertise, le coût final de l'expertise	10 jours	48 heures
Délai minimal entre la remise du rapport par l'expert et l'expiration des délais de consultation du comité	15 jours	24 heures

Les expertises diligentées dans le cadre des licenciements avec PSE ou des consultations récurrentes ne sont pas concernées. Sont donc probablement visées celles prévues par l'article L.2315-94 du Code du travail qui autorise le CSE à faire appel à un expert en cas de risque grave constaté dans l'établissement ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Consultation du CSE avec recours à une expertise

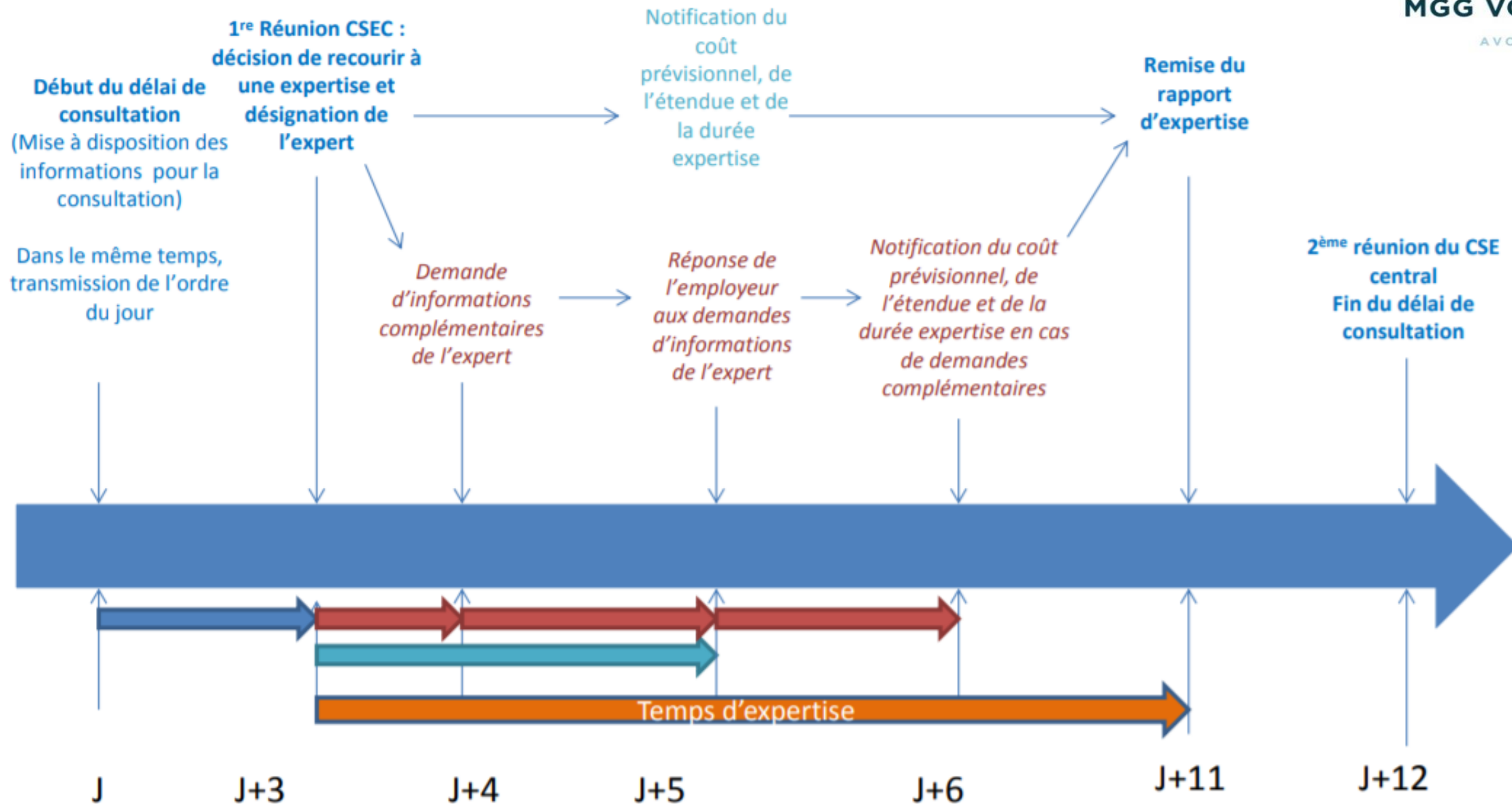


Contestations

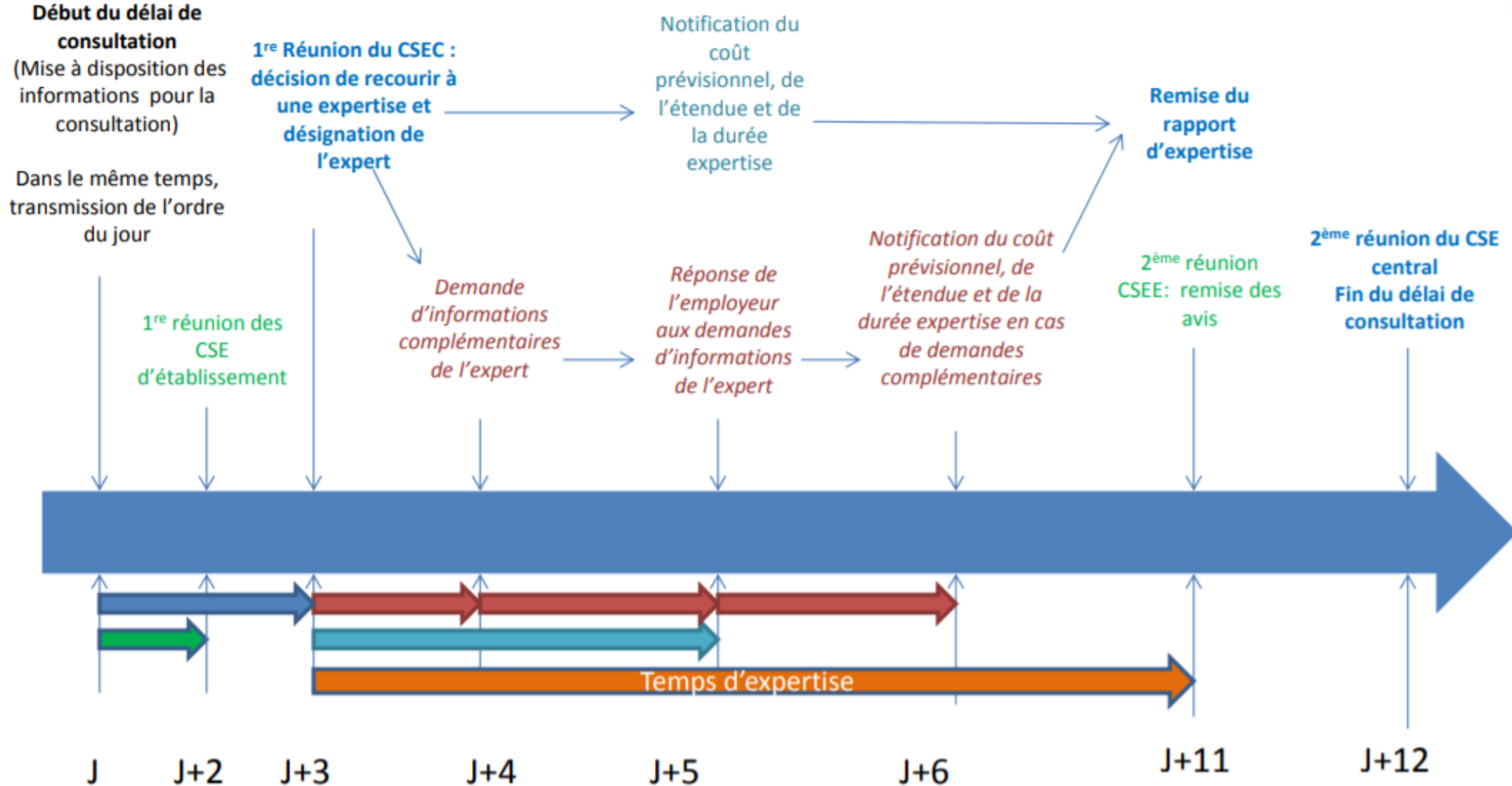
L'employeur saisit le juge judiciaire dans un délai de 48h à compter de :

- 1° La délibération du comité social et économique décidant le recours à l'expertise s'il entend contester la nécessité de l'expertise ;
- 2° La désignation de l'expert par le comité social et économique s'il entend contester le choix de l'expert ;
- 3° La notification à l'employeur du cahier des charges et des informations prévues à l'article [L. 2315-81-1](#) s'il entend contester le coût prévisionnel, l'étendue ou la durée de l'expertise ;
- 4° La notification à l'employeur du coût final de l'expertise s'il entend contester ce coût

Consultation du CSE central avec recours à une expertise



Consultation CSE central et CSE d'établissement avec expertise au niveau central



Consultation du CSE central et des CSE d'établissement avec recours à une expertise au niveau établissement

Début du délai de consultation
(Mise à disposition des informations pour la consultation)

Dans le même temps, transmission de l'ordre du jour – CSEE et CSEC

1^{re} Réunion des CSEE : décision de recourir à une expertise et désignation de l'expert

Notification du coût prévisionnel, de l'étendue et de la durée expertise

Remise du rapport d'expertise

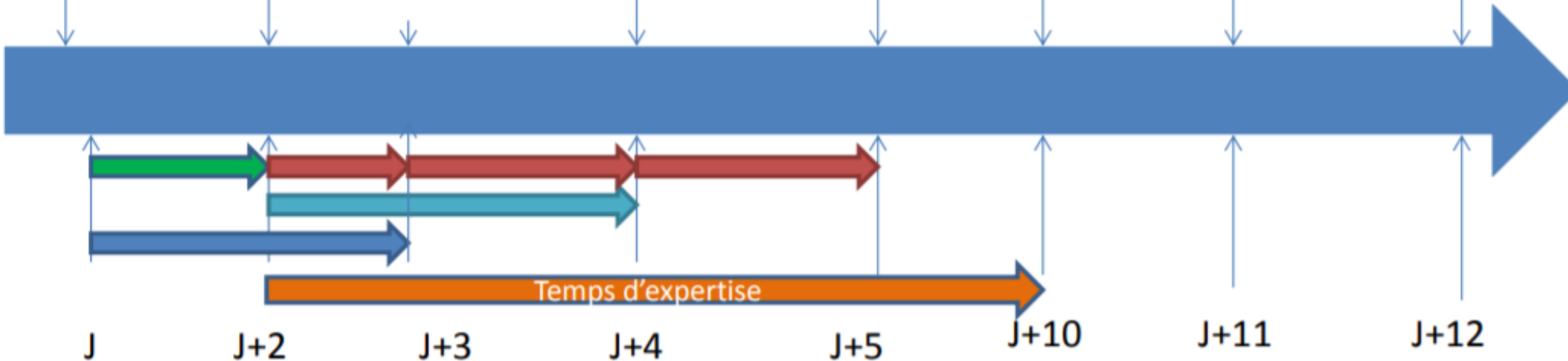
Demande d'informations complémentaires de l'expert
1^{re} Réunion du CSEC

Réponse de l'employeur aux demandes d'informations de l'expert

Notification du coût prévisionnel, de l'étendue et de la durée expertise en cas de demandes complémentaires

2^{ème} réunion des CSEE : remise des avis

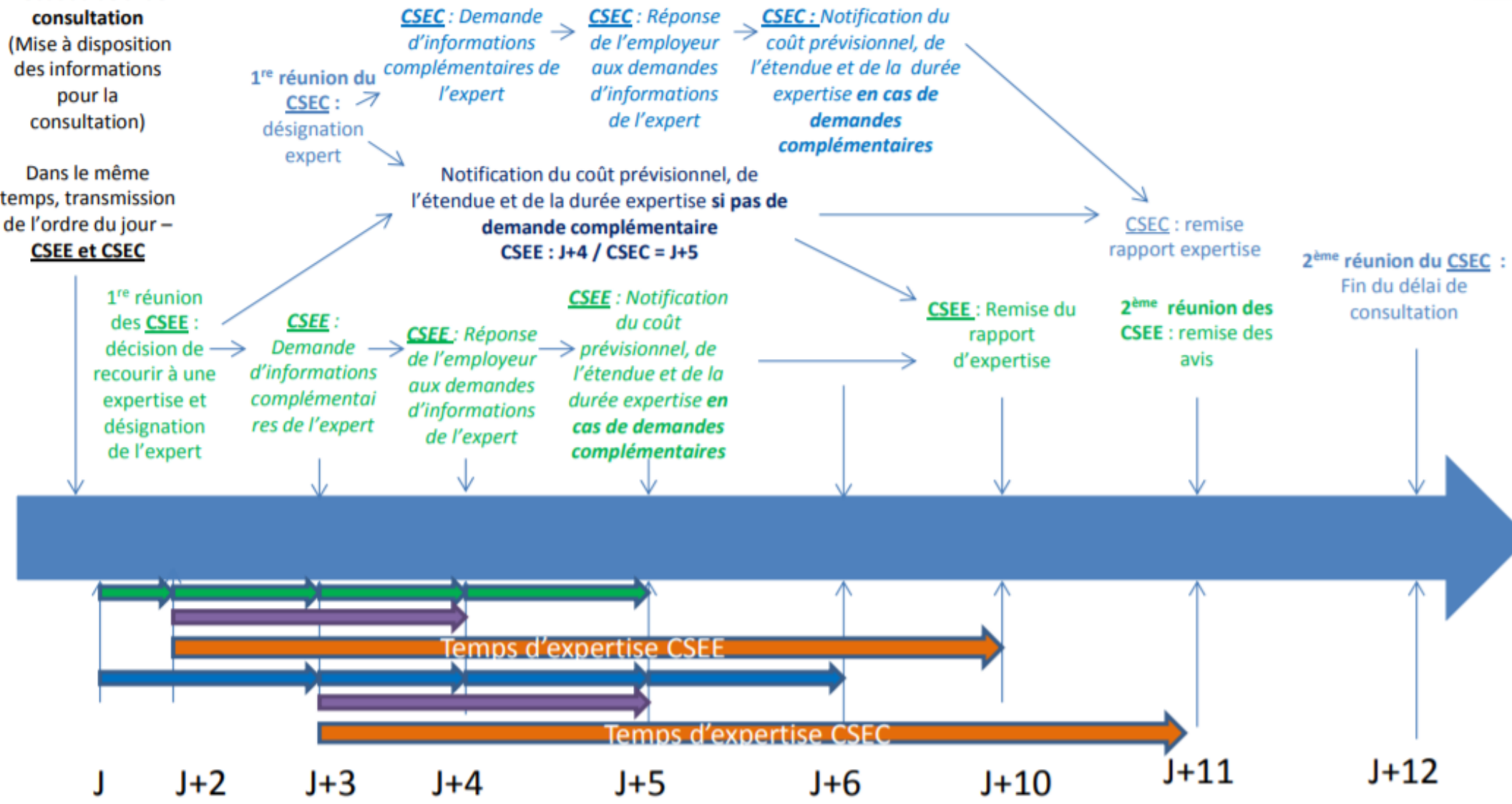
2^{ème} réunion du CSEC et fin du délai de consultation



Consultation du CSE central et des CSE d'établissement avec recours à l'expertise au niveau central et établissement

Début du délai de consultation
(Mise à disposition des informations pour la consultation)

Dans le même temps, transmission de l'ordre du jour – **CSEE et CSEC**





MGG VOLTAIRE

AVOCATS

02

MGG VOLTAIRE

AMENAGEMENT DES MODALITES DE REUNION DU CSE



ALPHAVOTE

VOTE MULTICANAL

- *Afin d'assurer la continuité du fonctionnement des instances représentatives du personnel et notamment de permettre leur consultation sur les décisions de l'employeur induites par la crise sanitaire, **l'article 6 de l'ordonnance n°2020-389 du 1^{er} avril 2020** élargit la possibilité de recourir à la visioconférence pour tenir les réunions du CSE et autorise leur organisation par conférence téléphonique ou messagerie instantanée.*
- *Un **décret n°2020-419 du 10 avril 2020** précise les modalités de consultation des instances représentatives du personnel pendant la période de l'état d'urgence sanitaire.*



Recours à la visioconférence

En application des articles L.2315-4 et L.2316-16 du Code du travail, le recours à la visioconférence pour réunir le CSE ou le CSE central doit, en principe, être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus du comité ou, à défaut, est limité à 3 réunions par année civile.

- Par dérogation, **le recours à la visioconférence est autorisé pour l'ensemble des réunions du CSE et du CSE central, après que l'employeur en a informé leurs membres.**

En l'absence d'accord avec le CSE, l'employeur peut dépasser le nombre maximal de 3 réunions par année civile.

- **Le recours à la visioconférence est autorisé pour l'ensemble des réunions des autres instances représentatives du personnel (notamment le comité de groupe, et le comité d'entreprise européen).**

Recours à la conférence téléphonique

- **Le recours à la conférence téléphonique est autorisé pour l'ensemble des réunions des instances représentatives du personnel, après que l'employeur en a informé leurs membres.**

L'employeur peut choisir librement entre visioconférence et conférence téléphonique.



Recours à la messagerie instantanée à titre subsidiaire

- Le recours à la **messagerie instantanée** est autorisé pour l'ensemble des réunions des instances représentatives du personnel, après information de leurs membres, **en cas d'impossibilité de recourir à la visioconférence ou à la conférence téléphonique ou lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit.**

Sauf accord d'entreprise, l'employeur ne peut avoir recours à la messagerie instantanée que de manière subsidiaire, en cas d'impossibilité d'organiser la réunion par visioconférence ou conférence téléphonique.

Durée d'application des dispositions

- Ces dispositions sont applicables aux réunions convoquées pendant la période de l'état d'urgence sanitaire déclaré par l'article 4 de la loi du 23 mars 2020 (jusqu'au 23 mai 2020 inclus – la loi n°2020-546 du 11 mai 2020 prévoit que l'état d'urgence sanitaire est prorogé jusqu'au 10 juillet 2020 inclus).
- La limite de 3 réunions par année civile par visioconférence ne s'applique qu'aux réunions organisées en dehors de la période de l'état d'urgence sanitaire.

- La convocation à la réunion mentionne le dispositif utilisé et, en cas de recours à la messagerie instantanée, la date et l'heure de son début ainsi que la date et l'heure à laquelle interviendra au plus tôt sa clôture.
- Le dispositif technique mis en œuvre doit garantir **l'identification des membres et leur participation effective**, en assurant :
 - la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des délibérations en visioconférence,
 - la retransmission continue et simultanée du son des délibérations en conférence téléphonique,
 - la communication instantanée des messages écrits en cours des délibérations en cas de recours à la messagerie instantanée.
- Ce dispositif ne fait pas obstacle à la tenue de suspensions de séance.
- Avant toute délibération, il est vérifié que chaque membre a accès à des moyens techniques satisfaisant ces conditions.
- En cas de recours à la messagerie instantanée : les débats sont clos par un message du président de l'instance, qui ne peut intervenir avant l'heure limite fixée pour la clôture de la délibération.

- **Le vote a lieu de manière simultanée.** A cette fin, 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.
- En cas de recours à la messagerie instantanée : 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.
- Lorsqu'il est procédé à un vote à bulletin secret, le dispositif de vote garantit que l'identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote.

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.

Pour continuer à suivre l'actualité sociale ...

Notre application

Tout le droit social en un clic

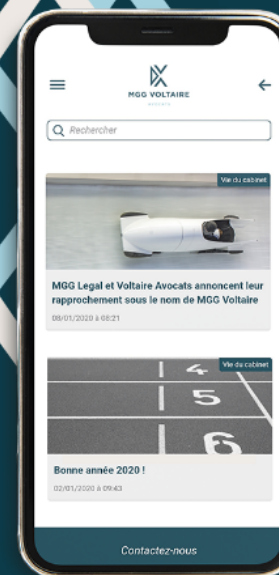
L'application MGG Voltaire vous permet de recevoir toute l'actualité en droit social, réagir à celle-ci et solliciter notre communauté RH.



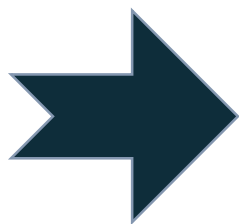
Download on the
App Store



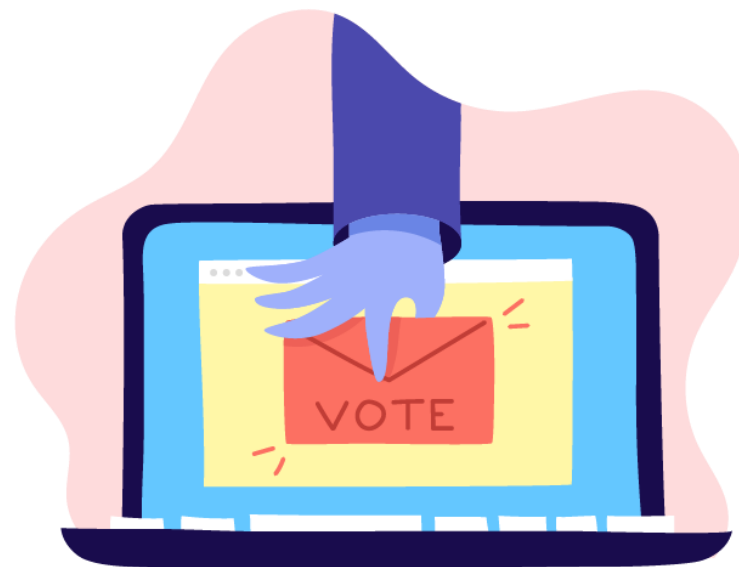
GET IT ON
Google Play



Contactez-nous



Présentation de l'outil de vote à distance AlphaVote



MGG VOLTAIRE

AVOCATS