



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes
Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence,
de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE ET CRISE SANITAIRE

L'épidémie de Coronavirus n'a pas mis en cause l'existence et les attributions des représentants du personnel, mais a entraîné divers ajustements concernant leur élection et leur fonctionnement. La présente note mentionne les modifications, temporaires ou pérennes, résultant de cette épidémie.

Principaux textes applicables :

- 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 modifiée par Ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 (Article 11 bis) Version en vigueur
- Ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel, modifiée par Ordonnance n° 2020-560 du 13 mai 2020 Version en vigueur
 - complétée par 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 Version en vigueur
- Ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19 [Article 9], modifiée par l'Ordonnance n° 2020-507 du 2 mai 2020 Version en vigueur
 - complétée par 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 Version d'origine
 - et complétée par Décret n° 2020-509 du 2 mai 2020 fixant les modalités d'application des dispositions du I de l'article 9 de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 modifiée portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19 Version d'origine

SOMMAIRE

1.Elections du CSE3
2.Durée des mandats, protection.....	.4
3.Réunions de CSE : forme de la réunion5
4.Avis du CSE pouvant être rendus a posteriori7
6.Délai de communication de l'ordre du jour des réunions de CSE8
5.Avis conforme éventuellement indispensable8
7.Délais relatifs à la consultation et à l'information du CSE et aux expertises demandées par le CSE, en lien avec l'épidémie9
8.Communication des comptes de l'entreprise11
9.Participation aux réunions du conseil d'administration....	.12
10.Négociation d'un accord collectif en absence de délégué syndical et de conseil d'entreprise.....	.12
11.Autres modalités de fonctionnement.....	.13

Cliquez sur le numéro de la page pour l'atteindre

1. Elections du CSE

Report du processus électoral, en cas de retard d'organisation des élections par l'employeur

3

Si, au 3 avril 2020, l'employeur n'avait pas engagé la procédure électorale alors qu'il était déjà tenu de le faire au vu des conditions d'assujettissement (L2311-2), de la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale (L2314-8), ou de l'obligation de procéder à des élections partielles (L2314-10), il doit engager cette procédure conformément à L2314-4 (annonce au personnel de la date envisagée pour le 1er tour des élections) à une date qu'il fixe librement entre le 24 mai et le 31 août 2020 inclus.

(Art. 2 Ordonnance 2020-389 du 01/04/20 modifiée par Ordonnance 2020-560 du 13/05/20)

Il est rappelé, notamment, que dans les entreprises assujetties (entreprise entrant dans le champ d'application défini par L2311-1, effectif d'au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs, calculé selon L1111-2, L1111-3, L2301-1, L1251-54), la procédure électorale en vue de la mise en place du premier CSE devait être engagée entre le 1er janvier 2018 et le 31 décembre 2019. (Article 9 Ordonnance n° 2017-1386 du 22/09/2017 modifiée)

Suspension du processus électoral engagé avant le 3 avril 2020

Le processus électoral engagé avant le 3 avril 2020 est suspendu à compter du 12 mars 2020 (ou de la dernière opération déjà effectuée avant le 3 avril), jusqu'au 31 août 2020 inclus.

Cette suspension affecte les délais impartis à l'employeur, les délais dans lesquels le DIRECCTE et le juge judiciaire doivent être saisis d'éventuelles contestations concernant le nombre et le périmètre des établissements distincts ou la répartition du personnel et des sièges entre les collèges, ainsi que les délais dont dispose le DIRECCTE pour se prononcer dans ces domaines.

Si le DIRECCTE a été saisi après le 12 mars 2020 sur les questions susmentionnées, le délai dont il dispose pour se prononcer commence à courir après le 31 août 2020. Si le DIRECCTE s'est prononcé après le 12 mars 2020, le délai de recours contre sa décision commence à courir après le 31 août 2020.

La suspension est impérative, en ce sens que tant qu'elle est en cours, aucune nouvelle action ne peut avoir lieu dans le cadre du processus électoral.

Toutefois, depuis le 19 juin 2020, l'employeur peut décider que la suspension du processus électoral prendra fin à compter d'une date qu'il fixe librement entre le 3 juillet et le 31 août 2020. Dans ce cas, au moins 15 jours avant la date fixée pour la reprise du processus, il en informe :

- les organisations syndicales habilitées à négocier le protocole préélectoral, et ce par tout moyen donnant date certaine à la réception de cette information ;
- le DIRECCTE, s'il a été saisi d'un litige relatif au nombre et au périmètre des établissements distincts ou à la répartition du personnel et des sièges entre les collèges, et ce par tout moyen donnant date certaine à la réception de cette information ;
- les salariés, et ce par tout moyen.

Lorsqu'elle intervient entre la date du 1er tour et celle du 2ème tour des élections, la suspension du processus électoral n'a pas d'incidence sur la régularité du 1er tour. La suspension du processus électoral n'a pas d'incidence sur la régularité du 1er ou du 2ème tour lorsque ceux-ci se sont déroulés entre le 12 mars 2020 et le 3 avril 2020.

Les conditions d'électorat et d'éligibilité s'apprécient à la date d'organisation de chacun des tours du scrutin.

(Art. 1 Ordonnance 2020-389 du 01/04/20 modifiée par Ordonnance 2020-560 du 13/05/20 et par Ordonnance 2020-737 du 17/06/2020)

Report du processus électoral dont l'engagement devient obligatoire après le 3 avril 2020

Si, au 3 avril 2020, l'employeur n'avait pas encore engagé la procédure électorale et qu'il y devient tenu, entre le 3 avril et le 31 août 2020 inclus, au vu des conditions d'assujettissement (L2311-2), de la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale (L2314-8), ou de l'obligation de procéder à des élections partielles (L2314-10), il doit engager cette procédure conformément à L2314-4 (annonce au personnel de la date envisagée pour le 1er tour des élections) à une date qu'il fixe librement entre le 24 mai et le 31 août 2020 inclus, sans que cette date puisse être antérieure à la date à laquelle il est tenu de le faire.

(Art. 2 Ordonnance 2020-389 du 01/04/20 modifiée par Ordonnance 2020-560 du 13/05/20)

Elections partielles

Par dérogation à L2314-10, lorsque le mandat des membres du CSE expire avant le 28 février 2021, il n'y a pas lieu à l'organisation d'élections partielles, que le processus électoral ait été engagé ou non avant le 12 mars 2020. (Art. 4 Ordonnance 2020-389 du 01/04/20 modifiée par Ordonnance 2020-560 du 13/05/20)

2. Durée des mandats, protection

En cas de suspension ou de report du processus électoral dans les conditions susmentionnées, les mandats de représentants élus des salariés qui étaient en cours à la date du 12 mars 2020 sont prorogés jusqu'à la proclamation des résultats du 1er ou, le cas échéant, du 2ème tour des élections. (Art. 3 Ordonnance 2020-389 du 01/04/20 modifiée par Ordonnance 2020-560 du 13/05/20)

Il est rappelé que les mandats des anciennes institutions représentatives du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ...) ont normalement pris fin avant le 1er janvier 2020, sauf dans les cas particuliers suivants où les mandats sont prorogés jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin :

- saisine du DIRECCTE due à un litige sur le nombre et le périmètre des établissements, dans le cadre d'un processus électoral global (L2313-5) ;
- saisine du DIRECCTE sur la répartition du personnel et des sièges entre les collèges, dans le cadre d'un processus électoral global (L2314-13) ;
- saisine du tribunal judiciaire sur d'autres litiges relatifs à l'organisation des élections (Note DGT du 10/12/2019)

La législation prévoit explicitement que les mandats des anciennes instances représentatives du personnel arrivent à échéance au plus tard le 31 décembre 2019. Un accord, même unanime, ne peut donc permettre de proroger les mandats au-delà de cette date, l'échéance étant impérative. (Note DGT du 10/12/2019)

La protection des membres élus et des représentants syndicaux au CSE ou au CSE interentreprises, en cas de projet de licenciement (L2411-5 premier alinéa, L2411-10), de rupture d'un contrat de travail à durée déterminée (L2412-3 et L2412-5) ou d'interruption ou de non-renouvellement d'une mission de travail temporaire (L2413-1) est applicable aux mandats ainsi prorogés, pour toute la durée de la prorogation. (Art. 3 Ordonnance 2020-389 du 01/04/20 modifiée par Ordonnance 2020-560 du 13/05/20)

La protection contre le licenciement des candidats aux élections de CSE ou de CSE interentreprises (L2411-7, L2411-10-1) est prorogée jusqu'à la proclamation des résultats du 1er ou, le cas échéant, du 2ème tour des élections, lorsque le délai de 6 mois prévu par ces dispositions a expiré avant la date du 1er tour. (Art. 3 Ordonnance 2020-389 du 01/04/20 modifiée par Ordonnance 2020-560 du 13/05/20)

3. Réunions de CSE : forme de la réunion

De nouvelles possibilités de réunion à distance sont temporairement possibles.

Visioconférence

Par dérogation à L2315-4 et L2316-16, pendant la période de l'état d'urgence sanitaire déclaré par l'article 4 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020, le recours à la visioconférence est autorisé pour l'ensemble des réunions des instances représentatives du personnel régies par le code du travail (CSE, CSE central, etc.), après que l'employeur en a informé leurs membres, même sans accord collectif et même au-delà de 3 réunions par an. (Art. 6 Ordonnance 2020-389 du 01/04/20 modifiée par Ordonnance 2020-560 du 13/05/20)

La limite de 3 réunions par année civile prévue par L2315-4 et L2316-16 ne trouve à s'appliquer qu'aux réunions organisées en dehors de la période de l'état d'urgence sanitaire. (Art. 6 Ordonnance 2020-389 du 01/04/20 modifiée par Ordonnance 2020-560 du 13/05/20)

Le dispositif technique mis en œuvre garantit l'identification des membres du comité et leur participation effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des délibérations. Ces dispositions ne font pas obstacle à la tenue de suspensions de séance. (D2315-1)

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'émarquage, de l'enregistrement et du dépouillement des votes. (D2315-1)

La procédure se déroule conformément aux étapes suivantes :

- l'engagement des délibérations est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques satisfaisant aux conditions susmentionnées ;
- le vote a lieu de manière simultanée ; à cette fin, les participants disposent d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquée par le président du comité. (D2315-2)

Conférence téléphonique

Pendant la période de l'état d'urgence sanitaire déclaré par l'article 4 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020, le recours à la conférence téléphonique est autorisé pour l'ensemble des réunions des instances représentatives du personnel régies par le code du travail, après que l'employeur en a informé leurs membres. (Art. 6 Ordonnance 2020-389 du 01/04/20 modifiée par Ordonnance 2020-560 du 13/05/20)

Le président de l'instance informe ses membres de la tenue de la réunion en conférence téléphonique. Cette information suit les règles applicables à la convocation des réunions de l'instance. (Art. 1 Décret 2020-419 du 10/04/20)

Le dispositif technique mis en œuvre garantit l'identification de ses membres, ainsi que leur participation effective en assurant la retransmission continue et simultanée du son des délibérations. Il ne fait pas obstacle à la tenue de suspensions de séance. (Art. 1 Décret 2020-419 du 10/04/20)

Lorsqu'il est procédé à un vote à bulletin secret, le dispositif de vote mis en œuvre répond aux

conditions suivantes :

- 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.

(Art. 1 Décret 2020-419 du 10/04/20)

La réunion se déroule conformément aux étapes suivantes :

- l'engagement des délibérations est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques satisfaisant aux conditions susmentionnées ;
- Le vote a lieu de manière simultanée ; à cette fin, les participants disposent d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquée par le président du comité.

(Art. 1 Décret 2020-419 du 10/04/20)

Messagerie instantanée

Pendant la période de l'état d'urgence sanitaire déclaré par l'article 4 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020, le recours à la messagerie instantanée est autorisé pour l'ensemble des réunions des instances représentatives du personnel régies par le code du travail, 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. (Art. 6 Ordonnance 2020-389 du 01/04/20 modifiée par Ordonnance 2020-560 du 13/05/20)

Le président de l'instance informe ses membres de la tenue de la réunion par messagerie instantanée et précise la date et l'heure de son début ainsi que la date et l'heure à laquelle interviendra au plus tôt sa clôture. Cette information suit les règles applicables à la convocation des réunions de l'instance. (Art. 2 Décret 2020-419 du 10/04/20)

Le dispositif technique mis en œuvre garantit l'identification de ses membres, ainsi que leur participation effective en assurant la communication instantanée des messages écrits au cours des délibérations. Il ne fait pas obstacle à la tenue de suspensions de séance. (Art. 2 Décret 2020-419 du 10/04/20)

Lorsqu'il est procédé à un vote à bulletin secret, le dispositif de vote mis en œuvre répond aux conditions suivantes :

- 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.

(Art. 2 Décret 2020-419 du 10/04/20)

La réunion se déroule conformément aux étapes suivantes :

- l'engagement des délibérations est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques satisfaisant aux conditions susmentionnées ;
- 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 ; à 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 ;

■ 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.

(Art. 2 Décret 2020-419 du 10/04/20)

4. Avis du CSE pouvant être rendus a posteriori

Sauf disposition expresse contraire, le principe habituel est que l'information et la consultation du CSE doivent être préalables à la décision de l'employeur (L2312-14). Plusieurs dérogations ont été instituées suite à l'épidémie.

Activité partielle

En cas de recours à l'activité partielle, le CSE doit obligatoirement être consulté, mais, depuis le 1^{er} mars 2020, lorsque ce recours résulte d'un des motifs suivants, son avis peut être recueilli postérieurement à la demande adressée à l'administration, et transmis à l'administration dans un délai d'au plus 2 mois à compter de cette demande :

- sinistre ;
- intempéries de caractère exceptionnel ;
- toute autre circonstance de caractère exceptionnel. (R5122-2)
- Cette disposition n'est pas limitée dans le temps.

Dérogations en matière de temps de travail

Dans les cas suivants de dérogations, l'information est donnée au CSE par l'employeur sans délai et par tout moyen ; l'avis du CSE est rendu dans le délai d'un mois à compter de cette information ; cet avis peut intervenir après que l'employeur a fait usage de ces dérogations :

- possibilité d'imposer 10 jours de repos parmi ceux prévus dans un dispositif d'aménagement du temps de travail ou dans une convention de forfait, ou acquis dans le cadre d'un compte-épargne-temps (Art. 5 Ordonnance 2020-323 du 25/03/20 modifiée par Ordonnance 2020-389 du 01/04/20) ;
- possibilité d'utiliser une dérogation en matière de durée du travail ou de repos quotidien instaurée par décret pour les entreprises relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale (Art. 6 Ordonnance 2020-323 du 25/03/20 modifiée par Ordonnance 2020-389 du 01/04/20) ;
- possibilité d'utiliser une dérogation au repos dominical instaurée par décret pour les entreprises relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale (Art. 7 Ordonnance 2020-323 du 25/03/20 modifiée par Ordonnance 2020-389 du 01/04/20)

L'usage de ces dérogations ne peut pas s'étendre au-delà du 31 décembre 2020. (Art. 2, 3, 4 Ordonnance 2020-323 du 25/03/20 modifiée par Ordonnance 2020-389 du 01/04/20)

Prêt de main d'œuvre à but non lucratif

En cas de prêt de main d'œuvre effectué dans le cadre de L8241-2, l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice signent une convention de mise à disposition. Normalement, elles doivent conclure une convention par salarié concerné ; jusqu'au 31 décembre 2020, une même convention peut toutefois porter sur la mise à disposition de plusieurs salariés. Par ailleurs, l'entreprise prêteuse et le salarié à mettre à disposition signent un avenant au contrat de travail mentionnant notamment les caractéristiques particulières du poste de travail.

Normalement :

- le CSE de l'entreprise utilisatrice et celui de l'entreprise prêteuse sont chacun consultés préalablement à la mise en œuvre d'un prêt de main-d'œuvre et informés des différentes conventions signées ;
- le CSE de l'entreprise utilisatrice est informé et consulté préalablement à l'accueil de salariés mis à disposition.

Jusqu'au 31 décembre 2020, ces informations et consultations préalables peuvent être remplacées par une consultation sur les différentes conventions signées, effectuée dans le délai maximal d'un mois à compter de la signature de la convention de mise à disposition.

En revanche, reste inchangée l'obligation pour l'entreprise prêteuse d'informer sans délai son CSE lorsque le poste occupé dans l'entreprise utilisatrice par un salarié mis à disposition figure sur la liste de ceux présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des travailleurs, pour lesquels doivent avoir lieu une formation renforcée à la sécurité ainsi qu'un accueil et une information adaptés. (Article 52 loi 2020-734 du 17 juin 2020)

5. Avis conforme éventuellement indispensable

Par dérogation temporaire au I de l'**article L5122-1**, lorsque cette individualisation est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité, l'employeur peut placer une partie seulement des salariés de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle, en position d'activité partielle, ou appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées.

Si cette faculté n'a pas été prévue par un accord d'entreprise ou d'établissement, ou après avis favorable du conseil d'entreprise, s'il existe, elle ne peut être mise en œuvre qu'après un avis favorable du CSE sur la base d'un document déterminant notamment :

- les compétences identifiées comme nécessaires au maintien ou à la reprise de l'activité de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier ;
- les critères objectifs, liés aux postes, aux fonctions occupées ou aux qualifications et compétences professionnelles, justifiant la désignation des salariés maintenus ou placés en activité partielle ou faisant l'objet d'une répartition différente des heures travaillées et non travaillées ;
- les modalités et la périodicité, qui ne peut être inférieure à 3 mois, selon lesquelles il est procédé à un réexamen périodique des critères susmentionnés afin de tenir compte de l'évolution du volume et des conditions d'activité de l'entreprise en vue, le cas échéant, d'une modification de l'accord ou du document ;
- les modalités particulières selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés concernés ;
- les modalités d'information des salariés de l'entreprise sur l'application de l'accord pendant toute sa durée.

(Art. 10 ter Ordonnance 2020-346 du 27/03/20, modifiée par Ordonnance 2020-460 du 22/04/20)

Cette dérogation est applicable entre le 12 mars 2020 et une date fixée par décret, au plus tard le 31 décembre 2020. (Art. 12 Ordonnance 2020-346 du 27/03/20, modifiée par Ordonnance 2020-460 du 22/04/20)

6. Délai de communication de l'ordre du jour des réunions de CSE

Conditions cumulatives des dérogations :

Information ou consultation du CSE ou du CSE central qui, à la fois :

- porte 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 ;
- n'est pas menée dans le cadre d'une procédure de licenciement économique d'au moins 10 salariés dans une même période de trente jours ;
- n'est pas menée dans le cadre d'une procédure d'accord de performance collective (L2254-2)

Ordre du jour envoyé entre le 24 avril et le 23 août 2020.

(Art. 9 Ordonnance 2020-460 du 22/04/20, modifiée par Ordonnance 2020-507 du 02/05/20 et complétée par Décret n° 2020-509 du 02/05/20)

Nature de la dérogation pour le CSE:

Si les conditions de dérogation sont toutes remplies, le délai minimal de communication de l'ordre du jour des réunions est réduit :

- -délai de communication de l'ordre du jour par l'employeur aux membres du CSE, à l'inspection du travail et au service prévention de la sécurité sociale, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, fixé à 2 jours calendaires au moins avant la réunion ;
- dérogation à L2315-30 prévoyant un délai d'au moins 3 jours ;
- dérogation aux dispositions conventionnelles en vigueur, le cas échéant ;
- non application de la suspension des délais prévue par l'article 2 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020.

(Art. 9 Ordonnance 2020-460 du 22/04/20, modifié par Ordonnance 2020-507 du 02/05/20)

Nature de la dérogation pour le CSE central :

Si les conditions de dérogation sont toutes remplies, le délai minimal de communication de l'ordre du jour des réunions est réduit :

- délai de communication de l'ordre du jour aux membres du CSE central fixé à 3 jours calendaires au moins avant la réunion ;
- dérogation à L2316-17 prévoyant un délai d'au moins 8 jours ;
- dérogation aux dispositions conventionnelles en vigueur, le cas échéant ;
- non application de la suspension des délais prévue par l'article 2 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020.

(Art. 9 Ordonnance 2020-460 du 22/04/20, modifié par Ordonnance 2020-507 du 02/05/20)

7. Délais relatifs à la consultation et à l'information du CSE et aux expertises demandées par le CSE, en lien avec l'épidémie

Conditions cumulatives des dérogations :

- porte 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 ;
- n'est pas menée dans le cadre d'une procédure de licenciement économique d'au moins 10 salariés dans une même période de trente jours ;
- n'est pas menée dans le cadre d'une procédure d'accord de performance collective (L2254-2) ;
- ne fait pas partie des informations et consultations récurrentes mentionnées à L2312-17.

Délai commençant à courir entre le 03 mai et le 23 août 2020, sauf date différente fixée par décret, au plus tard le 31 décembre 2020. Toutefois, lorsque le délai qui a commencé à courir avant le 3 mai 2020 n'est pas encore échu, l'employeur a la faculté d'interrompre la procédure en cours et d'engager, à compter du 3 mai 2020, une nouvelle procédure de consultation conformément aux règles prévues par l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 modifiée.

(Art. 9 Ordonnance 2020-460 du 22/04/20, modifiée par Ordonnance 2020-507 du 02/05/20 et complétée par Décret 2020-508 du 02/05/20)

Conditions cumulatives des dérogations :

Fixation des délais relatifs à la consultation et à l'information du CSE et au déroulement des expertises réalisées à la demande du CSE lorsqu'il est consulté ou informé :

- fixation par le décret n° 2020-508 du 2 mai 2020 (voir tableaux ci-dessous);
- dérogation aux dispositions conventionnelles en vigueur, le cas échéant ;
- non application de la suspension des délais prévue par l'article 2 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020.

1° En ce qui concerne l'information et la consultation du comité :

Référence du code du travail	Objet du délai	Délai
Premier alinéa du I et première phrase du II de R2312-6	Délai de consultation en l'absence d'intervention d'un expert	8 jours
Deuxième alinéa du I et première phrase du II de R2312-6	Délai de consultation en cas d'intervention d'un expert	12 jours pour le comité central
Troisième alinéa du I et première phrase du II de R2312-6	Délai de consultation en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du comité central et d'un ou plusieurs comités d'établissement	12 jours
Deuxième phrase du II de R2312-6	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	1 jour

2° En ce qui concerne les modalités d'expertise :

Référence du code du travail	Objet du délai	Délai
Première phrase de R2315-45	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	24 heures
Seconde phrase de R2315-45	Délai dont dispose l'employeur pour répondre à cette demande	24 heures
R2315-46	Délai dont dispose l'expert pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise	48 heures à compter de sa désignation ou, si une demande a été adressée à l'employeur, 24 heures à compter de la réponse apportée ce dernier
R2315-49	Délai dont dispose l'employeur pour saisir le juge pour chacun des cas de recours prévus à l'article L2315-86	48 heures
Premier alinéa de R2315-47	Délai minimal entre la remise du rapport par l'expert et l'expiration des délais de consultation du comité mentionnés aux second et troisième alinéas de l'article R2312-6	24 heures

(Art. 9 Ordonnance 2020-460 du 22/04/20, modifiée par Ordonnance 2020-507 du 02/05/20 et complétée par Décret 2020-508 du 02/05/20)

8. Communication des comptes de l'entreprise

■ Sauf accord collectif différent, l'employeur doit, dans le cadre de la consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise, mettre à la disposition du CSE différents documents, dont les documents comptables et autres documents présentés à l'assemblée générale des actionnaires ou des associés des sociétés commerciales, ou les documents comptables des entreprises ne revêtant pas la forme de société commerciale. (L2312-25)

Compte tenu de la crise sanitaire, les délais impartis aux entreprises pour établir et présenter leurs comptes ont été allongés par l'Ordonnance n° 2020-318 du 25 mars 2020. mément aux règles prévues par l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 modifiée.

(Art. 9 Ordonnance 2020-460 du 22/04/20, modifiée par Ordonnance 2020-507 du 02/05/20 et complétée par Décret 2020-508 du 02/05/20)

9. Participation aux réunions du conseil d'administration

Dans les sociétés et dans certaines entreprises du secteur public, un ou plusieurs membres élus du CSE assistent avec voix consultative à toutes les séances du conseil d'administration, du conseil de surveillance, ou de l'organe social déterminé par les statuts, selon le cas. (L2312-72 à L2312-76)

Ces membres du CSE ont droit aux mêmes documents que ceux adressés ou remis aux membres de ces instances à l'occasion de leurs réunions (L2312-73). La remise de ces documents est donc susceptible d'être différée en application de l'Ordonnance n° 2020-318 du 25 mars 2020 susmentionnée.

Au plus deux de ces membres du CSE peuvent assister aux assemblées générales. (L2312-77)

Les modalités selon lesquelles les documents sont communiqués, ou selon lesquelles se tiennent les réunions et assemblées peuvent être modifiées en raison de la crise sanitaire, conformément à l'Ordonnance n° 2020-321 du 25 mars 2020, applicable entre le 12 mars 2020 et le 31 juillet 2020, sauf prorogation de ce délai jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 30 novembre 2020.

10. Négociation d'un accord collectif en absence de délégué syndical et de conseil d'entreprise

Des dispositions dérogatoires s'appliquent temporairement pour la négociation de certains accords collectifs. Elles concernent notamment les accords d'entreprise pouvant être conclus, en absence de délégué syndical et de conseil d'entreprise, entre l'employeur et un ou plusieurs membres du CSE dans les entreprises dont l'effectif habituel est d'au moins 50 salariés.

Conditions cumulatives de la dérogation

L'objet de la négociation est exclusivement de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 ainsi qu'aux conséquences des mesures prises pour limiter cette propagation. (Art. 11 bis Ordonnance 2020-306 du 25/03/20, modifiée par Ordonnance 2020-428 du 15/04/20)

L'employeur n'a pas encore fait connaître, par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine, son intention de négocier aux membres élus du CSE. (Art. 11 bis Ordonnance 2020-306 du 25/03/20, modifiée par Ordonnance 2020-428 du 15/04/20)

L'accord collectif est conclu entre le 17 avril et le 10 août 2020 (sous réserve d'une prolongation ultérieure de l'état d'urgence sanitaire). (Art. 11 bis Ordonnance 2020-306 du 25/03/20, modifiée par Ordonnance 2020-428 du 15/04/20)

Nature de la dérogation

Fixation du délai dont disposent les élus titulaires du CSE, après l'information par l'employeur sur son intention de négocier, pour lui faire savoir qu'ils souhaitent négocier et, le cas échéant, qu'ils sont mandatés par une organisation syndicale représentative dans la branche, ou à défaut au niveau national interprofessionnel :

- réduction de ce délai à 8 jours ;
- dérogation au délai d'1 mois prévu par L2232-25-1 ;
- non application de la suspension des délais prévue par l'article 2 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020.

(Art. 11 bis Ordonnance 2020-306 du 25/03/20, modifiée par Ordonnance 2020-428 du 15/04/20)

11. Autres modalités de fonctionnement

13

Les droits des membres du CSE exercés à titre individuel, tels que :

- les heures de délégation (L2315-7 et s., R2315-3 et s., R2314-1),
- la liberté de circulation dans l'entreprise (L2315-14),
- la liberté de déplacement hors de l'entreprise (L2315-14),
- le droit d'affichage (L2315-15),
- l'utilisation du local mis à disposition (L2315-20, L2315-25, L2315-26),
- le droit à la formation à l'exercice du mandat en matière de santé, sécurité, conditions de travail (L2315-16 et s., R2315-8 et s.) ou en matière économique (L2315-63, L2145-5 et s.), n'ont pas été réduits ni modifiés à l'occasion de l'épidémie.

En particulier, le recours à l'activité partielle ne suspend pas le mandat des représentants du personnel. (Cons Etat n° 68104 du 13/11/1987)

L'existence de l'épidémie constitue des circonstances exceptionnelles susceptibles de justifier un dépassement des heures de délégation, s'agissant notamment de ses conséquences sur les conditions de travail et sur l'emploi. (R2314-1)

D'autre part, lors de leurs déplacements dans l'enceinte de l'entreprise pour l'exercice de leur mandat, les membres du CSE doivent respecter les dispositions mises en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des personnes, et notamment pour limiter les risques de contamination, ce qui inclut :

- les mesures-barrières imposées par l'article 1 du décret n° 2020-548 du 11 mai 2020 puis par l'article 1 du décret n° 2020-663 du 31 mai 2020, que l'employeur doit rendre possibles, à savoir :
 - respecter une distanciation physique d'au moins un mètre entre deux personnes ;
 - porter systématiquement un masque dès lors que les règles de distanciation physique ne peuvent être garanties ;
 - se laver régulièrement les mains à l'eau et au savon (dont l'accès doit être facilité avec mise à disposition de serviettes à usage unique) ou par une friction hydro-alcoolique ;
 - oser couvrir systématiquement le nez et la bouche en toussant ou éternuant dans son coude
 - se moucher dans un mouchoir à usage unique à éliminer immédiatement dans une poubelle ;
 - éviter de se toucher le visage, en particulier le nez, la bouche et les yeux.
- ainsi que les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur conformément au code du travail (L4121-1 et suivants, R4421-1 et suivants, etc.).

Cependant, les mesures imposées pour les déplacements nécessités par l'exercice des mandats des représentants du personnel ne doivent pas être plus restrictives que pour les mêmes déplacements nécessités par d'autres motifs, et ne doivent pas aboutir à une interdiction ni à un contrôle préalable de ces déplacements par l'employeur, au lieu d'une simple information préalable à l'utilisation des heures de délégation. Des restrictions d'accès constituant des atteintes aux prérogatives de libre circulation dans l'entreprise dont disposent les élus ne seraient pas admissibles si elles n'étaient pas justifiées par des impératifs de sécurité ou si elles étaient disproportionnées. (Cass Soc n° 18-24758 du 26/02/20)

Les déplacements des membres du CSE hors de l'entreprise pour l'exercice de leur mandat constituent des déplacements professionnels et sont donc autorisés par la loi, y compris hors du département de leur domicile à plus de 100 kilomètres. Le représentant du personnel doit être muni d'une déclaration de sa part indiquant le motif du déplacement, conforme au modèle réglementaire,

d'un justificatif de domicile, ainsi que des justificatifs appropriés au déplacement en question, tels que, par exemple, un justificatif de sa qualité de représentant du personnel et une copie de L2315-14 (Art. 3 Décret n° 2020-548 du 11/05/2020, Arrêté du 12/05/2020)

S'agissant des formations à l'exercice des mandats, il est possible qu'elles ne puissent pas être assurées aux dates antérieurement prévues et qu'elles doivent être reportées. Le membre du CSE pourrait de ce fait être amené à annuler sa précédente demande de congé de formation et à en présenter une nouvelle, au moins 30 jours à l'avance, conformément à R2315-17 ou R2145-4, selon le cas.