

« Représentation du personnel et état d'urgence sanitaire : l'impact des mesures d'urgence prises par le gouvernement »

Mise en place de l'activité partielle, tenue des réunions d'information-consultation des CSE, élections des représentants du personnel, autant de sujets que le gouvernement a dû adapter pour permettre aux entreprises de faire face au séisme provoqué par l'épidémie de Covid19. Loin de mettre fin au dialogue social dans l'entreprise, l'état d'urgence sanitaire doit au contraire se poursuivre mais parfois autrement ! Aussi le gouvernement a-t-il pris en urgence au cours des derniers jours une série de mesures destinées à simplifier la vie des chefs d'entreprise en matière de relations collectives de travail. Membre d'AvoSial, Xavier de Jerphanion, avocat en droit social, procède à un tour d'horizon de ces nouvelles mesures.

3 QUESTIONS À...



Xavier de Jerphanion
Avocat en droit social
et membre d'AvoSial

Xavier de Jerphanion est avocat au Barreau de Paris, Associé au sein du cabinet Chassany Watrelot et Associés, il est membre du syndicat d'avocats en droit social, AvoSial. Il conseille et assiste les entreprises françaises et étrangères sur toutes leurs questions de droit social, particulièrement dans le domaine des relations collectives.

Représentants du personnel et activité partielle : quels sont les derniers changements ?

Une entreprise d'au moins 50 salariés souhaitant présenter une demande d'activité partielle auprès de l'administration pour circonstance exceptionnelle (épidémie Covid19) peut désormais, à la suite du décret du 26 mars 2020, recueillir l'avis du CSE postérieurement et non plus préalablement à la demande. Dans un délai de 2 mois maximum à compter de celle-ci, l'entreprise doit ensuite transmettre cet avis à l'administration.

Autre nouveauté, alors que la mise en activité partielle d'un salarié protégé nécessitait jusqu'alors son accord préalable, l'article 6 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 prévoit désormais que l'activité partielle s'impose au salarié protégé dès qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel il est affecté ou rattaché.

Face aux mesures de distanciation sociale, comment conduire les réunions du CSE ?

Réunir physiquement un CSE n'est pas toujours aisé du fait de l'épidémie de Covid19 et de ses contraintes. Les règles en la matière sont simplifiées par une ordonnance 2020-389 du 1er avril permettant à l'employeur, pendant l'état d'urgence sanitaire, de réunir son CSE en utilisant plusieurs moyens : la visioconférence sans limitation ; la conférence téléphonique dans des conditions qui seront précisées par décret ; la messagerie instantanée (WhatsApp, Messenger,...) en cas d'impossibilité de recourir aux deux procédés précédemment cités dans des conditions fixées par décret ou lorsqu'un accord d'entreprise le prévoira. L'employeur devra informer en amont les membres du CSE, quel que soit l'outil distanciel de réunion retenu.

Il est également intéressant de noter qu'en matière de négociation collective, le site Internet du ministère du Travail suggère le recours à la visioconférence, voire à l'audioconférence pour négocier les accords collectifs, à condition que ces pratiques garantissent le principe de loyauté de la négociation.

Quid des élections de CSE en cours ou à venir pendant l'état d'urgence sanitaire ?

La totalité des processus électoraux en cours sont suspendus par l'ordonnance du 1er avril 2020 à compter du 12 mars 2020 et jusqu'à 3 mois après la fin de l'état d'urgence sanitaire (soit, dans le cas d'un état d'urgence non-prolongé au-delà du 24 mai 2020, jusqu'au 25 août 2020). Jusqu'à l'élection à venir du CSE, les mandats des élus en cours au 12 mars 2020 sont ainsi prorogés.

Cette ordonnance impose aussi aux entreprises qui allaient engager un processus électoral entre le 3 avril 2020 et la fin de l'état d'urgence sanitaire de mettre en place ce dernier dans les 3 mois qui suivront la fin de cet état d'urgence. Les entreprises qui étaient soumises à cette obligation avant le 3 avril 2020 sont également concernées par ce sursis. Les représentants du personnel demeurent donc en cette période si particulière les interlocuteurs plus que jamais indispensables au sein des entreprises et il est heureux que l'exécutif de notre pays ait su adapter très rapidement la réglementation des relations collectives aux contraintes imposées par l'épidémie.

À propos d'AvoSial

Fondé en 2004, AvoSial est un syndicat d'avocats d'entreprises en droit social qui rassemble plus de 500 membres à travers la France.

AvoSial met au cœur de ses travaux et de ses priorités la simplification et la sécurisation du droit du travail. Le syndicat se donne pour mission de valoriser le savoir-faire de ses adhérents sur l'évolution du droit social et d'élaborer une doctrine de référence. Réunis en commissions thématiques, les adhérents d'AvoSial travaillent sur des sujets d'actualité afin d'émettre des propositions concrètes, issues de leur pratique professionnelle au service des entreprises.

Retrouvez-nous :

www.avosial.fr

[@AvoSial](#)

[LinkedIn](#)

Contact presse :

Jenna Guelle, Agence Droit Devant

Tel.: 06 68 02 37 69

guelle@droitdevant.fr