

Urgence sanitaire et représentation du personnel : quels impacts ?

Publié par Xavier de Jerphanion, associé chez Chassany Watrelot le 15 avr. 2020 - mis à jour à 00:00



Non, l'état d'urgence sanitaire ne met pas fin au dialogue social dans l'entreprise. Il doit au contraire se poursuivre mais autrement. C'est pourquoi le gouvernement a pris des mesures urgentes pour simplifier la vie des entreprises en matière de relations collectives de travail.

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 Covid-19.

Activité partielle et représentants du personnel, quels changements ?

Un décret du 26 mars 2020 permet désormais à l'entreprise d'au moins 50 salariés effectuant auprès de l'administration une demande d'activité partielle pour **circonstance exceptionnelle** (cas de l'épidémie de Covid-19) de recueillir l'avis du CSE postérieurement (et non plus préalablement) à cette demande, puis de transmettre cet avis à l'administration dans un délai d'au plus deux mois à compter de cette demande.

Autre changement majeur : 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 lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé alors que son accord préalable était auparavant nécessaire.

Comment conduire les réunions du CSE face aux mesures de distanciation sociale ?

Les contraintes imposées par l'état d'urgence sanitaire ne permettent pas toujours de réunir physiquement un CSE. Une ordonnance 2020-389 du 1er avril simplifie les règles en la matière et permet à l'employeur de réunir son CSE pendant l'état d'urgence sanitaire en recourant à :

- la **visioconférence sans limitation** ;
- la **conférence téléphonique** dans des conditions qui seront précisées par décret ;
- la **messagerie instantanée** (WhatsApp, Messenger,...) dans des conditions fixées par décret, en cas d'impossibilité de recourir aux deux procédés susvisés ou lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit.

Quelle que soit la modalité de réunion retenue par l'employeur, il devra en informer préalablement les membres de l'instance concernée. Il est enfin intéressant de noter que le ministère du travail suggère sur son site internet le recours à la visioconférence voire, à défaut, à l'audioconférence pour mener à bien la **négociation d'accords collectifs**, à condition que ces techniques garantissent le principe de loyauté de la négociation.

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

L'ordonnance du 1er avril 2020 **suspend tous les processus électoraux en cours** à compter du 12 mars 2020 et jusqu'à trois mois après la fin de l'état d'urgence sanitaire (soit a priori jusqu'au 25 août 2020 si l'état d'urgence n'est pas prolongé au-delà du 24 mai 2020). Les mandats des élus en cours au 12 mars 2020 sont ainsi prorogés jusqu'à l'élection à venir du CSE.

Cette ordonnance impose également aux entreprises qui devaient engager un processus électoral entre le 3 avril 2020 et la fin de l'état d'urgence sanitaire de le faire dans les 3 mois qui suivront la **cessation de cet état d'urgence**. Les entreprises qui étaient soumises à cette obligation avant le 3 avril 2020 sont également concernées par ce sursis.

Pour en savoir plus



Xavier de Jerphanion est avocat au Barreau de Paris, associé au sein du cabinet Chassany Watrelot. 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.