

GESTION SOCIALE

Le seul hebdomadaire dédié à la négociation sociale

www.gestionsociale.fr

Trois questions à : Xavier de Jerph Avocat, associé au sein du cabinet Chassany Watrelot et Associés, membre d'AvoSial

7 avril 2020



Loin de mettre fin au dialogue social dans l'entreprise, l'état d'urgence sanitaire appelle au contraire à le poursuivre, parfois autrement. Quels sont les changements induits et quel rôle pour le CSE ? Décryptage par Xavier de Jerph Avocat, associé au sein du cabinet Chassany Watrelot et Associés, membre d'AvoSial.

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.