



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

INFO RAPIDE

Destinataires :

- Bureau national
- Fédérations
- URI
- UD
- Secrétaires confédéraux

N°34 du 6 avril 2020

Ordonnances TRAVAIL du 1^{er} avril 2020 CSE et élections TPE

Sur la base de la loi du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19, de nouvelles ordonnances « travail » ont été présentées en Conseil des ministres le mercredi 1er avril, publiées au JO le 2 avril.

Cette Info rapide vous propose de faire le point sur 2 ordonnances « travail », la 1^{ere} concernant les mesures d'urgence relatives aux IRP, la seconde concernant le report des élections TPE.

L'espace de conversation « Les élu.e.s du CSE »¹ proposera des ressources et outils pour les représentants CFDT.

Ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel (JORF du 2 avril)

Dans la période de crise sanitaire que nous traversons, cette ordonnance vise à protéger les droits collectifs (suspension des processus électoraux, prorogation des mandats).

Elle vise également à mettre en place des adaptations temporaires concernant les informations – consultations du CSE.

¹ www.cfdt.fr/portail/thematique/les-elu-e-s-du-cse-srv2_648338

Pour la CFDT, l'ordonnance apporte un cadre « *a minima* ». Un accord collectif, de branche ou d'entreprise, doit être recherché pour permettre, dans la période, une qualité du dialogue économique et social nécessaire pour faire face aux enjeux actuels. Pour ce faire, le guide de bonnes pratiques CFDT donne quelques leviers d'action : [Lien](#)

Voici un décryptage des mesures contenues dans l'ordonnance :

Suspension et report des processus électoraux

L'ordonnance **suspend l'ensemble des processus électoraux en cours**. Ainsi, l'ensemble des élections sont figées à la date du 12 mars 2020, début de l'état d'urgence sanitaire, jusqu'à une date fixée à 3 mois après la fin de cet état d'urgence.

Concrètement cela signifie que :

- l'employeur n'est plus tenu de déclencher le processus électoral (invitation au protocole, négociation du protocole) s'il ne l'a pas fait avant le 12 mars ;
- les syndicats ne peuvent demander en conséquence la mise en place des élections devant les tribunaux ;
- si l'employeur a réparti les établissements distincts unilatéralement avant le 12 mars alors les syndicats ne sont plus tenus par le délai de 15 jours pour contester devant la DIRECCTE ;
- la DIRECCTE, si elle a été saisie avant le 12 mars, n'est plus tenue par le délai de deux mois notamment pour la répartition des établissements distincts² tout comme le tribunal judiciaire censé statuer dans les 10 jours lorsque la décision de la DIRECCTE est contestée.

Que se passe-t-il pour les formalités en lien avec le processus électoral qui auraient été accomplies entre le 12 mars et le 3 avril (qui correspond à l'entrée en vigueur de l'ordonnance) :

L'ordonnance prévoit qu'il faut prendre le dernier acte intervenu et suspendre le processus électoral à partir de celui-ci. Par exemple :

- si le protocole d'accord préélectoral a été négocié, alors c'est l'enclenchement des élections qui est figé tout en sachant qu'il faudra revoir l'ancienneté³ à la fin de la suspension dans la mesure où elle s'apprécie à la date des élections ;
- si l'autorité administrative a été saisie dans cet intervalle, elle disposera d'un délai qui commencera à courir à partir de la fin de l'état d'urgence sanitaire ;
- si elle a statué dans cet intervalle, alors la contestation ne sera possible qu'à la fin de la suspension du processus électoral.

Que se passe-t-il si le 1^{er} tour des élections a eu lieu avant la suspension du processus électoral décidé par l'ordonnance ? L'ordonnance précise que la suspension n'a pas d'impact sur la régularité du 1^{er} tour.

Que se passe-t-il si le 1^{er} et 2nd tour ont eu lieu entre le 12 mars et le 3 avril ? L'ordonnance précise que la suspension du processus électoral n'a pas d'impact sur la validité du 1^{er} tour ou du 2^{ème} tour.

² A défaut d'accord collectif les ordonnances Macron ont donné compétence à l'employeur pour définir le nombre et le périmètre des établissements distincts.

³ Il faut 6 mois d'ancienneté pour être électeur et 12 mois pour être éligible

En revanche, la situation étant figée, l'éventuelle contestation devant le juge judiciaire sera reportée après la fin de l'état d'urgence sanitaire et il faudra veiller pour les syndicats à ne pas faire passer le délai !

Enfin, l'ordonnance organise le report de l'ensemble des élections professionnelles dont le processus aurait dû être engagé avant le 12 mars mais qui ne l'avait pas été ainsi que des élections professionnelles dont le processus devrait être engagé pendant la période d'état d'urgence sanitaire.

Dans ces 2 situations, l'employeur disposera d'un délai de 3 mois maximum à compter de la fin de l'état d'urgence sanitaire pour engager le processus électoral.

La CFDT a demandé et obtenu que des mesures soient prises afin de neutraliser l'organisation d'élections professionnelles et les processus qui auraient pu être engagés pendant la période d'état d'urgence sanitaire. La crainte était notamment que les OS soient dans l'incapacité de répondre aux invitations à négocier les PAP, dans l'impossibilité de présenter des candidats ou encore que les salariés soient tout simplement mis dans l'impossibilité de voter. Avec le risque au final d'un nombre important de PV de carence.

Ces mesures, quand bien même elles reportent le processus, sont donc in fine protectrices du droit collectif et empêchent les employeurs de se trouver dispensés de l'organisation des élections, ou bien de mettre en place artificiellement des élections professionnelles dans la période d'état d'urgence sanitaire.

Prorogation des mandats et protection contre le licenciement

L'article 3 concerne la situation individuelle des élus et mandatés et prévoit :

- la prorogation des mandats jusqu'à la proclamation des résultats du 1^{er} tour des élections suspendues ou reportées ou au 2^{ème} tour s'il y'a eu carence au 1^{er} tour ;
- la protection contre le licenciement ou contre la rupture d'un CDD ou d'une mission d'intérim applicable aux mandats pendant la prorogation. Cela s'applique évidemment aux élus et mandatés ainsi qu'au candidat et anciens élus.

Pour la CFDT, cette prorogation était indispensable afin d'assurer la poursuite des mandats qui auraient dû prendre fin dans la période. Il en est de même du maintien de la protection contre le licenciement pendant la prorogation afin de protéger les représentants du personnel d'éventuels licenciements abusifs.

Election partielle

Il est prévu, par exception aux dispositions du code du travail, qu'il n'y aura pas d'élection partielle pendant toute la période de suspension peu important la réduction du nombre d'élus avant la date de fin de la suspension du processus électoral.

Pour la CFDT, cette mesure est regrettable car rien ne permettra le renouvellement des élus dans l'entreprise en cas de carence de la totalité d'un collège ou de plus de la moitié des élus⁴⁵.

Modalités de tenue des réunions du CSE

L'ordonnance prévoit de nouveaux mécanismes pour permettre au CSE de tenir ses réunions.

Ainsi, les réunions du CSE pendant la période d'état d'urgence sanitaire peuvent être organisées sur simple information des élus et dans l'ordre de priorité par :

- visioconférence, sans que la limite légale de 3 réunions, à défaut d'accord ne s'applique⁶, ou par conférence téléphonique ;
- messagerie instantanée à défaut de visioconférence ou de conférence téléphonique.

Des décrets sont attendus pour préciser les modalités de fonctionnement et notamment le point de la validité d'un vote par messagerie instantanée !

Pour la CFDT, s'il est évident qu'il était nécessaire d'aménager les modalités d'organisation des réunions du CSE, dans l'attente des décrets, des questions restent pour le moment sans réponse : qu'en est-il par exemple d'une éventuelle suspension des délais de consultation qui auraient pu être initiées avant l'état d'urgence sanitaire ? qu'en est-il aussi de l'organisation d'un vote à bulletin secret ?

Les modalités de consultation du CSE en matière de temps de travail

L'ordonnance modifie les articles 5, 6 et 7 de l'ordonnance du 25.03.20⁷ sur les congés, repos et durée du travail afin d'adapter les règles applicables en matière d'information et de consultation du CSE aux mesures prises en urgence par l'employeur pour adapter à la hausse ou à la baisse la durée du travail applicable à l'entreprise.

Aujourd'hui : le CSE doit être préalablement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur la durée du travail. Une fois saisi, il a 1 mois pour rendre son avis.

A titre exceptionnel, l'ordonnance prévoit que **le CSE soit informé sans délai et par tout moyen concomitamment à la mise en œuvre d'une faculté ou d'une dérogation offerte par l'ordonnance** du 25.03.20. Une fois informé, il a 1 mois pour rendre son avis. L'avis du CSE peut donc n'intervenir qu'après la mise en œuvre de la mesure, quelle qu'elle soit.

⁴ Ce sont les 2 conditions déclenchant les élections partielles.

⁵ Il est important de noter que les règles classiques de remplacement prévues à l'article L. 2314-37 du Code du travail sont inchangées.

⁶ L. 2315-4 du code du travail

⁷ Ordonnance du 25.03.20 n°2020-323 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos.

Cette dérogation à l'info/consultation préalable du CSE vise la possibilité pour l'employeur :

- d'imposer ou de modifier unilatéralement des dates de RTT, de jours de repos conventionnels prévus dans le cadre d'un aménagement du temps de travail au-delà de la semaine ou d'une convention annuelle de forfait en heures ou en jours, de jours de CET ;
- de déroger aux durées maximales de travail. Pour rappel, ces dérogations doivent être encadrées par un décret et nécessitent également l'information de la Direccte ;
- de déroger à la règle du repos dominical. Pour rappel, cette dérogation est aussi encadrée par décret.

Pour la CFDT, certains aménagements peuvent effectivement être rendus nécessaires en fonction de l'évolution de la situation sanitaire et du contexte local. Il est toutefois regrettable que le CSE (et les OS, comme c'était le cas avant pour certaines dérogations) ne soit pas associé préalablement à la mise en œuvre de dérogations de cette nature. On l'a vu, ces mesures, surtout si elles se cumulent, risquent de porter atteinte à la santé et à la sécurité des travailleurs.

Se pose aussi la question de l'intérêt de ne pouvoir donner son avis qu'une fois les mesures mises en œuvre. D'autant que les membres de la délégation du personnel et les représentants de proximité sont de véritables relais sur le terrain en capacité d'identifier les situations potentiellement dangereuses mais aussi de proposer des solutions ou des alternatives pertinentes aux mesures envisagées par l'employeur.

Dans la période de crise sanitaire, les règles relatives aux consultations du CSE, notamment pour faciliter les consultations moins formelles et plus rapides sont prises. Les informations précises et écrites doivent cependant être fournies. L'assouplissement des délais de consultations doit être accompagné d'un assouplissement des modalités de recours à l'expert financé pour ce faire à 100% par l'employeur. L'avis du CSE sera demandé sur les modalités et moyens de l'adaptation des consultations.

Enfin, on peut concevoir que dans certains cas, caractérisés par l'urgence, comme c'est le cas aujourd'hui, l'employeur n'ait pas d'autre choix que de prendre des mesures conservatoires d'organisation du travail avant même de consulter le CSE. Mais d'ici quelques mois, la situation aura évolué, l'urgence sera moindre et les entreprises retrouveront peut-être un peu de leur capacité d'anticipation. Dans un contexte moins tendu, l'absence de consultation préalable se justifiera-t-elle toujours ?

Pour la CFDT, l'enjeu est bien d'ouvrir un véritable dialogue entre le CSE ou les organisations syndicales et l'employeur de manière à définir conjointement les conditions dans lesquelles le travail doit se dérouler permettant de concilier protection des salariés et activité économique.

Ordonnance n°2020-388 du 1er avril 2020 relative au report du scrutin de mesure de l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés et à la prorogation des mandats des conseillers prud'hommes et membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles

La loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 autorise le gouvernement à prendre une ordonnance pour adapter l'organisation de l'élection TPE, en modifiant si nécessaire la définition du corps électoral, et, en conséquence, pour proroger, à titre exceptionnel, la durée des mandats des conseillers prud'hommes et des membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI).

Cette ordonnance a été prise le 1^{er} avril en Conseil des ministres et publiée le 2 avril au *Journal officiel*.

Concernant le report de l'élection TPE

Pour rappel, ces élections permettent de mesurer l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés, à l'exception de ceux relevant des branches concernant exclusivement les activités agricoles. C'est un scrutin régional, organisé tous les 4 ans (article L.2122-10-1 du Code du travail). Il devait avoir lieu du 23 novembre au 6 décembre 2020.

Les électeurs sont les salariés des entreprises qui emploient moins de 11 salariés au 31 décembre de l'année précédant le scrutin, titulaires d'un contrat de travail au cours de ce mois de décembre, âgés de seize ans révolus et ne faisant l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques (article L.2122-10-2 du Code du travail).

L'article 1^{er} de l'ordonnance prévoit deux dérogations, l'une sur la date du scrutin et l'autre sur la liste électorale :

- **1^{ère} dérogation (article 1-I)** : le scrutin est reporté au premier semestre de l'année 2021, au cours d'une période qui devra être fixée par arrêté du ministre chargé du travail. Il n'aura donc pas lieu comme le texte le prévoit au terme des 4 ans ;
- **2^{ème} dérogation (article 1-II)**: les électeurs seront toujours les salariés des entreprises qui emploient moins de 11 salariés au 31 décembre 2019, titulaires d'un contrat de travail au cours de ce mois de décembre, âgés de seize ans révolus, et ne faisant l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques. L'objectif est ici de ne pas modifier le corps électoral initialement prévu.

Pour la CFDT, ce report était nécessaire. Les organisations syndicales ont d'ailleurs unanimement demandé le report de l'élection auprès de la Ministre du travail. En pleine période de dépôt de candidature et de recherche de futurs candidats pour les CPRI, il n'était clairement pas possible de poursuivre dans les meilleures conditions. Les organisations syndicales sont toutes mobilisées sur les difficultés des salariés pendant cette période. En outre, il n'était pas non plus question de réduire les délais des

différentes étapes préliminaires au scrutin (comme le dépôt de candidature, les éventuels contentieux, la liste électorale, etc.). Il serait toutefois préférable que l'élection ne soit pas reportée trop loin au 1^{er} semestre 2021.

Concernant la prorogation de la durée des mandats des conseillers prud'hommes

Pour rappel, les résultats de l'élection TPE sont pris en compte pour la désignation des conseillers prud'hommes. Ils sont additionnés aux résultats des élections « classiques » au sein des entreprises de plus de 11 salariés pour mesurer l'audience au niveau départemental et ainsi permettre de calculer le nombre de conseillers prud'hommes pouvant être désignés tous les 4 ans par les organisations syndicales. Le mandat des conseillers prud'hommes ayant débuté en 2018, il devait s'achever en 2021. Ils sont nommés durant l'année suivant chaque cycle de mesure de l'audience syndicale (articles L. 1441-1 et -2 du Code du travail).

En outre, concernant la formation des conseillers prud'hommes, il est prévu notamment 6 semaines par mandat au titre de la formation continue (article L.1442-2 du Code du travail).

L'article 2-I de l'ordonnance prévoit de **reporter la date du prochain renouvellement général** des conseils de prud'hommes, au plus tard le 31 décembre 2022. La date sera fixée par arrêté conjoint du garde des sceaux, ministre de la justice, et du ministre chargé du travail. Les mandats des conseillers prud'hommes en cours à la date d'entrée en vigueur de la présente ordonnance seront prorogés jusqu'à cette date.

Pour la CFDT : L'élection TPE étant reportée, c'est en toute logique que la désignation des conseillers prud'hommes le soit aussi. Il ne semble pas possible de les désigner sans connaître la mesure de l'audience syndicale dans ces entreprises.

L'article 2-II de l'ordonnance prévoit d'augmenter les jours de formation du fait de la prorogation du mandat des conseillers prud'hommes. Il est prévu que les employeurs accordent aux salariés de leur entreprise, membres d'un conseil de prud'hommes, sur leur demande et pour les besoins de leur formation continue, des autorisations d'absence dans la limite de six jours par an au titre de la prolongation du mandat prévue au I.

Pour la CFDT, c'est une bonne chose de prévoir des jours de formation supplémentaires étant donné l'allongement du mandat.

Concernant la prorogation des mandats des membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI)

Pour rappel, une CPRI est instituée au niveau régional afin de représenter les salariés des TPE qui ne sont pas couverts par une commission régionale négociée par voie d'accord (article L.23-111-1 du Code du travail). Les membres des CPRI sont désignés pour 4 ans (article L.23-112-3 du Code du travail).

L'article 3 de l'ordonnance prévoit de modifier la date du prochain renouvellement des membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles par arrêté du ministre chargé du travail, et au plus tard le 31 décembre 2021. Le mandat des membres de ces commissions sera donc prorogé jusqu'à cette date.

Pour la CFDT, l'élection TPE étant reportée, c'est encore une nouvelle fois en toute logique que le mandat des membres des CPRI est prolongé.

Désormais, il faut **attendre les arrêtés** pour connaître avec précision la date de report de l'élection TPE et le rétro planning des étapes qui vont précéder le scrutin. Il faudra également attendre les arrêtés pour connaître la date précise de désignation des CPH et celle des membres des CPRI.

Enfin, nous nous interrogeons sur l'éventuel impact du report de l'élection TPE sur la mesure de l'audience au niveau national interprofessionnel et des branches, qui a lieu tous les 4 ans en prenant en compte l'élection TPE. Rien dans les textes ne prévoit les conséquences de ce report. La CFDT est dans l'attente d'une réponse du ministère suite à notre interpellation sur le sujet.