

FLASH INFO

COVID 19

ACTUALITÉS AU 4 MAI 2020

Ordonnance n°2020-507 du 2 mai 2020

Décret n°2020-508 du 2 mai 2020

EN BREF : Projet de loi prorogeant l'état d'urgence
sanitaire



Les délais de consultation du CSE

**ACTUALISATION DE LA FICHE N°6 : FONCTIONNEMENT DES
IRP ET NÉGOCIATION COLLECTIVE**

“

A JOUR DE :

**Ordonnance n°2020-507 du 2
mai 2020**

**Décret n°2020-508 du 2 mai
2020**

adaptant temporairement les
délais applicables pour la
consultation et l'information du
comité social et économique afin
de faire face à l'épidémie de
Covid-19

”

Objet de l'ordonnance :

"En application de l'article L. 2312-8 du code du travail, le comité social et économique est consulté sur les mesures concernant les conditions d'emploi et de travail, ainsi que sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité que l'employeur envisage, préalablement à leur mise en œuvre.

Afin de favoriser la reprise rapide de l'activité économique dans des conditions protectrices pour les salariés, il importe que cette consultation puisse être organisée dans des conditions adaptées.

C'est la raison pour laquelle l'article 1er raccourcit, par dérogation aux délais légaux ou aux délais fixés par les stipulations conventionnelles applicables dans l'entreprise, les délais applicables à la communication de l'ordre du jour du comité social et économique et du comité social et économique central dans le cadre de la procédure d'information et de consultation menée 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.

Ces dispositions s'appliquent **aux délais qui commencent à courir à compter de la publication de la présente ordonnance.**

Il précise que le raccourcissement de délais prévu à l'article 1er de la présente ordonnance, ainsi que ceux actuellement prévus à l'article 9 de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19, ne s'appliquent pas aux convocations adressées dans le cadre de procédures d'information et de consultation menées sur les décisions de l'employeur relatives aux plans de sauvegarde de l'emploi et aux accords de performance collective.

Il précise également que les délais actuellement prévus à l'article 9 de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19 s'appliquent à ceux qui commencent à courir à compter de la date de publication du décret en Conseil d'Etat prévu par ce même article.

Toutefois, lorsque les délais qui ont commencé à courir antérieurement à cette date ne sont pas encore échus, l'employeur a la faculté d'interrompre la procédure en cours et d'engager, à compter de cette même date, une nouvelle procédure de consultation conformément aux règles prévues par la présente ordonnance."

CE QU'IL FAUT RETENIR SUR LA CONSULTATION DU CSE :

QUELLES SONT LES CONSULTATIONS CONCERNEES ?

- **Toutes information/consultation** portant sur les décisions de l'employeur **qui ont pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociale de la propagation de l'épidémie de COVID 19**

- Sont expressément exclues, les consultations relatives :
 - Au plan de sauvegarde de l'emploi : licenciement de 10 salariés ou plus sur une même période de 30 jours,
 - A un accord de performance collective,
 - Aux consultations récurrentes :
 - Politique sociale,
 - Situation économique et financière,
 - Orientations stratégiques

QUELS SONT LES NOUVEAUX DELAIS ?

Ces délais dérogatoires s'imposent ;

- Aux **dispositions légales**,
- Le cas échéant, **aux dispositions conventionnelles**

1° Les délais encadrant la consultation du CSE :

Art du travail	Objet du délai	Délai de droit commun	Délai COVID 19
L.2315-30	Communication de l'ordre du jour CSE avant la date de la réunion	3 jours	2 jours
L2316-17	Communication de l'ordre du jour CSE Central avant la date de la réunion	8 jours	3 jours

2° Les délais de consultation du CSE :

Art du travail	Objet du délai	Délai de droit commun	Délai COVID 19
R2312-6	Délai de consultation en l'absence d'un expert	1 mois	8 jours
R.2312-6	Délai de consultation en cas d'intervention d'un expert	2 mois	12 jours pour les CSE CENTRAL 11 jours pour les autres CSE
R2312-6	Délai de consultation en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'Etablissement	3 mois	12 jours
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	7 jours	1 Jour

3° Les délais encadrant l'expertise :

Art du travail	Objet du délai	Délai de droit commun	Délai COVID 19
R2313-45	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	3 jours	24 heures

R2315-45	Délai dont dispose l'employeur pour répondre à cette demande	5 jours	24 heures
R2315-46	Délai dont dispose l'expert pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise	10 jours	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 L. 2315-86 (pour mémoire, les cas de recours sont : contestation de l'expertise, du choix de l'expert, du coût prévisionnel/de l'étendue ou de la durée de l'expertise, du coût final)	10 jours	48 heures
R2315-47	Délai minimal entre la remise du rapport par l'expert et l'expiration des délais de consultation du comité	15 jours	24 heures

QUAND S'APPLIQUENT CES DELAIS ?

Pour tous délais qui commencent à courir entre :

- Le **3 mai 2020**
- Et le **23 août 2020**

Toutefois, l'ordonnance précise que, lorsque les délais de consultations ont commencé à courir antérieurement au 3 mai 2020 mais ne sont pas encore échus l'employeur a la possibilité d'interrompre la procédure en cours et d'engager une nouvelle procédure qui sera soumise aux nouveaux délais.

NOTRE AVIS :

- ≥ **Le périmètre d'application de ces délais est très large** puisqu'il couvre toutes les consultations portant sur les décisions de l'employeur **qui ont pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociale de la propagation de l'épidémie de COVID 19**

Seront concernées toutes les procédures relatives aux aménagements importants modifiant les conditions d'emploi et de travail, la santé et la sécurité, comme par exemples : les plan de reprise d'activité ou les aménagements portant sur les congés ou l'organisation du travail liés au COVID 19.

- ≥ **Les délais sont très courts**, il faut donc être extrêmement vigilant, y compris en cas d'expertise, sur la communication de l'information par l'employeur. En effet, il faudra être réactif pour préserver les droits de l'instance, y compris en l'absence de communication d'informations nécessaires en saisissant le juge des référés lequel, pour mémoire, doit être saisi avant l'expiration du délai...

- ≥ **Ces délais s'imposent y compris aux dispositions conventionnelles existantes** : aussi toute prolongation de délais convenue avec l'employeur devra faire l'objet d'un accord collectif spécifique.

EN BREF : PROLONGATION DE L'ETAT D'URGENCE SANITAIRE

Un projet de loi est actuellement en cours d'examen et prévoit la prolongation de l'état d'urgence sanitaire de 2 mois, **soit jusqu'au 24 juillet 2020**.

Cet allongement aura pour effet, en droit du travail, de prolonger les dispositifs dont le délai d'application est fixé en fonction de l'état d'urgence sanitaire.

A titre d'exemples, tel est le cas :

- des dispositions applicables aux arrêts maladies (attention ! cela ne concerne pas les arrêts dérogatoires pour garde d'enfant ou pour les personnes vulnérables) - *pour plus de détails : voir fiche n°2 « les arrêts maladie » page 24*
- de la suspension des processus électoraux, les modalités dérogatoires d'organisation des réunions du CSE et les délais encadrant les accords collectifs - *pour plus de détails : voir fiche n°6 sur le fonctionnement des IRP et la négociation collective, respectivement pages 99 et suivantes, pages 103 et suivantes et pages 107 et suivantes ;*
- des procédures et délais, notamment disciplinaires - *pour plus de détails : voir fiche n°12 sur les délais et procédure, page 143*
- des délais encadrant les accidents du travail et maladies professionnelles - *pour plus de détails : voir fiche n°14 sur les AT/MP page 148.*