

CONSULTATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL DANS LE CONTEXTE DE L'EPIDEMIE : DES MODALITES ET DELAIS DEROGATOIRES SONT PREVUS

Avec la fin du confinement qui a débuté le 11 mai 2020, l'employeur devra prendre de nombreuses décisions relatives à la santé et la sécurité des salariés ainsi qu'aux conditions d'emploi. Ces décisions relevant de la compétence du Comité social et économique (ci-après « CSE »), ce dernier devra être préalablement consulté.

Le Gouvernement a donc prévu d'aménager les réunions des instances représentatives du personnel en tenant compte de la nécessité de respecter la distanciation sociale. Il a également adopté un certain nombre de délais dérogatoires afin que les procédures consultatives puissent continuer à fonctionner dans l'urgence.

1. LA TENUE DES REUNIONS EST FACILITEE

À titre dérogatoire et temporaire, l'article 6 de [l'ordonnance 2020-389 du 1^{er} avril 2020](#) portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel a élargi la possibilité de recourir à la visioconférence pour tenir les réunions du CSE.

1.1. De nouvelles dispositions temporaires et dérogatoires

L'employeur pourra recourir, de manière plus large, à des dispositifs de visioconférences, de conférences téléphoniques ou encore de messageries instantanées, tout en étant tenu de garantir la confidentialité des données transmises.

1.1.1. La possibilité de tenir les réunions en visioconférence

Les articles [L. 2315-4](#) et [L. 2316-16](#) du Code du travail prévoient que le recours à la visioconférence pour réunir le CSE ou le CSE central peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus de la délégation du personnel du comité. En l'absence d'accord, ce recours est limité à trois réunions par année civile.

[L'article 6](#) de l'ordonnance 2020-389 prévoit, par dérogation à ces dispositions, que le recours à la visioconférence est autorisé pour l'ensemble des réunions du CSE et CSE central, après que l'employeur en ait informé leurs membres.

Néanmoins, les réunions doivent toujours se tenir selon les modalités de droit commun, fixées par les articles [D. 2315-1](#) et [D. 2315-2](#) du Code du travail :

- Lorsque le CSE est réuni en visioconférence, le dispositif technique mis en œuvre garantit l'identification des membres du comité et leur participation effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des délibérations ;

- L'engagement des délibérations est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres a accès à ces moyens techniques et le vote a lieu de manière simultanée ;
- Les participants disposent d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquée par le président du comité.

1.1.2. La possibilité de tenir les réunions en conférence téléphonique

Le recours à la conférence téléphonique est également autorisé pour l'ensemble des réunions des instances représentatives du personnel, après que l'employeur en ait informé leurs membres (article 6 de l'ordonnance 2020-389)

[L'article 1^{er}](#) du décret 2020-419 du 10 avril 2020 complète le dispositif et prévoit ainsi que le dispositif technique mis en œuvre garantit l'identification de ses membres, ainsi que leur participation effective en assurant la retransmission continue et simultanée du son des délibérations. Il ne doit pas faire obstacle à la tenue de suspensions de séance.

Lorsqu'il est procédé à un vote à bulletin secret, le dispositif de vote mis en œuvre répond aux mêmes conditions que pour les réunions prévues en visioconférence, conformément à l'article [D. 2315-1 du Code du travail](#) : il doit garantir que l'identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote.

Lorsque ce vote est organisé par voie électronique, le système retenu doit assurer la confidentialité des données transmises ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

1.1.3. La possibilité de tenir les réunions via messagerie instantanée, à titre subsidiaire

[L'article 2](#) du décret n°2020-419 prévoit les mêmes garanties lorsque la réunion de l'instance représentative du personnel est tenue par messagerie instantanée : le dispositif technique mis en œuvre garantit l'identification de ses membres, ainsi que leur participation effective en assurant la communication instantanée des messages écrits au cours des délibérations. Il ne doit pas faire obstacle à la tenue de suspensions de séance.

Lorsqu'il est procédé à un vote à bulletin secret, le dispositif de vote doit répondre aux mêmes conditions que celles fixées pour les réunions tenues en conférence téléphonique.

1.2. La garantie de sécurité des systèmes de vote par internet

Lorsque le vote est organisé par voie électronique, le système retenu doit assurer la confidentialité des données transmises ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

La dématérialisation du vote a fait apparaître de nouveaux acteurs proposant des prestations de vote électronique à destination des employeurs dans le cadre des consultations des institutions représentatives du personnel, tels que *Néovote* ou encore *Wechooz*.

Si la digitalisation de ces procédures constitue une réelle innovation et peut simplifier le travail des ressources humaines, il faut rappeler que l'employeur demeure, dans ce domaine, le « responsable du traitement » des données personnelles, au sens du RGPD, quand bien même il confierait des opérations de traitement de données à des sous-traitants (CE 11 mars 2015 n° 368748 et 368819).

L'employeur devra donc respecter et faire respecter l'ensemble du corpus de règles applicables en matière de protection des données personnelles prévues par le RGPD, dès lors que les opérations électorales sont externalisées auprès d'un prestataire.

Le 25 avril 2019, la CNIL a adopté une recommandation relative à la sécurité des systèmes de vote par correspondance électronique, notamment via Internet, qui est régulièrement mise à jour. Elle présente aux responsables de traitement souhaitant recourir à un tel système de vote une approche par niveau de risque et par objectifs de sécurité à atteindre, afin de permettre à l'employeur d'assurer un niveau de sécurité adéquat lorsqu'il met en place un processus électoral digitalisé.

2. LES DELAIS DE CONSULTATION SONT REDUITS

Lorsque l'employeur saisit le CSE (ou le CSE central) de décisions visant à faire face aux conséquences de l'épidémie, les délais de communication de son ordre du jour, ceux dans lesquels il doit rendre son avis ainsi que les délais de déroulement des expertises réalisées à sa demande sont raccourcis.

2.1. Les délais abrégés par le dispositif dérogatoire

L'ordonnance 2020-507 du 2 mai 2020 est venue compléter l'ordonnance 2020-460 du 22 avril 2020 en adaptant temporairement les délais applicables pour la consultation et l'information du CSE afin de faire face à l'épidémie de coronavirus.

Deux décrets d'application [2020-508](#) et [2020-509](#) du 2 mai 2020 complètent également le dispositif.

Les trois types de délais ainsi abrégés sont relatifs à :

- La transmission de l'ordre du jour des réunions ;
- La consultation du CSE ;
- Les modalités d'expertises.

2.1.1. La transmission de l'ordre du jour des réunions

Les délais dérogatoires de transmission de l'ordre du jour des réunions par le président aux membres du comité, sont les suivants ([article 1](#) de l'ordonnance 2020-507 et [article 9](#) de l'ordonnance 2020-460) :

- Deux jours au moins avant la réunion pour le CSE (au lieu de trois dans le droit commun) ;

- Trois jours au moins avant la réunion pour le CSE central d'entreprise (au lieu de huit dans le droit commun).

Attention, ces délais raccourcis de transmission de l'ordre du jour ne sont pas applicables aux informations et consultations menées dans le cadre de l'une ou l'autre des procédures suivantes ([article 1, 3°](#) de l'ordonnance 2020-507 du 2 mai 2020 :

- Les licenciements de 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours , dans les conditions prévues à la section 4 du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du Code du travail ;
- Les accords de performance collective.

2.1.2. La consultation du CSE

Les délais dérogatoires de consultation du CSE et du CSE central sur les décisions susvisées sont les suivants ([art. 1^{er}, 1°](#) du décret 2020-508) :

Objet du délai	Délai dérogatoire	Délai réglementaire de droit commun
Délai de consultation en l'absence d'intervention d'un expert	8 jours	1 mois (C. trav. Art. R 2312-6 , I-al. 1 ^{er})
Délai de consultation en cas d'intervention d'un expert	12 jours pour le CSE central	2 mois (C. trav. Art. R 2312-6, I-al. 2 et II)
	11 jours pour les autres comités	
Délai de consultation en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du comité central et d'un ou plusieurs comités d'établissement	12 jours	3 mois (C. trav. Art. R 2312-6, I-al. 3 et II)
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	1 jour	7 jours (C. trav. Art. R 2312-6, II)

2.1.3. Le déroulement des expertises

Les délais dérogatoires concernant les modalités d'expertises sont les suivants ([art. 1^{er} 2°](#) du décret 2020-508) :

Objet du délai	Délai dérogatoire	Délai réglementaire de droit commun
Délai dont dispose l'expert, à compter de sa désignation, pour demander à l'employeur toutes les	24 heures	3 jours (C. trav.

informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission		Art. R 2315-45
Délai dont dispose l'employeur pour répondre à cette demande	24 heures	5 jours (C. trav. Art. R 2315-45)
Délai dont dispose l'expert pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise	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.	10 jours à compter de sa désignation (C. trav. art. R 2315-46)
Délai dont dispose l'employeur pour saisir le juge pour contester l'expertise (nécessité de celle-ci, choix de l'expert, coût prévisionnel étendu ou durée de l'expertise, coût final de celle-ci)	48 heures	10 jours (C. trav. art. R 2315-49)
Délai minimal entre la remise du rapport par l'expert et l'expiration des délais de consultation du CSE	24 heures	15 jours (C. trav. art. R 2315-47)

2.2. La période d'application

Ces différentes dispositions s'appliquent aux délais ayant commencé à courir depuis le 3 mai 2020 et jusqu'au 23 août 2020 ([art. 1^{er}, 5^o](#) de l'ordonnance 2020-507 et [art. 3](#) du décret 2020-508).

Toutefois lorsque les délais qui ont commencé à courir avant le 3 mai 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 ([art. 1^{er}, 5^o](#) de l'ordonnance 2020-507).

AURELIE KAMALI-DOLATABADI, Avocat associé

MARION NARRAN-FINKELSTEIN, Avocat

Courtois Lebel-Département Droit Social