



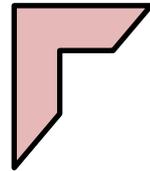
VERDIER MOUCHABAC & ASSOCIÉS

*Avocats*

BP 133 - 13 bis rue au Coq  
27401 LOUVIERS CEDEX

☎ 02.32.40.48.01 - 📠 02.32.25.09.83

📧 [louviers@avocatsvma.fr](mailto:louviers@avocatsvma.fr)

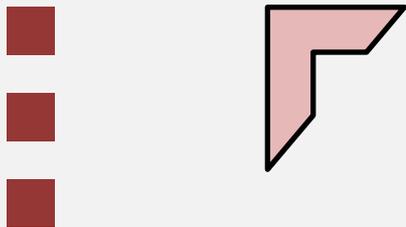


# Pandémie de coronavirus et droit du travail

---

Le dialogue social dans l'entreprise

Semaine 19



## ACTIVITÉ PARTIELLE ET EXERCICE DU MANDAT

---

Le placement d'un élu au chômage partiel n'a aucune incidence juridique sur son mandat et ce, quand bien même son contrat de travail est, lui, suspendu.

L'élu peut donc être amené à utiliser son crédit d'heures de délégation durant son activité partielle.

Comment ces heures sont-elles indemnisées ?



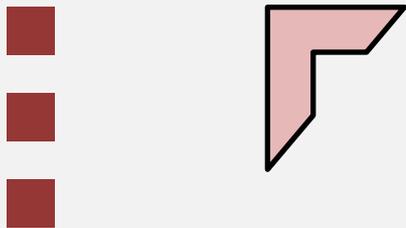
## ACTIVITÉ PARTIELLE ET EXERCICE DU MANDAT

---

Aucune précision n'a été apportée sur ce point par le gouvernement de sorte qu'il convient d'appliquer les règles de droit commun et plus précisément l'article L.2315-10 alinéa 1<sup>er</sup> du Code du travail qui dispose que :

*« Le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale ».*

Il s'en suit que le représentant du personnel amené, durant une période d'activité partielle, à prendre des heures de délégation devra être rémunéré de ces heures.



## ACTIVITÉ PARTIELLE ET EXERCICE DU MANDAT

---

Ce principe a été rappelé à plusieurs reprises par la jurisprudence (CE, 13 nov. 1987, n° 68.104 ; Cass. crim., 25 mai 1983, n° 82-91.538, Bull. crim., n° 153 ; Cass. soc., 10 janv. 1989, n° 86-40.350).

En conséquence, le représentant du personnel doit à notre sens, en sus de l'allocation de chômage partiel, être rémunéré de l'ensemble des heures de délégation qu'il a effectuées.



# COVID-19 ET LIBERTÉ DE DÉPLACEMENT DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

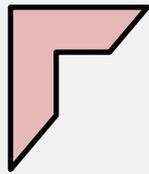
---

L'article L.2315-14 du Code du travail dispose que :

*« Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus de la délégation du personnel du comité social et économique et les représentants syndicaux au comité peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.*

*Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés ».*

Toute atteinte à ce principe doit être justifiée par des impératifs de sécurité et doit être proportionnée au but recherché (Cour de Cassation, 26 février 2020, 18-24.758 F-D).



# COVID-19 ET LIBERTÉ DE DÉPLACEMENT DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

---

Ce principe n'est pas remis en cause par la situation actuelle d'état d'urgence sanitaire : les élus et délégués syndicaux doivent pouvoir continuer à exercer leurs missions à l'intérieur des entreprises dont l'activité n'est pas totalement interrompue.

Néanmoins, les modalités de circulation doivent être adaptées à la situation exceptionnelle ce qui implique d'organiser les déplacements et les contacts avec les salariés, dans le respect des gestes barrières et des procédures mises en place dans l'entreprise, uniquement lorsque les moyens de communication à distance sont inopérants ou insuffisants.

En cas de déplacement sur site d'un élu, l'employeur doit lui délivrer le justificatif de déplacement professionnel prévu en application de l'article 3 du décret du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19.



## COVID-19 ET CRÉDIT D'HEURES

---

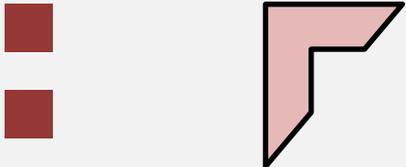
Aucune disposition n'est à l'heure actuelle venue modifier la réglementation applicable en matière d'heures de délégation.

Il s'en suit donc que l'employeur est tenu de laisser aux représentants du personnel le temps nécessaire à l'exercice de leurs missions.

Compte tenu de la situation de crise sanitaire actuelle, il se peut que les élus soient amenés à dépasser le crédit d'heures qui leur est normalement alloué.

Cela est effectivement envisageable dans la mesure où le Code du travail réserve l'hypothèse d'une augmentation du nombre d'heures en cas de circonstances exceptionnelles (L.2143-13 pour les DS, R.2314-1 pour les membres du CSE).

A notre sens, l'actuelle crise sanitaire constitue bien entendu une circonstance exceptionnelle.

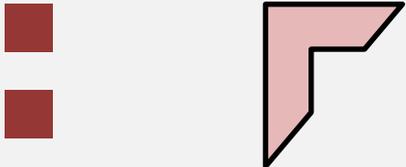


## COVID-19 ET RÉUNIONS DU CSE

---

Un décret du 10 avril 2020 définit les modalités de réunion du CSE ou de toute IRP prévue par le Code du travail par conférence téléphonique ou par messagerie instantanée, en application de l'ordonnance n° 2020-389.

Comme indiqué dans des précédentes slides, cette dernière permet de réunir toute instance en visioconférence, en audioconférence ou par messagerie instantanée, pendant la durée de l'état d'urgence sanitaire, sans limiter le nombre de réunions tenues selon ces modalités.



# COVID-19 ET RÉUNIONS DU CSE

---

- Réunions en conférence téléphonique :

Le président du CSE doit informer ses membres de la tenue de la réunion en conférence téléphonique, en respectant les règles applicables à la convocation des réunions de l'instance.

Le dispositif technique mis en œuvre pour l'audioconférence doit garantir l'identification des membres de l'instance, ainsi que leur participation effective en assurant la retransmission continue et simultanée du son des délibérations. La tenue de suspensions de séance doit demeurer possible.



## COVID-19 ET RÉUNIONS DU CSE

---

En outre, lorsqu'il est procédé à un vote à bulletin secret, le dispositif de vote 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.

L'instance ne peut délibérer que s'il a été vérifié que l'ensemble de ses membres a accès à des moyens techniques permettant de satisfaire aux conditions précitées.

Enfin, tout vote doit avoir 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 de l'instance.



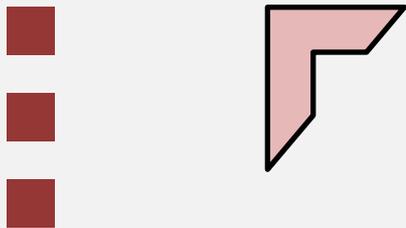
## COVID-19 ET RÉUNIONS DU CSE

---

L'ordonnance n° 2020-507 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 a réduit les délais de communication de l'ordre du jour. Elle prévoit :

- pour le CSE central : l'ordre du jour de la réunion arrêté par le président du CSE et le secrétaire est communiqué **3 jours** avant la réunion, au lieu de 8 jours habituellement (art L. 2316-17 du code du travail) ;
- pour le CSE d'établissement : l'ordre du jour de la réunion est communiqué **2 jours** avant la réunion, au lieu de 3 jours habituellement (art. L. 2315-30 du code du travail).

Ces délais réduits s'appliquent à compter de la publication de l'ordonnance et jusqu'au 23 août 2020. Toutefois, lorsque les délais qui ont commencé à courir avant le 3 mai ne sont pas encore échus, l'employeur peut interrompre la procédure en cours et engager, à compter du 03 mai, une nouvelle procédure d'information/consultation avec les délais réduits.



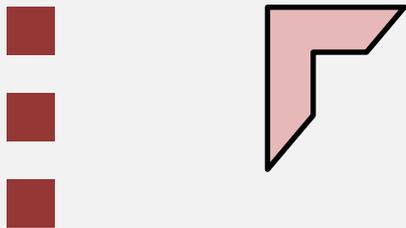
## COVID-19 ET EXPERTISE

---

L'ordonnance du 22 avril 2020 prévoyait qu'un décret adapterait temporairement les délais de consultation et d'information du CSE sur les décisions de l'employeur ayant pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid-19.

Elle prévoyait en outre que les délais des expertises réalisées à la demande du CSE et liées à cette information et consultation feraient également l'objet d'un aménagement.

Ce **décret** (n° 2020-508 du 2 mai 2020) est paru le **02 mai 2020**.



## COVID-19 ET EXPERTISE

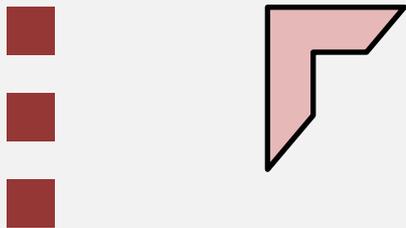
---

Le décret réduit les délais des expertises du CSE sollicitées dans le cadre d'une information/consultation sur les décisions de l'employeur ayant pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid-19.

L'expert dispose d'un délai de 24 heures (contre 3 jours en principe) à compter de sa désignation pour demander à l'employeur toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la bonne réalisation de sa mission Pour les lui transmettre.

L'employeur dispose à son tour de 24 heures (contre 5 jours en principe).

Il incombe ensuite à l'expert de notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de son expertise dans les 48 heures de sa désignation (contre 10 jours) ou, si une demande a été adressée à l'employeur, dans les 24 heures à compter de la réponse apportée.



## COVID-19 ET EXPERTISE

---

Les délais de recours dont dispose l'employeur en application de l'article L. 2315-86 du Code du travail (contre la délibération du CSE décidant du recours à l'expertise, contre la désignation de l'expert, le cahier des charges de l'expertise, ou encore la notification du coût final) sont également modifiés : l'employeur dispose de 48 heures pour saisir le juge judiciaire (contre 10 jours).

Enfin, le délai minimal entre la remise du rapport par l'expert et l'expiration des délais de consultation du comité est réduite à 24 heures (contre 15 jours en principe).

**Ces dispositions très contestables rendant quasi impossibles les missions de l'expert s'appliquent aux délais qui commencent à courir à compter du 03 mai 2020 et jusqu'au 23 août 2020.**



## COVID-19 ET **EXPERTISE**

---

Les délais susmentionnés ne sont pas applicables pour les informations et consultations dans le cadre :

- d'un **licenciement de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours** ;
- d'un **accord de performance collective** ;
- des **3 consultations récurrentes** (consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise et consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi).



## COVID-19 ET INFORMATION-CONSULTATION

Le décret n°2020-508 du 2 mai 2020 adaptant temporairement les délais relatifs à la consultation et l'information du comité social et économique afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19 modifie également les délais applicables lorsque l'information ou la consultation du CSE et du CSEC porte 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 :

- Le délai de consultation en l'absence d'intervention d'un expert est réduit à 8 jours (au lieu d'un mois) ;
- En cas d'intervention d'un expert, le délai est de 12 jours pour le CSEC (au lieu de 3 mois) et de 11 jours pour les autres comités (au lieu de 2 mois);
- En cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultations se déroulant à la fois au niveau du CSEC et d'un ou plusieurs CSE, ce délai est également porté à 12 jours (au lieu de trois mois) ;
- Le délai minimal entre la transmission de l'avis de chaque CSE au CSE central et la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif est d'un jour (au lieu de 7 jours).



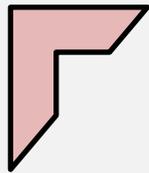
## COVID-19 ET INFORMATION-CONSULTATION

---

Là encore, comme s'agissant des délais des expertises, les dispositions du décret du 02 mai 2020 ayant trait aux délais d'information-consultation sont applicables aux délais qui ont commencé à courir à compter du 03 mai 2020 et jusqu'au 23 août 2020.

Les délais de consultation susmentionnés ne sont pas applicables dans le cadre :

- d'un **licenciement de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours** ;
- d'un **accord de performance collective** ;
- des **3 consultations récurrentes** (consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise et consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi).



## COVID-19 ET NÉGOCIATION COLLECTIVE

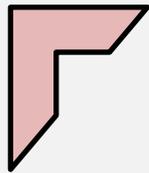
---

Certains délais applicables en matière de négociation collective ont été raccourcis par l'ordonnance n°2020-428 du 15 avril 2020, complétée par le décret 2020-441 du 17 avril 2020.

Cette ordonnance complète l'ordonnance n°2020-306 du 25 mars 2020.

Les adaptations prévues par l'ordonnance s'appliquent aux délais qui n'ont pas commencé à courir au 17 avril 2020, date d'entrée en vigueur de l'ordonnance du 15 avril.

Celles prévues par le décret s'appliquent aux accords conclus à compter du 12 mars 2020 dont l'avis d'extension au Journal officiel n'a pas été publié au 19 avril 2020 (date de son entrée en vigueur).



## COVID-19 ET NÉGOCIATION COLLECTIVE

---

### - Réunions par messagerie instantanée :

L'ordonnance du 1<sup>er</sup> avril 2020 autorise les réunions par messagerie instantanée uniquement en cas d'impossibilité de recourir à la visioconférence ou à la conférence téléphonique, ou lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit.

Le président du CSE doit informer ses membres de la tenue de la réunion par messagerie instantanée en précisant la date et l'heure de son début ainsi que la date et l'heure à laquelle interviendra au plus tôt sa clôture et en respectant les règles applicables à la convocation des réunions de l'instance.

Le dispositif technique mis en œuvre doit garantir l'identification des membres de l'instance, ainsi que leur participation effective en assurant la communication instantanée des messages écrits au cours des délibérations. La tenue de suspensions de séance doit demeurer possible.

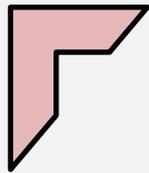


## COVID-19 ET NÉGOCIATION COLLECTIVE

---

Comme pour les conférences téléphoniques, lorsqu'il est procédé à un vote à bulletin secret, le dispositif de vote doit garantir que l'identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote.

De même, 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.

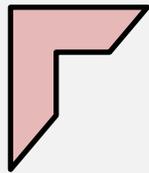


## COVID-19 ET NÉGOCIATION COLLECTIVE

---

Là encore, l'instance ne peut délibérer que s'il a été vérifié que l'ensemble de ses membres a accès à des moyens techniques permettant de satisfaire aux conditions précitées. Les débats sont clos par un message du président de l'instance, qui ne peut intervenir avant l'heure limite fixée pour la clôture de la réunion.

Enfin, ici aussi, tout vote doit avoir 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 de l'instance. Au terme du délai fixé pour l'expression des votes, le président du CSE en adresse les résultats à l'ensemble de ses membres.



## COVID-19 ET NÉGOCIATION COLLECTIVE

---

Seuls les accords collectifs dont l'objet est exclusivement de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie et aux conséquences des mesures prises pour limiter cette propagation sont concernés.

Un accord collectif dont l'objet serait, ne serait-ce qu'en partie, autre n'est donc pas concerné par les mesures prévues par l'ordonnance du 15 avril 2020.

En outre, ne sont visés que les accords conclus jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence, soit jusqu'au 24 août 2020 (la date de cessation de l'état d'urgence étant, à l'heure actuelle, fixée au 24 juillet 2020. Cette date est donc susceptible d'être modifiée en cas de nouvelle prolongation de l'état d'urgence sanitaire).

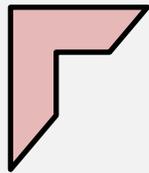


# COVID-19 ET NÉGOCIATION COLLECTIVE

---

## Sont réduits à 8 jours :

- le délai d'un mois dans lequel les **organisations syndicales doivent** indiquer si elles **souhaitent une consultation des salariés** visant à valider un **accord collectif** signé par l'employeur et les organisations syndicales représentatives ayant recueilli entre 30 et 50 % des suffrages exprimés aux dernières élections (C. trav. art. L 2232-12, al. 2) ;
- le délai d'un mois dans lequel les **élus** souhaitant **négoier** un accord dans les entreprises d'au moins 50 salariés dépourvues de délégué syndical et de conseil d'entreprise doivent le faire savoir (C. trav. art. L 2232-25-1, al. 2) ;



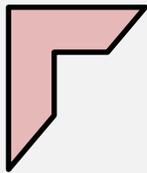
# COVID-19 ET NÉGOCIATION COLLECTIVE

---

## Sont réduits à 8 jours :

- le délai d'**opposition** des organisations syndicales à une convention de **branche** ou un accord professionnel (délai de 15 jours en principe : C. trav. art. L 2232-6, al. 2).
- le délai d'un mois, courant à compter de la publication de l'avis d'extension, dans lequel les organisations professionnelles d'employeurs représentatives, peuvent sous certaines conditions, s'opposer à l'**extension** d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel, de leurs avenants ou annexes (C. trav. art. L 2261-19, al.3).

**Ces deux réductions s'appliquent aux accords conclus à compter du 12 mars 2020 dont l'avis d'extension au Journal officiel n'a pas été publié au 17 avril 2020.**



## COVID-19 ET NÉGOCIATION COLLECTIVE

---

Le décret du 17 avril 2020 relatif aux **délais d'extension** des accords de branche répondant aux conditions mentionnées ci-dessus réduit à **8 jours** :

- - le délai de 15 jours, courant à compter de la publication de l'avis d'extension, dans lequel les organisations et les personnes intéressées peuvent **présenter leurs observations** (C. trav. art. D 2261-3, al. 2) ;
- - le délai d'un mois, courant à compter de la publication de l'avis d'extension, dans lequel les organisations d'employeurs ou de salariés représentatives dans le champ d'application d'une convention, d'un accord ou de leurs avenants peuvent demander au ministre la **saisine d'un groupe d'experts** chargé d'apprécier les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de leur extension (C. trav. art. D 2261-4-3).



# COVID-19 ET NÉGOCIATION COLLECTIVE

---

## Sont réduits à 5 jours :

- le délai de 8 jours à l'issue duquel la **consultation des salariés** pour valider un **accord d'entreprise** ou d'établissement est **organisée** si les éventuelles signatures d'autres OSR n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 % des suffrages exprimés aux dernières élections (C. trav. art. L 2232-12, al. 3) ;
- le délai minimum de 15 jours pour organiser la **consultation du personnel** sur un projet d'accord de l'employeur dans les **entreprises de moins de 11 salariés** dépourvues de délégué syndical (C. trav. art. L 2232-21).



## COVID-19 ET MODALITÉS DE SIGNATURE D'UN ACCORD COLLECTIF

---

Dans son questions-réponses sur le coronavirus mis à jour le 22 avril 2020, le ministère du travail est venu détailler plusieurs procédés de signature des accords collectifs durant la période de crise sanitaire :

- Un dispositif de signature électronique ;
- Deux autres dispositifs selon que les signataires disposent, ou non, de moyens d'impression.



# COVID-19 ET MODALITÉS DE SIGNATURE D'UN ACCORD COLLECTIF

---

- Possibilité de signer les accords collectifs à l'aide d'une signature électronique :

Selon le ministère du travail, les entreprises et les branches professionnelles peuvent mettre en place un dispositif de signature électronique répondant aux exigences du **règlement européen n° 910-2014** et de **l'article 1367 du code civil**, à savoir :

- être liée au signataire de manière univoque,
- permettre d'identifier le signataire,
- avoir été créée à l'aide de données de création de signature électronique que le signataire peut, avec un niveau de confiance élevé, utiliser sous son contrôle exclusif,
- être liée aux données associées à cette signature de telle sorte que toute modification ultérieure des données soit détectable.



# COVID-19 ET MODALITÉS DE SIGNATURE D'UN ACCORD COLLECTIF

---

- **Autres modalités de signature à distance pour les accords collectifs durant l'épidémie de COVID-19 :**

Toujours selon le ministère du travail, et du fait des circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie, il est possible d'envoyer le projet soumis à signature à l'ensemble des parties à la négociation afin que chacune le signe manuellement.

- **1<sup>ère</sup> hypothèse : les signataires disposent de moyens d'impression :**

En ce cas, ils impriment le projet, le paraphent et le signent manuellement puis le numérisent et renvoient le document signé ainsi numérisé par voie électronique. Il est précisé que les signataires peuvent, au lieu de numériser, prendre en photo chaque page avec leur téléphone en s'assurant que le document soit lisible.



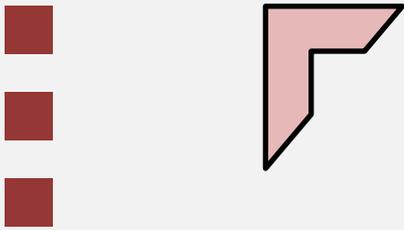
## COVID-19 ET MODALITÉS DE SIGNATURE D'UN ACCORD COLLECTIF

---

- 2ème hypothèse : les signataires ne disposent pas de moyens d'impression :

En ce cas, un exemplaire du projet d'accord soumis à signature à chaque partie peut être envoyé par courrier ou porteur. Une fois l'exemplaire reçu, chaque signataire peut signer et parapher puis numériser (ou, là encore, prendre en photo) le document et le renvoyer par voie électronique.

➔ Dans ces deux hypothèses, le ministère du travail précise que les signatures de l'ensemble des parties doivent, de préférence, figurer sur le même exemplaire. Si cela n'est pas possible, l'accord ainsi signé sera constitué de l'ensemble des exemplaires signés par chaque partie.



## COVID-19 ET MODALITÉS DE SIGNATURE D'UN ACCORD COLLECTIF

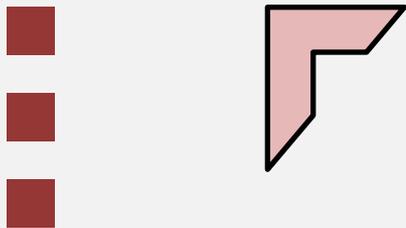
---

Enfin, le ministère du travail prévoit la possibilité pour une partie signataire de donner mandat à une autre pour signer un accord collectif.

Dans ce cas, l'organisation syndicale peut définir précisément dans son mandat la version du projet d'accord qui emporte son consentement ou pour lequel elle donne mandat à l'organisation professionnelle ou à l'employeur.

Cette dernière solution présente l'avantage d'une forme souple.

L'écrit est ici recommandé pour en faciliter la preuve. Toutefois, cet écrit peut résider en un simple courriel dès lors que son auteur puisse être identifié.



# COVID-19 ET ORGANISATION D'UN RÉFÉRENDUM

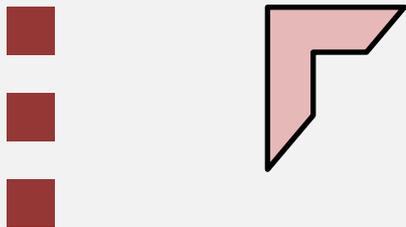
---

Le recueil de l'approbation de l'ensemble des salariés en vue de la conclusion d'un accord collectif est parfois nécessaire.

Du fait des risques sanitaires liés à l'épidémie de COVID-19, le ministère du travail recommande de ne pas réunir l'ensemble des salariés pour recueillir leur approbation à l'occasion d'une consultation.

Néanmoins, un dispositif électronique de recueil de l'approbation des salariés à distance peut alors être mis en place, dans les entreprises de moins de onze salariés dépourvues de délégué syndical (art. L. 2232-21 du code du travail) ainsi que dans les entreprises de onze à vingt salariés dépourvues également de membre élu de la délégation du personnel du CSE (art. L. 2232-23).

Les salariés en activité partielle peuvent participer à cette consultation. En effet, de manière générale, la suspension du contrat de travail ne retire pas au salarié le droit de participer au processus d'approbation d'un accord collectif, dès lors que son contrat n'est pas rompu et ce quelle que soit la cause de son absence.



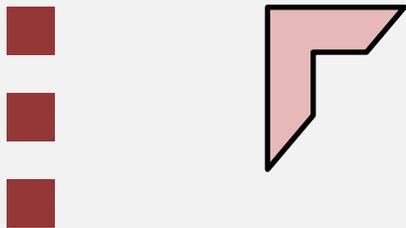
# COVID-19 ET ORGANISATION D'UN RÉFÉRENDUM

---

Ce dispositif doit toutefois garantir deux éléments fondamentaux :

- la confidentialité du vote
- l'émargement des personnes consultées, afin d'éviter le vote multiple.

Afin de garantir l'intégrité du vote, le ministère du travail encourage les entreprises à joindre un récapitulatif de l'opération de vote électronique émis par le prestataire lors du dépôt de l'accord.



# COVID-19 ET NOTIFICATION D'UN ACCORD COLLECTIF

---

Conformément à l'article **L.2231-5 du Code du travail**, la partie la plus diligente des organisations signataires d'une convention ou d'un accord doit en notifier le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Dans son questions-réponses sur le coronavirus mis à jour le 22 avril 2020, le ministère du travail précise que cette **notification peut être effectuée par un courrier électronique avec accusé de réception**.



# COVID-19 ET DÉPOT D'UN ACCORD COLLECTIF

---

Du fait des circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de COVID-19, les accords d'entreprise sont déposés sur la « plateforme téléaccords ».

Afin d'en faciliter le traitement auprès des services des DIRECCTE, tous les textes pris pour faire face aux conséquences de l'épidémie de COVID-19, et notamment ceux pris en application de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos, doivent faire l'objet d'une codification adaptée lors de la téléprocédure.

Concrètement, lors de la saisie dans l'onglet « thèmes », le thème déclaré de niveau 1 doit être renseigné de la manière suivante : la modalité « Autres thèmes (Rémunération, Durée et aménagement du temps de travail, etc.) » doit être cochée, accompagnée de la mention rédigée « COVID ».



# COVID-19 ET ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

---

L'ordonnance n°2020-389 du 02 avril 2020 suspend, à compter du 12 mars 2020, les élections professionnelles engagées avant le 03 avril jusqu'à une date fixée à trois mois après la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire, soit, pour l'heure, jusqu'au 25 octobre 2020 (sauf nouvelle prolongation de l'état d'urgence).

L'ordonnance précise toutefois que, dans l'hypothèse où une formalité électorale a été effectuée après le 12 mars 2020, le processus électoral est suspendu à compter de la date d'accomplissement de cette dernière formalité.



# COVID-19 ET ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

---

L'ordonnance 02 avril 2020 **suspend et n'annule donc pas les élections professionnelles.**

Il s'en suit que les élections professionnelles reprendront là où elles se sont arrêtées.

Ainsi, si le 1<sup>er</sup> tour a déjà été organisé, il conviendra simplement, si tous les sièges n'ont pas été pourvus à cette occasion, d'organiser le 2<sup>nd</sup> tour des élections professionnelles.



# COVID-19 ET ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

---

 *Quid des élections professionnelles qui devaient être organisées en avril 2020 ?*

Les élections professionnelles qui devaient être organisées à compter du 03 avril 2020, et jusqu'au terme de l'état d'urgence sanitaire, sont reportées.

Il appartiendra à l'employeur d'organiser ces élections dans les trois mois qui suivront la cessation de l'état d'urgence sanitaire (c'est-à-dire à l'heure actuelle entre le 25 juillet et le 25 octobre 2020).

NB : Les mandats des représentants du personnel jusqu'alors en fonction sont automatiquement prorogés et ce, jusqu'à la proclamation des résultats.