

LIVRE BLANC



CSE et Covid-19

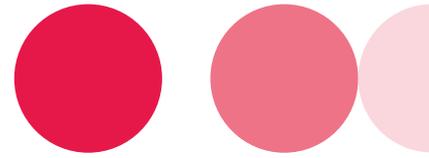
PRINCIPALES MESURES DÉROGATOIRES ET TEMPORAIRES

Partie 1

2021



Revue Fiduciaire



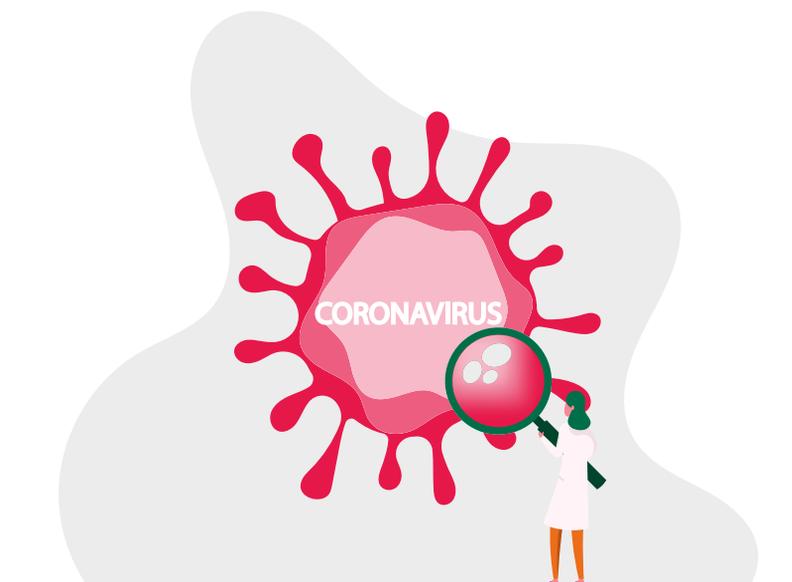
CSE et Covid-19

Dans le cadre de l'épidémie liée au coronavirus, le Gouvernement a mis en place un certain nombre de mesures dérogatoires qui permettent à un employeur confronté à des difficultés liées à la propagation du covid-19 de déroger à certaines règles concernant notamment les représentants du personnel.

La plupart de ces mesures sont temporaires et devraient cesser tout effet progressivement, les dates variant selon la thématique concernée.

Ces dispositions ont été commentées par le ministère du Travail dans un document « questions/réponses », disponible sur son site internet, qui apporte un certain nombre de précisions intéressantes même si elles n'ont juridiquement pas de valeur contraignante.

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/dialogue-social>



SOMMAIRE

CHAPITRE 1

Élections du CSE

4

CHAPITRE 2

Heures de délégation
des élus

10

CHAPITRE 3

Application du statut
protecteur

13

CHAPITRE 4

Information-consultation du CSE

25



The background of the page is a decorative pattern of overlapping circles in three colors: red, pink, and dark green. The circles are arranged in a somewhat grid-like fashion but with irregular spacing and some missing, creating a modern, abstract look. The text is centered on the left side of the page.

CHAPITRE 1

ÉLECTIONS DU CSE

Suspension du processus électoral jusqu'au 31 août 2020

Dans le cadre de la crise sanitaire liée au Covid 19, les processus d'élection du comité social et économique (CSE) en cours au 12 mars 2020 ont été suspendus par ordonnance (ord. [2020-389](#) du 1^{er} avril 2020, JO du 2). Cette suspension a pris effet à compter de la dernière formalité électorale accomplie entre le 12 mars et le 3 avril 2020, date d'entrée en vigueur de l'ordonnance.

La période de suspension du processus électoral devait s'achever 3 mois après la cessation de l'état d'urgence sanitaire, initialement le 23 août 2020 à minuit. Alors que la prorogation de l'état d'urgence jusqu'au 10 juillet 2020 devait avoir pour effet de reporter au 10 octobre 2020 la période de suspension des élections, l'ordonnance du 13 mai 2020 a redéfini cette période, en la déconnectant de l'état d'urgence sanitaire. En conséquence, la période de suspension du processus électoral va du 12 mars au 31 août 2020 inclus (ord. [2020-560](#) du 13 mai 2020, art. 9).

Entreprises qui ont suspendu le processus électoral : reprise depuis le 1^{er} septembre 2020

La période de suspension prenant fin le 31 août 2020 à minuit, les entreprises qui ont dû suspendre l'élection des membres du CSE ont pu reprendre le processus électoral depuis le 1^{er} septembre 2020.

Compte tenu du temps qui aura pu s'écouler entre les deux tours, par exception aux règles habituelles, les conditions d'électorat et d'éligibilité doivent être appréciées à chaque tour et non à la date du premier tour seulement (ord. [2020-389](#) du 1^{er} avril 2020, art. 1, III).

Attention

Sur la possibilité d'anticiper la reprise des opérations électorales au plus tôt le 3 juillet 2020, voir ci-après.

Entreprises qui n'ont pas pu engager le processus électoral : déclenchement des élections entre le 24 mai et le 31 août inclus

Les entreprises qui auraient dû engager le processus électoral entre le 3 avril et le 31 août 2020 inclus, mais qui n'ont pu le faire en raison de la suspension des élections professionnelles, ont dû déclencher les opérations à une date fixée librement par l'employeur entre le 24 mai et le 31 août 2020 inclus.

La date retenue ne devait pas être antérieure à la date à laquelle l'entreprise avait l'obligation d'engager la procédure. Il en était de même des entreprises qui auraient dû engager le processus électoral avant le 3 avril et qui ne l'avaient pas fait : elles ont dû lancer les opérations entre le 24 mai et le 31 août 2020 inclus.

Attention

Sur la possibilité d'anticiper la reprise des opérations électorales au plus tôt le 3 juillet 2020, voir ci-après.



Possibilité d'anticiper la reprise des opérations électorales au plus tôt le 3 juillet 2020

Par exception aux dates en lien avec le mécanisme de suspension décrites ci-avant, les employeurs ont eu la possibilité de fixer librement la date à laquelle s'achève la suspension des élections, sous réserve que cette date soit située entre le 3 juillet et le 31 août 2020 (ord. [2020-737](#) du 17 juin 2020, art. 4, JO du 18).

Une telle décision nécessitait simplement d'informer, au moins 15 jours avant la reprise du processus électoral :

- les syndicats qui avaient été invités à négocier le protocole préélectoral, par tout moyen donnant date certaine à la réception de cette information ;
- les salariés, par tout moyen ;
- le cas échéant, la DIRECCTE, par tout moyen donnant date certaine à la réception de cette information, lorsque l'administration avait été saisie pour déterminer le nombre et le périmètre des établissements ou répartir le personnel entre les collèges électoraux et les sièges entre les collèges.



À noter

Compte tenu de la redéfinition de la période de suspension des élections (voir ci-avant), cette exception au régime des élections partielles concerne les entreprises où les mandats des élus du CSE ont expiré avant le 1^{er} mars 2021.

Pas d'élections partielles lorsque les mandats expirent avant le 1^{er} mars 2021

Dans le cadre de la crise sanitaire liée au Covid 19, les processus d'élection du comité social et économique (CSE) en cours au 12 mars 2020 ont été suspendus par ordonnance (ord. [2020-389](#) du 1^{er} avril 2020, JO du 2). Cette suspension a pris effet à compter de la dernière formalité électorale accomplie entre le 12 mars et le 3 avril 2020, date d'entrée en vigueur de l'ordonnance.



Comment trouver des réponses facilement sur l'organisation et la gestion RH en toutes conditions ?

SOCIAL

DICTIONNAIRE PRATIQUE

Bien plus qu'un dictionnaire !

exemples

schémas

cas pratiques



Il y a tant
de ressources à découvrir
dans notre gamme

SOCIALE

Cliquez ici
pour la découvrir



Revue Fiduciaire

The background of the page is a decorative pattern of overlapping circles in three colors: red, dark green, and light pink. The circles are arranged in a somewhat grid-like but irregular pattern, with some circles overlapping others. The text is centered on the page.

CHAPITRE 2

HEURES DE DÉLÉGATION DES ÉLUS

Principe de liberté des élus du CSE

Les représentants du personnel restent libres de prendre leurs heures de délégation sans autorisation préalable de l'employeur durant la période d'état d'urgence sanitaire (Questions/Réponses « Dialogue social » du ministère du Travail du 17 avril 2020, actualisées le 10 juin et le 6 août 2020).

Pendant cette période, le ministère du Travail recommande toutefois d'organiser une concertation préalable entre l'employeur et le représentant du personnel, afin de planifier l'usage des heures de délégation. En tout état de cause, si pour la bonne marche de l'entreprise, il est parfois préférable que l'élu CSE informe son employeur (ex. : oralement, par mail ou par le biais d'un bon de délégation), cela ne signifie pas qu'il a besoin d'un accord préalable pour s'absenter.

Dépassement du crédit d'heures justifié par l'état d'urgence

Le nombre d'heures de délégation peut être dépassé dans des circonstances exceptionnelles (c. trav. [art. R. 2314-1](#)). Par « circonstance exceptionnelle », il faut comprendre une activité inhabituelle nécessitant de la part des membres du CSE un surcroît d'activité, débordant le cadre habituel de leurs tâches en raison notamment de la soudaineté de l'événement ou de l'urgence des mesures à prendre (cass. soc. 6 juillet 1994 n° [93-41705](#), BC V n° 228).

Selon le ministère du Travail, les mesures prises par l'employeur dans le cadre de la crise sanitaire peuvent avoir des conséquences importantes sur les conditions de travail des salariés, et peuvent susciter des questions de la part des salariés adressées aux représentants élus et mandatés. Cette situation peut ainsi constituer une circonstance exceptionnelle. Le ministère a souligné, tout de même, que le dépassement du crédit d'heure doit s'effectuer dans des proportions « raisonnables ». Il a également rappelé, qu'en cas de litige, il reviendra aux juges d'apprécier la réalité des circonstances exceptionnelles.

À noter

Des juges du fond ont eu l'occasion de se prononcer sur la liberté de déplacement des représentants du personnel pendant la crise sanitaire. En l'espèce, le juge des référés a estimé que les restrictions de circulation liées à l'épidémie de covid-19, pendant le confinement, ne permettaient pas à l'employeur d'empêcher les délégués syndicaux d'accéder au site, en ne délivrant d'autorisations de déplacement qu'aux membres de la commission CSSCT du CSE (tribunal judiciaire de Saint-Nazaire, 27 avril 2020, n° RG 20/00071).



The background of the page is a decorative pattern of overlapping circles in three colors: dark green, bright red, and light pink. The circles are arranged in a somewhat grid-like fashion but with irregular spacing and some missing, creating a modern, abstract look.

CHAPITRE 3

APPLICATION DU STATUT PROTECTEUR

Autorisation de licenciement : report du point de départ des délais de saisine de l'inspecteur du travail

L'employeur doit soumettre sa demande d'autorisation de licenciement dans un délai déterminé lorsque le code du travail impose de recueillir l'avis du CSE, c'est-à-dire lorsque le licenciement concerne un membre élu de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE), un représentant syndical au CSE ou un représentant de proximité (c. trav. [art. L. 2421-3](#)).

L'avis du CSE s'impose également en cas de licenciement d'un délégué syndical lorsque celui-ci est par ailleurs membre élu du CSE ou représentant de proximité (c. trav. [art. R. 2421-1](#)). Dans toutes ces hypothèses, l'employeur doit saisir l'inspecteur du travail (c. trav. [art. R. 2421-1](#), [R. 2421-6](#), [R. 2421-10](#) et [R. 2421-14](#)) :

- dans les 15 jours suivant l'avis du CSE (cas général) ;
- dans les 48 h suivant l'avis du CSE lorsque le salarié protégé a été mis à pied à titre conservatoire.

Dans le cadre de la crise sanitaire, le Gouvernement a institué un dispositif de report des délais ayant expiré entre le 12 mars 2020 et le 23 juin 2020 inclus (ord. 2020-306 du 25 mars 2020, JO du 26, modifiée en dernier lieu par ord. [2020-666](#) du 3 juin 2020 - art. 1).

En vertu de ce dispositif, les actes qui auraient dû être accomplis entre le 12 mars 2020 et le 23 juin 2020 inclus sont réputés avoir été faits à temps s'ils sont effectués dans le délai imparti, sachant que le point de départ de ce délai débute à compter du 24 juin 2020. Le délai ainsi accordé ne peut en aucun cas excéder 2 mois.

Cette mesure dérogatoire concerne notamment les procédures de licenciement ou de transfert des salariés protégés (instr. DGT du 7 avril 2020) et le délai de 15 jours pour la saisine de l'inspecteur du travail (c. trav. [art. R. 2421-6](#), [R. 2421-10](#) et [R. 2421-14](#)).

Ainsi, les demandes d'autorisation de licenciement qui auraient dû être présentées entre le 12 mars et le 23 juin 2020 pourront être valablement soumises à l'inspection du travail dans les 15 jours à compter du 24 juin 2020.

Délais pour un recours hiérarchique ou contentieux

Le mécanisme de report concerne également le recours hiérarchique, qui doit être introduit dans un délai de 2 mois à compter de la notification de la décision de l'inspecteur du travail (c. trav. [art. R. 2422-1](#) ; instr. DGT du 7 avril 2020).

Exemple

Une décision a été notifiée le 26 février 2020. Le recours aurait dû être formé au plus tard le 27 avril 2020. Il sera réputé recevable s'il est formé dans le délai de 2 mois à compter du 24 juin.

L'instruction n'évoque pas le délai de 4 mois laissé aux parties pour contester devant le juge administratif la décision de l'inspecteur du travail ou, le cas échéant, du ministre du Travail (c. justice administrative [art. R. 421-2](#)). À notre sens, et sous réserve des précisions ultérieures de l'administration, ce recours contentieux devrait bénéficier de la règle du report.



Suspension ou report des délais applicables aux décisions administratives

Pour les demandes d'autorisation de licenciement antérieures au 12 mars 2020, le délai de 2 mois laissé à l'inspection du travail pour se prononcer est suspendu à compter de cette date et le reliquat commencera à courir à partir du 24 juin 2020.

Selon la DGT, il faut tenir compte de la fraction de délai qui s'est déjà écoulée (par opposition à « l'interruption », qui fait courir un nouveau délai) (instr. DGT du 7 avril 2020). Par conséquent, à compter du 24 juin 2020, ce n'est pas un nouveau délai de 2 mois qui commence à courir, mais uniquement le reliquat du délai de 2 mois.

Pour les demandes d'autorisation de licenciement ou de transfert reçues depuis le 12 mars 2020, le point de départ du délai de 2 mois est reporté jusqu'au 24 juin 2020. L'administration évoque les demandes reçues « après » le 12 mars, mais la date d'entrée en vigueur des dispositions d'exception mises en place par l'ordonnance 2020-306 du 25 mars implique, à notre sens, que ce mécanisme de report concerne également les demandes reçues le 12 mars.

Exemple

Une demande a été reçue le 23 mars 2020. Le délai à l'issue duquel est susceptible d'intervenir une décision implicite de rejet a été immédiatement suspendu. En cas de silence de l'administration, la décision implicite de rejet ne naîtra que 2 mois à compter du 24 juin 2020.





Il y a tant
de paramètres à saisir

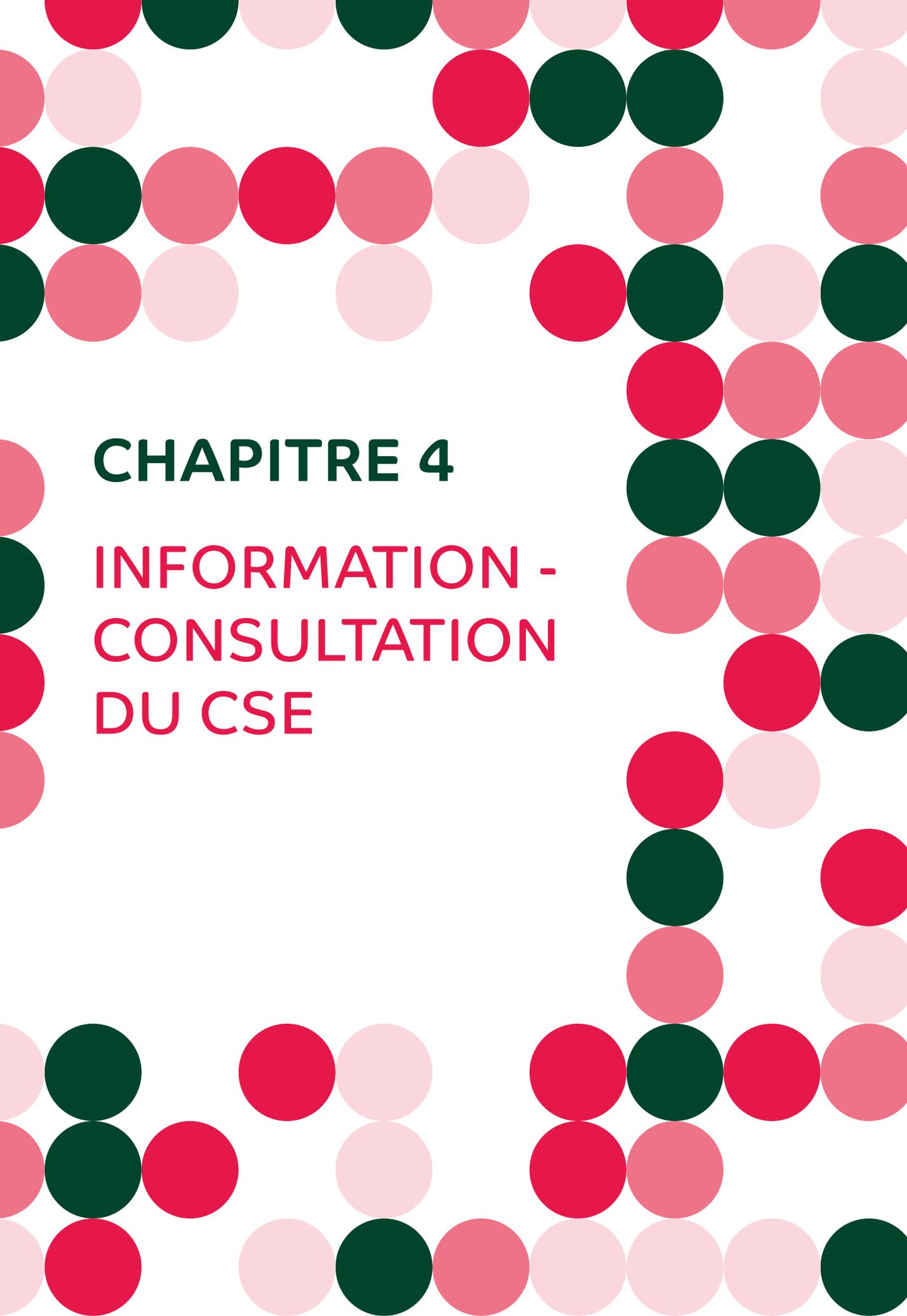
dans notre gamme

PAYE

Cliquez ici
pour la découvrir

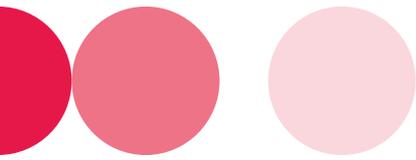


Revue Fiduciaire



CHAPITRE 4

INFORMATION - CONSULTATION DU CSE



Dérogation au principe de consultation préalable

Dans le cadre de la crise sanitaire, les employeurs peuvent déroger à certaines règles en matière de durée du travail jusqu'au 31 décembre 2020. Pour recourir à ces mesures d'urgence, l'employeur peut simplement informer le CSE qui rend son avis a posteriori, dans le mois suivant l'information délivrée par l'employeur (ord. [2020-389](#) du 1er avril 2020, art 7, JO du 2).

Recours élargi aux réunions à distance

Afin de faciliter la continuité du dialogue social en entreprise, des possibilités élargies et dérogatoires de réunions à distance (en visioconférence, par conférence téléphonique, voire même par messagerie instantanée) sont privilégiées pour l'ensemble des réunions du CSE et du CSE central, pendant la période de l'état d'urgence sanitaire : soit jusqu'au 10 juillet 2020 (ord. [2020-389](#) du 1er avril 2020, art. 6, II, JO du 2 ; loi [2020-290](#) du 23 mars 2020, art 4, JO du 24 ; loi [2020-546](#) du 11 mai 2020, art. 1, JO du 12).

Visioconférence

Le recours à la visioconférence est admis pour l'ensemble des réunions du CSE et du CSE central, après que l'employeur en a informé leurs membres.

En temps normal, en l'absence d'accord entre l'employeur et les élus du personnel, le recours à la visioconférence pour réunir le CSE et le CSE central est possible 3 fois par an (c. trav. [art. L. 2315-4](#) et [L. 2316-16](#)).

Conférence téléphonique

La conférence téléphonique est autorisée pour l'ensemble des réunions des institutions représentatives du personnel, après que l'employeur en a informé leurs membres. L'employeur indique aux membres du CSE que la réunion se tiendra par téléphone au moins 3 jours à l'avance (c. trav. [art. L. 2315-30](#)) et au moins 8 jours pour le CSE central (c. trav. [art. L. 2316-17](#)).

Le dispositif technique garantit l'identification des membres et leur participation effective (en assurant une retransmission continue et simultanée du son des délibérations) et ne fait pas obstacle à des suspensions de séance. Les délibérations ne s'engagent qu'après vérification que tous les participants ont accès à des moyens techniques conformes aux conditions détaillées ci-avant (décret [2020-419](#) du 10 avril 2020, JO du 11).

En cas de vote à bulletin secret, le dispositif doit faire en sorte qu'il soit impossible de mettre en relation « l'électeur » et son vote. En cas de vote par voie électronique, il faut 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 (c. trav. [art. D. 2315-](#)

[1](#), alinéa 3). Le vote doit être simultané. Les participants disposent d'une durée identique pour voter. Cette durée court à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquée par l'employeur (c. trav. [art. D. 2315-2](#)).

Messagerie instantanée

Le recours à la messagerie instantanée pour l'ensemble des réunions des institutions représentatives du personnel est aussi envisageable, mais uniquement s'il est impossible d'avoir recours à la visioconférence ou à la conférence téléphonique ou lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit.

L'employeur doit informer préalablement les membres du CSE de la date et de l'heure du début de réunion, ainsi que de la date et de l'heure à laquelle interviendra au plus tôt sa clôture et que cette information suit les règles applicables à la convocation des réunions de l'instance. Les modalités d'information sont là encore celles applicables à la convocation aux réunions (information 3 jours avant). Le dispositif technique et les modalités de vote doivent répondre aux mêmes conditions que celles de la conférence téléphonique (voir ci-avant).

Au terme du vote, l'employeur adresse les résultats à l'ensemble des membres. Les débats sont clos par un message de l'employeur, qui ne peut intervenir avant l'heure limite fixée au préalable lors de l'information des membres du CSE (décret [2020-419](#) du 10 avril 2020, JO du 11).

Délais adaptés pour la reprise d'activité

Dans le cadre de la reprise d'activité programmée le 11 mai 2020, les mesures de réorganisation et d'aménagement des conditions de travail envisagées par les employeurs pour protéger les salariés contre la contamination au Covid-19 doivent faire l'objet d'une information-consultation préalable du CSE, si l'entreprise en est pourvu (c. trav. [art. L. 2312-8](#)). Pour favoriser une reprise rapide de l'activité économique, le gouvernement a adopté des mesures dérogatoires pour les décisions « qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 » (ord. [2020-460](#) du 22 avril 2020, JO du 23).

Ce dispositif exceptionnel et temporaire réduit :

- le délai d'information consultation du CSE des entreprises d'au moins 50 (ord. [2020-507](#) du 2 mai 2020, JO du 3 ; décret [2020-508](#) du 2 mai 2020, JO du 3 ; décret [2020-509](#) du 2 mai 2020, JO du 3) ;
- le délai d'une expertise éventuellement diligentée (ord. [2020-460](#) du 22 avril 2020, JO du 23 ; décret [2020-508](#) du 2 mai 2020, JO du 3) ;
- le délai de transmission de l'ordre du jour (ord. [2020-507](#) du 2 mai 2020, JO du 3).

Les différents délais dérogatoires sont présentés dans un tableau récapitulatif ci-après.

Ce dispositif ne s'applique qu'aux délais qui commencent à courir entre le 3 mai 2020 et le 23 août 2020 (décret [2020-508](#) du 2 mai 2020, art. 3 ; décret [2020-509](#) du 2 mai 2020, art. 1). Si un délai de consultation qui a commencé à courir avant le 3 mai 2020 n'est pas échu à cette date, l'employeur peut interrompre la procédure et la réengager (ord. [2020-460](#) du 22 avril 2020, art. 9, modifié par ord. [2020-507](#) du 2 mai 2020).

Attention

Ces délais réduits ne concernent pas (ord. [2020-507](#) du 2 mai 2020, art. 9 ; décret [2020-508](#) du 2 mai 2020, art. 2) :

- les consultations relatives à un projet de licenciement d'au moins 10 salariés en 30 jours (donc avec plan de sauvegarde de l'emploi) (c. trav. [art. L. 1233-21](#) à [L. 1233-57-8](#)) ;
- les consultations relatives à un accord de performance collective (c. trav. [art. L. 2254-2](#)) ;
- les consultations périodiques : orientations stratégiques, situation économique et financière de l'entreprise, politique sociale (c. trav. [art. L. 2312-17](#)) ainsi que toute autre consultation qui n'aurait pas de lien avec l'épidémie COVID 19 (ex. : restructuration, réorganisation).



DÉLAIS DÉROGATOIRES

Délais de transmission de l'ordre du jour au CSE

Objet	Délai de droit commun	Régime dérogatoire	Références
Délai minimal de transmission de l'ordre du jour aux membres du CSE	3 jours au moins avant la réunion	2 jours au moins avant la réunion	c. trav. art. L. 2315-30
Délai minimal de transmission de l'ordre du jour aux membres du CSE central	8 jours au moins avant la réunion	3 jours au moins avant la réunion	c. trav. art. L. 2316-17

Délais de consultation du CSE (1)

Objet	Délai de droit commun (2)	Régime dérogatoire	Références
Délai de consultation en l'absence d'intervention d'un expert	1 mois	8 jours	c. trav. art. R. 2312-6, I
Délai de consultation en cas d'intervention d'un expert	2 mois	12 jours pour le CSE central 11 jours pour les autres comités	c. trav. art. R. 2312-6, I
Délai de consultation en cas d'intervention d'une ou de plusieurs expertises dans le cadre d'une consultation se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement	3 mois	12 jours	c. trav. art. R. 2312-6, I
Délai minimal entre la transmission de l'avis de chaque CSE d'établissement au CSE central et la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif	7 jours	1 jour	c. trav. art. R. 2312-6, II

Modalités d'expertise dans le cadre de la consultation du CSE (3)

Objet	Délai de droit commun (4)	Régime dérogatoire	Références
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	c. trav. art. R. 2315-45
Délai dont dispose l'employeur pour répondre à la demande de l'expert	5 jours	24 heures	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	10 jours à compter de sa désignation	48 heures à compter de sa désignation ou, si une demande d'informations complémentaires a été adressée à l'employeur, 24 heures à compter de la réponse apportée par ce dernier	c. trav. art. R. 2315-46
Délai dont dispose l'employeur pour saisir le juge pour chacun des cas de recours prévus à l'article L. 2315-86 (4)	10 jours	48 heures	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	15 jours (5)	24 heures	c. trav. art. R. 2315-47

(1) Règles dérogatoires applicables aux délais qui commencent à courir entre le 3 mai 2020 et le 23 août 2020. Ne concernent que les procédures de consultation relatives à des 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 », sous réserve de certaines exclusions. Tableau établi par décret (décret [2020-508](#) du 2 mai 2020) et complété par nos soins.

(2) Délais légaux applicables en l'absence d'accord collectif. Les délais du régime dérogatoire se substituent aussi bien aux délais légaux qu'aux délais conventionnels.

(3) Règles dérogatoires applicables aux expertises diligentées dans le cadre de procédures relatives à des 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 », sous réserve de certaines exclusions. Régime ne concernant que les consultations qui commencent à courir entre le 3 mai 2020 et le 22 août 2020. Tableau établi par décret (décret [2020-508](#) du 2 mai 2020) et complété par la rédaction.

(4) Contestation du recours à l'expertise, du choix de l'expert, du coût prévisionnel ou du coût final de l'expertise, etc. (c. trav. [art. L. 2315-86](#)).

(5) Délai applicable en l'absence d'accord (c. trav. [art. L. 2315-85](#)), mais en tout état de cause, les délais du régime dérogatoire se substituent aussi bien aux délais légaux qu'aux délais conventionnels.



Le Code du Travail ANNOTÉ

Trouvez toutes les réponses

Facilement !



ANNEXES

À jour au 1^{er} juillet 2020

Arrêté du 21 février 2020

Relatif aux modalités de candidature à la mesure en 2020 de l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés (JO 25) modifié par arrêté du 24 avril 2020 (JO 2 mai).

Ordonnance 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 (JO 2) modifiée par loi 2020-734 du 17 juin 2020 (JO 18).

Art. 1er.

- I. Par dérogation à l'article L. 2122-10-1 du code du travail, les deux prochains scrutins visant à mesurer l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés sont respectivement organisés au premier semestre de l'année 2021 et au deuxième semestre de l'année 2024, au cours d'une période fixée par décret.
- II. Par dérogation à l'article L. 2122-10-2 du même code, sont électeurs au scrutin mentionné au I les salariés des entreprises qui emploient moins de onze 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.

Art. 3.

Par dérogation à l'article L. 23-112-3 du code du travail, la date du prochain renouvellement des membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles mentionnées à l'article L. 23-111-1 du même code est fixée par arrêté du ministre chargé du travail, et au plus tard le 31 décembre 2021. Le mandat des membres de ces commissions en cours à la date d'entrée en vigueur de la présente ordonnance est prorogé jusqu'à cette date. La durée du mandat des membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles désignés à l'occasion du renouvellement mentionné au premier alinéa du présent article est réduite de la durée de la prorogation du mandat prévue au même premier alinéa.

Art. 1er.

- I. L'inscription par les organisations syndicales à l'édition 2020 du scrutin organisé auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés prévu à l'article L. 2122-10-1 du code du travail est réalisée sur un site internet dédié, créé par les services centraux du ministère chargé du travail. La période d'inscription est fixée du 2 mars 2020 à 0 heure (heure de Paris) au 17 mars 2020 à minuit (heure de Paris). Elle est effectuée par un mandataire préalablement désigné par l'organisation candidate auprès des services centraux du ministère chargé du travail.
- II. Pour chaque organisation syndicale candidate lors du scrutin organisé en 2016 auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés, les services du ministère chargé du travail créent préalablement sur le site internet mentionné au I un espace utilisateur dont les identifiants sont communiqués par courrier électronique adressé au mandataire mentionné au I. Les organisations syndicales complètent et valident les informations préremplies.
- III. Les organisations syndicales non-candidates lors du scrutin organisé en 2016 créent un espace utilisateur sur le site internet mentionné au I.
- IV. La demande d'inscription est accompagnée du téléversement des pièces suivantes :
 - 1°) Un formulaire électronique, figurant en annexe II du présent arrêté, dans lequel le mandataire renseigne les informations qui le concernent ainsi que les informations relatives à l'organisation syndicale ;
 - 2°) La lettre de désignation du mandataire par son organisation syndicale ;
 - 3°) La carte nationale d'identité du mandataire.

Art. 2.

- I. La période de dépôt des candidatures prévue à l'article R. 2122-34 du code du travail est fixée du 2 mars 2020 à 0 heure (heure de Paris) au 27 avril 2020 à minuit (heure de Paris). Ce dépôt est réalisé par voie électronique sur le site internet mentionné au II de l'article 1er.
- II. Le dépôt de candidature ne peut être réalisé qu'après validation par l'administration de la demande d'inscription de l'organisation syndicale.
- III. Le mandataire de l'organisation syndicale dont l'inscription est validée renseigne un formulaire électronique figurant en annexe III du présent arrêté, dans lequel elle indique le périmètre de la candidature de cette organisation en termes de branche professionnelle, de région et de collègue.
- IV. Ce formulaire est complété par le téléversement des pièces suivantes :
 - 1°) Le logo de l'organisation syndicale en format : JPEG, 200 Ko maximum, 200 × 200 pixels, 300Dpi, sur fond blanc, avec encodage couleur CMJN ;
 - 2°) Une copie des statuts de l'organisation syndicale ;
 - 3°) Une copie du récépissé de dépôt de ces statuts ;
 - 4°) Les éléments et documents mentionnés au 4° de l'article R. 2122-36 du code du travail.
- V. Le mandataire atteste que l'organisation syndicale candidate satisfait aux exigences prévues à l'article L. 2122-10-6 du code du travail.
- VI. La liste des candidatures recevables est publiée le 12 mai 2020 au recueil des actes administratifs dans chaque région et sur le site internet du ministère du travail, conformément à l'article R. 2122-38 du code du travail.



Calendrier relatif au dépôt et à l’instruction des candidatures

Calendrier	Opération
Du 2 mars 2020 au 17 mars 2020	Inscription des organisations syndicales
Du 2 mars 2020 au 27 avril 2020	Dépôt des candidatures par les organisations syndicales
Jusqu’au 11 mai 2020	Examen des candidatures
12 mai 2020	Publication des candidatures recevables

Arrêté du 24 avril 2020

Portant modification de l’arrêté du 21 février 2020 relatif aux modalités de candidature à la mesure en 2020 de l’audience des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés (JO 2 mai)

Art. 3.

L’article 2 de l’ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 susvisée n’est pas applicable au délai prévu au I de l’article 2 de l’arrêté du 21 février 2020 susvisé.

Décret 2020-825 du 29 juin 2020

Relatif aux modalités d’établissement et de contestation de la liste électorale pour la mesure de l’audience des organisations syndicales dans les entreprises de moins de onze salariés (JO 1er juillet).

Art. 2.

Par dérogation à l’article R. 2122-9 du même code [du travail], pour le scrutin visant à mesurer l’audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés organisé au cours du 1er semestre 2021, l’activité principale du salarié est celle pour laquelle il a accompli le plus grand nombre d’heures au cours du mois de décembre 2019.

Ordonnance 2020-389 du 1er avril 2020

Portant mesures d’urgence relatives aux instances représentatives du personnel (JO 2) modifiée par ordonnances 2020-560 du 13 mai 2020 (JO 14) et 2020-737 du 17 juin 2020 (JO 18).

Art. 1er.

- I. Lorsque l’employeur a engagé la procédure définie à l’article L. 2314-4 du code du travail avant la date d’entrée en vigueur de la présente ordonnance, le processus électoral en cours est suspendu à compter du 12 mars 2020 et jusqu’au 31 août 2020 inclus. Toutefois, l’employeur peut décider que cette suspension prend fin à compter d’une date qu’il fixe librement entre le 3 juillet et le 31 août 2020. Il en informe alors les organisations syndicales mentionnées aux premier et deuxième alinéas de l’article L. 2314-5 du code du travail, ainsi que l’autorité administrative lorsque celle-ci a été saisie en application des articles R. 2313-1, R. 2313-2, R. 2313-4, R. 2313-5 ou R. 2314-3 du même code, au moins quinze jours avant la date fixée pour la reprise du processus, par tout moyen donnant date certaine à la réception de cette information. Il en informe également, en respectant le même délai, les salariés par tout moyen.

Cette suspension affecte :

1°) Les délais impartis à l'employeur par les articles L. 2314-4, L. 2314-5, L. 2314-8 et L. 2314-29 du code du travail ;

2°) Les délais dans lesquels l'autorité administrative et le juge judiciaire doivent être saisis d'éventuelles contestations en application des articles R. 2313-1, R. 2313-2, R. 2313-4, R. 2313-5 et R. 2314-3 du même code ;

3°) Les délais dont dispose l'autorité administrative pour se prononcer en application des articles R. 2313-2, R. 2313-5 et R. 2314-3 du même code.

Lorsque l'une des formalités mentionnées aux articles L. 2313-5, L. 2313-8, L. 2314-4, L. 2314-5, L. 2314-8 et L. 2314-10 du code du travail a été accomplie entre le 12 mars 2020 et la date d'entrée en vigueur de la présente ordonnance, la suspension du processus électoral prend effet à compter de la date la plus tardive à laquelle il a été fait application de l'une de ces dispositions.

Lorsque l'autorité administrative a été saisie après le 12 mars 2020, en application des articles R. 2313-1, R. 2313-2, R. 2313-4, R. 2313-5 et R. 2314-3 du code du travail, le délai dont elle dispose pour se prononcer commence à courir à la date de fin de la suspension du processus électoral mentionnée au premier alinéa.

Lorsque l'autorité administrative s'est prononcée après le 12 mars 2020, en application des articles R. 2313-1, R. 2313-2, R. 2313-4, R. 2313-5 et R. 2314-3 du code du travail, le délai de recours contre sa décision commence à courir à la date de fin de la suspension du processus électoral mentionnée au premier alinéa.

- II. Lorsqu'elle intervient entre la date du premier tour et la date du second tour des élections professionnelles, la suspension du processus électoral prévue au I n'a pas d'incidence sur la régularité du premier tour.

La suspension du processus électoral prévue au I n'a pas d'incidence sur la régularité du premier ou du second tour des élections professionnelles, lorsque ceux-ci se sont déroulés entre le 12 mars 2020 et la date d'entrée en vigueur de la présente ordonnance.

- III. Pour l'application de la sous-section 3 de la section 2 du chapitre IV du titre I du livre III de la deuxième partie du code du travail, les conditions d'électorat et d'éligibilité s'apprécient à la date d'organisation de chacun des tours du scrutin.

Art. 2.

La procédure définie à l'article L. 2314-4 du code du travail est engagée par l'employeur à une date qu'il fixe librement entre le 24 mai et le 31 août 2020 inclus, sans que cette date ne puisse être antérieure à la date à laquelle il lui est fait obligation d'engager cette procédure, dans les cas suivants :

1°) Lorsque, entre la date d'entrée en vigueur de la présente ordonnance et le 31 août 2020 inclus, les dispositions des articles L. 2311-2, L. 2314-8 ou L. 2314-10 du code du travail lui imposaient une telle obligation ;

2°) Lorsque, avant la date d'entrée en vigueur de la présente ordonnance, l'employeur n'a pas engagé le processus électoral alors que les dispositions des articles L. 2311-2, L. 2314-8 ou L. 2314-10 du code du travail lui imposaient une telle obligation.

Art. 3.

- I. Lorsque, en raison de la suspension ou du report du processus électoral dans les conditions prévues aux articles 1er et 2, les mandats en cours à la date du 12 mars 2020 des représentants élus des salariés n'ont pas été renouvelés, ces mandats sont prorogés jusqu'à la proclamation des résultats du premier ou, le cas échéant, du second tour des élections professionnelles.

- II. La protection contre les licenciements prévue au premier alinéa de l'article L. 2411-5 et à l'article L. 2411-10 du code du travail ainsi que la protection en cas de rupture d'un contrat de travail à durée déterminée prévue aux articles L. 2412-3 et L. 2412-5 de ce code et la protection en cas d'interruption ou de non-renouvellement d'une mission de travail temporaire prévue à l'article L. 2413-1 du même code sont applicables aux mandats mentionnés au I pour toute la durée de la prorogation.

Art. 6.

- I. Par dérogation aux dispositions des articles L. 2315-4 et L. 2316-16 du code du travail, le recours à la visioconférence est autorisé pour l'ensemble des réunions du comité social et économique et du comité social et économique central, après que l'employeur en a informé leurs membres.

Le recours à la visioconférence est autorisé dans les mêmes conditions pour l'ensemble des réunions des autres instances représentatives du personnel régies par les dispositions du code du travail.

- II. Le recours à la conférence téléphonique est autorisé pour l'ensemble des réunions des instances représentatives du personnel régies par les dispositions du code du travail, après que l'employeur en a informé leurs membres.

Un décret fixe les conditions dans lesquelles les réunions tenues en conférence téléphonique se déroulent.

- III. Le recours à la messagerie instantanée est autorisé pour l'ensemble des réunions des instances représentatives du personnel régies par les dispositions du code du travail, après information de leurs membres, en cas d'impossibilité de recourir à la visioconférence ou à la conférence téléphonique ou lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit.

Un décret fixe les conditions dans lesquelles les réunions tenues par messagerie instantanée se déroulent.

- IV. Les dispositions du présent article sont applicables aux réunions convoquées pendant la période de l'état d'urgence sanitaire déclaré par l'article 4 de la loi [n° 2020-290] du 23 mars 2020 susvisée.

La limite de trois réunions par année civile prévue par les articles L. 2315-4 et L. 2316-16 du code du travail ne trouve à s'appliquer qu'aux réunions organisées en dehors de la période de l'état d'urgence sanitaire.

La protection contre les licenciements prévue aux articles L. 2411-7 et L. 2411-10-1 du code du travail est prorogée jusqu'à la proclamation des résultats du premier ou, le cas échéant, du second tour des élections lorsque le délai de six mois prévu par ces dispositions a expiré avant la date du premier tour.

Art. 4.

Par dérogation à l'article L. 2314-10 du code du travail, lorsque le mandat des membres de la délégation du personnel du comité social et économique expire moins de six mois après la date de fin de la suspension du processus électoral mentionnée au premier alinéa de l'article 1er, il n'y a pas lieu à l'organisation d'élections partielles, que le processus électoral ait été engagé ou non avant ladite suspension.

Art. 5.

L'article 2 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 susvisée ne s'applique pas aux processus électoraux suspendus ou reportés en application des articles 1er, 2 et 4 de la présente ordonnance.



Décret 2020-419 du 10 avril 2020

Relatif aux modalités de consultation des instances représentatives du personnel pendant la période de l'état d'urgence sanitaire (JO 11).

Art. 1er.

I. Lorsque la réunion de l'instance représentative du personnel mentionnée à l'article 6 de l'ordonnance [n° 2020-389] du 1er avril 2020 susvisée est tenue en conférence téléphonique, 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 fait pas 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 conditions prévues au troisième alinéa de l'article D. 2315-1 du code du travail.

II. Le président de l'instance informe ses membres de la tenue de la réunion en conférence téléphonique. Cette information suit les règles applicables à la convocation des réunions de l'instance.

La réunion se déroule conformément aux étapes prévues à l'article D. 2315-2 du code du travail.

Art. 2.

I. Lorsque la réunion de l'instance représentative du personnel mentionnée à l'article 6 de l'ordonnance [n° 2020-389] du 1er avril 2020 susvisée 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 fait pas 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 conditions prévues au troisième alinéa de l'article D. 2315-1 du code du travail.

II. Le président de l'instance informe ses membres de la tenue de la réunion par messagerie instantanée et précise la date et l'heure de son début ainsi que la date et l'heure à laquelle interviendra au plus tôt sa clôture. Cette information suit les règles applicables à la convocation des réunions de l'instance.

La réunion se déroule conformément aux étapes suivantes :

1°) L'engagement des délibérations est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques satisfaisant aux conditions prévues au premier et deuxième alinéas du présent article ;

2°) 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 délibération ;

3°) Le vote a lieu de manière simultanée. À cette fin, 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 ;

4°) Au terme du délai fixé pour l'expression des votes, le président de l'instance en adresse les résultats à l'ensemble de ses membres.

Art. 3.

Les dispositions du présent décret sont applicables aux réunions convoquées pendant la période de l'état d'urgence sanitaire déclaré par l'article 4 de la loi [n° 2020-290] du 23 mars 2020 susvisée.

Décret 2020-460 du 22 avril 2020

Portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19 (JO 23) modifiée par ordonnance 2020-507 du 2 mai 2020 (JO 3, entrée en vigueur le 03.05.2020).

Art. 5.

I. Par dérogation aux articles mentionnés aux 1° et 2° du présent I ainsi que, le cas échéant, aux stipulations conventionnelles en vigueur, les délais, exprimés en jours calendaires, applicables lorsque l'information ou la consultation du comité social et économique et du comité social et économique central 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 sont fixés ainsi qu'il suit :

1°) Le délai mentionné à l'article L. 2315-30 du code du travail est fixé à deux jours au moins avant la réunion ;

2°) Le délai mentionné à l'article L. 2316-17 du même code est fixé à trois jours au moins avant la réunion.

II. Un décret en Conseil d'État définit, le cas échéant, par dérogation aux stipulations conventionnelles applicables, les délais relatifs :

1°) À la consultation et à l'information du comité social et économique 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 ;

2°) Au déroulement des expertises réalisées à la demande du comité social et économique lorsqu'il a été consulté ou informé dans le cas prévu au 1°.

III. Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux informations et consultations menées dans le cadre de l'une ou l'autre des procédures suivantes :

1°) Un licenciement de dix salariés ou plus dans une même période de trente 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 ;

2°) Un accord de performance collective mentionné à l'article L. 2254-2 du même code.

IV. Les dispositions de l'article 2 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 susvisée ne s'appliquent pas aux délais mentionnés au présent article.

V. Les dispositions du présent article sont applicables aux délais qui commencent à courir avant une date fixée par décret et, au plus tard, avant le 31 décembre 2020. Pour les délais définis au I, les dispositions du présent article s'appliquent aux délais qui commencent à courir à compter de la publication de la présente ordonnance.

Pour les délais définis au II, les dispositions du présent article s'appliquent aux délais qui commencent à courir à compter de la date de publication du décret en Conseil d'État mentionné au même II. 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.



Décret 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 (JO 3, entrée en vigueur le 03.05.2020).

Art. 1er.

Par dérogation aux dispositions du code du travail mentionnées au présent article ainsi que, le cas échéant, aux stipulations conventionnelles en vigueur, les délais applicables lorsque l'information ou la consultation du comité social et économique et du comité social et économique central 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, sont fixés ainsi qu'il suit :

1°) En ce qui concerne l'information et la consultation du comité :

Référence du code du travail	Objet du délai	Délai
Premier alinéa du I et première phrase du II de l'article R. 2312-6	Délai de consultation en l'absence d'intervention d'un expert	8 jours
Deuxième alinéa du I et première phrase du II de l'article R. 2312-6	Délai de consultation en cas d'intervention d'un expert	12 jours pour le comité central 11 jours pour les autres comités
Troisième alinéa du I et première phrase du II de l'article R. 2312-6	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
Deuxième phrase du II de l'article R. 2312-6	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	1 jour

2°) En ce qui concerne les modalités d'expertise :

Référence du code du travail	Objet du délai	Délai
Première phrase de l'article R. 2315-45	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	24 heures
Seconde phrase de l'article R. 2315-45	Délai dont dispose l'employeur pour répondre à cette demande	24 heures

Référence du code du travail	Objet du délai	Délai
Article R. 2315-46	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 [par] ce dernier
Article R. 2315-49	Délai dont dispose l'employeur pour saisir le juge pour chacun des cas de recours prévus à l'article L. 2315-86	48 heures
Premier alinéa de l'article R. 2315-47	Délai minimal entre la remise du rapport par l'expert et l'expiration des délais de consultation du comité mentionnés aux second et troisième alinéas de l'article R. 2312-6	24 heures

Art. 2.

Les dispositions du présent décret ne sont pas applicables aux informations et consultations menées dans le cadre de l'une des procédures suivantes :

1°) Un licenciement de dix salariés ou plus dans une même période de trente 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 ;

2°) Un accord de performance collective mentionné à l'article L. 2254-2 du même code ;

3°) Les informations et consultations récurrentes mentionnées à l'article L. 2312-17 du même code.

Art. 2.

- I. Les dispositions du présent décret sont applicables aux délais qui commencent à courir entre la date de sa publication et le 23 août 2020.
- II. Les dispositions du I du présent article peuvent être modifiées par décret.

Décret 2020-509 du 2 mai 2020

Fixant les modalités d'application des dispositions du I de l'article 9 de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 modifiée portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19 (JO 3, entrée en vigueur le 03.05.2020).

Art. 1er.

Les dispositions du I de l'article 9 de l'ordonnance [n° 2020-460] du 22 avril 2020 susvisée, dans sa rédaction issue de l'ordonnance [n° 2020-507] du 2 mai 2020 susvisée, sont applicables aux délais qui commencent à courir entre la date de la publication de l'ordonnance [n° 2020-507] du 2 mai 2020 susvisée et le 23 août 2020.

Décret 2020-419 du 10 avril 2020

Relatif aux modalités de consultation des instances représentatives du personnel pendant la période de l'état d'urgence sanitaire (JO 11).

Art. 1er.

I. Lorsque la réunion de l'instance représentative du personnel mentionnée à l'article 6 de l'ordonnance [n° 2020-389] du 1er avril 2020 susvisée est tenue en conférence téléphonique, 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 fait pas 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 conditions prévues au troisième alinéa de l'article D. 2315-1 du code du travail.

II. Le président de l'instance informe ses membres de la tenue de la réunion en conférence téléphonique. Cette information suit les règles applicables à la convocation des réunions de l'instance.

La réunion se déroule conformément aux étapes prévues à l'article D. 2315-2 du code du travail.

Art. 2.

I. Lorsque la réunion de l'instance représentative du personnel mentionnée à l'article 6 de l'ordonnance [n° 2020-389] du 1er avril 2020 susvisée 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 fait pas 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 conditions prévues au troisième alinéa de l'article D. 2315-1 du code du travail.

II. Le président de l'instance informe ses membres de la tenue de la réunion par messagerie instantanée et précise la date et l'heure de son début ainsi que la date et l'heure à laquelle interviendra au plus tôt sa clôture. Cette information suit les règles applicables à la convocation des réunions de l'instance.

La réunion se déroule conformément aux étapes suivantes :

1°) L'engagement des délibérations est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques satisfaisant aux conditions prévues au premier et deuxième alinéas du présent article ;

2°) 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 délibération ;

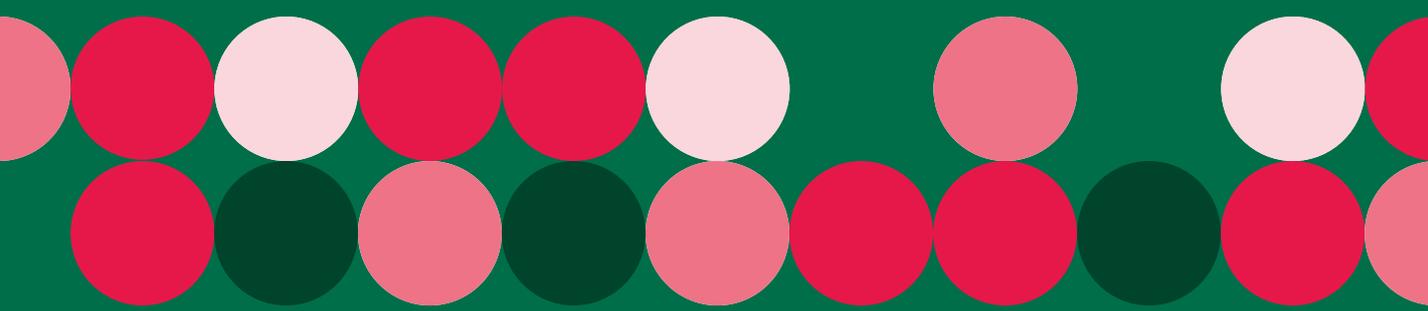
3°) Le vote a lieu de manière simultanée. À cette fin, les participants disposent d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquée par le président de l'instance ;

4°) Au terme du délai fixé pour l'expression des votes, le président de l'instance en adresse les résultats à l'ensemble de ses membres.

Art. 3.

Les dispositions du présent décret sont applicables aux réunions convoquées pendant la période de l'état d'urgence sanitaire déclaré par l'article 4 de la loi [n° 2020-290] du 23 mars 2020 susvisée.





La Revue Fiduciaire s'adresse aux professionnels des chiffres et du droit. Elle propose des publications, services et solutions expertes, aux spécialistes du droit fiscal, de la comptabilité, des ressources humaines et du social.

100 ans d'expertise métiers

70 juristes rédacteurs avec au minimum 5 ans de pratique en entreprise ou en cabinet

6 expertises métiers

FISCAL SOCIAL PAYE VIE DES AFFAIRES COMPTABILITÉ PATRIMOINE

5 supports de diffusion
Presse | Digital | Édition | Formation | Logiciels

Contactez-nous :

01 48 00 59 66

contact@grouperf.com



Revue Fiduciaire