



Flash réglementaire HSE COVID-19 #14

Urgence sanitaire (CSE) – Ordonnance n°2020-507 du 2 mai 2020

Des délais dérogatoires ont été prévus concernant le recours au CSE dans le cadre de prises de décisions liées aux conséquences économiques, financières et sociales du covid-19. Quels sont les procédures et les délais concernés ?



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

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

Décret n° 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

Date de publication	JO du 03/05/2020 – Accéder à l'ordonnance JO du 03/05/2020 – Accéder au décret n°2020-508 JO du 03/05/2020 – Accéder au décret n°2020-509
Entrée en vigueur	Immédiate

L'employeur doit consulter le comité social et économique (CSE) sur les mesures concernant les conditions d'emploi et de travail ainsi que sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité. L'ordonnance 2020-460 du 22 avril a prévu l'adoption d'un décret afin d'adapter les modalités de consultation du CSE à la situation sanitaire actuelle et permettre une reprise rapide de l'activité économique (article 9).

INFORMATIF

Des délais dérogatoires sont applicables à la réglementation sur le CSE en cas de décisions prises pour faire face aux conséquences économiques, financières et sociales du covid-19.

Une série de délais dérogatoires a été adoptée dans ce cadre concernant les décisions prises pour faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du covid-19.

Tout d'abord, l'ordonnance 2020-507 du 2 mai 2020 modifie l'article 9 de l'ordonnance 2020-460 afin d'adapter les délais de **transmission de l'ordre du jour** des réunions du CSE :

- › Ordre du jour communiqué aux membres du CSE 3 jours avant la réunion (au lieu de 8 jours) ;
- › Ordre du jour communiqué à l'inspection du travail et à l'organisme de sécurité sociale 2 jours avant la réunion (au lieu de 3 jours).

Ces dispositions sont applicables aux délais qui commencent à courir entre le 3 mai et le 23 août 2020¹.

Ensuite, le décret 2020-509 prévoit une série de dérogations aux délais au code du travail et le cas échéant aux stipulations conventionnelles.

D'une part, **l'information ou la consultation du CSE** doit être faite dans le respect des délais suivants, :

- › Délai de consultation en l'absence d'intervention d'un expert : 8 jours (art. R. 2312-6, I et II) ;
- › Délai de consultation en cas d'intervention d'un expert : 12 jours pour le comité central et 11 jours pour les autres comités (art. R. 2312-6, I et II) ;
- › 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 (art. R. 2312-6, I 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 (art. R. 2312-6, II).

D'autre part, dans le cadre des **modalités d'expertise**, il faut respecter les délais dérogatoires suivants :

- › Délai dont dispose l'expert, à compter de sa désignation, pour demander à l'employeur toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires : 24 heures (art. R. 2315-45) ;
- › Délai dont dispose l'employeur pour répondre à cette demande : 24 heures (art. R. 2315-45) ;
- › Délai dont dispose l'expert pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise : 48 heures à compter de sa désignation ou, 24 heures à compter de la réponse de l'employeur si une demande lui a été adressée (art. R. 2315-46) ;
- › Délai dont dispose l'employeur pour saisir le juge pour les recours prévus à l'article L. 2315-86 du code du travail : 48 heures (art. R. 2315-49) ;
- › Délai minimal entre la remise du rapport par l'expert et l'expiration des délais de consultation du CSE en cas d'intervention d'un expert ou de consultation au niveau du CSE central et des CSE d'établissement : 24 heures (art. R.2315-47).

¹ Décret n°2020-509 du 2 mai 2020.

Ces délais dérogatoires sont applicables à compter du 3 mai et jusqu'au 23 août 2020. Toutefois, pour les délais ayant commencé à courrir avant cette date et qui ne sont pas échus, l'employeur peut interrompre la procédure en cours pour en engager une nouvelle et bénéficier des délais dérogatoires².

Enfin, il convient de noter que ces dispositions dérogatoires ne valent pas dans le cadre des procédures suivantes :

- › Licenciement pour motif économique de dix salariés ou plus sous CDI pendant 30 jours ;
- › Accord de performance collective, conformément à l'article L. 2254-2 du code du travail.

² Ordonnance n°2020-507, art. 1^{er}, dernier alinéa.