

Objet : Information et analyse sur les ordonnances et décrets adoptés le 02 mai 2020 et publiés au JO le 03 mai 2020.

Chers camarades,

Annoncé par [l'article 11 de l'ordonnance n°2020-290 du 23 mars 2020](#), le gouvernement vient d'adopter plusieurs textes publiés au JO du 3 mai 2020 dont l'objet est de **réduire temporairement les délais applicables au CSE concernant la communication de l'ordre du jour, son information/consultation et les modalités d'expertise** :

- [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 »](#).

Ces dispositions dérogatoires au code du travail, qui marquent un affaiblissement supplémentaire des prérogatives du CSE, n'ont cependant vocation à s'appliquer – c'est un point de vigilance important - qu'aux **seules 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 »**.

Par conséquent, toutes les décisions de l'employeur qui ne répondent pas à cet objectif restent soumises aux délais de droit commun du code du travail.

1. La réduction des délais de communication de l'ordre du jour

L'article 1^{er} de l'ordonnance du 2 mai 2020 prévoit que par dérogation aux délais légaux et, le cas échéant, à ceux prévus dans un accord collectif, les délais de communication de l'ordre du jour par l'employeur aux membres du CSE sont fixés comme :

- **2 jours au moins avant la réunion du CSE**, au lieu du délai de 3 jours prévu par l'article L.2315 du code du travail ;
- **3 jours au moins avant la réunion du CSE central**, au lieu du délai de 8 jours prévu par l'article L.2316-17 du code du travail.

Ces délais sont exprimés en **jours calendaires**, c'est-à-dire du lundi au dimanche et jours fériés compris.

Ces délais, aussi courts soient-ils, ne dispensent pas l'employeur de son obligation légale d'établir l'ordre du jour **conjointement** avec le secrétaire.

Par ailleurs, cette réduction dérogatoire des délais de communication de l'ordre du jour n'est **pas applicable aux convocations adressées par l'employeur dans le cadre d'une procédure d'information/consultation relative soit à un PSE soit à un accord de performance collective**, qui restent donc soumises aux délais de droit commun.

Enfin, l'article 1^{er} du décret n°2020-509 du 2 mai 2020 précise que ces dispositions dérogatoires sont applicables aux **délais qui commencent à courir du 3 mai au 23 août 2020**.

2. La réduction des délais d'information et de consultation du CSE et de déroulement des expertises

Au prétexte « de favoriser la reprise rapide de l'activité économique dans des conditions protectrices pour les salariés », le gouvernement a également entrepris de réduire drastiquement les délais légaux et, le cas échéant, ceux fixés par accord collectif, applicables lorsque le CSE est informé et consulté sur des décisions de l'employeur qui ont pour seul objectif de faire face aux conséquences de l'épidémie de covid-19, ainsi que ceux applicables au déroulement des expertises.

C'est l'objet du décret n°2020-508 du 2 mai 2020 qui prévoient ce qui suit :

a. Les délais concernant l'information et la consultation du CSE

Référence du code du travail	Objet du délai	Délai
Premier alinéa du I et première phrase du II de l'article R.2312-6	Consultation sans intervention d'un expert	8 jours (au lieu d'1 mois)
Deuxième alinéa du I et première phrase du II de l'article R.2312-6	Consultation avec intervention d'un expert	11 jours pour le CSE (au lieu de 2 mois)
		12 jours pour le CSE central (au lieu de 2 mois)
Troisième alinéa du I et première phrase du II de l'article R.2312-6	Consultation avec intervention d'une ou plusieurs expertises se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement	12 jours (au lieu de 3 mois)
Deuxième phrase du II de l'article R.2312-6	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	1 jour (au lieu de 7 jours)

b. Les délais concernant le déroulement des expertises

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 (au lieu de 3 jours)
Seconde phrase de l'article R.2315-45	Délai dont dispose l'employeur pour répondre à cette demande	24 heures (au lieu de 5 jours)
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 à ce dernier (au lieu de 10 jours)
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 (au lieu de 10 jours)
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 (au lieu de 10 jours)

c. Les procédures consultatives exclues

Par ailleurs, l'article 2 du décret précise que ces délais ne sont **pas applicables aux procédures d'information et de consultation** portant sur :

- **Un licenciement collectif d'au moins 10 salariés (PSE) ;**
- **Un accord de performance collective ;**
- **Les informations et consultations récurrentes de l'article L.2312-17** du code du travail (orientations stratégiques, situation économique et financière, politique sociale).

Ces trois hypothèses de procédure restent donc soumises aux délais légaux de droit commun, même si elles sont mises en œuvre par l'employeur pour faire face aux conséquences de l'épidémie de covid-19.

d. **Date d'application des nouveaux délais**

Enfin, l'article 3 du décret énonce que ces dispositions sont applicables aux **délais qui commencent à courir du 3 mai au 23 août 2020**.

Toutefois, l'article 1^{er} de l'ordonnance du 2 mai 2020 ajoute que si des procédures de consultation du CSE – exclusivement liées aux conséquences du covid-19 - ont commencé à courir avant le 3 mai et que les délais ne sont pas encore échus, **l'employeur a la possibilité d'interrompre la procédure en cours et d'engager, à compter de cette même date, une nouvelle procédure de consultation conformément aux nouveaux délais dérogatoires applicables**.

Cette disposition permet donc à l'employeur de se saisir immédiatement des nouveaux délais dérogatoires pour abrégé des procédures consultatives pourtant entamées avant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions.

En conclusion, ce nouvel arsenal législatif et réglementaire – bien que temporaire – va grandement réduire les moyens et capacités des élus pour se faire entendre et peser sur les choix de gestion de l'employeur (au mépris du droit constitutionnel de participation), alors que la question du déconfinement va poser d'importantes questions notamment sous l'angle de la protection de la santé, et ce d'autant que l'accès au Juge (totalement ignoré par les nouveaux textes) va devenir impossible compte tenu de la brièveté des délais.