Les délais de consultation du CSE sont réduits à 8 et 12 jours

Ce week-end, le gouvernement a pris une ordonnance ramenant à 2 et 3 jours avant la réunion le temps laissé au président du CSE pour communiquer l'ordre du jour du comité à ses membres. Dans la foulée, un décret publié dimanche réduit d'un mois à 8 jours le délai de consultation du CSE, ce délai passant à 11 et 12 jours en cas d'intervention d'un expert. Ces délais s'imposent jusqu'au 23 août. Explications.

ll devenait urgent, tant pour les employeurs que pour les représentants du personnel et pour leurs conseils, de disposer de textes stables concernant les modalités de la reprise d'activité dans les entreprises, l'exécutif ayant fixé au 11 mai la date du retour progressif à la normale après la période de confinement. C'est chose faite depuis ce week end. Sur les délais de consultation, on attendait un décret, c'est finalement une deuxième ordonnance sur le CSE, modifiant l'article 9 de l'ordonnance du 22 avril 2020, que le gouvernement a d'abord adoptée samedi 2 mai en conseil des ministres, comme la loi d'état d'urgence sanitaire du 23 mars 2020 l'y autorise, avant de publier dans la foulée, au Journal officiel du dimanche 3 mai, le décret réduisant les délais de consultation du CSE.

Pour les organisations syndicales, l'ordonnance apparaît comme un moindre mal. Elles craignaient que ne soient englobées toutes les informations-consultations du CSE, y compris sur le PSE, les plans de sauvegarde de l'emploi. Ce n'est pas le cas. L'article 1er de l'ordonnance précise bien, comme le souligne le rapport présentant le texte, que le raccourcissement des délais ne s'applique pas "aux convocations adressées dans le cadre de procédures d'information et consultation menées sur les décisions de l'employeur relatives aux plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) et aux accords de performance collective" (1).

L'ordonnance ne contient pas non plus, comme le gouvernement l'avait pourtant évoquée, une réduction à 8 jours des délais de consultation du CSE et des délais d'expertise. Cela s'explique : ces délais relevant de la partie réglementaire du code du travail, ils peuvent être modifiés simplement par décret. Le répit a été de courte durée puisque le décret a été pris dans la foulée, et les syndicats ne semblent guère avoir été entendus sur ce point. La précédente ordonnance avait omis de viser la question des délais de l'ordre du jour du CSE.

2 et 3 jours pour la communication de l'ordre du jour

Ces délais réduits s'appliquent à compter de la publication de l'ordonnance et jusqu'au **23 août 2020**, précise...un décret d'application paru le 3 mai. Ces délais concernent l'information ou la consultation du CSE et du CSE central "sur les décisions de l'employeur ayant pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de propagation de l'épidémie de covid-19". La formulation, très large en dépit de l'exclusion du PSE et de l'APC, dépasse les seules consultations sur la reprise d'activité dans les entreprises.

Les délais raccourcis par l'ordonnance, qui remplacent donc les délais légaux et conventionnels, sont les suivants :

- pour le CSE central : l'ordre du jour de la réunion arrêté par le président du CSE (l'employeur) et le secrétaire (élu) 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). Rappelons que cette communication doit être adressée par le président du CSE aux membres du comité, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail ainsi qu'à l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Les consultations déjà lancées pourront être raccourcies

L'ordonnance indique encore que les futurs délais raccourcissant la durée de la consultation courront à partir de la publication du décret, donc à partir de ce 3 mai. S'il avait déjà lancé une consultation du CSE avant la publication du décret, l'employeur pourra, s'il le souhaite, interrompre la consultation en cours et engager une nouvelle procédure avec les nouveaux délais réduits.

Le champ du décret sur les consultations

Le décret réduisant les délais de consultation du CSE a donc été publié ce dimanche 3 mai. En application de l'ordonnance évoquée ci-dessous, le décret "adapte les délais applicables dans le cadre de l'information et de la consultation du CSE et du CSE central, menée 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". Son champ déborde donc le seul cas de la consultation pour la reprise de l'activité de l'entreprise puisque seules sont exclues des délais réduits

- les informations et consultations concernant les PSE;
- les informations et consultations concernant les accords de performance économique (art. L.2254-2);
- les trois grandes informations et consultations sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière de l'entreprise et la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (art. L.2312-17).

L'application de ces délais va du dimanche 3 mai au 23 août 2020.

Les délais réduits

Comme attendu (lire notre article), les délais choisis par le gouvernement, en dépit de la pression des organisations syndicales, paraissent courts.

En l'absence d'intervention d'un expert (art. R.2312-6), le délai de consultation du CSE passe d'un mois à **8 jours**.

Avec l'intervention d'un expert (art. R. 2312-6), ce délai passe de 2 mois à **12 jours** pour le CSE central à **11** jours pour les CSE d'établissement. Ce délai reste de **12 jours** lorsque plusieurs expertises se déroulent au niveau du CSE central et dans un ou plusieurs établissements, alors que le délai dans ce cas là est normalement porté à 3 mois.

Lorsque la consultation concerne à la fois un ou plusieurs CSE et le CSE central, l'avis de chaque CSE d'établissement doit être rendu et transmis dans un délai d'**un jour** (au lieu de 7 jours) avant la date à laquelle le CSE central est réputé avoir été consulté.

Les expertises

Les délais sont également très réduits pour la réalisation des expertises.

L'expert dispose de **24 heures,** au lieu de 3 jours, pour demander à l'employeur toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaire. L'employeur a également **24 heures**, au lieu de 5 jours, pour lui répondre (art. R.2315-45).

Le délai dont dispose l'expert pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise passe de 10 jours à **48 heures** à compter de sa désignation ou **24 heures** à compter de la réponse apportée par l'employeur à une demande qui lui a été adressée (art. R.2315-46).

Le délai donné à l'employeur pour saisir un juge s'il entend contester l'expertise passe de 10 jours à **48 heures** (art. R.2315-49).

Enfin, l'expert doit remettre son rapport **24 heures** avant, et non plus 15 jours avant, l'expiration des délais de consultation du CSE (art. R2315-47).

Reste à savoir si ces conditions permettront une reprise d'activité dans de bonnes conditions pour les salariés comme pour le dialogue social, dans un contexte qui reste anxiogène. Plusieurs intervenants auprès des CSE, avocats et experts, ont souligné l'importance d'associer les représentants du personnel aux conditions de reprise, mais également l'importance de tenir compte sur la durée, et non seulement pour les quelques jours précédant et suivant la reprise au travail, des retours d'expérience des salariés revenant au travail...

(1) Le fait d'écarter l'accord de performance collective, qui permet à un employeur de revoir, avec un accord majoritaire, la rémunération, la mobilité ou la durée du travail (voir l'art. L. 2254-2 du code du travail), semble curieux puisque le CSE n'est de toute façon pas saisi de cet accord. En revanche, le CSE peut financer un expert-comptable afin qu'il apporte son concours aux délégués syndicaux qui négocient l'APC (art. L. 2315-92). Est-ce une façon de souligner que la baisse de la durée des expertises ne concernera pas celle sur les APC ? A moins qu'il ne s'agisse de préciser que la consultation demandée par un CSE à la suite des changements importants des conditions de travail provoquée par un accord APC soit exclue de ces délais réduits...

La nouvelle rédaction de l'article 9 de l'ordonnance n°2020-460 **du 23 avril 2020 après l'ordonnance qui le modifie** **(les nouveautés sont soulignées)**
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'Etat définit, le cas échéant, par dérogation aux stipulations conventionnelles applicables, les délais relatifs :

La nouvelle rédaction de l'article 9 de l'ordonnance n°2020-460

du 23 avril 2020 après l'ordonnance qui le modifie

(les nouveautés sont soulignées)

1° A 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'Etat 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.