

## ORDONNANCE DU 2 MAI ET DÉCRET CSE DU 3 MAI

Le 1<sup>er</sup> mai, le président de la République a rendu un hommage plus que douteux aux organisations syndicales en confondant mobilisation sociale et chamailleries. Dès le lendemain, son gouvernement réduisait le droit d'intervention des salariés en entreprise. Convocation réduite pour les CSE et CSE centraux, recours à l'expertise presque impossible... tout y passe ! Ces délais réduits s'appliquent du 3 mai au 23 août, uniquement aux consultations sur les décisions de l'employeur qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de l'épidémie. Le champ est donc très large !

Seules sont officiellement exclues les consultations concernant les PSE, les accords de performance collective, et enfin les 3 grandes consultations récurrentes :

- orientations stratégiques ;
- situation économique et financière ;
- politique sociale, conditions de travail et l'emploi.

**Les représentants du personnel devront donc être particulièrement vigilants à ce qu'aucune nouvelle décision soumise à la consultation ne porte sur un autre sujet que la gestion de la crise**

**Covid-19, en tout état de cause ces décisions ne pourraient être concernées par la mise en œuvre de délais raccourcis.**

Les délais raccourcis par l'ordonnance :

- pour le CSE central : l'ordre du jour de la réunion arrêté par le président du CSE (l'employeur) et le secrétaire (élu) devra être communiqué trois jours avant la réunion, au lieu de huit habituellement ;
- pour le CSE d'établissement : l'ordre du jour de la réunion sera communiqué deux jours avant la réunion, au lieu de trois habituellement.

### LES CONSULTATIONS DÉJÀ LANCÉES POURRONT ÊTRE RACCOURCIES

En effet, si la procédure est déjà engagée, l'employeur peut stopper la procédure et la réengager avec les nouveaux délais prévus dans l'ordonnance du 2 mai précisée par décret le 3 mai.

En l'absence d'intervention d'un expert, le délai de consultation du CSE passe d'un mois à **huit jours**. Avec l'intervention d'un expert, ce délai passe de deux mois à **douze jours** pour le CSE central et à **onze jours** pour les CSE d'établissement.

Ce délai reste de **douze 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 trois 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 sept jours) avant la date à laquelle le CSE central a été consulté.

Toutes ces nouvelles dispositions s'ajoutent aux ordonnances précédentes, comme l'information/consultation par visioconférence qui se prolongera au-delà du confinement, ce qui, pour le moins, va fortement fragiliser la qualité du dialogue social et la sincérité de la consultation par l'employeur.

## **CLAIREMENT, LE RECOURS À L'EXPERTISE EST RENDU IMPOSSIBLE !**

Au cas où les équipes syndicales arrivent à faire preuve d'une extrême réactivité pour saisir un expert, le chemin reste semé d'embûches !

L'expert dispose de **vingt-quatre heures**, au lieu de trois jours, pour demander à l'employeur toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaire. L'employeur a également **vingt-quatre heures**, au lieu de cinq jours, pour lui répondre.

Or, si l'employeur ne fournit pas les éléments réclamés ou fournit des informations incomplètes, le juge devra être saisi dans une période où les tribunaux tournent au ralenti voir ne fonctionne pas du tout.

De plus, du fait des délais restreints fixés par les ordonnances, le travail d'expertise nécessite des moyens humains renforcés considérables – ce qui est

quasiment impossible dans une période où les cabinets d'experts ou d'avocats sont eux-mêmes fortement impactés par l'activité partielle et le télétravail.

Le délai dont dispose l'expert pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise passe de dix jours à **quarante-huit heures** à compter de sa désignation ou **vingt-quatre heures** à compter de la réponse apportée par l'employeur à une demande qui lui a été adressée.

Enfin, si l'employeur est confronté à des militants syndicaux et des experts particulièrement réactifs et performants, l'expert doit remettre son rapport **vingt-quatre heures** avant l'expiration des délais de consultation du CSE – et non plus quinze jours avant.

On le voit, la logique qui sous-tend ces ordonnances comme la décision de rouvrir les écoles le 11 mai est bel et bien la reprise du travail à marche forcée !

De plus, rien n'est prévu pour permettre aux IRP de faire un point étape et un retour d'expérience de la reprise d'activité.

Enfin, c'est un arsenal juridique à plusieurs coups : en portant la limite au 23 août (modifiable par simple décret) ce sont les conditions même de la rentrée de septembre qui sont impactées. Il suffira de convoquer les IRP au vendredi 21 août dans les conditions prévues par l'ordonnance et les décrets.

De plus, la date du 23 août correspond à la date de fin de l'état d'urgence sanitaire (qui est reportée au 24 juillet plus un mois) – état d'urgence sanitaire qui peut être prolongé par simple décret. D'ailleurs, les précédentes ordonnances s'appliquent jusqu'au 31 décembre.