

# COVID-19 CORONAVIRUS

## Comment maintenir le dialogue social ?

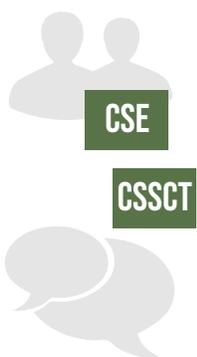
Gestion de la crise, maintien de l'activité, confinement et **réunions à distance** font partie de la nouvelle donne pour **maintenir le dialogue social** que l'ANDRH appelle les DRH à renforcer. Des adaptations ont été mises en place par la loi d'urgence et l'ordonnance portant sur les instances représentatives du personnel.

Retour sur le **rôle du CSE**, les **obligations** de l'employeur et les **aménagements** concernant le **dialogue social** pendant la période de crise. A noter qu'un décret sur les modalités de recours à la conférence téléphonique et à la messagerie instantanée est à venir.



## QUEL RÔLE POUR LE CSE PENDANT LA CRISE ?

### Généralités et spécificités liées à l'épidémie



#### COMPÉTENCES GÉNÉRALES

##### Toutes tailles d'entreprise confondues

- Réclamations individuelles et collectives au sein des entreprises
- Droit d'alerte en cas de danger grave et imminent

##### Entreprises de 50 salariés et +

- Questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle
- Aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.



Fiches pratiques ANDRH sur le CSE



#### LISTE DES INFORMATIONS-CONSULTATIONS

##### Pour les entreprises de 50 salariés et +

- Mise à jour du DUER
- Recours à l'activité partielle
- Dérogations à la durée maximale de travail et règles en matière de repos
- Mise en place du télétravail
- Mise en place d'un plan de continuité d'activité (PCA)
- ...



#### AMÉNAGEMENTS INTRODUITS PAR LES ORDONNANCES

- Principe : Information/consultation préalable du CSE
- Si ce n'est possible : Aménagements admis en cas de recours à l'activité partielle ou à l'une des dérogations en matière de temps de travail

#### Recours à l'activité partielle

- Information/consultation ultérieure possible, avis à transmettre dans les 2 mois à la Direccte

#### Dérogation à la durée maximale de travail et temps de repos

- Information sans délai et par tout moyen
- Délai d'un mois pour rendre un avis

## QUID DU CALENDRIER SOCIAL ?

### Suspension des processus et délais électoraux



**Suspension avec effet rétroactif** à partir du 12 mars 2020 des processus électoraux au sein des entreprises



**Report de 3 mois** à compter de la fin de l'état d'urgence si vous deviez engager des élections professionnelles



Absence de dispositions sur les procédures d'informations-consultations périodiques et ponctuelles

*Le statut des salariés protégés est également prorogé pendant toute la période.*



## ET LES HEURES DE DÉLÉGATION ?

### Maintien des mandats et du crédit-d'heures

- **Pas d'impact sur les mandats** même en cas d'arrêt maladie ou d'activité partielle ;
- **Report et mutualisation possibles** dans les conditions légales ou conventionnelles ;
- Dépassement admis en cas de circonstances exceptionnelles (preuve à apporter) ;
- Pour rappel : absence de déduction des heures passées en réunion avec l'employeur.

## ORGANISER DES RÉUNIONS À DISTANCE AVEC LES IRP

### Visioconférences, conférences téléphoniques, messagerie instantanée...

Dans un contexte où les déplacements et les réunions en présentiel sont restreints au strict nécessaire, l'ordonnance lève la limite des 3 réunions en visioconférence par an et permet l'utilisation d'autres outils de communication pour la durée de l'état d'urgence (art. 6).



**LIMITATION DES RÉUNIONS EN PRÉSENTIEL (APPLICATION DE LA DISTANCIATION SOCIALE + CONSIGNES SANITAIRES)**



**VISIOCONFÉRENCE OU AUDIOCONFÉRENCE\***



**EN CAS D'IMPOSSIBILITÉ OU ACCORD D'ENTREPRISE MESSAGERIE INSTANTANÉE\***

- Pour toutes les réunions du CSE et des IRP régies par le Code du Travail
- Après simple information des membres

\*Décret à venir

## FOCUS SUR LA NÉGOCIATION D'ACCORD D'ENTREPRISE

### Négociations via visioconférence, signature et dépôt électronique

L'ordonnance du 1er avril 2020 ne fait pas mention des modalités de signature des accords. Le Q/R du Ministère du Travail apporte toutefois de premiers éléments de réponse quant au déroulé des négociations jusqu'à la signature de l'accord.

#### DÉROULÉ DES NÉGOCIATIONS



Respect du principe de loyauté

##### Réunions à distance encouragées

- Visioconférence
- Audioconférence

*Toutes les parties à la négociation doivent pouvoir être présentes (sauf celles qui ont refusées de l'être)*

##### Réunions en présentiel sous conditions

- Négociation urgente (respect du calendrier législatif ou conventionnel des négociations, nécessités liées à la réponse à la crise sanitaire)
- Respect des consignes de sécurité sanitaire et les gestes barrières
- Autorisation de déplacement professionnel

#### SIGNATURE DE L'ACCORD



##### Envoi du projet :

- Numériquement pour impression
- Par courrier ou porteur en cas d'impossibilité d'impression
- Renvoi électronique du projet paraphé et signé par scan ou photo

##### Possibilité d'un mandat pour la signature de l'accord

- Par écrit
- Ou par simple mail

*Le mandat et le mandataire doivent pouvoir être identifiés.*

##### Pour les accords soumis à consultation des salariés :

- Admission des outils de vote à distance
- Attention à l'intégrité et la confidentialité du vote
- Récapitulatif du vote électronique à fournir par le prestataire

#### DÉPÔT DE L'ACCORD



##### Dépôt de l'accord via le portail en ligne

- <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/>

 Procédure de dépôt

##### En cas d'impossibilité de réunir l'ensemble des signatures sur un même fichier :

- Envoi de l'ensemble des exemplaires sous un seul fichier pdf via la téléprocédure.

L'ANDRH appelle tous les DRH à renforcer le dialogue social en cette période. Parmi les bonnes pratiques recommandées : communications régulières, transparence et maintien du lien.