

## DROIT SOCIAL

# ACTUALITES - CORONAVIRUS N°6 – Comment maintenir le dialogue social avec les IRP en période de crise sanitaire ?

22 avril 2020

La période de crise que nous vivons renforce le besoin et l'obligation pour les employeurs de dialoguer avec les partenaires sociaux. Les récentes décisions judiciaires intervenues dans les affaires Amazon France Logistique<sup>1</sup>, Carrefour Market<sup>2</sup> et la Poste<sup>3</sup> ont rappelé l'importance de la concertation avec les représentants du personnel dans l'identification des risques, le choix des mesures et la mise en œuvre de l'obligation d'assurer la sécurité et protéger la santé des salariés. L'information des salariés passe également par la communication de l'employeur auprès des instances représentatives du personnel.

De nouvelles règles ont été prises pour garantir pendant cette période exceptionnelle la continuité du dialogue social dans l'entreprise :

- **Le Décret n° 2020-419 du 10 avril 2020** relatif aux modalités de consultation des instances représentatives du personnel pendant la période de l'état d'urgence sanitaire ;
- L'article 8 de l'**Ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020** portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de COVID-19, réduisant certains délais de négociation collective.

### I. **Le Décret n° 2020-419 du 10 avril 2020 relatif aux modalités de consultation des instances représentatives du personnel pendant la période de l'état d'urgence sanitaire**

Pour rappel, l'ordonnance n°2020-389 du 1<sup>er</sup> avril 2020 a facilité le recours à la visioconférence et a permis l'**utilisation de la conférence téléphonique et la messagerie instantanée** pour l'ensemble des réunions avec les instances représentatives du personnel. Comme annoncé, le décret n°2020-419 du 10 avril 2020 fixe les modalités d'organisation des réunions téléphoniques et par messagerie instantanée.

Pour rappel, la tenue de la réunion par messagerie instantanée **n'est possible qu'en cas d'impossibilité d'organiser la réunion par visioconférence ou par téléphone**, ou lorsqu'un accord collectif le prévoit.

#### 1. **Garantie du dispositif mis en place**

Le dispositif technique mis en place doit garantir :

- L'**identification des membres** ;

- La **participation des membres en assurant** :
  - Pour la **conférence téléphonique** : la **retranscription continue et simultanée du son des délibérations** ;
  - Pour la **messagerie instantanée** : la **communication instantanée des messages écrits**.

#### 2. **Information des membres de l'instance**

Le Président de l'instance **informe ses membres de la tenue de la réunion**, selon les règles applicables à la convocation de l'instance.

En cas de **messagerie instantanée**, le Président précise **la date et l'heure de son début ainsi que la date et l'heure à laquelle interviendra au plus tôt sa clôture**.

#### 3. **Étapes de la réunion**

Dans les deux dispositifs, les suspensions de séance sont possibles.

##### a) **Réunion téléphonique**

Les réunions téléphoniques sont encadrées par les règles prévues pour la visioconférence.

Au titre des dispositions de l'article D.2315-2 du Code du travail, l'engagement des délibérations est subordonné à la vérification que **l'ensemble des membres a accès aux moyens techniques satisfaisant aux conditions précitées (supra 1)**.

Le vote doit avoir lieu de **manière simultanée** : les participants disposent d'une durée identique pour voter.

##### b) **Réunion par messagerie instantanée**

Le décret n°2020-419 précise les étapes de la réunion par messagerie instantanée :

- L'**engagement des délibérations** est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques satisfaisant aux conditions précitées (*supra 1*) ;
- Les **débats** sont clos par un message du Président de l'instance. La clôture ne peut intervenir avant l'heure limite fixé ;
- Le vote a lieu de **manière simultanée**. Les participants disposent d'une durée identique pour voter ;

<sup>1</sup> Tribunal Judiciaire de Nanterre, 14 avril 2020, n°20/601

<sup>2</sup> Tribunal Judiciaire de Lille, 14 avril 2020, n°20/00386

<sup>3</sup> Tribunal Judiciaire de Paris, 9 avril 2020 n°20/52223

- Au terme du délai fixé pour l'expression des votes, **le Président de l'instance adresse les résultats à l'ensemble de ses membres**

#### 4. Vote secret

Le vote secret, pour les deux dispositifs, est encadré par les règles prévues pour la visioconférence.

L'article D.2315-1 du Code du travail dispose que le dispositif doit garantir :

- L'impossibilité de mettre en relation l'identité de l'électeur et son vote ;
- La confidentialité des données transmises ;
- La sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

#### II. **Les dispositions facilitant la conclusion d'accords collectifs avec les partenaires sociaux pour faire face à l'épidémie de COVID-19**

Certaines mesures prévues pour permettre aux entreprises de répondre à la crise sanitaire qui se double

d'une crise économique, ne peuvent être mises en œuvre que sous la condition de la conclusion d'un accord collectif. Il est ainsi de la possibilité donnée aux employeurs d'imposer la prise de jours de congés.

Nous l'avons observé, la conclusion d'un accord collectif n'est pas dans cette période chose aisée et pas seulement en raison de la condition de majorité qui doit être réunie.

**L'article 8 de l'Ordonnance n°2020-428 du 15 avril 2020** prévoit une réduction des délais de négociation applicables aux **accords collectifs** :

- Dont l'objet est de faire **face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie ainsi qu'aux conséquences des mesures prises pour limiter cette propagation** ;
- Conclut jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la date de cessation de l'état sanitaire d'urgence (soit, pour l'instant, le 24 juin 2020).
- Ces mesures sont applicables aux délais n'ayant pas commencé à courir au 17 avril 2020 (date de publication de l'Ordonnance).

	Avant l'ordonnance	Après l'ordonnance	Disposition du Code du travail
<b>Délai d'opposition des organisations syndicales (OS) à une convention de branche ou à un accord professionnel</b>  <i>Précision : s'applique aux accords conclus à compter du 12 mars 2020 qui n'ont pas fait l'objet de la notification prévue à l'article L. 2232-6 du Code du travail au 17 avril 2020</i>	15 jours à compter de la date de notification de l'accord ou de la convention	<b>8 jours</b> à compter de la date de notification de l'accord ou de la convention	L. 2232-6
<b>Délai pendant lequel les OS peuvent solliciter une consultation des salariés visant à adopter un accord d'entreprise ou d'établissement</b>	Un mois à compter de la signature de l'accord	<b>8 jours</b> à compter de la signature de l'accord	L. 2232-12
<b>Délai permettant de recueillir d'éventuelles signatures d'autres OS afin d'atteindre les 50% permettant la signature d'un accord d'entreprise ou d'établissement, avant l'organisation d'une consultation des salariés</b>	8 jours à compter de la demande des OS ou de l'initiative de l'employeur	<b>5 jours</b> à compter de la demande des OS ou de l'initiative de l'employeur	L.2232-12
<b>Délai pour organiser la consultation du personnel dans les entreprises de moins de 11 salariés, dépourvues de délégués syndicaux (DS)</b>	15 jours minimum à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord	<b>5 jours</b> à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord	L. 2232-21
<b>Délai accordé aux élus mandatés (en l'absence de DS dans les entreprises d'au moins 50 salariés) pour accepter l'invitation à négocier de l'employeur</b>	Un mois à compter de la date à laquelle l'employeur a fait connaître son intention de négocier aux membres du CSE	<b>8 jours</b> à compter de la date à laquelle l'employeur a fait connaître son intention de négocier aux membres du CSE	L. 2232-25-1
<b>Délai laissé aux OS pour s'opposer à un avis d'extension</b>  <i>Précision : s'applique aux accords conclus à compter du 12 mars 2020 dont l'avis d'extension au JO n'a pas été publié à la date du 17 avril 2020</i>	Un mois à compter de la publication de l'avis d'extension de la convention ou de l'accord	<b>8 jours</b> à compter de la publication de l'avis d'extension de la convention ou de l'accord	L. 2261-19

\*\*\*\*

Les équipes de Droit Social de Reinhart Marville Torre sont entièrement mobilisées pour vous accompagner sur ces points et sont à votre disposition pour répondre à vos questions.

Vos interlocuteurs en droit social :

**Olivier Bluche, Associé**

[bluche@rmt.fr](mailto:bluche@rmt.fr) / tel : 06 75 65 56 19

**Catherine Broussot-Morin, Associée**

[cbroussot-morin@rmt.fr](mailto:cbroussot-morin@rmt.fr) / tel : 06 14 67 06 24

**Soazig Préteseille, Associée**

[preteseille@rmt.r](mailto:preteseille@rmt.r) / tel : 06 74 65 71 86

---