

# Covid 19 : comment négocier un accord d'entreprise en période de confinement ?

Dans le contexte de crise sanitaire actuel, les entreprises qui souhaitent négocier des accords d'entreprise notamment pour imposer la prise de congés payés... se heurtent aux règles traditionnelles qui nécessitent habituellement la présence des parties. Règles qui sont difficilement applicables en période de confinement.

I Différents textes aménagent les modalités de négociation d'un accord d'entreprise en période de confinement : ordonnance 2020-380 du 1<sup>er</sup> avril sur les représentants du personnel ; décret 2020-419 du 10 avril 2020 sur les modalités de consultation des instances représentatives du personnel ; ordonnance 2020-428 du 15 avril 2020 sur l'aménagement de certains délais ; jeu de questions-réponses du ministère du Travail.

▲ Cette note n'explicite pas les modalités habituelles de négociation d'un accord d'entreprise qui dépendent de plusieurs facteurs : présence de délégués syndicaux, et, à défaut, de représentants élus du personnel, taille de l'entreprise... Pour en savoir plus sur les modalités de négociation d'un accord d'entreprise : <https://travailemploi.gouv.fr/dialogue-social/negociation-collective/>

## 1. Négociation d'un accord d'entreprise avec les syndicats ou les représentants du personnel

### a. Les réunions de négociation peuvent-elles avoir lieu en présentiel ?

Oui, selon le ministère du Travail, les parties (employeurs et délégués syndicaux) peuvent se réunir si les consignes de sécurité sanitaire et les gestes barrières sont respectés et si la consultation a un caractère d'urgence (réponse à la crise sanitaire, obligations découlant d'un impératif légal ou conventionnel). Dans la mesure où ces conditions sont remplies, les négociateurs bénéficient de l'autorisation de déplacement dérogatoire, au même titre que les salariés dont l'activité n'est pas compatible avec le télétravail et qui doivent se rendre sur leur lieu de travail.

### b. Qu'en est-il si la présence physique aux réunions est impossible ?

Lorsque les réunions de négociation ne peuvent pas avoir lieu en présentiel, elles peuvent se tenir à distance de différentes façons, pendant la période d'état d'urgence sanitaire :

- » Visio-conférence, sans limitation de nombre de visio-conférences. Il faut en informer les membres du CSE au préalable. Cette disposition est prévue par l'ordonnance du 1<sup>er</sup> avril 2020.
- » Conférence téléphonique ou messagerie instantanée, selon les modalités prévues par le décret du 10 avril 2020. Ces dispositions s'appliquent à compter du 12 avril 2020. Il faut informer les membres du CSE au préalable. Lorsque la réunion du CSE est tenue en conférence téléphonique, le dispositif technique mis en œuvre doit garantir

## Audit et Expertise Comptable

l'identification de ses membres, ainsi que leur participation effective en assurant la retransmission continue et simultanée du son et des délibérations. Et, si la réunion est tenue par messagerie instantanée, le dispositif technique mis en œuvre doit garantir l'identification des membres, ainsi que leur participation effective en assurant la communication instantanée des messages écrit au cours des délibérations.

Par ailleurs, certains principes doivent être respectés :

- » la loyauté de la négociation collective : l'ensemble des parties à la négociation doivent être convoquées aux réunions, sous peine de nullité de l'accord (Cass. soc. 12 octobre 2006, n° 05-15069)
- » les représentants de salariés doivent s'exprimer et débattre en présence de l'ensemble des parties.

### c. Comment signer les accords ?

S'agissant de la signature des accords collectifs, plusieurs solutions sont suggérées par le ministère du Travail dans son document Questions réponses.

#### Signature électronique

Les entreprises peuvent mettre en place un dispositif de signature électronique répondant aux règles européennes (règlement européen n° 910-2014) et du Code civil (art. 1367 C. civ.), c'est-à-dire un dispositif qui permet d'identifier le signataire et son lien avec l'acte signé ainsi que l'impossibilité de modifier ultérieurement les données.

- I Cette solution est à favoriser car plus sûre juridiquement. En effet, une signature électronique délivrée par un prestataire de services de certification électronique a la même valeur qu'une signature manuscrite. Par ailleurs, le ministère invoque le caractère peu onéreux du dispositif et précise que de nombreux prestataires en ligne proposent un service payant de signature électronique (entre 20 et 50 euros par utilisateur pour un mois).

#### Signature manuelle de l'accord

Selon le ministère, l'employeur peut envoyer le projet d'accord à l'ensemble des parties à la négociation afin que chacune le signe manuellement.

Deux hypothèses sont émises :

- » **les signataires disposent de moyens d'impression** : ils impriment le projet, le paraphent et le signent manuellement, puis le numérisent (ou prennent en photo chaque page avec leur téléphone en s'assurant que le document soit lisible) et renvoient le document signé par la messagerie électronique.
- » **les signataires ne disposent pas de moyens d'impression** : un exemplaire du projet d'accord est envoyé par courrier ou porteur à chacun des négociateur. Ensuite, chaque signataire peut signer et parapher, puis numériser (ou prendre en photo) le document et le renvoyer par la messagerie électronique.

## Audit et Expertise Comptable

Bien qu'il soit préférable que les signatures de l'ensemble des parties figurent sur un même exemplaire, en cas d'impossibilité, l'accord ainsi signé sera constitué de l'ensemble des exemplaires signés par chaque partie.

Les accords d'entreprise, ainsi signés, pourront être déposés via la téléprocédure, à condition de regrouper l'ensemble des exemplaires signés en un seul fichier pdf.

Par ailleurs, une organisation peut donner mandat à une autre pour signer un accord collectif. Dans ce cas, l'organisation syndicale peut définir précisément dans son mandat la version du projet d'accord qui emporte son consentement ou pour lequel elle donne mandat à l'organisation professionnelle ou à l'employeur. Il est recommandé que le mandat soit écrit pour en faciliter la preuve, mais il peut résider en un simple mail pour autant que l'on puisse en identifier l'auteur.

## 2. Négociation dans les TPE en l'absence de syndicats ou de représentants du personnel

▲ **Ces modalités spécifiques concernent les entreprises de moins de 11 salariés, dépourvues de délégué syndical, ainsi que celles de 11 à 20 n'ayant pas de CSE.**

En raison des risques sanitaires liés à l'épidémie de COVID-19, le ministère du Travail recommande aux employeurs de ne pas réunir l'ensemble des salariés pour recueillir leur approbation.

Il est préconisé de mettre en place un dispositif de recueil de l'approbation des salariés à distance.

I **Le dispositif mis en place doit garantir la confidentialité du vote et l'émargement des personnes consultées, afin d'éviter le vote multiple.**

Afin de garantir l'intégrité du vote, les employeurs doivent joindre un récapitulatif de l'opération de vote électronique émis par le prestataire lors du dépôt de l'accord.

Les entreprises peuvent recourir à des outils de sondage disponibles en ligne (Helios), ainsi qu'à des prestataires proposent des solutions permettant d'assurer tant la confidentialité du vote que l'émargement des votants.

## 3. Réduction de certains délais

L'ordonnance du 15 avril 2020 adopte diverses réductions de délais en matière d'accords collectifs. Cette mesure est applicable aux accords collectifs conclus jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la fin de l'état d'urgence.

▲ **Ces aménagements sont applicables aux accords collectifs dont l'objet est exclusivement de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 ainsi qu'aux conséquences des mesures prises pour limiter cette propagation.**

### d. Accords signés avec des délégués syndicaux

Pour les accords d'entreprises (ou d'établissements) négociés avec les délégués syndicaux deux délais sont adaptés :

- » Le premier concerne celui dans lequel les organisations syndicales peuvent demander l'approbation de l'accord par les salariés en l'absence d'accord majoritaire mais ayant été signé par des délégués syndicaux ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés. Habituellement fixé à 1 mois ce délai est réduit temporairement à **8 jours**.
- » Passée cette demande, les organisations syndicales non-signataires disposent habituellement d'un délai de 8 jours pour éventuellement signer l'accord, ce délai est temporairement réduit à **5 jours**.

### e. Accords dans les entreprises d'au moins 50 salariés sans délégué syndical

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés sans délégué syndical, le délai d'un mois suivant l'information de l'employeur faisant connaître son intention de négocier, au cours duquel les élus font part de leur éventuelle volonté de négocier et/ou de leur éventuel mandat est réduit 8 jours (1 mois habituellement).

### f. Accords dans les entreprises de moins de 11 salariés (moins de 20 en l'absence de représentants du personnel)

En ce qui concerne les accords d'entreprise dans les structures de moins de 11 salariés ou de moins de 20 salariés sans représentant du personnel, le délai d'attente que l'employeur doit respecter entre la communication du projet d'accord (et des autres éléments) et la tenue de la consultation des salariés en vue de l'approbation de l'accord est réduit temporairement à **5 jours** (15 jours habituellement)

#### Pour en savoir plus :

Ordonnance n° 2020-389 du 1<sup>er</sup> avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041776922&categorieLien=cid>

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

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041794077&fastPos=1&fastReqId=1933297892&categorieLien=id&oldAction=rechTexte>

Ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=5FA37E9D4299B40FCFDE2F4DC18>

Questions-réponses du ministère du travail, mis à jour le 31 mars 2020 :

<https://travailemploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponsespour-les-entreprises-et-les-salaries>