

Le maintien du dialogue social en période de crise sanitaire

À quelques jours de la date envisagée du déconfinement, vous êtes nombreux à préparer le retour progressif des salariés au sein de vos structures. Durant cette période, il est essentiel de poursuivre le dialogue social au sein de l'association en renforçant l'information et les consultations des représentants du personnel.

Le dialogue social dans l'entreprise revêt une importance essentielle en situation de crise. Les représentants du personnel peuvent aider à identifier les situations à risque au quotidien et la faisabilité des actions que l'employeur envisage de mettre en œuvre.

Ils peuvent anticiper les questions pratiques puis participer à la diffusion de l'information auprès de leurs collègues.

Les représentants du personnel doivent-ils être associés aux questions d'ordre sanitaire ?

Dans le cadre de son **obligation** générale de **sécurité** de **résultat**, l'employeur doit mettre en œuvre une politique de prévention efficace¹ qui lui interdit d'adopter des mesures d'organisation du travail qui compromettraient la santé et la **sécurité** des salariés, sous peine de sanctions.

De plus, les questions pratiques qui se posent lors de la réouverture des structures (respect des impératifs de distanciation physique, accueil des enfants, prolongation du télétravail, ...) présument des adaptations de l'organisation du travail.

A ce titre, l'employeur doit envisager la consultation du comité social et économique (CSE) afin d'associer les représentants du personnel à la thématique de réouverture de la structure.

En effet, le CSE, qu'il soit mis en place au sein d'une structure de moins ou de plus de 50 salariés ETP, a pour mission de **promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise** et possède un rôle particulièrement important dans les situations de crise.

Celui-ci devra assurer un suivi de la nouvelle organisation de travail et rapporter les éventuels problèmes et dysfonctionnements rencontrés par les salariés. L'employeur devra ensuite adapter les différentes mesures en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Dans les structures de moins de 8 salariés ETP, l'employeur associe le représentant santé au travail aux réflexions et démarches qu'il entreprend sur ces questions. Pour rappel, l'article 1^{er} du chapitre II² de la convention collective des acteurs du lien social et familial prévoit l'obligation d'élire un représentant santé au travail, instance de concertation sur les questions

¹ Article L4121-1 du code du travail

² L'accord de branche prévoyant cette disposition n'étant pas à ce jour étendu par le ministère du Travail, elle s'applique aux structures de moins de 8 salariés ETP adhérentes à Elisfa et à celles de moins de 11 salariés pour les non-adhérentes.

d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail dans les structures de moins de 8 salariés ETP qui n'ont pas l'obligation de mettre en place un comité social et économique.

Dans le cas où la structure ne possède pas de représentants du personnel, l'employeur peut envisager d'associer un ou plusieurs salariés afin de s'assurer que la nouvelle organisation de travail soit mieux comprise et acceptée par l'ensemble de l'équipe.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) doit-il être actualisé ?

Pour rappel, afin de respecter son obligation de sécurité de résultat, l'employeur doit évaluer et transcrire dans un document unique tous les risques professionnels auxquels sont exposés les salariés ainsi que sur les mesures de prévention à mettre en œuvre³.

Dans le contexte actuel d'épidémie, **cette évaluation doit être renouvelée** pour réduire au maximum les risques de contagion sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail. Il s'agit d'anticiper les risques liés à l'épidémie et de traiter les risques nouveaux générés par le nouveau fonctionnement de l'association (aménagement des locaux, réorganisation du travail, télétravail...).

Les mesures de prévention qui découlent de l'actualisation du DUERP doivent être portées à la connaissance des salariés⁴ afin de permettre leur appropriation et leur pleine application.

Cette actualisation doit être conduite selon une procédure faisant intervenir les instances représentatives du personnel (représentant santé au travail ou CSE) ainsi que le service de santé au travail.

Nous vous invitons à consulter la fiche « [Le document unique d'évaluation des risques professionnels au cœur de la reprise d'activité](#) ».

Les réunions avec les représentants du personnel peuvent-elles se tenir à distance ?

Dans le contexte actuel d'épidémie, le Gouvernement a facilité l'organisation des réunions du CSE à distance par le recours à la visioconférence, à la conférence téléphonique ou encore par messagerie instantanée.

Même si votre structure reprend totalement ou partiellement son activité à compter du 11 mai, la tenue de réunions en présentiel doit être fortement limitée afin d'éviter le regroupement de plusieurs personnes dans un même espace clos. De plus, certains représentants du personnel ne reprendront peut-être pas leur activité dès le 11 mai. Ainsi, vous pouvez continuer à recourir aux réunions à distance dans un premier temps.

- [La réunion par visioconférence](#)

L'employeur peut désormais recourir à la visioconférence pour les réunions du CSE pendant toute la période d'urgence sanitaire sans être limité à trois réunions par an, dès lors qu'il en a informé préalablement les membres⁵. L'état d'urgence sanitaire s'étend aujourd'hui jusqu'au 24 mai 2020 mais un projet de loi prévoit sa prolongation au 24 juillet 2020.

³ Article R4121-1 du code du travail

⁴ Celles-ci peuvent être affichées dans les locaux et être transmises par mail pour les salariés en télétravail.

⁵ Article 6 de l'ordonnance n°2020-389 du 1^{er} avril 2020

Le dispositif technique utilisé doit garantir « *l'identification de chaque membre ainsi que la participation effective de chacun par la retransmission continue et simultanée du son des délibérations* ». Il doit également permettre la suspension de séance si besoin.

Si un vote à bulletin secret doit avoir lieu, le dispositif de vote doit garantir que « *l'identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote. Lorsque ce vote est organisé par voie électronique, le système retenu doit assurer la confidentialité des données transmises ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes* »⁶.

L'employeur doit s'assurer lors de l'engagement des délibérations, que l'ensemble des membres a accès à une solution technique qui retransmet en continu et en simultané le son de ces dernières. Il doit également veiller au respect du secret du vote (plusieurs solutions techniques qui assurent le secret du vote existent).

Le vote doit avoir lieu simultanément pour tous les membres. Les votants doivent disposer d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquée par le président du CSE (c'est-à-dire l'employeur).

- La réunion téléphonique

Les réunions peuvent également être téléphoniques dès lors que l'employeur en informe préalablement les membres du CSE.

Lorsque la réunion se tient en conférence téléphonique, le dispositif technique utilisé doit garantir « *l'identification de chaque membre ainsi que la participation effective de chacun par la retransmission continue et simultanée du son des délibérations* ». Il doit également permettre la suspension de séance si besoin.

Si un vote à bulletin secret doit avoir lieu, le dispositif de vote doit garantir que « *l'identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote. Lorsque ce vote est organisé par voie électronique, le système retenu doit assurer la confidentialité des données transmises ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes* ».

L'employeur doit s'assurer lors de l'engagement des délibérations, que l'ensemble des membres a accès à une solution technique qui retransmet en continu et en simultané le son de ces dernières. Il doit également veiller au respect du secret du vote (plusieurs solutions techniques qui assurent le secret du vote existent).

Le vote doit avoir lieu simultanément pour tous les membres. Les votants doivent disposer d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquée par le président du CSE.

Pour la convocation à la réunion téléphonique, le Président du CSE doit suivre les règles habituelles de convocation de l'instance, cependant, il doit bien informer ces derniers de la tenue de la réunion par conférence téléphonique.

L'acheminement du courrier étant actuellement fortement perturbé, l'employeur peut doubler la convocation à la réunion par l'envoi d'un mail.

⁶ Article D.2315-1 du Code du travail

- La réunion par messagerie instantanée

La réunion du CSE ne peut se dérouler par messagerie instantanée qu'en cas d'impossibilité pour l'employeur et ses membres de l'organiser par visioconférence ou conférence téléphonique.

Lorsque la réunion se tient par messagerie instantanée, l'outil technique utilisé doit garantir « *l'identification de ses membres, ainsi que leur participation effective en assurant la communication instantanée des messages écrits au cours des délibérations* ». Il doit également permettre la suspension de séance si besoin.

Pour la convocation à la réunion par messagerie instantanée, le Président du CSE doit suivre les règles habituelles de convocation de l'instance cependant il doit bien informer ces derniers de la tenue de la réunion par messagerie instantanée et indiquer « *la date et l'heure de son début ainsi que la date et l'heure à laquelle interviendra au plus tôt sa clôture* ».

Si un vote à bulletin secret doit avoir lieu, le dispositif de vote doit garantir que « *l'identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote. Lorsque ce vote est organisé par voie électronique, le système retenu doit assurer la confidentialité des données transmises ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes* ».

L'employeur doit s'assurer lors de l'engagement des délibérations, que l'ensemble des membres a accès à une solution technique qui retransmet en continu et en simultané le son de ces dernières. Il doit également veiller au respect du secret du vote.

Pour cette organisation particulière, le décret précise que « *Les débats sont clos par un message du Président de l'instance, qui ne peut intervenir avant l'heure limite fixée pour la clôture de la délibération* ».

Le vote doit avoir lieu simultanément pour tous les membres. Les votants doivent disposer d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquée par le président du CSE. A la fin de la durée définie pour procéder au vote, le Président du CSE adresse les résultats de ce dernier à l'ensemble des membres de l'instance.

Certains délais de consultation du CSE dans les structures d'au moins 50 salariés ETP ont été adaptés – quels sont-ils ?

Face à l'urgence imposée par le contexte actuel, il apparaissait essentiel pour le Gouvernement d'adapter certains délais afin de favoriser la reprise rapide de l'activité économique, fixée progressivement à compter du 11 mai, dans des conditions protectrices pour les salariés.

Les délais de consultation du CSE et de recours aux expertises ont été temporairement modifiés. Vous pouvez les retrouver dans notre article relatif à la [réduction temporaire des délais d'information et de consultation du CSE dans les structures d'au moins 50 salariés ETP](#).

L'employeur peut-il conclure un accord d'entreprise dans le contexte actuel ?

Aucune disposition légale ou conventionnelle n'interdit à l'employeur de conclure un accord d'entreprise avec les membres du CSE ou via un référendum avec l'ensemble des salariés.

L'employeur peut par exemple négocier et conclure un accord d'entreprise avec les représentants du personnel afin d'imposer la prise de congés payés légaux aux salariés dans la limite de 6 jours ouvrables (soit 5 jours ouvrés en application de la convention collective des

acteurs du lien social et familial) sous réserve de respecter un délai de prévenance au minimum d'un jour franc.

Vous pouvez retrouver les modalités de négociation d'un accord d'entreprise dans la fiche pratique « [négocier et conclure un accord d'entreprise](#) ».

Les réunions de négociation collective peuvent-elles se tenir à distance en visioconférence ou par téléphone ?

En principe, les négociations d'accord d'entreprise se tiennent au sein des locaux de l'association en présentiel. Toutefois, en cette période d'épidémie, le ministère du Travail préconise à toutes les entreprises et associations d'organiser les réunions de négociation collective à distance.

La seule condition pour l'employeur est de respecter le principe de loyauté de la négociation collective avec la convocation de l'ensemble des parties aux réunions de négociation des accords d'entreprise.

Si cette condition est respectée, l'employeur peut envisager de convoquer l'ensemble des parties à la négociation pour participer à une réunion de négociation par voie de visioconférence ou, à défaut, par conférence téléphonique.

De nombreux prestataires en ligne proposent un service en ligne pour organiser des visioconférences réunissant un nombre important de personnes.

En cas de négociation concluante, l'employeur pourra envoyer le projet d'accord soumis à signature à l'ensemble des parties à la négociation.

Le ministère du Travail indique sur son site internet que :

« ▶ *Si 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 ainsi numérisé par voie électronique.*

▶ *S'ils ne disposent pas de moyens d'impression : un exemplaire du projet d'accord soumis à signature à chaque partie à la négociation peut être envoyé par courrier ou porteur. Une fois l'exemplaire reçu, chaque signataire peut signer et parapher puis numériser (ou prendre en photo) le document et le renvoyer par voie électronique ».*

Il ajoute ensuite que « *Il est préférable que les signatures de l'ensemble des parties figurent sur le même exemplaire. Si cela n'est pas possible, l'accord ainsi signé sera constitué de l'ensemble des exemplaires signés par chaque partie. En ce qui concerne les accords d'entreprises, les accords ainsi signés pourront être déposés via la téléprocédure, à condition de regrouper l'ensemble des exemplaires signés en un seul fichier PDF* ».

Afin d'obtenir la signature manuelle de tous les signataires sur le même exemplaire, vous pouvez envisager d'avoir recours à un porteur.

Les accords d'entreprise peuvent-ils être signés de manière électronique ?

Dans son questions/réponses relatif au dialogue social, le ministère du Travail précise que les associations peuvent mettre en place un dispositif de signature électronique répondant aux exigences du règlement européen n° 910-2014 et de l'article 1367 du code civil – à savoir :

- Être liée au signataire de manière univoque ;

- Permettre d'identifier le signataire ;
- Avoir été créée à l'aide de données de création de signature électronique que le signataire peut, avec un niveau de confiance élevé, utiliser sous son contrôle exclusif ;
- Être liée aux données associées à cette signature de telle sorte que toute modification ultérieure des données soit détectable.

Une signature électronique délivrée par un prestataire de services de certification électronique a la même valeur qu'une signature manuscrite. Un certain nombre de prestataires en ligne proposent un service payant de signature électronique.

Le CSE doit-il être consulté pour l'instauration du dispositif d'activité partielle individualisée ?

Si l'activité de la structure entraîne une activité partielle pour des salariés isolés, l'employeur devra mettre en place l'individualisation de l'activité partielle. Il s'agit ici d'une situation dans laquelle l'employeur ne mobilise pas tous les salariés d'un même service ou d'une même catégorie professionnelle. Ne sont pas concernés par ce dispositif, les salariés qui sont en activité partielle depuis le 1^{er} mai en raison d'un arrêt pour garde d'enfant ainsi que les personnes vulnérables ou cohabitant avec une personne vulnérable.

L'article 8 de l'ordonnance n°2020-460 instaure l'individualisation de l'activité partielle et prévoit la possibilité pour l'employeur de solliciter le dispositif de l'activité partielle pour une partie seulement des salariés de l'entreprise, d'un même établissement, même service ou atelier ainsi que les salariés appartenant à la même catégorie professionnelle ou d'appliquer une répartition différente des heures travaillées et non travaillées. Cette disposition a pour objectif de permettre le maintien ou la reprise de l'activité.

Par exemple, vous êtes une crèche et pouvez rouvrir partiellement à compter du 11 mai en accueillant un nombre restreint d'enfants. Vous pourriez ne solliciter que 2 auxiliaires de puériculture alors que votre structure en compte 4.

Pour mettre en place une activité partielle individualisée, l'employeur doit respecter certaines conditions : la structure doit **soit être dotée d'un accord d'entreprise ou, à défaut, d'une convention ou d'un accord de branche, soit obtenir l'avis favorable du comité social et économique (CSE)**. L'avis défavorable du CSE empêchera l'employeur d'individualiser l'activité partielle.

À ce jour, la branche des acteurs du lien social et familial ne dispose pas d'un accord de branche sur ce sujet.

L'accord d'entreprise ou le document soumis à la validation du CSE doit déterminer les éléments suivants :

- *« Les compétences identifiées comme nécessaires au maintien ou à la reprise de l'activité de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier,*
- *Les critères objectifs, liés aux postes, aux fonctions occupées ou aux qualifications et compétences professionnelles, justifiant la désignation des salariés maintenus ou placés en activité partielle ou faisant l'objet d'une répartition différente des heures travaillées et non travaillées,*
- *Les modalités et la périodicité, qui ne peut être inférieure à trois mois, selon lesquelles il est procédé à un réexamen périodique des critères mentionnés au 2° afin de tenir compte de*

l'évolution du volume et des conditions d'activité de l'entreprise en vue, le cas échéant, d'une modification de l'accord ou du document,

- *Les modalités particulières selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés concernés,*
- *Les modalités d'information des salariés de l'entreprise sur l'application de l'accord pendant toute sa durée ».*

Vous pouvez retrouver un [modèle d'accord relatif à l'organisation de l'activité partielle](#) dans un contexte de crise sanitaire lié au Covid-19.

N'hésitez pas à consulter le « [questions / réponses](#) » du ministère du Travail qui reprend ces informations ainsi que les règles applicables à la négociation collective à distance.