



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION

Liberté
Égalité
Fraternité

Covid-19

FICHES SUR LA GESTION DES RELATIONS SOCIALES EN PÉRIODE DE CRISE SANITAIRE

Dialogue social, élections professionnelles, réunions, négociation collective ...



DIRECCTE Normandie : Unité départementale de la Seine-Maritime

Cellule chargée de l'animation, du suivi et de l'appui à la négociation collective

Sommaire

Elections professionnelles

- Fiche 1 : Élections professionnelles

Dialogue Social

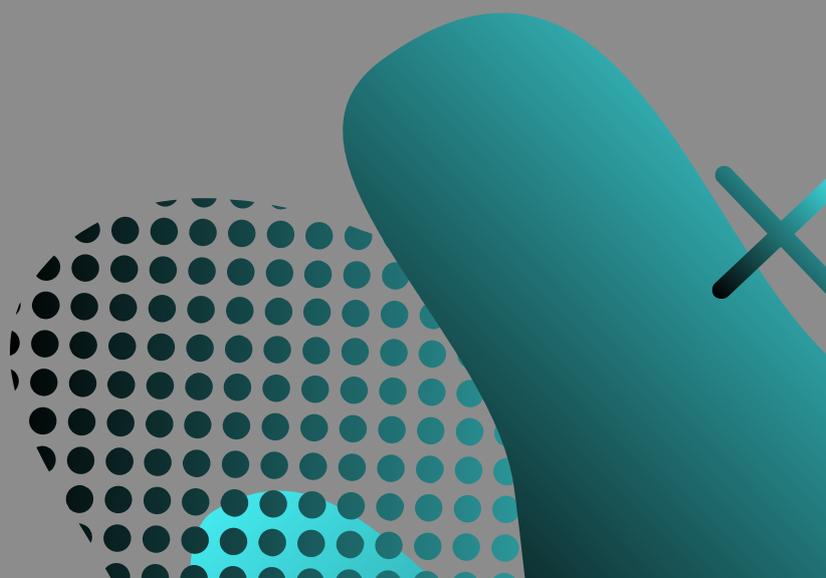
- Fiche 2 : Heures de délégation, mandats et prérogatives des membres du CSE
- Fiche 3 : Mise en place d'une réunion d'information et de consultation du CSE en période de crise sanitaire
- Fiche 4 : Évolution des délais en matière de consultation des IRP
- Fiche 5 : Modalités de négociation collective

Rémunération

- Fiche 6 : Évolutions en matière d'épargne salariale
- Fiche 7 : Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA)

Santé et sécurité

- Fiche 8 : Santé et sécurité



Elections professionnelles

L'ordonnance du 1er avril 2020 prévoyait la suspension de toutes les procédures électorales en cours et ce, à compter du 12 mars 2020. Cette suspension devait prendre fin 3 mois après la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire soit au 24 août 2020.

L'état d'urgence sanitaire a ensuite été prorogé jusqu'au 10 juillet, la suspension des élections professionnelles aurait donc dû être reportée jusqu'au 10 octobre 2020.

L'ordonnance du 13 mai 2020 est venue modifier les échéances en matière d'élections professionnelles en aménageant les délais dans lesquels l'employeur devra enclencher le processus électoral.

→ La date de reprise des élections professionnelles est donc programmée au **1er septembre 2020**

2 cas de figure se présentent :

- **Les élections professionnelles commencées avant le 3 avril 2020 :**

Tout processus électoral engagé avant le 3 avril est suspendu à compter du 12 mars jusqu'au 31 août 2020. Si une formalité a eu lieu après le 12 mars, le processus électoral est suspendu à la date de cette dernière formalité.

- **Les élections professionnelles qui devaient intervenir pendant la crise sanitaire :**

Les élections qui devaient intervenir entre le 3 avril 2020 et le 31 août 2020, doivent être réalisées à une date que l'employeur fixe librement entre le 24 mai et le 31 août 2020 inclus, sans que cette date ne puisse être antérieure à la date à laquelle il leur est fait obligation d'engager cette procédure.

Incidence sur les mandats et la protection des candidats et des élus :

Les mandats en cours des représentants élus au CSE sont prorogés jusqu'à la proclamation des résultats des élections professionnelles. De plus la protection spécifique des salariés candidats et des membres élus du CSE, titulaires, suppléants ou représentants syndicaux au CSE est également prorogée.

Ordonnance n°2020-389 du 1er avril 2020

Ordonnance n°2020-560 du 13 mai 2020

Heures de délégation, mandats et prérogatives des membres du CSE

Heures de délégation

La réglementation concernant les heures de délégation n'a pas fait l'objet de modifications particulières. Les membres du CSE ainsi que les représentants syndicaux disposent d'heures de délégation. En cas de circonstances exceptionnelles, leur crédit d'heures peut être dépassé.

Heures de délégation en période de covid-19 :

Les élus du CSE continuent à disposer du temps qui leur est alloué pour l'exercice de leur mandat, leur rôle est important dans la consolidation du dialogue social.

Que l'entreprise soit placée en activité partielle (totale ou partielle) ou que les élus soient en télétravail, ils ont le droit d'utiliser les heures de délégation. Les élus et l'employeur dans un souci d'organisation peuvent déterminer les modalités à prendre concernant la rémunération et le décompte des heures de délégation.

Mandats et prérogatives des membres du CSE

Mandats des membres du CSE pendant la crise sanitaire:

La crise sanitaire n'a aucune incidence juridique sur les mandats des représentants du personnel. Les mandats continuent de s'exercer même en dépit d'une activité partielle qui suspend les contrats de travail.

Interdiction de la part de l'employeur de restreindre les prérogatives des membres du CSE en période de crise sanitaire:

L'employeur ne peut pas restreindre les prérogatives des membres du CSE. En ce qui concerne leur liberté de circulation, ils peuvent accéder aux locaux de l'entreprise dès lors qu'une partie des salariés travaillent même en activité partielle. Ils doivent pouvoir continuer d'exercer leurs prérogatives à l'encontre des salariés sur leur lieu de travail ou ceux en télétravail.

Membre du CSE en activité Partielle:

Les membres du CSE au même titre que les autres salariés peuvent être mis en activité partielle dès lors que cela ne vise pas uniquement les salariés protégés. Le salarié protégé n'a donc pas à donner son accord.

Art L2143-13 et R 2314-1 C.trav

Art 6 de l'ordonnance n°2020-346, 27 mars 2020

Mise en place d'une réunion d'information et de consultation du CSE en période de crise sanitaire

Fixation préalable de l'ordre du jour : L'ordre du jour doit être décidé conjointement entre le président du CSE et son secrétaire. Ce dernier peut être décidé à distance avec des échanges par voie électronique.

Si le secrétaire du CSE est en arrêt maladie ou en activité partielle et que son état de santé le lui permet, il continue d'assurer son rôle à distance.

Convocation des membres du CSE à la réunion : elle peut se faire par courrier électronique.

Réunion : Il existe différents cas possibles

- **Réunion en présentiel :** L'employeur devra prendre toutes les dispositions pour que la réunion se déroule dans le strict respect des consignes de sécurité sanitaire et des gestes barrières. Il est tout de même recommandé d'organiser les réunions de négociation collective à distance.
- **Réunion en visioconférence :** Pendant la durée de l'état d'urgence sanitaire la visioconférence est autorisée pour l'ensemble des réunions si l'employeur en informe les membres du CSE. La limite de 3 réunions par année civile en visioconférence est donc supprimée.
- **Réunion en audioconférence :** Le recours à l'audioconférence doit :
 - Garantir l'identification des membres et leur participation effective
 - Assurer la retransmission continue et simultanée du son
 - Permettre une éventuelle suspension de séance

Lorsqu'un membre élu du CSE à un état de santé qui le rend indisponible où lorsque ce titulaire n'aurait pas accès aux moyens technologiques qui viennent d'être évoquées, il devra être remplacé par un membre suppléant.

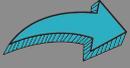
Ordonnance n°2020- 389 du 1er avril 2020

Décret n°2020-419 du 10 avril 2020

Article L.2314-37 C.trav

Modification des délais de la procédure d'information-consultation pendant la période d'état d'urgence sanitaire : (habituellement 1 mois pour une consultation "simple")

Le gouvernement autorise les employeurs à modifier certains aspects de la durée du travail sans avis préalable du CSE. Les entreprises peuvent donc sous réserve d'en informer le CSE sans délai et par tout moyen et jusqu'au 31 décembre 2020 :



Imposer la prise de jour de repos jours de RTT, jours de repos des salariés en convention de forfait, jours affectés sur un CET voire en modifier les dates. L'employeur pourra le faire dans la limite de six jours de congés et sous réserve de respecter un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins d'un jour franc.

La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020

Le CSE peut être consulté a posteriori. Le dialogue social doit néanmoins être maintenu de manière constante.

Les procédures d'information-consultation en cours :

Il est possible de poursuivre les informations-consultations en cours en les aménageant notamment avec la visioconférence ou la conférence téléphonique afin de permettre la continuité du fonctionnement des instances.

Ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020

Ordonnance n°2020-389 du 1er avril 2020

Art L2312-15 C.trav

Evolution des délais en matière de consultation des IRP

En raison de la crise sanitaire du coronavirus, de nouveaux délais d'information et de consultation du comité social et économique sont intervenus. En effet, ces nouveaux délais visent à favoriser la reprise de l'économie tout en protégeant la santé et la sécurité des travailleurs, en réduisant les délais de consultation du CSE.

Ces nouveaux délais, adoptés par le gouvernement, s'appliquent de façon temporaire pour les délais qui ont commencé à courir entre le 3 mai et le 23 août 2020 et uniquement pour les consultations du CSE qui concernent les décisions de l'employeur destinées à faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie du COVID-19

Délais d'ordre du jour des réunions CSE

| Quels délais ? | Anciens délais | Nouveaux délais |
|--|--------------------------|--------------------------|
| Communication de l'ordre du jour (CSE) | 3 jours avant la réunion | 2 jours avant la réunion |
| Communication de l'ordre du jour (CSE central) | 8 jours avant la réunion | 3 jours avant la réunion |

Délais de consultation CSE sur les décisions covid-19

| Quels délais ? | Anciens délais | Nouveaux délais |
|--|----------------|-----------------|
| Délai de consultation en l'absence d'intervention d'un expert | 1 mois | 8 jours |
| Délai de consultation en cas d'intervention d'un expert (CSE) | 2 mois | 11 jours |
| Délai de consultation en cas d'intervention d'un expert (CSE central) | 2 mois | 12 jours |
| Délai de consultation en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement | 3 mois | 12 jours |
| Délai minimal entre la transmission de l'avis de chaque CSE d'établissement au CSE central et la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif | 7 jours | 1 jour |

Délais relatifs aux expertises

| Quels délais ? | Anciens délais | Nouveaux délais |
|---|--|---|
| Délai de l'expert, à compter de sa désignation, pour demander à l'employeur toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission | 3 jours | 24 heures |
| Délai de l'employeur pour répondre | 5 jours | 24 heures |
| Délai de l'expert pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise | 10 jours à compter de la désignation de l'expert | 48 heures à compter de la désignation de l'expert ou 24 heures à compter de la réponse de l'employeur |
| Délai de l'employeur pour saisir le juge, pour contester : <ul style="list-style-type: none"> • La nécessité de l'expertise ; • Le choix de l'expert ; • Le coût prévisionnel, l'étendue ou la durée de l'expertise ; • Le coût final de l'expertise. | 10 jours | 48 heures |
| Délai minimal entre la remise du rapport par l'expert et l'expiration des délais de consultation du comité (vu dans les tableaux ci-dessus) | 15 jours | 24 heures |

Ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020

Décret n°2020-508 du 2 mai 2020

Décret n°2020-509 du 2 mai 2020

Modalités de négociation collective

Signature d'un accord collectif en cas de négociation à distance

➡ La signature électronique :

Elle doit permettre d'identifier de façon précise le signataire

➡ Envoi électronique ou par courrier/porteur :

Les parties à la négociation disposent de moyens d'impression : dans ce cas, ils impriment le projet d'accord, le paraphent et le signent manuellement pour ensuite le numériser et l'envoyer par voie électronique aux autres parties. Certaines parties à la négociation ne disposent pas de moyens d'impression et/ou de numérisation dans ce cas, l'envoi du projet au signataire peut être effectué par courrier ou par porteur. Dès lors que l'exemplaire est reçu, le signataire peut le signer et le parapher pour ensuite l'envoyer aux autres parties signataires.

Les signatures de l'ensemble des parties signataires doivent figurer de préférence sur le même exemplaire. En cas d'impossibilité, il est possible de mettre chaque exemplaire signé dans un même document PDF

Dépôt de l'accord auprès de l'administration

Les accords de branches doivent être déposés à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr

Pour les situations concernant le COVID-19, l'objet du courrier doit préciser « **accord ordonnances COVID-19** » pour que ce dernier soit traité en priorité.

Les accords d'entreprise doivent être déposés sur la plateforme **Téléaccords** : <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>. Si l'accord porte sur des mesures liées à l'épidémie, l'entreprise est invitée à aller dans le thème « autres thèmes (rémunération, durée et aménagement du temps de travail, etc.) » et inscrire la mention « **COVID** », pour permettre un traitement facilité par la DIRECCTE.

Conclure un accord en organisant un référendum

Il est évidemment recommandé de ne pas réunir l'ensemble des salariés pour réaliser le référendum au vu des mesures restrictives de déplacement et de rassemblement justifiées par l'état d'urgence sanitaire. Dès lors le référendum peut être réalisé à distance par voie électronique, si la confidentialité des votes et l'émargement des votants est assuré.

Quelques sujets de négociation collective traités pendant la crise sanitaire

Le télétravail, le temps de travail et jours de repos, la rémunération en complément de l'activité partielle, ...

Règlement européen n°910-2014 et art 1367 C.civ

Évolutions en matière d'épargne salariale

Versement de l'épargne salariale (Intéressement et participation)

Modifications des dates

- Les bulletins d'options qui permettent aux bénéficiaires de choisir entre perception immédiate et investissement des sommes dues peuvent être envoyées plus tard la date de versement limite est toutefois fixée au 31/12/2020 soit le 15/12/2020 au plus tard.
- Les versements peuvent être repoussés au plus tard le 31/12/2020 (Intérêts de retard pour versement tardif au-delà de cette date). L'employeur informe les représentants du personnel ainsi que les bénéficiaires du décalage de versement dans un document (Courrier électronique par exemple). Le versement doit être différé pour tous les bénéficiaires.

Disponibilité des sommes

Les sommes peu importe leur date de versement sont réputées investies le premier jour du 6e mois suivant l'exercice du calcul (disponible le 1er juin 2025)

Information des bénéficiaires

Les modalités utilisées doivent permettre d'atteindre l'ensemble des salariés (Messagerie électronique par exemple) et disposeront de délais plus souples dans leur choix entre perception immédiate et investissement sur un plan d'épargne

Conséquences sur le versement de l'abondement

Si rien ne mentionne la date précise de versement de l'abondement, alors celui peut être décalé conformément aux dispositions de l'article R. 3332-11 C.trav : il peut être versé au plus tard à la fin de l'année civile ou avant le départ du salarié en tout état de cause

Activité partielle et calcul de la prime (intéressement et participation)

La totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque cette répartition est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque la répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle. Art R. 5122-11 C.trav

Délai de conclusion des accords d'intéressement

L'ordonnance n° 2020-385 du 1er avril 2020 modifiant la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat ouvre la possibilité, compte-tenu du contexte actuel, de conclure des accords d'intéressement jusqu'au 31 août 2020 sans que cela ne remette en cause le caractère aléatoire de l'intéressement et les exonérations qui sont attachées à ce dispositif, et sans que le versement d'une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat ne soit requise.

 Ils pourront être conclus pour une durée comprise **entre 1 et 3 ans**

Impact sur le calcul de l'intéressement et de la participation

En matière d'intéressement et de participation, l'accord peut prévoir une répartition proportionnelle à la durée de présence. Dans ce cas, la loi impose la prise en compte de certaines périodes d'absence – maternité, adoption, maladie professionnelle, accident du travail – comme du temps de présence (articles L. 3314-5 et L. 3324-6 du code du travail). L'accord d'entreprise peut cependant prévoir de prendre en compte d'autres périodes, à condition de respecter le caractère collectif de ces dispositifs. Il est ainsi possible, sans que cela revête un caractère obligatoire pour les entreprises, que les accords, pour tenir compte de la situation épidémique touchant l'ensemble du territoire, retiennent, au titre de la durée de présence, les périodes pendant lesquelles les salariés sont en situation d'arrêt de travail pour garde d'enfant, etc. Ces modifications devront intervenir par voie d'avenants, négociés selon les modalités et dans le respect des délais indiqués ci-dessus.

Disponibilité des sommes et le débloqué anticipé

Les mesures exceptionnelles n'ont aucun impact sur la disponibilité des sommes qui elle ne change pas. Les bénéficiaires peuvent récupérer leur épargne devenue disponible à l'échéance prévue.

Le délai de 6 mois à compter du fait générateur, permettant au salarié d'effectuer sa demande est également reporté. Lorsque le délai de 6 mois arrive à échéance entre le 12/03/2020 et l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire, la demande du salarié sera réputée avoir été faite à temps si elle a été effectuée dans un délai maximal de deux mois à compter de la fin de cette période.

En cas de versement tardif des primes d'intéressement/participation, il sera admis qu'elles soient débloquées, même si leur investissement est postérieur au fait générateur du débloqué anticipé, dès lors que ce fait générateur est antérieur au 31/05/2020 (ou à la date limite normale du versement des primes) et que cet investissement aurait dû être antérieur à la demande du salarié.

Mise en place par décision unilatérale de l'employeur dans les TPE

La crise sanitaire ouvre la possibilité pour l'employeur d'une entreprise de **moins de 11 salariés** de mettre en place un régime d'intéressement, par **décision unilatérale**, pour une durée de validité comprise entre 1 et 3 ans.

Plusieurs conditions sont requises :

- ➡ L'entreprise a moins de 11 salariés
- ➡ L'entreprise est dépourvue de délégué syndical ou de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE)
- ➡ Aucun accord d'intéressement n'est applicable ni n'a été conclu dans l'entreprise depuis au moins 5 ans avant la date d'effet de la décision unilatérale
- ➡ Cette décision unilatérale doit reprendre l'ensemble des clauses obligatoires d'un accord d'intéressement et être portée à la connaissance des salariés par tous moyens

Au terme de la période de validité, le régime d'intéressement peut être reconduit dans les conditions de droit commun décrites plus haut.

Loi du 17 juin 2020



Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA)

Rappel : La PEPA est exonérée d'impôt sur le revenu, de cotisations salariales et patronales, de contributions sociales (CSG et CRDS), pour les EPIC et pour les EPA (employant du personnel de droit privé).

Modifications :

- Lorsque la prime est versée par une entreprise ne mettant pas en œuvre un accord d'intéressement, la limite exonérée est égale à **1 000 €**.
- lorsque la prime est versée par une entreprise mettant en œuvre un accord d'intéressement, le plafond de 1 000 € est relevé à **2 000 €**.

Les entreprises qui souhaitent verser une PEPA exonérée dans la limite de 2 000€, peuvent conclure un accord d'intéressement entre le 1er janvier et le 31 août 2020 pour **une durée minimale de 1 an et pouvant aller jusqu'à 3 ans**.

Modification date de versement :

Initialement la date limite de versement de la prime était fixée au 30 juin 2020.

→ **Repoussée au 31 août 2020**

Si une prime a déjà été versée avant la crise sanitaire (avec accord d'intéressement) :
Des compléments de prime peuvent être versés en respectant la limite de 2 000€.

L'employeur peut moduler la prime pour les salariés ayant continué d'exercer leur activité pendant la crise sanitaire ou pour prendre en compte ceux ayant eu des conditions spécifiques de travail.

L'employeur a également la possibilité de ne réserver la prime qu'à une partie de ses salariés en raison des conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19.

Ordonnance n° 2020-385 du 1er avril 2020

Article 19 de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020

Instruction ministérielle n° DSS/5B/2020-59 du 16 avril 2020

Santé et Sécurité

L'employeur ne peut pas agir de façon unilatérale en matière de santé et de sécurité au travail puisqu'en effet, le CSE a pour mission de promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise. L'employeur en concertation avec le CSE doit procéder à l'évaluation des risques encourus sur le lieu de travail et déterminer les mesures de prévention les plus pertinentes à mettre en place.

L'employeur devra procéder à l'actualisation des risques et consulter le CSE sur la **mise à jour du document unique d'évaluation des risques (DUER)** pour permettre d'identifier et d'analyser les risques d'infection au COVID-19 des salariés dans les différentes unités de travail.

L'actualisation du DUER permet de prévoir les mesures de prévention et de protection adéquates (réorganisation du travail, mise en sécurité des installations, affectation des salariés sur de nouveaux postes, télétravail, etc.). L'actualisation du DUER et la mise en conformité des mesures édictées dans ce document est une obligation de l'employeur qui vise à la protection des salariés.

Il incombe donc à l'employeur dans la situation actuelle de :

- ▶ Procéder à l'évaluation des risques encourus sur les lieux de travail qui ne peuvent être évités en fonction de la nature du travail à effectuer ;
- ▶ Déterminer, en fonction de cette évaluation les mesures de prévention les plus pertinentes
- ▶ Associer les représentants du personnel à ce travail ;
- ▶ Solliciter lorsque cela est possible le service de médecine du travail qui a pour mission de conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants et, à ce titre, de préconiser toute information utile sur les mesures de protection efficaces, la mise en œuvre des « gestes barrière » ;
- ▶ Respecter et faire respecter les gestes barrière recommandés par les autorités sanitaires.

Dans le contexte d'une épidémie telle que le coronavirus, l'employeur qui ne peut mettre en télétravail ses salariés mais qui met à leur disposition des moyens de protection tels que savons, gel hydroalcoolique et tout autre moyen recommandé par les pouvoirs publics, les informe régulièrement et de façon actualisée sur la prévention des risques de contamination (rappel des gestes barrière et de distanciation) en adaptant leur formation à la situation de l'entreprise et à la nature des postes occupés ne devrait pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des juges, encourir de sanction pénale.