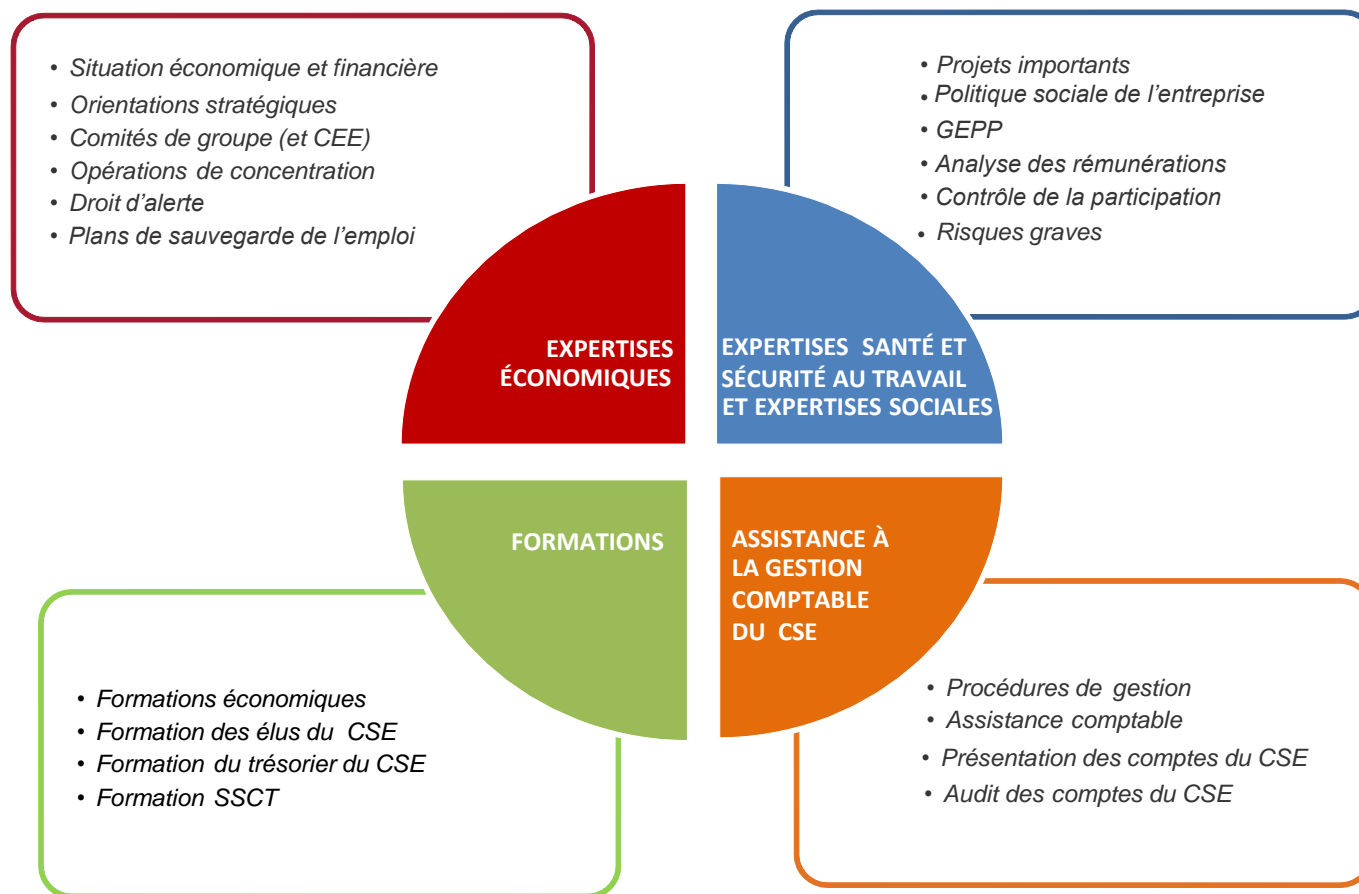


# **NÉGOCIER UN ACCORD D'ENTREPRISE EN LIEN AVEC LE COVID-19**

**Mise à jour au 22 avril 2020**

# QUI SOMMES-NOUS : Axia Consultants, expert auprès des CSE

AXIA Consultants propose une gamme variée de prestations aux représentants du personnel : expertises économiques et sociales, expertises Santé et Sécurité au Travail, formations, assistance à la gestion du CSE. Dans toutes nos prestations, nous prenons l'engagement d'un lien durable et permanent.



**Pour plus d'informations, téléchargez gratuitement le Guide du recours aux experts du CSE sur notre site [www.axia-consultants.com](http://www.axia-consultants.com) ou contactez-nous !**

# Sommaire

1. Des évolutions dans les modalités de négociation
2. Négocier la continuité des activités
3. Négocier les mesures concernant l'activité partielle

# 1. DES ÉVOLUTIONS DANS LES MODALITÉS DE NÉGOCIATION

# 1.1 LES MODALITÉS DE NÉGOCIATION : un encouragement de la visioconférence

Le ministère du travail encourage les négociations par visioconférence.

## CODE DU TRAVAIL

**Limitation du recours à la visioconférence à 3 réunions par an, sauf accord** (articles L. 2315-4 et L. 2316-16).

### Article 6 de l'ordonnance n° 2020-389 du 1<sup>er</sup> avril

Pendant l'état d'urgence sanitaire uniquement, l'employeur peut décider de **recourir à la visioconférence ou aux conférences téléphoniques pour toutes les réunions des IRP**, après **information** de ses membres.

À défaut ou en cas d'accord d'entreprise, l'employeur peut également recourir à la **messagerie instantanée**, après information des IRP.

Les conditions de ces réunions sont définies par décret.

L'employeur doit simplement **informer préalablement** les membres des instances concernées de son choix d'y recourir.

Les réunions par visioconférence sont parfaitement valables **tant que le principe de loyauté est respecté**.

Ce qui implique notamment que les négociations soient menées collectivement et que l'ensemble des parties soit bien convoqué aux réunions.

**L'anonymat des votes doit également être garanti.**

## 1.2 LES MODALITÉS DE NÉGOCIATION : comment signer les accords ?

La signature de l'accord reste obligatoire malgré la distance. Le ministère du travail a mis à jour son questions-réponses sur le sujet.

→ À privilégier : envoyer l'accord par mail afin qu'il soit imprimé, signé puis numérisé.

→ Sinon, l'envoyer par courrier ou porteur.

*N.B. : s'il est impossible d'avoir toutes les signatures sur le même exemplaire, l'accord « sera constitué de l'ensemble des exemplaires signés par chaque partie ». Dans ce cas, il faudra bien veiller à déposer en ligne tous les exemplaires.*

**Délégation de signature** : une organisation syndicale peut donner mandat à une autre OS pour signer, voire à l'employeur ou son représentant. Si un simple mail peut suffire (du moment que l'expéditeur est clairement identifiable), il est recommandé cependant de faire le mandat par écrit.

→ Il est également possible de recourir à la **signature électronique**, mais sous de nombreuses conditions.

**Accords soumis au vote** : pour les entreprises soumettant l'accord au vote (les entreprises de moins de 11 salariés par exemple), le vote électronique est valable et même recommandé, tant qu'il respecte la confidentialité du vote et l'émargement des personnes consultées.

## 2. NÉGOCIER LA CONTINUITÉ DES ACTIVITÉS

- **Le recours à l'activité partielle** (ou chômage partiel) **doit être la dernière possibilité**, son but initial étant d'éviter les licenciements.

Il est donc recommandé dans l'accord d'entreprise ou de branche **de le rappeler**, et de **prévoir plusieurs mesures destinées à éviter ou du moins limiter le recours à l'activité partielle**.

- Comme pour tout accord d'entreprise, attention à bien **vérifier les termes de la convention collective** sur chaque sujet abordé.



## 2.2 SANTÉ AU TRAVAIL : des mesures pour faciliter la distanciation sociale

### THÈMES DE NÉGOCIATION

- **Extension du télétravail.** « *En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie [...], la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.* » (article L. 1222-11 du code du travail).  
L'accord d'entreprise doit donc prévoir l'adaptation des conditions de la charte télétravail : personnes concernées, conditions d'application, nombres de jours de télétravail par semaine, alternance des équipes en télétravail pour maintenir une présence sur site, etc...
- **Prise en charge des frais de déplacements** (sous forme d'indemnités kilométriques par exemple), en cas **d'utilisation de véhicule personnel**, pour éviter aux salariés qui doivent impérativement travailler sur site de prendre les transports en communs.
- **Possibilité de prendre la température des salariés** à l'entrée des sites.  
  
N.B. : selon la Cnil : l'employeur ne peut pas imposer des relevés obligatoires de température à l'entrée des sites adressés quotidiennement à la hiérarchie. Il ne peut pas non plus collecter des questionnaires médicaux auprès de l'ensemble des salariés.
- **Mise en place de gestes barrière renforcés**, via un marquage au sol, une ventilation accrue des espaces de travail, un allongement des temps de pause, ...
- **Rôle des CSSCT :** modalités et/ou contrôles de la mise en œuvre de ces mesures.

## 2.3 TEMPS DE TRAVAIL : prise de congés payé / RTT / CET, durée du travail

Il faut bien distinguer 2 cas : les CP d'une part, et les jours de repos (RTT, CET, ...) d'autre part.

### CONGÉS PAYÉS

L'employeur doit **nécessairement passer par un accord d'entreprise** ou de branche pour déroger au code du travail.

### RTT / CET

L'employeur **peut imposer unilatéralement** ses mesures. Il est cependant recommandé de tout clarifier dans un accord d'entreprise ou de branche.

### DURÉE DU TRAVAIL

Les entreprises des « secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la nation et à la continuité de la vie économique et sociale » (selon les ordonnances) peuvent **déroger aux durées maximales du travail**.

→ Si l'employeur peut agir unilatéralement (sous conditions), il est recommandé de **clarifier les changements dans l'accord d'entreprise**.

## 2.3 TEMPS DE TRAVAIL : prise de congés payé / RTT / CET, durée du travail (SUITE)

Il faut bien distinguer 2 cas : les CP d'une part, et les jours de repos (RTT, CET, ...) d'autre part.

### THÈMES DE NÉGOCIATION

- **Obligation de prise de plusieurs jours de CP/RTT/CET** consécutifs ou non, y compris avant et pendant l'activité partielle
- **Période d'application** pendant lesquelles ces mesures peuvent être prises.
- **Nature et ordre d'imputation des congés payés** imposables par l'employeur : CP devant être soldés au 31 mai 2020, congés d'ancienneté devant être soldés au 31 mai 2020, CP acquis à partir du 1<sup>er</sup> juin 2020, ...
- **Délais de prévenance**, sans pouvoir descendre en-dessous du minimum prévu par les ordonnances (1 jour franc).
- **Possibilité de fractionnement du congé estival.** Il est recommandé dans l'accord de garantir ce que prévoyait le code du travail, à savoir un congé d'une durée minimale de 12 jours.

**N.B. :** il est recommandé de prévoir un garde-fou et d'**exclure de ces dispositions les salariés ayant déjà volontairement posé 6 jours** de congés payés au moins, pendant l'épidémie

Pour plus de précisions sur les possibilités offertes par les ordonnances de fin mars 2020, lire notre article [Covid-19 : Congés Payés, RTT, CET, que peut imposer l'employeur ?](#)

## 2.3 TEMPS DE TRAVAIL : prise de congés payé / RTT / CET, durée du travail (SUITE)

Il faut bien distinguer 2 cas : les CP d'une part, et les jours de repos (RTT, CET, ...) d'autre part.

### Remarque n°1 :

**Le coût d'un salarié pour l'employeur est nettement plus important en cas de CP/RTT/CET qu'en cas d'activité partielle, même s'il maintient les salaires.**

Pendant les CP/RTT/CET, le salarié est payé à 100%, contre 70% de son salaire brut en cas d'activité partielle (sauf bien-sûr, si l'employeur verse un complément). Par ailleurs, les indemnités d'activités partielles sont exonérées de cotisations sociales salariales et patronales.

### Remarque n°2 :

Le ministère du travail a prévenu qu'il effectuerait des **contrôles** a posteriori pour vérifier le **bien fondé du recours à l'activité partielle**. La prise de mesures dérogatoires concernant les CP/RTT/CET aidera l'entreprise à **prouver qu'elle a cherché à éviter voire limiter ce recours à l'activité partielle**.

### Remarque n°3 :

Certaines entreprises étant en **suractivité**, l'accord peut donner la possibilité à la direction de refuser la prise de CP ou d'imposer le report de jours de repos déjà posés.

Elle peut aussi **plafonner** le nombre de jours de CP qu'un salarié peut prendre sur la période (donc permettre d'annuler les CP en trop déjà posés).

**Attention : si rien n'est prévu par accord, tout CP posé après la date butoir du 31 mai est perdu.**

## 2.4 TEMPS DE TRAVAIL : les congés d'été

L'été arrive et avec lui la question des congés d'été. Or les ordonnances permettent de déroger au code du travail jusqu'au 31 décembre 2020. L'accord peut donc se saisir du sujet et préciser des modalités exceptionnelles de prise de congés pour l'été 2020.

L'accord peut permettre de **déplacer des congés déjà posés** et validés.

Il peut **modifier l'ordre de priorité** et **placer en tête les salariés ayant travaillé sur site** durant l'éventuelle période d'activité partielle.

Il peut **garantir le droit des conjoints travaillant dans l'entreprise à des congés simultanés** (droit suspendu par les ordonnances).

Il peut **garantir la prise de 2 semaines consécutives** aux salariés **pendant une période estivale précise**.

Il peut **décaler la date butoir du 31 mai 2020**, pour tout ou partie des salariés. Par exemple, pour les salariés ayant travaillé à 100% pendant l'activité partielle éventuelle ; ou pour les salariés en activité partielle mais donc l'activité a repris ensuite sur leur site.

*N.B. : la planification des congés pour l'après-épidémie est importante : l'absence prolongée de salariés essentiels à l'entreprise au moment du redressement de la situation peut s'avérer lourdement préjudiciable.*

## 2.5 PRIMES EXCEPTIONNELLES : Prime « Macron » et prime « Covid-19 »

- L'accord peut prévoir une **prime exceptionnelle** pour les salariés **obligés de travailler sur site**. Elle peut être proratisée au temps de présence. Elle peut être plafonnée.
- Indépendamment de cette prime, les modalités de la **prime Macron** ont été modifiées par les ordonnances. Entre autres, **son montant peut désormais être modulé en fonction de l'obligation de travailler sur site**.
- Ces 2 primes peuvent cependant être fusionnées, ce qui permettra à la 1<sup>ère</sup> de bénéficier des exonérations prévues pour la 2<sup>nde</sup>, si elle en respecte les modalités.

*N.B. : ces primes ne doivent pas être confondues avec les différentes annonces du gouvernement : prime pour les ménages modestes, prime pour certains fonctionnaires (enseignants, agents pénitentiaires, ...), prime pour le personnel soignant, ...*

### THÈMES DE NÉGOCIATION

- **Le réaménagement des postes.**
- **La mise en place d'équipes alternantes.**
- **La mobilité interne pour éviter le recours à l'activité partielle.**

Dans ces cas, l'accord devra aborder la question de la valorisation de ces changements :

- déplaçonnement de la valorisation des jours de mobilité,
  - paiement en heures supplémentaires (ou plus) des jours travaillés à un autre poste que le poste habituel du salarié,
  - ...
- **Clarifier la situation des salariés non éligibles au télétravail et en incapacité de travailler sur site :** maintien de salaire ou non, primes incluses ou non, pendant une durée définie ou pendant toute la durée du confinement, ...
  - Enfin, l'accord peut stipuler, en conséquence de toutes ces mesures, que **l'employeur renonce à l'activité partielle**, en précisant éventuellement la durée de cette garantie.

## 2.7 LES MODALITÉS DE SUIVI ET D'INFORMATION

L'accord doit prévoir des **modalités de suivi de son application** et/ou une date pour faire le point, par exemple au 1er semestre 2021. Cela permettra par exemple de s'assurer que l'ensemble des heures ou jours non travaillés ont été récupérés.

Il est recommandé de prévoir les **modalités d'information** ou d'information/consultation dans l'accord : **qui est informé** (inspecteur du travail, IRP, ...) **et pour quels sujets** (fermetures de site voire d'entreprise, modalité de récupération des heures non travaillées, ...).

*N.B. : ne pas oublier les moyens d'information du CSE en l'absence d'affichage ! L'accord peut prévoir l'utilisation du mail groupé. À défaut, le CSE peut aussi organiser un forum externe, ou utiliser les mails des personnes qui ont donné leur accord.*

L'accord peut aussi prévoir des **réunions d'information plus fréquentes en format réduit**. Par exemple, la direction générale avec les coordinateurs syndicaux du groupe.

Par ailleurs, comme nous l'avons souligné plus haut, l'accord doit aussi préciser des **modalités d'information régulière des salariés**.



## 2.8 L'ACCORD DE BRANCHE

**Un accord de branche sera logiquement plus général qu'un accord d'entreprise.** Il est recommandé d'ailleurs de rappeler en préambule que l'accord de branche n'est que supplétif et qu'il est recommandé de conclure un accord d'entreprise.

*N.B. : d'ailleurs, l'accord peut prévoir de ne s'appliquer qu'aux entreprises dépourvues d'un CSE, en-dessous d'un certain seuil d'effectifs ou en incapacité de conclure un accord d'entreprise dans l'urgence.*

Il peut fixer un **cadre général** pour l'utilisation dérogatoire des jours de congés payés (puisque pour cela il faut obligatoirement un accord d'entreprise ou de branche), pour la prise des congés d'été, etc.

Il peut enfin se saisir de **la question de la formation**, pour, par exemple, encourager la formation des apprentis en ligne étant donné que les CFA sont fermés.

**Quoi qu'il en soit, l'objectif de l'accord de branche est d'adapter les dispositions conventionnelles à la situation actuelle et de cadrer un minimum les différentes mesures qu'un employeur peut prendre en l'absence d'accord d'entreprise.**

# 3. NÉGOCIER LES MESURES CONCERNANT L'ACTIVITÉ PARTIELLE

## 3.1 ACTIVITÉ PARTIELLE : mise en place

Si l'activité partielle est inévitable, l'accord doit **apporter des précisions** :

- **quels établissements**, services, ateliers, catégories de salariés sont concernés ;
- quelles modalités d'**information** des salariés ;
- quelles modalités de **rémunération**.

**ATTENTION : l'ordonnance du 22 avril permet dès à présent d'individualiser l'activité partielle. Il faut pour cela un accord d'entreprise ou de branche, ou un avis favorable du CSE. Il faudra alors en préciser modalités, et notamment les critères objectifs liés aux postes, fonctions, qualifications...**

Il est recommandé de **rappeler dans l'accord les droits des salariés** : ils continuent d'acquérir des jours de congés payés, d'avoir droit à l'intéressement / participation, ...

### Focus : FONDS DE SOLIDARITÉ

Il peut permettre de **financer les éventuels maintiens de salaire**. Cela peut être utilisé si les dispositions conventionnelles prévoient un maintien de rémunération pour une catégorie de salariés et pas d'autres.

**Il peut être alimenté par des CP, de façon volontaire ou imposés, par le reste des CP non posés au 31 mai 2020, par un abondement de l'employeur, ...**

## 3.2 ACTIVITÉ PARTIELLE : récupération des heures non travaillées

Pour les salariés n'ayant pas effectué toutes les heures qu'ils travaillaient habituellement, quelle qu'en soit la raison, l'accord peut **prévoir des modalités de récupération de ces heures**.

*N.B. : il peut aussi reporter la question à un accord ultérieur, ou confier à chaque établissement le soin de préciser les modalités de récupération dans un accord d'établissement.*

### PÉRIODE DE RÉCUPÉRATION

L'accord peut déjà préciser la période de récupération, par exemple d'ici la fin de l'année civile, ou la fin de l'exercice.

Il peut aussi ne donner qu'un cadre général et laisser ensuite les directions de site ou les managers préciser ces modalités selon les situations.

### MODALITÉS DE RÉCUPÉRATION

Il existe plusieurs possibilités :

- augmenter la durée d'un jour de travail,
- ajouter une journée ou demi-journée de travail,
- prendre sur les jours de repos stockés sur les compteurs légaux, etc.

*N.B. : dans ces cas-là, il ne faut pas oublier de **fixer une limite** dans l'accord !*

### MODE DE RÉMUNÉRATION

L'accord devra préciser le mode de rémunération des heures récupérées : **en heures supplémentaires ou non ?**

Il peut même prévoir une majoration supérieure à celles des heures supplémentaires.

### 3.3 ACTIVITÉ PARTIELLE : impact sur la prévoyance et le budget du CSE

Que deviennent les prestations sociales liées à la prévoyance ?

Quel impact sur les budgets des CSE ?

Quelle assiette de calcul retenir pour le calcul des cotisations et du budget des CSE, en cas d'activité partielle ? Les textes ne sont pas clairs et aucune ordonnance n'est venue clarifier la question.

**Aussi, l'accord peut stipuler que l'entreprise s'engage à maintenir :**

- **les prestations liées à la prévoyance**
- **les budgets des CSE.**

Pour plus d'information, lire notre article

### Le chômage partiel : recours face au coronavirus

et télécharger notre étude complète et un simulateur des indemnités

**Axia Consultants** accompagne les Instances Représentatives du Personnel depuis plus de 20 ans sur les enjeux économiques, juridiques, sociaux et en santé au travail. Nous proposons des missions d'expertises, d'assistance ou des formations sur mesure, pour vous accompagner selon vos besoins.

[Consulter notre Dossier spécial coronavirus](#)

[Consulter nos domaines d'activités](#)

[Nous contacter](#)