

Négociation d'entreprise et confinement

Comme nous l'avons évoqué ces derniers jours, la crise sanitaire et les mesures de confinement en découlant ont nécessité une adaptation du dialogue social dans l'entreprise.

Ainsi, si le recours à la visioconférence, conférence téléphonique ou messagerie instantanée ont été privilégiées, il n'est pas prévu par les textes de négocier à distance. Mais, le Ministère du travail a apporté des précisions dans le cadre des questions réponses du 31 mars dernier notamment.

Aujourd'hui, se pose la question de savoir comment gérer la négociation des accords collectifs en cette période de confinement.

Les entreprises négocient actuellement pour s'adapter notamment sur les modalités de leur plan de continuité d'activité ou des aménagements de leur organisation du temps de travail afin d'être prêt pour la reprise à la normale de leur activité.

Si l'utilisation de l'autorisation de déplacement dérogatoire doit être envisagée pour permettre à la délégation syndicale de se déplacer sur le lieu de réunion, les consignes sanitaires et les gestes barrière devront être respectés au cours des réunions.

Ainsi, la négociation devra être encadrée afin d'éviter de multiplier ces réunions et dans certains cas, de déroger en pratique aux accords sur le dialogue social existant dans l'entreprise, ces derniers ayant rarement envisagé la situation que nous traversons.

L'urgence fait que les partenaires sociaux n'ont pas plus le temps matériel de négocier un accord de méthode ...

► Face aux mesures de confinement, les modalités de signature d'un accord collectif se trouvent impactées.

Deux options sont possibles :

- La signature électronique

Cela induit un service de certification électronique pour un coût d'environ 50 € par utilisateur pour un mois. La signature opérée dans ces conditions aura la même valeur qu'une signature manuscrite conformément aux dispositions de l'article 1367 du Code civil.

- La signature manuscrite à distance

Dans ce cas :

- Soit chaque signataire dispose d'une imprimante pour imprimer un exemplaire de l'accord, le parapher, le signer, le numériser, (vous pouvez autoriser la prise d'une photo de chaque page de l'accord d'entreprise avec le téléphone en vous assurant que le document soit lisible) et renvoyer le tout à l'employeur par voie électronique.
- Soit les signataires (ou certains d'entre eux) n'ont pas d'imprimante, il faudra alors faire le nécessaire pour leur envoyer un exemplaire par la Poste ou par porteur.

► Quid du mandat pour signer l'accord

Sur ce point, le ministère du Travail a précisé qu'une organisation syndicale peut donner mandat à une autre pour signer un accord collectif. Elle va plus loin en envisageant l'employeur mandataire, puisque la logique serait plutôt de donner mandat à l'employeur, compte tenu du souhait de simplifier la procédure.

Quoiqu'il en soit, rappelons que :

- l'organisation syndicale devra définir précisément dans son mandat la version du projet d'accord qui emporte son consentement ou pour lequel il donne mandat au syndicat ou à l'employeur ;
- il est préconisé que ce mandat soit écrit, même si le Ministère du Travail admet qu'il puisse s'agir d'un simple courriel.

► Qu'en est-il dans les entreprises où la consultation par *referendum* des salariés est nécessaire ?

Là encore, et pour éviter de réunir tous les salariés, pour des raisons évidentes de sécurité, le recours au vote électronique est favorisé, *via* des solutions proposées par des prestataires

Dans ce cas, vous pouvez passer par le biais des prestataires auxquels vous avez recours pour l'organisation du vote électronique lors des élections professionnelles