

Nouméa, le 25 mars 2020

RELATIONS EMPLOYEUR / IRP DANS LE CONTEXTE DU COVID 19

L'employeur a l'obligation de consulter les représentants du personnel de son entreprise sur différents sujets. Le contexte de la pandémie occasionne plusieurs difficultés au niveau du fonctionnement des IRP (délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail). Les représentants du personnel et notamment le CHSCT joue un rôle important dans les situations de crises.

Mode de consultation des représentants du personnel

Dans le contexte actuel, la consultation des représentants du personnel est rendue plus délicate en termes de communication et se pose la question de la mise en place ou de l'existence même de moyens de communication.

La consultation doit notamment se faire aux occasions suivantes :

- La tenue des réunions mensuelles pour les 3 entités (tous les mois)
- La tenue de réunions à la demande des représentants du personnel
- La tenue des élections professionnelles (mise en place et renouvellement tous les 2 ans)
- L'organisation du temps de travail- aménagement du temps de travail (durée et repos)
- La mise en chômage partiel (avis des représentants du personnel)
- Les difficultés économiques et la question du licenciement pour motif économique
- Le droit d'alerte (cause de danger grave et imminent)
- Le droit d'alerte économique

En Métropole, une instruction de la direction du travail (Ministère du travail) du 17 mars 2020 à jour au 19 mars (cf sur notre site Internet), recommande :

- L'utilisation de la visioconférence est encouragée par la direction du travail en métropole. Elle recommande d'y recourir chaque fois que cela est nécessaire afin d'éviter les contacts physiques et considère que si l'urgence l'exige, l'employeur peut prendre des mesures conservatoires d'organisation du travail avant d'avoir effectué la consultation ;
- La transmission des procédures par courrier ou par voie électronique.

Sont donc adaptées, de manière temporaire, les modalités de mise en œuvre du principe du contradictoire pour le traitement des demandes d'autorisation de licenciement ou de transfert du contrat de travail des salariés protégés, ainsi que pour l'instruction des recours hiérarchiques.

L'objectif est bien entendu de limiter :

- L'accès aux locaux administratifs
- Les contacts physiques liés notamment aux auditions et à la consultation des pièces, en privilégiant la voie de communication écrite ou d'avoir recours à la visioconférence.

Vu le contexte particulier d'une pandémie et l'instruction de la direction générale du travail métropolitaine destinée à favoriser le dialogue social et à améliorer les discussions entre employeurs et représentants du personnel, une position écrite de la Direction du Travail et de l'Emploi de Nouvelle-Calédonie serait la bienvenue.

Pour le MEDEF-NC, il est impératif dans ce contexte particulier, que les représentants du personnel puissent jouer pleinement leurs rôles et que la communication à distance soit entièrement acceptée et utilisée par tous pendant cette période. L'important étant d'avoir une trace écrite et de conserver la trace des échanges, sujets et procédures abordés entre employeurs et représentants du personnel.