

P R A D

A v o c a t s

COVID-19 CRISE SANITAIRE

DOCUMENT D'INFORMATION

21 AVRIL 2020

Dans le contexte de crise sanitaire liée au Covid-19, le Gouvernement a annoncé plusieurs mesures visant à réduire les coûts supportés par les entreprises pour limiter son impact économique et préserver les emplois.

Dans l'urgence, le gouvernement a annoncé la rédaction de deux textes : le projet de décret de mise en place de l'activité partielle et le projet de loi d'urgence (adopté le 22 mars 2020) permettant notamment une gestion plus souple des congés payés et RTT.

Enfin, dans un communiqué du 23 mars 2020, le Gouvernement a annoncé des mesures concernant les entreprises, travailleurs indépendants et les très petites entreprises.

Cinq ordonnances présentées en Conseil des Ministres ont été publiées le 1^{er} avril 2020.

Certaines fédérations professionnelles ont également annoncé plusieurs mesures spécifiques à leur branche d'activité.

DISPOSITIF D'ACTIVITÉ PARTIELLE (CHÔMAGE PARTIEL)

L'ACTIVITÉ PARTIELLE S'ADRESSE À TOUS LES SALARIÉS QUI SUBISSENT UNE BAISSÉ DE RÉMUNÉRATION IMPUTABLE :

- SOIT À UNE RÉDUCTION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL PRATIQUE DANS L'ÉTABLISSEMENT OU PARTIE DE L'ÉTABLISSEMENT EN DEÇÀ DE LA DURÉE LÉGALE DE TRAVAIL ;
- SOIT À UNE FERMETURE TEMPORAIRE DE TOUT OU PARTIE DE L'ÉTABLISSEMENT.

(EN L'ÉTAT DES TEXTES AU 21 AVRIL 2020)

Le bénéfice du dispositif de chômage partiel est soumis aux conditions prévues par l'article R.5122-1 du Code du travail :



« L'employeur peut placer ses salariés en position d'activité partielle lorsque l'entreprise est contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité pour l'un des motifs suivants :

- 1° La conjoncture économique ;
- 2° Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- 3° Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- 4° La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- 5° Toute autre circonstance de caractère exceptionnel. »

Obs.: Selon la nature de l'activité, le recours au dispositif pourrait être justifié par des motifs :

→ Directs : circonstances de caractère exceptionnel liées au coronavirus :

- fermetures administratives (restaurants, bars, marchés, etc...);
- impossibilité d'organiser des conditions de travail assurant le respect des conditions sanitaires de distanciation au sein des locaux ;
- impossibilité de mettre en place le télétravail.

→ Indirects :

- conjoncture économique : baisse d'activité, chute des commandes ;
- difficultés d'approvisionnement en matières premières : ex.: fermeture des fournisseurs de matières premières nécessaires à l'activité de l'entreprise ;

LA DEMANDE DE CHÔMAGE PARTIEL

Les demandes d'activité partielle sont formulées par les employeurs directement via le portail

<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

dans un **délai de 30 jours** à compter de la mise en activité partielle des salariés sans avis **préalable** du CSE.

(Les entreprises concernées disposent d'un **délai de 2 mois** à compter de la demande pour consulter le CSE et transmettre l'avis du CSE à l'administration).

La demande doit préciser :

- le motif de recours ;
- les circonstances détaillées et la situation économique à l'origine de la demande ; (*à documenter*)
- la période prévisible de sous-emploi, qui peut s'étendre jusqu'au 30 juin 2020 dès la première demande ;
- le nombre de salariés concernés ;
- le nombre d'heures chômées prévisionnelles.

Après réception du dossier et instruction, la Direccte notifie sa décision à l'entreprise, par courriel, sous 48h. Cette décision ouvre le droit à l'application du régime légal de l'activité partielle.

L'absence de réponse sous 48 h vaut décision d'accord.

En cas de refus, une nouvelle demande circonstanciée et accompagnée de pièces justificatives complémentaires pourra être présentée.

L'INDEMNITÉ DE CHÔMAGE PARTIEL : MONTANT, DURÉE, SALARIÉS CONCERNÉS

A l'échéance habituelle de la paie, l'employeur verse aux salariés une indemnité égale à 70 % de leur rémunération brute (sur la base de la rémunération brute prise en compte pour le calcul de l'indemnité de congés payés).

Attention : l'indemnité horaire ne peut être inférieure au Smic net horaire.

L'allocation couvre 70 % de la rémunération brute du salarié (telle qu'utilisée pour calculer l'indemnité de congés payés) quel que soit l'effectif de l'entreprise. Cette allocation sera au moins égale au SMIC (8,03 €) et sera plafonnée à 70 % de 4,5 SMIC (6.927€). Elle ne saurait toutefois être supérieure à l'indemnité versée par l'employeur au salarié.

- Le reste à charge pour l'entreprise est donc nul pour les salariés dont la rémunération n'excède pas 4,5 SMIC.
- En revanche, si l'employeur verse à ses salariés une indemnité d'un montant supérieur à 70 % de leur rémunération antérieure, **cette part additionnelle n'est pas prise en charge par la puissance publique.**
- L'Etat prend en charge intégralement cette indemnité** versée au salarié (70% du brut correspondant à 84% du net), dans la même limite de 4,5 fois le SMIC. Les heures supplémentaires, même contractualisées, ne sont pas indemnisées, la prise en charge par l'Etat se fera donc sur la base d'un volume horaire hebdomadaire de 35 heures. (décret « activité partielle» publié le 26 mars 2020). L'indemnité d'activité partielle des salariés bénéficiant d'une rémunération variable tient compte, pour le calcul du salaire de référence, de la moyenne des éléments de rémunération variables, hors frais professionnels perçus au cours des 12 derniers mois civils.

L'INDEMNITÉ DE CHÔMAGE PARTIEL : MONTANT, DURÉE, SALARIÉS CONCERNÉS

Le décret n°2020-325 du 25 mars 2020 (publié le 26 mars 2020) maintient actuellement un taux horaire de l'allocation d'activité partielle égal à 70% de la rémunération horaire brute dans la limite de 4,5 SMIC)

Cette indemnité est **totale**ment exonérée de cotisations patronales et salariales de sécurité sociale. En revanche, toute rémunération versée au-delà 70% de la rémunération horaire brute sera considérée comme du salaire et donc soumise à cotisations.

Le dispositif d'activité partielle peut être mis en place pour une durée maximale de **12 mois** (au lieu de 6 mois).

Le dispositif d'activité partielle est désormais éligible aux salariés en forfait annuel en heures ou en jours. Sont toujours concernés les salariés à temps partiels, apprentis. En revanche, les stagiaires en sont exclus. Leur statut est envisagé par le projet de loi d'urgence.

Le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle précise que l'allocation et l'indemnité d'activité partielle des salariés en forfait annuel en jours (ou en heures) sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures, de jours ou de demi-journées le cas échéant ouvrés non travaillés par le salarié au titre de la période de chômage partiel, convertis en heures selon les modalités suivantes :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Les jours de congés payés et de repos pris au cours de la période de chômage partiel, ainsi que les jours fériés non travaillés qui correspondent à des jours ouvrés sont, le cas échéant, convertis en heures. Les heures issues de cette conversion sont déduites du nombre d'heures non travaillées.

Le cadre dirigeant ne peut être placé en activité partielle que si elle se traduit par une réduction des horaires en deçà de la durée légale sur tout ou partie de l'établissement où est affecté ce cadre. Il en est exclu lorsque l'activité partielle se traduit par la fermeture de l'établissement.

LOI D'URGENCE POUR FAIRE FACE À L'ÉPIDÉMIE DE COVID-19 ET SÉCURISATION DES EMPLOIS
(ARTICLE 7)

PUBLIÉE AU JOURNAL OFFICIEL LE 24 MARS 2020



DISPOSITIONS RELATIVES AU DROIT DU TRAVAIL

CONCERNANT LA DURÉE DU TRAVAIL

- Les entreprises relevant de secteurs d'activité particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale, (qui seront déterminés par décret ultérieur), ainsi que les entreprises qui assurent à ces dernières des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale peuvent **déroger au repos dominical** en attribuant le repos hebdomadaire par roulement. Cette dérogation cesse de produire ses effets au 31 décembre 2020.
- Dans ces mêmes entreprises : la **durée quotidienne maximale de travail peut être portée jusqu'à 12 heures**; la durée quotidienne maximale de travail d'un travailleur de nuit peut être portée jusqu'à 12 heures sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement de la durée quotidienne normale de travail.
- La **durée du repos quotidien peut être réduite à 9 heures**. Le salarié bénéficiera en contrepartie de l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée de repos dont il n'a pas pu bénéficier.
- La **durée maximale hebdomadaire** de travail peut être portée à **60 heures**.
- La **durée hebdomadaire de travail** calculée sur une période de 12 semaines consécutives (ou sur une période de 12 mois pour les exploitations de culture, conchyliculture, pisciculture, ou d'élevage, de travaux agricoles, forestiers, gardes chasse et pêche, jardiniers, employés de maison au service d'un exploitant agricole, salariés des organismes de mutualité et caisses de crédit agricoles, sociétés agricoles, syndicats agricoles etc.) peut être portée **jusqu'à 48 heures**.
- La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit calculée sur une période de 12 semaines consécutives peut être portée jusqu'à 44 heures.

Un décret précisera pour chaque secteur les catégories de dérogations admises et la durée maximale de travail ou minimale de repos qui pourra être fixée par l'employeur.

L'employeur qui fait usage de l'une de ces dérogations doit en informer le CSE et le directeur de la DIRECCTE. L'ordonnance du 1^{er} avril 2020 précise que le CSE peut être informé concomitamment à la mise en œuvre de ces dérogations et rend son avis dans un délai d'un mois à compter de cette information.

Ces dérogations cesseront de produire leurs effets au 31 décembre 2020.

CONCERNANT LES CONGES PAYES ET JOURS DE REPOS

➤ **Congés payés et jours de repos** : l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos dispose :

Qu'un accord collectif d'entreprise ou de branche détermine les conditions dans lesquelles l'employeur est autorisé à imposer ou modifier, sous réserve de respecter un délai de prévenance **d'un jour franc**, les congés payés (**dans la limite de 6 jours**), y compris avant l'ouverture de la période habituelle de prise de congés, les jours de repos du salarié acquis.

Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie, eu égard aux difficultés économiques liées à la crise sanitaire, l'employeur peut imposer ou modifier les dates de prise des jours de repos acquis dans le cadre d'un dispositif de réduction ou d'aménagement du temps de travail.

De la même façon, l'employeur peut imposer ou modifier les dates de prise des jours de repos acquis par un salarié dans le cadre d'une convention de forfait.

Dans les mêmes conditions, l'employeur peut imposer que les droits affectés sur le compte épargne-temps soient utilisés pour la prise de jours de repos, et imposer ces dates.

L'employeur doit respecter dans tous les cas un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à un jour franc. Le nombre total de jours de repos dont l'employeur peut imposer la prise ou modifier les dates ne peut être supérieur à 10.

La période de prise imposée de ces jours de repos et congés payés ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

(obs.: les salariés placés en congé perçoivent une indemnité de congés payés normale soit un coût identique pour l'entreprise mais cette mesure peut être utile pour assurer la présence des salariés lors de la reprise normale de l'activité).

AUTRES MESURES

- Renforcement du recours à l'activité partielle (nouvelles catégories de bénéficiaires tels que les travailleurs à domicile et les assistantes maternelles, réduction du reste à charge pour l'employeur...) afin d'atténuer les effets de la baisse d'activité.
- Participation et intéressement : par ordonnance du 25 mars 2020, le Gouvernement a précisé que la date limite de versement aux bénéficiaires, ou d'affectation sur un plan d'épargne salariale ou un compte courant bloqué, des sommes attribuées en 2020 au titre d'un régime d'intéressement ou de participation, est reportée au 31 décembre 2020.
- Information et Consultation du CSE: modification des modalités d'information et de consultation du comité social et économique pour permettre d'émettre les avis requis dans les délais impartis, facilitation du recours à la visioconférence pour la consultation du CSE, en levant la limite de 3 réunions par an.
- Elections professionnelles en cours : possibilité pour les employeurs de suspendre les processus électoraux en cours.
- Rémunération des stagiaires : adaptation des conditions de rémunération des stagiaires (qui ne sont pas éligibles au chômage partiel) et aménagement du versement des cotisations sociales.
- Suppression du délai de carence de versement des IJSS pour tous les arrêts de travail durant la période d'état d'urgence sanitaire.

REPORT DU VERSEMENT DES COTISATIONS SOCIALES

Par un communiqué de presse daté du 22 mars 2020, le Ministre de l'Action et des Comptes publics a annoncé une série de nouvelles mesures en soutien aux entreprises pour tenir compte de l'impact de l'épidémie de coronavirus sur l'activité économique :

- Entreprises de moins de 50 salariés : report des cotisations sociales et patronales (du 15 mars) lissées sur le reste de l'année;
- Travailleurs indépendants: report des échéances de cotisations prévues au 20 mars;
- Entreprises et travailleurs indépendants: report des échéances de paiement des cotisations URSSAF prévues le 5 avril (lissées sur le reste de l'année);
- Entreprises de plus de plus de 50 salariés, qui font face à de sérieuses difficultés de trésorerie : possibilité d'ajuster leur paiement selon leurs besoins, ce qui entraînera un report de l'échéance. Le mode opératoire de cette mesure sera communiqué ultérieurement par l'URSSAF aux entreprises concernées.
- Créances d'IS : possibilité pour les entreprises, de solliciter un remboursement anticipé des créances d'IS restituables en 2020 et un traitement accéléré des demandes de remboursement des crédits de TVA par la DGFIP.
- Particuliers employeurs : le crédit d'impôt accordé pour les prestations de soutien scolaire et cours à domicile est, à titre exceptionnel, maintenu lorsque lesdites prestations sont, compte tenu du contexte, réalisées à distance pendant la période de limitation des déplacements pour lutter contre la propagation du Covid-19.

VERSEMENT DE LA « PRIME MACRON » AUX SALARIES CONTINUANT A SE RENDRE SUR LEUR LIEU DE TRAVAIL

Lors d'une conférence de presse du 24 mars 2020, le Ministre de l'Economie a annoncé que la prime de 1.000 euros défiscalisée (dite « prime Macron »), que les entreprises sont encouragées à verser à leurs salariés mobilisés pendant la crise sanitaire et continuant à se rendre sur leur lieu de travail, ne serait plus conditionnée à l'existence d'un accord d'intéressement dans l'entreprise.

Par ordonnance du 1^{er} avril 2020 (n°2020-385) le Gouvernement a modifié la date limite et les conditions de versement de cette prime.

La date limite de versement de la prime a été reportée du 30 juin au 31 août 2020.

Le montant de cette prime a été relevé à 2.000 euros pour les entreprises mettant en œuvre un accord d'intéressement. (Elle reste plafonnée à 1.000 euros pour les entreprises ne disposant pas d'un accord d'intéressement). La possibilité de conclure un accord d'intéressement d'une durée dérogatoire (entre 1 et 3 ans) est reportée, comme la date limite de versement de la prime, au 31 août 2020.

Afin de permettre de récompenser plus spécifiquement les salariés ayant travaillé pendant l'épidémie de covid-19, un nouveau critère de modulation du montant de la prime pourra également être retenu par l'accord collectif ou la décision unilatérale de l'employeur mettant en œuvre cette prime. Il sera désormais possible de tenir compte des conditions de travail liées à l'épidémie. L'objectif étant de donner un « coup de pouce » au pouvoir d'achat des salariés placés « en première ligne » face aux risques de contamination (grande distribution, chantiers maintenus...).

Le montant de la prime pourra atteindre 2.000 euros (possiblement, en plusieurs versements), selon trois cas de figure :

- ▮ les employeurs ayant déjà versé cette prime en 2020 (2 % des entreprises) pourront en verser une deuxième d'un montant maximum de 1.000 euros ;
- ▮ les entreprises qui n'ont pas versé de prime en 2020 et qui n'ont pas mis en place d'accord d'intéressement pourront verser une prime d'un montant maximum de 1.000 euros ;
- ▮ enfin, celles qui n'ont pas versé de prime en 2020 mais qui disposent d'un accord d'intéressement pourront monter jusqu'à 2.000 euros.



ORDONNANCES DU 1^{ER} AVRIL 2020 RELATIVES AU TRAVAIL

SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL

Par ordonnance du 1^{er} avril 2020, le Gouvernement a adapté **les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire et modifié le régime des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle.**

- Les SST vont participer, pendant la durée de la crise sanitaire, à la lutte contre la propagation du covid-19, et vont notamment contribuer à la diffusion de messages de prévention à l'attention des employeurs et des salariés, mais aussi venir en appui aux entreprises dans la mise en œuvre de mesures de prévention adéquates. Ils vont également accompagner « des entreprises amenées à accroître ou adapter leur activité ».
- Le médecin du travail peut prescrire et renouveler des arrêts de travail « en cas d'infection ou de suspicion d'infection au Covid-19 ». Il pourra également procéder à des tests de dépistage, en suivant un protocole qui reste à définir par arrêté et dans des conditions qui seront fixées par décret.
- Troisième mesure clé pour combattre la pandémie : les visites prévues dans le cadre du suivi de l'état de santé des travailleurs pourront être reportées, sauf si le médecin du travail les juge indispensables. Le ministère appelle à privilégier les visites médicales des personnes récemment embauchées ou qui occupent des postes à risques ou qui présentent des facteurs de vulnérabilité dans les circonstances sanitaires actuelles. C'est le Conseil d'État qui fixera les modalités d'application de cet article de l'ordonnance. Ce futur décret précisera comment procéder, notamment pour les travailleurs faisant l'objet d'un suivi individuel renforcé s'ils sont exposés à des risques particuliers ou s'ils font l'objet d'un suivi adapté (travailleurs de nuit, travailleurs handicapés ou titulaires d'une pension d'invalidité, mineurs, femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes).
- L'ordonnance prévoit aussi la possibilité de reporter des interventions sans lien avec l'épidémie (études de poste, procédures d'inaptitude, réalisation de fiches d'entreprise, etc.), à moins que le médecin du travail estime que l'urgence ou la gravité des risques pour la santé des travailleurs justifie une intervention sans délai.
- Le report de visites ou d'interventions est possible jusqu'au 31 août 2020. Toutes les visites au-delà de cette date doivent être réalisées avant le 31 décembre 2020.
- Enfin, les dispositions de l'article 7 de l'ordonnance du 25 mars 2020 relatives à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et l'adaptation des procédures pendant cette même période ne s'appliquent pas aux délais implicites d'acceptation des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle (la DIRECCTE dispose de 48 heures suivant la demande de mise en activité partielle pour refuser cette demande, à défaut de réponse dans ce délai, la demande est réputée acceptée).

NOUVELLES MESURES CONCERNANT LES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL - ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Par ordonnances du 1^{er} avril 2020, le Gouvernement a décidé :

- Le report du scrutin prévu pour mesurer l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés, qui devait initialement avoir lieu entre le 23 novembre et le 6 décembre 2020, au premier semestre 2021. Pour ce scrutin, sont électeurs, les salariés des entreprises qui emploient moins de onze salariés au 31 décembre 2019, titulaires d'un contrat de travail au cours de ce mois de décembre, âgés de seize ans révolus, et ne faisant l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.
- Par dérogation aux articles L.1441-1 et L.1441-2 du Code du travail, le renouvellement général des conseillers prud'homaux est décalé à une date fixée par arrêté et au plus tard au 31 décembre 2022. Le mandat en cours des conseillers est prorogé jusqu'à cette date. Pour les besoins de la formation continue, des autorisations d'absence sont prévues dans la limite de six jours par an à ce titre.
- La date du renouvellement des membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles est fixée par arrêté du ministre chargé du travail, et au plus tard le 31 décembre 2021. Par conséquent, le mandat en cours des membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles est prorogé jusqu'à cette date.
- La suspension immédiate de tous les processus électoraux en cours dans les entreprises à la date de publication de l'ordonnance** (le 2 avril 2020). Cette suspension produit par principe ses effets à compter du 12 mars 2020. Toutefois, lorsque le processus électoral a donné lieu à l'accomplissement de certaines formalités après le 12 mars 2020, la suspension prend effet à compter de la date la plus tardive à laquelle l'une de ces formalités a été réalisée. Elle prend fin trois mois après la cessation de l'état d'urgence sanitaire. Cette suspension affecte l'ensemble des délais du processus électoral : tant les délais impartis à l'employeur que les délais de saisine de l'autorité administrative ou du juge en cas de contestation et les délais dont dispose l'autorité administrative pour rendre une décision. En conséquence, les conditions d'électorat et d'éligibilité s'apprécient à la date de chacun des deux tours du scrutin.
- La suspension du processus électoral entre le premier et le deuxième tour, lorsqu'il doit être organisé, ne remet pas en cause la régularité du premier tour quelle que soit la durée de la suspension. En outre, l'organisation d'une élection professionnelle, qu'il s'agisse d'un premier ou d'un deuxième tour, entre le 12 mars et l'entrée en vigueur de l'ordonnance n'a pas d'incidence sur la régularité du scrutin.

NOUVELLES MESURES CONCERNANT LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES -SUITE

Dans les entreprises dans lesquelles les élections professionnelles devaient être engagées avant le 2 avril 2020, et dans celles dans lesquelles l'obligation d'organiser les élections professionnelles naît après le 2 avril 2020, le processus électoral devra être engagé par les employeurs dans un délai de trois mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire.

S'agissant du statut et de la protection des représentants du personnel dans l'exercice de leurs mandats pendant la période de mise en œuvre différée des processus électoraux:

- Les mandats en cours des représentants élus des salariés sont prorogés jusqu'à la proclamation des résultats du premier ou, le cas échéant, du second tour des élections professionnelles.
- En second lieu, la protection spécifique des salariés candidats et des membres élus de la délégation du personnel du comité social et économique, titulaires ou suppléants ou représentants syndicaux au CSE notamment en matière de licenciement est prorogée jusqu'à la proclamation des résultats du premier ou, le cas échéant, du second tour des élections professionnelles.

Les employeurs sont dispensés d'organiser des élections partielles lorsque la fin de la suspension du processus électoral intervient peu de temps avant le terme des mandats en cours. En temps normal, les élections partielles doivent être organisées par l'employeur dès lors qu'un collège électoral d'un CSE n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE est réduit de moitié ou plus et si ces événements interviennent au moins six mois avant le terme du mandat.

Dès lors que la fin de la suspension du processus électoral prévue par l'ordonnance intervient moins de six mois avant le terme des mandats en cours, l'employeur n'est pas tenu d'organiser les élections partielles, que le processus électoral ait été engagé ou non avant ladite suspension.

A ce titre, les délais prévus par l'article 2 de l'ordonnance du 25 mars 2020 (pour tout acte, recours, action en justice, formalité, inscription, déclaration, notification ou publication prescrit par la loi ou le règlement à peine de nullité, sanction, caducité, forclusion, prescription, inopposabilité, irrecevabilité, péremption, désistement d'office, application d'un régime particulier, non avenu ou déchéance d'un droit quelconque et qui aurait dû être accompli entre le 12 mars 2020 et l'expiration d'un délai d'un mois après la fin de l'état d'urgence) ne s'appliquent pas afin de ne pas cumuler la suspension du processus électoral et les mesures de prorogation des délais légaux prévues dans l'ordonnance.

RÉUNIONS / INFORMATION DU CSE

- Le recours à la visioconférence est élargi à titre dérogatoire et temporaire pour tenir les réunions des comités sociaux et économiques et des comités sociaux et économiques centraux. (En l'absence d'accord entre l'employeur et les membres du comité, le recours à la visioconférence était actuellement limité à trois réunions par année civile)
- De plus, l'ordonnance permet, également à titre dérogatoire et temporaire, l'organisation de réunions de ces comités par conférence téléphonique et messagerie instantanée. L'employeur ne peut avoir recours au dispositif de messagerie instantanée que de manière subsidiaire, en cas d'impossibilité d'organiser la réunion du comité par visioconférence ou conférence téléphonique.

Dans le contexte d'état d'urgence sanitaire, ces mesures présentent le double avantage d'assurer la continuité du fonctionnement des instances, et notamment de permettre leur consultation sur les décisions de l'employeur induites par la crise sanitaire, tout en respectant la mesure de confinement.

Ces dispositions dérogatoires et temporaires sont applicables aux réunions convoquées jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire. Elles sont également applicables à toutes les autres instances représentatives du personnel régies par les dispositions du Code du travail.

- Enfin, les dispositions de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 (portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos) sont modifiées pour adapter les règles applicables en matière d'information et de consultation du CSE aux mesures prises en urgence par l'employeur pour adapter à la hausse ou à la baisse la durée du travail applicable dans l'entreprise. Le droit commun prévoit que le CSE est préalablement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur la durée du travail : il dispose d'un mois à compter de sa saisine pour rendre son avis. Afin de garantir l'effet utile des dispositions d'urgence prévues par l'ordonnance du 25 mars 2020, il est proposé, à titre exceptionnel, **que le comité soit informé concomitamment à la mise en œuvre, par l'employeur, d'une faculté ou d'une dérogation offerte par les articles 2, 3, 4, 6 et 7 de cette ordonnance** (prise ou modification des dates des jours de repos, des jours de repos acquis en vertu d'une convention de forfait, de l'utilisation des droits affectés au compte épargne-temps en jours de repos, modification de la durée du travail, et du repos dominical), son avis pouvant être rendu dans un délai d'un mois à compter de cette information.

NOUVELLES MESURES CONCERNANT LA FORMATION PROFESSIONNELLE

L'ordonnance n°2020-387 du 1^{er} avril 2020 prévoit des mesures d'urgence en matière de formation professionnelle:

- 1 L'échéance fixée initialement par la loi aux organismes de formation professionnelle pour obtenir la certification qualité est reportée du 1^{er} janvier 2021 au 1^{er} janvier 2022.
- 1 L'échéance de l'enregistrement, dans le répertoire spécifique tenu par France compétences, des certifications ou habilitations recensées à l'inventaire au 31 décembre 2018 est reportée d'un an, soit le 1^{er} janvier 2022 afin de permettre aux services de France compétences de résorber le stock de demandes de renouvellement d'enregistrement dans le répertoire spécifique de manière graduelle.
- 1 L'ordonnance diffère également jusqu'au 31 décembre 2020 la réalisation par l'employeur des entretiens d'état des lieux du parcours professionnel de chaque salarié. Elle suspend également jusqu'au 31 décembre 2020 l'application des sanctions prévues par la loi dans le cas où ces entretiens n'auraient pas été réalisés dans les délais.
- 1 Les opérateurs de compétences et les commissions paritaires interprofessionnelles régionales, associations dénommées Transition Pro, sont autorisées à financer de manière forfaitaire les parcours de validation des acquis de l'expérience, depuis le positionnement, jusqu'au jury, y compris l'accompagnement à la constitution des dossiers de recevabilité. Le montant du forfait de prise en charge financière sera déterminé par les financeurs, dans la limite de 3.000 €. A titre dérogatoire, les opérateurs de compétences pourront mobiliser à cet effet les fonds dédiés au financement de l'alternance ou les contributions complémentaires collectées pour le développement de la formation professionnelle continue. Les associations Transition Pro pourront mobiliser les fonds destinés au financement des transitions professionnelles.

Ces dispositions visent à faciliter l'accès à la validation des acquis de l'expérience et de prévenir les difficultés d'accès à ce dispositif dans la période actuelle, notamment par le renforcement des accompagnements préalables nécessaires.

Ces dispositions s'appliqueront jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020.

MESURES RELATIVES AU CONTRATS D'APPRENTISSAGE ET DE PROFESSIONNALISATION

L'ordonnance autorise également la prolongation des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, pour tenir compte de la suspension de l'accueil des apprentis et des stagiaires par les centres de formation d'apprentis et les organismes de formation depuis le 12 mars 2020. Eu égard aux circonstances exceptionnelles liées à la crise sanitaire, l'activité de ces organismes ne peut donc pas s'exercer conformément au calendrier de l'alternance initialement prévu lors de la conclusion du contrat, des sessions de formation et parfois des examens terminaux sont par conséquent reportés, à des dates qui peuvent être postérieures aux dates de fin d'exécution des contrats. L'objectif est de permettre aux parties, si elles le souhaitent, de prolonger les contrats afin qu'ils puissent couvrir la totalité du cycle de formation.

Il est également rendu possible de prolonger la durée pendant laquelle un jeune peut rester en formation dans un centre de formation des apprentis sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle en attente de la conclusion d'un contrat d'apprentissage. Cette période est en principe de trois mois, mais elle sera rallongée à six mois, compte tenu des circonstances exceptionnelles liées à la crise sanitaire qui ne facilitent pas la recherche d'un employeur.

Le décret du 15 avril 2020, n°2020-428 précise que l'indemnité horaire d'activité partielle des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dont la rémunération est **inférieure** au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) est égale au pourcentage du SMIC qui leur est applicable au titre des dispositions du code du travail et, s'il y a lieu, des dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise.

MESURES RÉSULTANT DE L'ORDONNANCE DU 15 AVRIL 2020 N°2020-428 ET DES DÉCRETS DES 16 ET 17 AVRIL

P R A D
A v o c a t s

MESURES VISANT A REDUIRE LES DELAIS EN MATIERE D'ACCORDS COLLECTIFS

Réduction des délais en matière d'accords d'entreprise

L'ordonnance réduit certains délais en matière d'accords collectifs d'entreprise. Cette mesure est applicable aux accords collectifs conclus jusqu'au 24 juin 2020 (sauf modification de cette date) **ayant pour objet exclusif de faire face "aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid-19" ainsi qu'aux conséquences des mesures prises pour limiter cette propagation.** (Plus précisément, il s'agit des conventions conclues jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la fin de l'état d'urgence. La date de fin de l'état d'urgence a été fixée au 24 mai 2020, mais peut être écourté par un décret ou être prolongé par une nouvelle loi. Si cette date n'est pas modifiée, la suspension des délais s'appliquera aux accords collectifs conclus jusqu'au 24 juin prochain et dont les dispositions visent à faire face aux conséquences de l'épidémie.)

L'ordonnance réduit à huit jours les délais suivants :

- le délai d'un mois dans lequel les syndicats doivent indiquer qu'ils souhaitent une consultation des salariés afin de valider un accord d'entreprise ou d'établissement (C. trav., art. L.2232-12) ;
- le délai d'un mois dans lequel les élus des entreprises d'au moins 50 salariés doivent indiquer s'ils souhaitent négocier un accord d'entreprise ou d'établissement (C. trav., art. L.2232-25-1).

Sont réduits à cinq jours les délais suivants :

- le délai de huit jours à compter de la demande de consultation des salariés, et à l'issue duquel cette consultation est organisée si les signatures d'autres syndicats n'ont pas permis d'atteindre 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au CSE (C. trav., art.L.2232-12) ;
- le délai minimum entre la communication du projet d'accord à chaque salarié et la consultation du personnel dans les TPE dépourvues de délégué syndical et d'élu où un projet d'accord est soumis aux salariés (C. trav., art.L.2232-21).

MESURES VISANT A REDUIRE LES DELAIS EN MATIERE D'ACCORDS COLLECTIFS (SUITE)

Remarque : l'ordonnance 2020-306 du 25 mars 2020 avait prévu, dans son article 2, une tolérance pour le dépassement de certains délais légaux (pour agir en justice, réaliser une déclaration par exemple) jusqu'à la date correspondant à un mois après la fin de l'état d'urgence sanitaire. La nouvelle ordonnance précise que cette disposition ne s'applique pas aux délais ici réduits. De plus, les réductions de délais ici commentées s'appliquent uniquement à ceux qui n'ont pas commencé à courir à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance fixée au 16 avril 2020.

Réduction des délais en matière d'accords de branche



- 1 L'ordonnance du 15 avril réduit à 8 jours le délai d'opposition de 15 jours des organisations syndicales à la signature d'une convention de branche ou accords professionnel (C. trav., art. L.2232-6). Cette réduction de délai s'applique aux accords conclus à compter du 12 mars 2020 et qui n'ont pas encore été notifiés à la date d'entrée en vigueur de la présente ordonnance et ont pour objet de faire face "aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid-19 ainsi qu'aux conséquences pour limiter cette propagation.
- 1 Le décret n°2020-441 du 17 avril 2020 raccourcit d'autres délais pour accélérer la procédure d'extension des accords collectifs de branche :
 - le délai permettant de recueillir les avis lorsqu'un arrêté d'extension est envisagé passe de 15 à 8 jours (C. trav., art. D.2261-3);
 - le délai permettant de saisir un groupe d'experts à compter de la publication de l'avis d'extension passe d'un mois à 8 jours (article D. 2261-4-3)



AUTRES MESURES DESTINÉES AUX TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS ET TRÈS PETITES ENTREPRISES

Dans un communiqué du 23 mars 2020, le Gouvernement a annoncé une série de mesures à destination des travailleurs indépendants et des très petites entreprises:

- Le report des charges sociales (voir ci-dessus).
- Le report du prélèvement à la source sur simple demande (dans la limite de trois échéances).
- Pour les travailleurs indépendants: la suspension des procédures de recouvrement pour les créances antérieures et la possibilité de solliciter la prise en charge totale ou partielle des cotisations par l'action sociale ou de demander une aide financière exceptionnelle. Les modalités d'application de ces dispositions ne sont pas encore connues.
- Pour les travailleurs indépendants (hors professions libérales) : le bénéfice d'un arrêt de travail indemnisé par l'assurance maladie en cas d'arrêt justifié par la garde d'un enfant de moins de 16 ans, ou pour les personnes vulnérables ou « à risque » justifiant un isolement.
- Pour les très petites entreprises : la suspension des factures de gaz, d'électricité et de loyer. (modalités encore inconnues à ce jour)
- La création d'un fonds de solidarité pour les très petites entreprises (notamment les travailleurs indépendants et les micro-entreprises) c'est-à-dire réalisant moins d'un million de chiffre d'affaires et subissant une fermeture administrative ou une perte de 70% du chiffre d'affaires au mois de mars 2020 (par rapport au moins de mars 2019). La perte constatée sera compensée dans la limite de 1.500 € (un complément est possible).



DERNIÈRES INFORMATIONS DES FÉDÉRATIONS PROFESSIONNELLES (03/04/2020)

03/04/2020 : l'Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics a publié un Guide de Préconisations de sécurité sanitaire pour la continuité des activités de la construction et période d'épidémie de coronavirus Covid-19.

La fédération nationale du transport routier informe de la publication d'un arrêté portant levée de l'interdiction de circuler des véhicules de transport de marchandises à certaines périodes, dans le cadre de la crise épidémique du coronavirus, compte tenu de la nécessité impérieuse de maintenir la chaîne d'approvisionnement et la circulation des véhicules de transport de marchandises jusqu'au 20 avril 2020 inclus. (<https://www.fntr.fr>)



La fédération française de l'assurance informe que ses membres s'engagent à contribuer à hauteur de 200 millions d'euros au Fonds de solidarité en faveur des TPE et des indépendants, des secteurs particulièrement touchés par les conséquences économiques, financières et sociales du virus covid-19. Cette mesure de soutien s'ajoute à l'engagement pris le 19 mars 2020 de conserver en garantie, pour toute la durée de la période de confinement, les contrats des entreprises en difficulté en cas de retard de paiement suite à la pandémie. Les membres de la FFA s'engagent également à différer le paiement des loyers pour les PME et les TPE appartenant à l'un des secteurs dont l'activité est interrompue en application de l'arrêté du 15 mars 2020. De plus, par solidarité avec les personnes fragiles, placées en arrêt de travail selon la procédure dérogatoire prévue par la Sécurité Sociale, les assureurs prendront en charge, au titre des contrats, les indemnités journalières à compter du 23 mars 2020 et dans la limite de 21 jours, dans les mêmes conditions qu'un arrêt de travail pour maladie prescrit par le médecin. (<https://www.ffa-assurance.fr>)

La fédération française du bâtiment informe ses adhérents que les contrats d'assurance de l'entreprise sont maintenus durant l'épidémie. S'agissant de l'arrêt des chantiers, la SMA a décidé d'étendre son contrat en maintenant ses garanties « tous risques chantiers » pendant toute la période d'arrêt dû au confinement, sans surprime (dans la limite de 60 jours). En cas de transfert de garde du chantier, un constat contradictoire doit formaliser le transfert. Les cotisations d'assurance restent dues, sauf à négocier individuellement une suspension temporaire ou un rééchelonnement des cotisations avec les assureurs. Le coronavirus n'étant pas un dommage garanti par les contrats des entreprises du secteur, ses conséquences sur l'activité des entreprises ne seront, en l'état actuel des informations, pas couvertes. En cas de réquisition de l'entreprise, une convention conclue entre la fédération et les mutuelles prévoit le maintien des contrats d'assurances durant la réquisition. (<https://www.ffbatiment.fr>)

L'union des métiers et des industries de l'hôtellerie indique que les cotisations des prestations HCR Prévoyance déjà payées pour le 1^{er} trimestre à la mi-mars seront échelonnées sur simple demande. Les cotisations HCR Prévoyance pour le 2^{ème} trimestre ne seront pas appelées en juillet 2020 ni pour la part salarié, ni pour la part employeur. Enfin, le fonds d'action sociale de la branche est réactivé pour aider les salariés en difficulté et se dote d'un budget d'un million d'euros. (<https://umih.fr/fr>)

La confédération nationale de la boulangerie et de la boulangerie-pâtisserie indique que l'arrêté préfectoral imposant un jour de fermeture hebdomadaire a été suspendu jusqu'au 31 mars. La confédération indique également que le dispositif de chômage partiel est susceptible de ne pas s'appliquer en cas de fermeture totale dans la perspective d'une baisse d'activité, ou dans l'hypothèse d'une contamination éventuelle d'un salarié en contact avec la clientèle. Ne justifieraient pas non plus le recours au chômage partiel : l'impossibilité d'obtenir du gel hydroalcoolique ou des masques, l'anxiété du dirigeant face au risque de contamination de ses salariés et lui. Les demandes de chômage partiel justifiées par l'absence massive (justifiée ou non) des salariés indispensables à l'entreprise rendant impossible la continuité de l'activité, la baisse du chiffre d'affaire et donc la rentabilité de l'ouverture, sont susceptibles d'aboutir. (<https://www.boulangerie.org>)