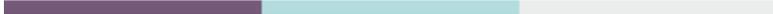


DERNIÈRES MESURES SOCIALES DE GESTION DE LA CRISE SANITAIRE

12 mai 2020

Norma *Avocats*



Sommaire

- 1/ Mesures sociales liées à la loi de prolongation de l'état d'urgence sanitaire
- 2/ Délais dérogatoires pour la consultation du CSE
- 3/ Mesures diverses (activité partielle, télétravail, déplacements professionnels)

MESURES SOCIALES LIÉES A LA LOI DE PROLONGATION DE L'ÉTAT D'URGENCE SANITAIRE

LOI n° 2020-546 du 11 mai 2020 – JO du 12 mai 2020

Prolongation de l'état d'urgence

L'état d'urgence sanitaire est prolongé jusqu'au **10 juillet 2020 inclus**.

Impacts (*prolongation de fait des mesures sociales adoptées depuis le 23 mars dernier, applicables pendant l'état d'urgence sanitaire*) :

1/ Arrêts de travail :

- **Non-application du délai de carence pour le versement des IJSS, pour tous les arrêts maladie, pendant la période d'état d'urgence ;**
- **Neutralisation des périodes d'arrêt maladie « hors-Covid » pour le calcul de la période de 12 mois d'indemnisation, pendant la période d'état d'urgence ;**

Prolongation de l'état d'urgence

2/ IRP et relations collectives de travail :

- **Suspension des processus électoraux en cours** jusqu'au 10 octobre 2020 (3 mois après la fin de l'état d'urgence sanitaire) ;
- **Report de l'obligation d'organiser les élections professionnelles**, dans un délai de 3 mois suivant le 10 juillet 2020 ;
- **Maintien des règles de fonctionnement dérogatoires du CSE (organisation des réunions par voie dématérialisée) pendant la période d'état d'urgence** ; *Les règles particulières liées aux délais (transmission de l'ordre du jour, délais de consultation, délais d'expertise) s'appliqueront jusqu'au 23 août 2020.*
- **Maintien des règles particulières de négociation collective** (assouplissement des délais pour les accords dérogatoires ayant pour objet de faire face aux conséquences de l'épidémie), pour les accords conclus jusqu'à l'expiration d'un délai d'1 mois après la fin de l'état d'urgence (10 août)

Prolongation de l'état d'urgence

3/ Heures supplémentaires :

- **Défiscalisation des heures supplémentaires & complémentaires**, à hauteur de 7.500 €, pour les heures réalisées jusqu'au dernier jour de l'état d'urgence sanitaire.

Principe de responsabilité pénale

Selon l'article L. 121-3 du Code pénal :

Un délit non intentionnel peut être reconnu en cas de faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, **s'il est établi que l'auteur des faits n'a pas accompli les diligences normales compte tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait.**

Principe de responsabilité pénale

Après débats législatifs, la Loi sur la prolongation de l'état d'urgence sanitaire confirme finalement ce principe de responsabilité pénale, en se référant aux conditions de droit commun :

« L'article 121-3 du code pénal est applicable en tenant compte des compétences, du pouvoir et des moyens dont disposait l'auteur des faits dans la situation de crise ayant justifié l'état d'urgence sanitaire, ainsi que de la nature de ses missions ou de ses fonctions, notamment en tant qu'autorité locale ou employeur. »



Les dispositions adoptées par le Sénat visant à atténuer la responsabilité pénale des autorités locales et employeurs, n'ont donc pas été adoptées.

Protection des salariés mis en quarantaine

L'article L. 3131-15 du Code de la santé publique distingue :

- La mise en quarantaine, pour les personnes « **susceptibles d'être affectées** » ;
- Les mesures de placement ou de maintien en isolement (à domicile ou dans un lieu adapté, type hôtel), pour **les personnes affectées**.

Les mesures sociales particulières décrites ci-après ne s'appliquent qu'aux personnes mises en quarantaine.

Protection des salariés mis en quarantaine

1/ Les dispositions des articles L. 1226-7 à L. 1226-9 (protection des salariés dont le contrat est suspendu en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle) sont étendues aux salariés mis en quarantaine

= interdiction de rompre le contrat de travail, sauf en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat, pour un motif étranger à la période de suspension. Sanction : Nullité du licenciement

2/ Pour la répartition de **l'intéressement et de la participation**, les **périodes de quarantaine sont assimilées à des périodes de présence** (comme les périodes de suspension accident du travail / maladie professionnelle).

DÉLAIS DÉROGATOIRES POUR LA CONSULTATION DU CSE PENDANT L'ÉPIDÉMIE DU COVID-19

Ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020

Délais dérogatoires de consultation du CSE pendant l'épidémie du Covid-19

L'ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de Covid-19 a ouvert la possibilité de:

- déroger aux délais légaux et conventionnels
- de **consultation du CSE** et de **recours aux expertises**
- portant uniquement sur les **décisions de l'employeur qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid-19.**

Ces délais ont été précisés par les décrets n°2020-508 et n°2020-509 du 2 mai 2020.

En outre, l'ordonnance n°2020-507 du 2 mai 2020 a également prévu dans ce cas de consultation une réduction des **délais de convocation du CSE.**

Délais dérogatoires de consultation du CSE pendant l'épidémie du Covid-19

	Délais dérogatoires	Procédures non concernées par les délais dérogatoires	Durée d'application
Les délais de convocation du CSE (communication de l'ordre du jour)	<ul style="list-style-type: none"> Deux jours au moins avant la réunion du CSE (<i>au lieu de 3 prévu à l'article L2315-30</i>) Trois jours au moins avant la réunion du CSE central (<i>au lieu de 8 prévu à l'article L2316-17 du Code du travail</i>) <p>Source : Art 1 Ordonnance n°2020-507 du 2 mai 2020</p>	<ul style="list-style-type: none"> Un licenciement de dix salariés ou plus dans une même période de 30 jours Un accord de performance collective mentionné à l'article L2254-2 du Code du travail 	<p>Ces aménagements sont applicables aux délais qui commencent à courir entre le 3 mai 2020 et le 10 août 2020 (date de cessation de l'état d'urgence augmentée d'un mois)</p> <p>Source : Art 1 du décret n°2020-509 du 2 mai 2020</p>
Les délais relatifs à l'information-consultation du CSE	<ul style="list-style-type: none"> Pour les consultations prévues à l'art. R2312-5, le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai de 8 jours (contre un mois prévu à l'art. R2312-6) En cas de recours à un expert, ce délai est porté à 11 jours pour le CSE (contre 2 mois) et 12 jours pour le CSE central (contre 3 mois) En cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises en cas de consultations au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE, ce délai est porté à 12 jours (contre 3 mois) Le délai minimal entre la transmission de l'avis de chaque CSE au CSE central et la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et rendu un avis négatif est d'un jour (au lieu de 15 jours) <p>Source : Art 1 du décret n°2020-508 du 2 mai 2020</p>	<ul style="list-style-type: none"> Un licenciement de dix salariés ou plus dans une même période de 30 jours Un accord de performance collective Les informations consultation récurrentes mentionnés à l'article L2312-17 du Code du travail <p>Source : Art 2 du décret n°2020-508 du 2 mai 2020</p>	<p>Ces aménagements sont applicables aux délais qui commencent à courir entre le 3 mai 2020 et le 10 août 2020.</p> <p>Source : Art 3 du décret n°2020-508 du 2 mai 2020</p> <p>Toutefois, lorsque les délais qui ont commencé à courir avant le 3 mai et qui ne sont pas encore échus, l'employeur peut interrompre la procédure en cours et d'engager, à compter de cette même date, une nouvelle procédure de consultation en appliquant les délais dérogatoires.</p> <p>Source : Art 1 Ordonnance n°2020-507 du 2 mai 2020</p>

Délais dérogatoires de consultation du CSE pendant l'épidémie du Covid-19

	Délais dérogatoires	Procédures non concernées par les délais dérogatoires	Durée d'application
<p>Les délais relatifs aux expertises réalisées à la demande du CSE</p>	<ul style="list-style-type: none"> L'expert dispose de 24h (au lieu de trois jours) pour demander à l'employeur des informations complémentaires nécessairement à la réalisation de sa mission. L'employeur répond à cette demande dans les 24h (au lieu de cinq jours) L'employeur dispose de 48h pour saisir le juge pour contester la nécessité de l'expertise, le choix de l'expert, son coût prévisionnel ou final, son étendue, sa durée Le délai minimal entre la remise du rapport et l'expiration des délais de consultation du CSE est fixé à 24h <p>Source : Art 1 du décret n°2020-508 du 2 mai 2020</p>	<ul style="list-style-type: none"> Un licenciement de dix salariés ou plus dans une même période de 30 jours Un accord de performance collective Les informations consultation récurrentes mentionnés à l'article L2312-17 du Code du travail <p>Source : Art 2 du décret n°2020-508 du 2 mai 2020</p>	<p>Ces aménagements sont applicables aux délais qui commencent à courir entre le 3 mai 2020 et le 10 août 2020 (date de cessation de l'état d'urgence augmentée d'un mois)</p> <p>Source : Art 3 du décret n°2020-508 du 2 mai 2020</p>

DISPOSITION DIVERSES

Dispositions diverses

- **Activité partielle** : la loi de finance rectificative du 25 avril 2020 a prévu que certains salariés placés en situation d'arrêt maladie basculeraient à compter du 1^{er} mai en activité partielle (notamment « arrêts garde d'enfant » et arrêt personnes vulnérables).

Deux décrets ont été publiés pour préciser ce nouveau cas de mise en activité partielle:

- **Décret 2020-520 du 5 mai 2020** : ce décret modifie le décret du 31 janvier 2020 en excluant des arrêts maladie les salariés de droit privé qui bénéficiaient jusqu'alors des arrêts maladie « garde d'enfant », les personnes vulnérables et conjoints de personnes vulnérables
- **Décret 2020-521 du 5 mai 2020** : ce décret fixe la liste des affections permettant d'identifier les **salariés vulnérables** pouvant être placés en situation d'activité partielle

Dispositions diverses

- **Télétravail** : Le Ministère du travail a mis en ligne sur son site un nouveau Q/R sur le télétravail (<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/qr-teletravail-deconfinement.pdf>)

Il faut notamment relever une évolution concernant la prise en charge des couts et frais afférents au télétravail. Après avoir un temps indiqué sur son site internet que l'employeur devait prendre en charge les frais, le Ministère indique dorénavant que « *L'employeur n'est pas tenu de verser à son salarié une indemnité de télétravail destinée à lui rembourser les frais découlant du télétravail, sauf si l'entreprise est dotée d'un accord ou d'une charte qui la prévoit* ».

- **Déplacements professionnels** : le site du Ministère de l'intérieur met à disposition une déclaration de déplacement à plus de 100 km de sa résidence (<https://www.interieur.gouv.fr/Actualites/L-actu-du-Ministere/Deconfinement-Declaration-de-deplacement>). La déclaration précise qu'elle doit se voir adjoindre « tout document justifiant le motif du déplacement ». Les employeurs ont donc intérêt à établir également une attestation justifiant du déplacement de son salarié.

Une offre complète en droit social : conseil, contentieux et formation

- ✓ Relations individuelles de travail
- ✓ Relations collectives du travail
- ✓ Organisation de l'entreprise
- ✓ Protection sociale et complémentaire