

3 avril 2020

Droit Social – Note d’information sur le Coronavirus.

Toujours dans le contexte d’urgence sanitaire actuel, quatre nouvelles ordonnances ont été adoptées en Conseil des ministres et publiées le 2 avril 2020 au journal officiel.

Elles continuent d’aménager temporairement le Code du travail sur le fondement de l’habilitation donnée au gouvernement par la loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d’urgence pour faire face à l’épidémie de Covid-19 :

- La première « *portant mesures d’urgence relatives aux instances représentatives du personnel* » (*Ordonnance n°2020-389 du 1^{er} avril 2020*),
- La deuxième « *modifiant la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d’achat* » (*Ordonnance n°2020-385 du 1^{er} avril 2020*),
- La troisième « *adaptant les conditions d’exercice des missions de services de santé au travail à l’urgence sanitaire et modifiant le régime des demandes préalables d’autorisation d’activité partielle* » (*Ordonnance n°2020-386 du 1^{er} avril 2020*),
- La quatrième « *portant mesures d’urgence en matière de formation professionnelle* » (*Ordonnance n°2020-387 du 1^{er} avril 2020*).

Vous trouverez ainsi ci-après un récapitulatif des règles temporairement modifiées qui n’ont vocation à s’appliquer que durant la période de crise sanitaire actuelle.

1. Les élections des représentants du personnel

▪ La suspension du processus électoral déjà engagé

La première ordonnance permet la **suspension immédiate** de tous les processus électoraux en cours dans les entreprises à la date de publication de l’ordonnance **avec effet rétroactif au 12 mars 2020**.

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 à été réalisée**.

La Newsletter a pour but de donner un aperçu des développements juridiques récents. Son contenu n’exprime pas un avis juridique et ne saurait se substituer à une consultation juridique.

www.dsavocats.com



La suspension prendra fin **3 mois après la cessation de l'état d'urgence sanitaire.**

Cette suspension affecte l'ensemble des délais du processus électoral.

Lorsque la suspension intervient entre la date du premier tour et la date du second tour des élections professionnelles, **elle n'a pas d'incidence sur la régularité du premier tour.**

La suspension du processus électoral **n'a pas non plus d'incidence sur la régularité du premier ou du second tour** lorsqu'ils se sont déroulés entre le 12 mars 2020 et la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance.

Les conditions d'électorat et d'éligibilité **s'apprécient à la date d'organisation de chacun des tours du scrutin.**

▪ **Le report des élections professionnelles**

Dispositif légal de droit commun	Régime dérogatoire provisoire COVID-19
<p>L'employeur doit engager le processus électoral :</p> <ul style="list-style-type: none">○ lorsque l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs,○ en l'absence de CSE, à la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale dans le mois suivant la réception de cette demande (demande intervenant au minimum 6 mois à l'issue d'un PV de carence)	<p>L'ordonnance prévoit que les employeurs qui doivent engager le processus électoral doivent le faire dans un délai de 3 mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire.</p>

Le dispositif dérogatoire s'impose :

- Aux employeurs dont l'obligation d'engager le processus électoral naît après l'entrée en vigueur de l'ordonnance,
- Aux employeurs qui, bien qu'ayant l'obligation de le faire, n'ont pas engagé le processus électoral avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance.

▪ La dispense des élections partielles

Dispositif légal de droit commun	Régime dérogatoire provisoire COVID-19
<p>L'employeur doit organiser des élections partielles si l'un des évènements suivants intervient plus de 6 mois avant le terme du mandat des membres de la délégation au CSE :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ un collège électoral n'est plus représenté, ○ le nombre de membres titulaires de la délégation du personnel au CSE est réduit de moitié ou plus 	<p>L'ordonnance prévoit que les employeurs qui doivent engager le processus électoral doivent le faire dans un délai de 3 mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire.</p> <p>Par dérogation, dès lors que la fin de la suspension du processus électoral prévue par l'ordonnance intervient moins de 6 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.</p>

▪ La prolongation des mandats en cours et du statut protecteur

Pour rappel, le mandat des représentants élus du personnel est d'une durée de 4 ans (sauf durée plus courte prévue par accord collectif). Le point de départ de ce mandat est la proclamation des résultats.

Les représentants du personnel bénéficient d'un statut protecteur pendant la durée de leur mandat. Cette protection se prolonge pendant 6 mois à compter de l'expiration du mandat.

L'ordonnance prévoit que les mandats en cours des représentants élus des salariés à la date du 12 mars 2020, arrivant à expiration, **sont prorogés jusqu'à la proclamation des résultats** du premier tour ou le cas échéant du second tour des élections professionnelles.

L'ordonnance prévoit que la protection spécifique des représentants du personnel est **prorogée jusqu'à la proclamation des résultats du premier tour** ou le cas échéant du second tour des élections professionnelles, lorsque le délai de six mois prévu a expiré avant la date du premier tour.

▪ L'organisation des réunions des CSE et CSE centraux par visioconférence

Afin d'assurer la continuité du fonctionnement des instances représentatives pendant la période de confinement et permettre notamment leur consultation sur les décisions de l'employeur induites par la crise sanitaire, l'ordonnance facilite l'organisation des réunions.

Dispositif légal de droit commun	Régime dérogatoire provisoire COVID-19
<p>Le recours à la visioconférence pour réunir le CSE peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus de la délégation du personnel.</p> <p>En l'absence d'accord, le recours à la visioconférence est limité à 3 réunions par année civile.</p>	<p>Le recours à la visioconférence est autorisé pour l'ensemble des réunions du CSE et du CSE central sans restriction après que l'employeur en ait informé leurs membres.</p> <p>Les réunions peuvent également être réalisées par conférence téléphonique et messagerie instantanée.</p> <p>Il est toutefois précisé que l'employeur ne peut avoir recours au dispositif de messagerie instantanée <u>que de manière subsidiaire</u> en cas d'impossibilité d'organiser la réunion du CSE par visioconférence ou conférence téléphonique ou lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit.</p>

Un décret viendra prochainement fixer les conditions dans lesquelles les réunions tenues en conférence téléphonique ou messagerie instantanée se dérouleront.

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

- La consultation du CSE

Dispositif légal de droit commun	Régime dérogatoire provisoire COVID-19
<p>Le CSE est préalablement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment la durée du travail.</p> <p>Il dispose d'un mois à compter de sa saisine pour rendre un avis.</p>	<p>L'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 (visée dans notre précédente note d'information) prévoit des nouvelles mesures permettant aux entreprises en difficulté d'assouplir <u>les règles relatives aux jours de repos</u> (RTT, journée ou demi-journées acquises dans le cadre d'une convention de forfait jours sur l'année, droits affectés sur le compte épargne temps).</p> <p>Cette même ordonnance prévoit pour certaines catégories d'employeurs ayant un surcroît d'activité, de s'affranchir, de manière temporaire et exceptionnelle, <u>des règles de droit commun en matière de temps de travail</u>. Sept dérogations peuvent être utilisées par les entreprises y étant autorisées à la condition d'en informer sans délai et par tout moyen le CSE et la DIRECCTE.</p> <p>A titre exceptionnel, le CSE peut être informé concomitamment à la mise en œuvre par l'employeur des facultés ou dérogations susmentionnées, son avis pouvant être rendu dans un délai d'un mois à compter de cette information.</p>

2. LA PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT DITE "PRIME MACRON"

La deuxième ordonnance a pour effet d'encourager les entreprises à verser la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat créée en 2019, en réponse aux « *gilets jaunes* ».

Dispositif légal de droit commun	Régime dérogatoire provisoire COVID-19
L'article 7 de la loi n°2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020 prévoit le versement d'une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat avant le 30 juin 2020 .	La date limite de versement de cette prime est reportée au 31 août 2020 .
Le dispositif exonère d'impôt sur le revenu et de toute cotisation sociale ou contribution, toute prime exceptionnelle versée par l'employeur, dans la limite de 1 000 € par bénéficiaire, dans les conditions suivantes : <ul style="list-style-type: none">○ La prime bénéficie aux salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC sur les 12 mois précédant son versement.○ Elle ne se substitue à aucun élément de rémunération,○ L'employeur doit mettre en place un accord d'intéressement.	La nouvelle condition pour 2020 liée à l'accord d'intéressement est supprimée pour les entreprises de moins de 250 salariés . Toutefois, pour les entreprises mettant en place un accord d'intéressement, le plafond d'exonération est relevé à 2 000 € . La possibilité de conclure un accord d'intéressement d'une durée dérogatoire est reportée au 31 août 2020 .
Le montant de la prime peut être modulé selon les bénéficiaires en fonction des critères suivants : la rémunération, le niveau de classification, la durée de présence effective pendant l'année écoulée ou la durée de travail prévue au contrat de travail.	Afin 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.



3. LA SANTE AU TRAVAIL

La troisième ordonnance vise à aménager les modalités de l'exercice par les services de santé au travail de leurs missions et notamment le suivi de l'état de santé des salariés.

- Afin de lutter contre la propagation du Covid-19, **leurs missions sont élargies.**

Les services de santé au travail doivent désormais :

- Diffuser, à l'attention des employeurs et des salariés, des messages de prévention contre le risque de contagion,
- Appuyer les entreprises dans la définition et la mise en œuvre des mesures de prévention adéquates contre ce risque,
- Accompagner les entreprises amenées par l'effet de la crise sanitaire à accroître ou adapter leur activité.
- Prescrire et le cas échéant, renouveler un arrêt de travail en cas d'infection ou de suspicion d'infection au Covid-19 ou au titre des mesures préventives

Il pourra également procéder à des tests de dépistage du Covid-19 dans les conditions définies prochainement par décret.

- Les visites médicales qui doivent être réalisées à compter du 12 mars 2020 dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé **peuvent faire l'objet d'un report, avant une date fixée par décret et au plus tard avant le 31 décembre 2020, sauf lorsque le médecin du travail estime indispensable de maintenir la visite** compte tenu notamment de l'état de santé du travailleur ou des caractéristiques de son poste de travail.

Le report ne fait pas obstacle à l'embauche ou à la reprise du travail.

Un décret viendra déterminer les exceptions ou les conditions particulières applicables aux travailleurs faisant l'objet d'un suivi adapté, régulier ou renforcé.

- Les services de santé au travail **peuvent reporter ou aménager leurs interventions dans ou auprès de l'entreprise**, notamment les actions en milieu de travail lorsqu'elles ne sont pas en rapport avec l'épidémie de Covid-19, **sauf si le médecin du travail estime que l'urgence ou la gravité des risques pour la santé des travailleurs justifie une intervention sans délai.**

L'ensemble de ses aménagements temporaires sont applicables jusqu'à une date qui sera fixée par décret sans qu'elle ne puisse dépasser le 31 août 2020.

4. LE SUIVI DES SALARIES ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Seules les dispositions de la quatrième ordonnance intéressant directement les employeurs ont été reprises dans cette note d'information.

Dispositif légal de droit commun	Régime dérogatoire provisoire COVID-19
Tous les 2 ans, le salarié bénéficie d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle. Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.	L'entretien professionnel faisant un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié intervenant au cours de l'année 2020 peut être reporté à l'initiative de l'employeur jusqu'au 31 décembre 2020.
Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation prévoient un calendrier d'alternance entre les périodes de formation et les périodes en entreprise.	Ces contrats peuvent être prolongés par avenant au contrat initial jusqu'à la fin du cycle de formation poursuivi initialement 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. Cette mesure s'applique uniquement aux contrats dont la date de fin d'exécution survient entre le 12 mars et le 31 juillet 2020.

Toutes nos équipes demeurent mobilisées pour répondre à vos questions.



Frédéric Godard-Auguste,
Associé, Droit social
Godard@dsavocats.com



Monique Figueiredo,
Associée, Droit social
figueiredo@dsavocats.com



Gwladys Beauchet,
Associée, Droit social
Beauchet@dsavocats.com



Patricia Jeannin,
Associée, Droit social
jeannin@dsavocats.com