

**COVID-19 : LES MESURES D'URGENCE
PREVUES PAR LES ORDONNANCES
EN MATIERE DE DROIT DU TRAVAIL**

Analyse juridique
des avocats du cabinet MICHEL HENRY / ASSOCIES
pour les adhérents de la FILPAC-CGT

A JOUR AU 4 MAI 2020

QUI SOMMES-NOUS ?

Le cabinet d'avocats Michel HENRY & Associés est exclusivement dédié à la défense des salariés, des organisations syndicales et des institutions représentatives du personnel.

Ses avocats, Michel HENRY, Matthieu JANTET-HIDALGO et Paul BEAUSSILLON interviennent depuis de nombreuses années pour les salariés et représentants du personnel des secteurs d'activité du travail, de la presse, du papier, de la distribution, de l'édition et de la publicité.

Ils se tiennent à votre disposition pour vous recevoir en rendez-vous, vous conseiller et vous défendre.

N'hésitez pas à nous contacter :

Michel HENRY & Associés

31, rue Claude Bernard - 75005 Paris

Tel. : 01 45 35 23 71

contact@cabinetmichelhenry.fr

www.cabinetmichelhenry.fr

SOMMAIRE :

LES MESURES D'URGENCE EN MATIERE DE CONGES, DE DUREE DU TRAVAIL ET DE REPOS P. 3 / 5

L'AMENAGEMENT DES REGLES APPLICABLES A LA REPRESENTATION DU PERSONNEL PENDANT L'ETAT D'URGENCE SANITAIRE P. 6 / 7

L'ORDONNANCE RELATIVE A LA PROROGATION DES DELAIS ECHUS PENDANT LA PERIODE D'URGENCE SANITAIRE ET A L'ADAPTATION DES PROCEDURES PENDANT CETTE MÊME PERIODE P. 8/9

LA PROTECTION DE LA SANTE DES SALARIES PENDANT L'ETAT D'URGENCE SANITAIRE P. 10/11

LE DISPOSITIF D'ACTIVITE PARTIELLE P. 12

LES NOUVELLES REGLES APPLICABLES AUX DELAIS D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DU CSE P. 14/15

L'ADAPTATION DES DELAIS RELATIFS A LA NEGOCIATION COLLECTIVE PENDANT LA PERIODE PROTEGEE ET RELATIVE AUX CONSEQUENCES DU COVID P. 16

Les avocats du cabinet Michel HENRY & associés sont membres de l'association d'avocats formateurs en droit social EGAL.

Contactez nous pour obtenir nos programmes de formation.



LES MESURES D'URGENCE EN MATIERE DE CONGES PAYES, DE DUREE DU TRAVAIL ET DE JOURS DE REPOS

L'article 11 de loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 a habilité le gouvernement à prendre des ordonnances pour modifier les règles applicables aux congés, jours de repos, durées maximales de travail et au repos dominical.

Les avocats du cabinet Michel HENRY & Associés font le point sur l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020, prise en application de la loi d'urgence, et portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos.

1. Article 1^{er} : Un accord collectif peut autoriser l'employeur à fixer ou modifier unilatéralement les dates de congés :

Pour une période qui ne peut excéder le 31 décembre 2020, un accord d'entreprise ou à défaut un accord de branche, peut autoriser l'employeur à décider unilatéralement de la prise de congés acquis par un salarié ou à modifier unilatéralement les dates de congés, dans la limite de six jours ouvrables de congés par salarié (c'est-à-dire une semaine de congés) et sous réserve de respecter un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins d'un jour franc.

Les jours de congés visés sont les jours acquis, y compris ceux acquis avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris.

Ce même accord peut autoriser l'employeur à fractionner les congés et à fixer les dates de congés sans être tenu d'accorder un congé simultané aux conjoints, partenaires de PACS, etc.

Attention, le fractionnement peut être imposé, le salarié ne peut pas s'y opposer (l'ordonnance écarte donc la règle de l'article L. 3141-19 du Code du travail qui dispose que l'accord du salarié doit être recueilli pour le fractionnement des jours de congé).

2 Observations :

- *Le délai de prévenance minimum d'un jour franc s'entend d'un jour entier. C'est-à-dire un jour qui dure de 0h à 24h. Un délai ainsi calculé ne tient pas compte du jour de la décision à l'origine du délai, ni du jour de l'échéance ;*
- *Un accord collectif peut prévoir une limite de jours de congés inférieure aux 6 jours ouvrables énoncés par l'ordonnance et un délai de prévenance supérieur à 1 jour franc.*

Le Code du travail prévoit déjà la possibilité pour l'employeur de modifier unilatéralement (sans accord collectif) les dates de congés de ses salariés (L.3141-16 du Code du travail) ;

L'employeur doit cependant, sauf circonstances exceptionnelles, respecter un délai de prévenance d'1 mois et consulter le CSE si cette modification affecte un collectif de salariés (équipe, service, etc.).

Il ne fait pas de doute que l'épidémie en cours puisse être qualifiée de circonstance exceptionnelle.

2. Articles 2 et 3 : Prise et modification des jours de repos conventionnels :

En cas de difficultés économiques, l'employeur dont les salariés sont soumis à un accord de réduction du temps de travail ou à des conventions de forfait en heure ou en jour, peut unilatéralement, et jusqu'au 31 décembre 2020, Imposer la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos conventionnels du salarié acquis par ce dernier ou modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos.

L'employeur doit respecter un délai de prévenance d'1 jour franc

3 observations :

- *Les jours de repos qui peuvent être affectés unilatéralement par l'employeur sont les jours de repos conventionnels (RTT, Jours de repos supplémentaires, etc.) ;*
- *A la différence des jours de congés visés par l'article 1^{er} de l'ordonnance, ce pouvoir de l'employeur n'est pas subordonné à la conclusion d'un accord d'entreprise ou de branche mais à l'existence de « difficultés économiques » ;*
- *Le pouvoir de l'employeur d'imposer la prise de jours*

de repos ou d'en modifier la date ne peut excéder 10 jours (Article 5) ;

3. Article 4 : Utilisation du compte épargne temps :

En cas de difficultés économiques, l'employeur peut imposer que les droits affectés sur le compte épargne-temps du salarié soient utilisés par la prise de jours de repos, dont il détermine les dates en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc. Cette utilisation imposée ne peut intervenir au-delà du 31 décembre 2020.

2 observations :

- *Idem que pour les articles 3 et 4 de l'ordonnance, l'employeur peut imposer cette utilisation qui n'est pas subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise ou de branche ;*
- *Le pouvoir de l'employeur d'imposer la prise de jours de repos ou d'en modifier la date ne peut excéder 10 jours (Article 5) ;*

Pour calculer la limite de 10 jours évoquée pour les jours de repos conventionnels, de RTT ou d'utilisation du compte-épargne temps il convient à notre sens de cumuler ces modifications :

Ex : un salarié se voit imposer l'utilisation de 5 jours de son compte épargne temps, 3 jours de repos conventionnels sont posés unilatéralement par l'employeur et les dates de 2 jours de repos conventionnel sont modifiées unilatéralement par l'employeur : La limite de 10 jours est atteinte, l'employeur ne pourra plus poser ou modifier unilatéralement des jours de repos conventionnels ou des droits abondés dans le compte épargne temps.

4. Article 6 : dérogations à la durée du travail :

Dans les entreprises relevant de certains secteurs d'activités qualifiés de « *particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale* », les durées quotidiennes ou hebdomadaires de travail des salariés pourront être modifiées unilatéralement par l'employeur.

Un décret, non publié à ce jour, doit préciser les secteurs concernés et les modalités de ces modifications.

L'employeur d'un des secteurs concernés qui entend modifier ces durées maximales de travail doit en informer sans délai et par tout moyen le comité social et économique ainsi que le Direccte.

Ces modifications de durée maximale de travail ne pourront excéder le 31 décembre 2020.

L'ordonnance prévoit ainsi que :

- 1° La durée quotidienne maximale de travail de 10 heures (article L. 3121-18 du Code du travail) peut être portée jusqu'à 12 heures (cette faculté était déjà ouverte par accord collectif d'entreprise ou de branche en application de l'article L. 3121-19 du Code du travail. L'ordonnance permet donc à l'employeur d'augmenter unilatéralement la durée quotidienne de travail sans accord collectif) ;
- 2° La durée quotidienne maximale de travail accomplie par un travailleur de nuit (fixée normalement à 8 heures par l'article L. 3122-6 du code du travail) peut être portée jusqu'à 12 heures, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement de la durée prévue ;
- 3° La durée du repos quotidien de 11 heures (initialement fixée à l'article L. 3131-1 du code du travail) peut être réduite unilatéralement jusqu'à 9 heures consécutives, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier ;
- 4° La durée hebdomadaire maximale de 48 heures (fixée à l'article L. 3121-20 du code du travail) peut être portée jusqu'à soixante heures ;
- 5° La durée hebdomadaire maximale de travail de 44 heures calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives (initialement fixée à l'article L. 3121-22 du code du travail), peut être portée unilatéralement jusqu'à quarante-huit heures ;
- 6° La durée hebdomadaire maximale de travail du travailleur de nuit de 40 heures calculée sur une période de douze semaines consécutives (initialement fixée à l'article L. 3122-7 du code du travail) peut être portée unilatéralement jusqu'à quarante-quatre heures.

5. Article 7 : Dérogation à la règle du repos dominical :

En principe « *dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est donné le dimanche.* » (Article L. 3132-3 du Code du travail).

L'ordonnance prévoit une dérogation à cette règle pour les entreprises relevant de certains secteurs d'activités

qualifiés de « *particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale* » (le décret n'est pas publié à ce jour) mais également pour les prestataires de ces entreprises dès lors que la prestation est nécessaire à l'accomplissement de leur activité principale.

Le champ d'application de cette dérogation à la règle du repos dominical excèdera donc secteurs d'activités qualifiés de « *particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale* ».

Dans ces entreprises l'employeur pourra déroger à la règle du repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement.

Cette dérogation ne pourra excéder le 31 décembre 2020.

Quid de l'information et de la consultation du CSE sur ces mesures ?

L'article 7 de l'ordonnance du 1er Avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel adapte l'information et la consultation du comité en ce qui concerne les modifications des congés, des durées maximales de travail et des jours de repos.

Il est prévu que le CSE, au lieu d'être informé et consulté en amont de la décision sur ces sujets, soit seulement prévenu concomitamment à la mise en œuvre de la mesure par l'employeur.

Son avis devra être rendu dans un délai d'un mois à compter de l'information.

L'employeur peut donc mettre en place ces modifications avant que le CSE ne rende son avis.

Il s'agit d'une exception, sans précédent à notre sens, à la règle selon laquelle la consultation du CSE sur un projet de l'employeur doit être préalable à sa mise en œuvre. On peut légitimement s'interroger sur la valeur d'un avis rendu postérieurement à la mise en œuvre des mesures précitées.

POINT SUR LA PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT

Dans de nombreuses entreprises, l'employeur tente d'obtenir la conclusion d'un accord collectif en contrepartie du versement d'une prime défiscalisée et désocialisée exceptionnelle de pouvoir d'achat (« *Prime*

Macron »).

Il nous semble tout d'abord que le versement de cette prime sera difficilement conciliable avec la condition de « *difficulté économiques* » que l'employeur doit remplir pour déroger aux règles sur les modifications de repos conventionnels ou sur l'utilisation du compte épargne temps.

Cette prime ne peut pas se substituer à des éléments du salaire (prime de 13ème mois, augmentation annuelles obtenues en NAO, etc.).

Ensuite il n'est pas inutile de rappeler que le versement de cette prime prévue par la loi de financement de la sécurité sociale 2020 n'est pas conditionnée à la signature d'un accord collectif.

Les modalités de versement de cette prime ont été assouplies :

- Les entreprises qui ne disposent pas d'un accord d'intéressement peuvent à présent verser cette prime (elles étaient auparavant exclues de ce dispositif). L'exonération fiscale et sociale ne s'appliquera que dans la limite d'un montant de prime de 1 000 € ;
- Les entreprises qui disposent d'un accord d'intéressement peuvent verser une prime qui bénéficiera de l'exonération fiscale et sociale dans la limite d'un montant de 2 000 € ;
- L'article 19 de l'ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 ouvre à certaines associations et fondations (reconnues d'utilité publique, etc.) la possibilité de verser une prime exonérée socialement et fiscalement dans la limite de 2 000 € sans accord d'intéressement.

Un nouveau critère peut être pris en compte pour moduler le montant de la prime entre les salariés : la prise en compte « *des conditions de travail liées à l'épidémie de COVID-19* » pour peu que tous les salariés placés dans une situation identique soit traités également.

Attention toutefois, les exonérations ne bénéficient pas à tous les salariés : seules bénéficient des exonérations sociales et fiscales les primes versées aux salariés ayant perçu au cours des douze mois précédant leur versement une rémunération inférieure à trois fois la valeur annuelle du SMIC correspondant à la durée de travail prévue au contrat. Le versement de cette prime, pour bénéficier des mesures d'exonération fiscales et sociales, doit intervenir avant le 31 août 2020.

L'AMENAGEMENT DES REGLES APPLICABLES A LA REPRESENTATION DU PERSONNEL PENDANT L'ETAT D'URGENCE SANITAIRE :

L'ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020 prise en application de l'article 11 de la Loi d'habilitation du 23 mars 2020 modifie principalement les règles relatives aux processus électoraux, à la protection des représentants du personnel et au fonctionnement du CSE. Les avocats du cabinet d'avocat Michel HENRY & Associés font le point :

1. Mesures concernant les processus électoraux en cours

A. La suspension du processus électoral (Article 1)

Cette mesure de suspension des élections concerne les entreprises qui ont des processus électoraux en cours à compter de la date de publication de l'ordonnance soit le 2 avril 2020, avec un effet rétroactif au 12 mars 2020.

Si toutefois des opérations électorales ont eu lieu entre le 12 mars et le 2 avril, la suspension prendra effet à la date la plus tardive où l'une des opérations a été accomplie.

Cette suspension prend fin trois mois après la cessation l'état d'urgence sanitaire et concerne :

- le délai d'organisation des élections tous les quatre ans ;
- le délai d'organisation du premier tour (90 jours après la diffusion du document informant les salariés de l'organisation des élections) ;
- le délai d'information des organisations syndicales (deux mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice) ;
- le délai d'organisation du premier tour dans les 15 jours précédant l'expiration des mandats en cours ;
- le délai de 15 jours entre les deux tours du scrutin ;
- le délai de saisine et de réponse de l'administration ;
- le délai de saisine du juge afin de contester la régularité des élections (dans les 15 jours du premier tour ou dans les 15 jours de la proclamation des résultats).

Les premiers tours organisés avant le 12 mars ou entre le 12 mars et le 2 avril restent valides et il est décidé par l'ordonnance si le premier tour ou le deuxième tour ont eu lieu pendant la période de confinement cela n'affecte pas la régularité du scrutin.

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

B. La période postérieure au confinement (Article 2)

Lorsque les entreprises n'ont pas de processus électoraux, en cours, mais qu'elles doivent en organiser pendant la période de confinement, l'employeur devra engager le processus électoral dans les trois mois à compter de la cessation de l'état d'urgence sanitaire.

2. Sur les garanties sur le statut et la protection des représentants du personnel dans l'exercice de leur mandats (Article 3)

les mandats en cours des représentants du personnel élus sont prorogés automatiquement jusqu'à la proclamation des résultats du premier tour ou le cas échéant du second tour.

Les mesures de protection contre le licenciement, la rupture de CDD ou de contrat d'intérim des salariés protégés, et des candidats aux élections, sont également prorogées jusqu'à la prorogation des résultats du premier tour, et le cas échéant du second tour.

3. Elections partielles (Article 4)

Alors qu'habituellement des élections partielles doivent être organisées dès lors que le collège électoral n'est plus représenté, ou si le nombre de représentant est réduit, l'ordonnance prévoit que si ces événements interviennent moins de 6 mois après la date de fin de la suspension du processus électoral prévu par l'article 1 (soit trois mois après la fin de l'état d'urgence sanitaire), il n'est pas utile d'organiser des élections partielles.

Cela est valable que le processus électoral ait été engagé ou non avant la dite suspension.

4. Dispositions relatives au fonctionnement du CSE (Article 6)

Pour le fonctionnement du CSE, l'ordonnance prévoit des modalités quant à la tenue des réunions :

- Recours à la visioconférence (La limite des trois réunions annuelles par visioconférence par année civile, ne s'applique pas) ;
- Recours à la conférence téléphonique ;
- Si ni le recours à la visioconférence ou à la conférence téléphonique ne sont possibles ou lorsque un accord d'entreprise le prévoit, le recours à la messagerie instantanée est autorisé ;
- Cela s'applique aux réunions convoquées pendant la période d'état d'urgence sanitaire, et sur simple information préalable des membres ;
- Cela s'applique pour toutes les réunions de toutes les instances susceptibles de se réunir ;

Le décret n°2020-419 du 10 avril 2020 précise les modalités de consultation des instances représentatives du personnel lors des réunions organisées par conférence téléphonique ou par messagerie instantanée.

Le président du CSE informe les élus de la tenue d'une réunion en conférence téléphonique ou par messagerie instantanée lors de la convocation.

Les règles applicables aux réunions par visioconférences sont pour l'essentiel étendues aux réunions organisées en conférence téléphonique ou par messagerie instantanée.

Pour rappel, en matière de visioconférence, le Code du travail prévoit que le dispositif technique mis en œuvre doit garantir l'identification des membres du comité et leur participation effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des délibérations. En outre, le recours à la visioconférence ne doit pas empêcher la tenue de suspensions de séance (D. 2315-1 du Code du travail).

lorsqu'il est procédé à un vote par voie électronique, le dispositif de vote doit assurer la confidentialité des données transmises ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes. Lorsqu'il est procédé à un vote à bulletin secret le dispositif de vote doit garantir que l'identité de l'électeur ne doit à aucun moment être mise en relation avec l'expression

de son vote.

Le vote a lieu de manière simultanée après vérification que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques satisfaisant (D. 2315-2 du Code du travail).

Lorsque la réunion se tient par messagerie instantanée, les débats sont clos par un message du président de l'instance. Au terme du délai fixé pour l'expression des votes, le président de l'instance en adresse les résultats à l'ensemble de ses membres (Article 2 du décret)

5. Mesures complémentaires concernant l'ordonnance du 25 mars 2020 (Article 7)

L'information consultation du CSE est adaptée sur les mesures prises pendant la période d'état d'urgence sanitaires concernant les congés payés, la durée du travail et le temps de repos.

Il est prévu que le CSE, au lieu d'être informé et consulté en amont de la décision sur ces sujets, soit seulement prévenu concomitamment à la mise en œuvre de la mesure par l'employeur.

Son avis devra être rendu dans un délai d'un mois à compter de l'information.

On peut légitimement s'interroger sur la valeur d'un avis rendu postérieurement à la mise en œuvre des mesures précitées.

Ainsi l'employeur pourra mettre en œuvre des mesures assez lourde sans consulter préalablement le CSE notamment sur :

- la possibilité d'imposer au salarié la prise de jours de repos ou de modifier unilatéralement les dates de prise des jours de repos, y compris lorsqu'il s'agit d'une convention de forfait ;
- la possibilité d'imposer au salarié la prise de jours de repos à partir des droits affectés sur le compte épargne-temps du salarié.

L'ORDONNANCE RELATIVE A LA PROROGATION DES DELAIS ECHUS PENDANT LA PERIODE D'URGENCE SANITAIRE ET A L'ADAPTATION DES PROCEDURES PENDANT CETTE MÊME PERIODE

A la suite de la loi du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, l'ordonnance n°2020-306 du 25 mars 2020 « relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période » a été adoptée. L'objet de ce texte est de garantir « une période protégée juridiquement », en prorogeant les délais prescrits par la loi ou le règlement, en raison de la difficulté ou de l'impossibilité de les respecter pendant le confinement et la durée de l'état d'urgence sanitaire.

Cela ne dispense pas de réaliser un acte ou une formalité dont le terme échoit pendant la « période protégée », mais cela permet de considérer que cet acte ou cette formalité n'est pas tardif s'il a été réalisé dans le délai supplémentaire imparti par l'ordonnance. Le terme des délais qui devaient être respectés avant le 12 mars 2020 ou après la fin de la période protégée ne sont pas reportés.

Pendant quelle période les délais sont-ils prorogés ?

La « période protégée juridiquement » vise les délais échus ou à échoir entre le 12 mars 2020 et l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la cessation de l'état d'urgence sanitaire. A ce jour, sous réserve d'une prolongation par la loi, la fin de l'état d'urgence sanitaire est prévue le 24 mai 2020. La « période protégée » pendant laquelle les délais sont prorogés termine un mois plus tard, le 24 juin 2020.

Quels sont les délais concernés ?

L'article 2 de l'ordonnance prévoit que sont concernés : « *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 pendant la période mentionnée à l'article 1er sera réputé avoir été fait à temps s'il a été effectué dans un délai qui ne peut excéder, à compter de la fin de cette période, le délai légalement imparti pour agir, dans la limite de deux mois. Il en est de même de tout paiement prescrit par la loi ou le règlement en vue de l'acquisition ou de la conservation d'un droit* ».

Il s'agit donc exclusivement des délais prescrits par la loi ou un règlement.

En matière de droit du travail, sont concernés par exemple les délais suivants fixés par le code du travail qui seraient échus pendant « la période protégée » :

- Le délai d'action d'un an pour contester un licenciement devant le conseil de prud'hommes ;
- Le délai d'un mois pour faire appel d'un jugement ;
- Le délai de prescription de trois ans pour réclamer le paiement d'un rappel de salaire ;
- Le délai de 2 mois dont dispose l'employeur pour engager une procédure disciplinaire à l'encontre d'un salarié à compter du jour où il a connaissance des faits ;
- Le délai de 15 jours dont dispose un salarié pour se rétracter d'une rupture conventionnelle, Etc.

Attention : il s'agit de la règle générale qui connaît des dérogations. Certains délais font l'objet de règles fixées par des ordonnances spéciales. C'est par exemple le cas en matière d'information et de consultation du CSE ou de processus électoral professionnel (Cf. fiche Instances représentatives du personnel).

L'ordonnance n° 2020-427 du 15 avril 2020 précise que l'article 2 de l'ordonnance délai « n'est pas applicable aux délais de réflexion, de rétractation ou de renonciation prévus par la loi ou le règlement, ni aux délais prévus pour le remboursement de sommes d'argent en cas d'exercice de ces droits ».

Cette précision est rétroactive et s'applique donc aux ruptures conventionnelles déjà en cours.

Cette disposition interprétative vise à éviter de paralyser la signature de ruptures conventionnelles.

Toutefois, elle ne vise que le délai de rétractation du salarié et ne visait pas le délai d'homologation tacite de l'administration au bout de 15 jours. L'administration

peut néanmoins prendre une décision d'homologation expresse dans ce délai.

Toutefois, le décret n° 2020-471 du 24 avril 2020 « portant dérogation au principe de suspension des délais » a défini une liste des catégories d'actes, de procédures et d'obligations dont les délais reprennent leurs cours dès le 27 avril 2020. Le décret indique que ces dérogations sont « *fondées sur des motifs de sécurité, de protection de la santé, de sauvegarde de l'emploi et de l'activité, ainsi que sur les motifs de sauvegarde de l'emploi et de l'activité et de sécurisation des relations de travail et de la négociation collective* ».

Parmi ces délais figurent le délai d'homologation de la demande de rupture conventionnelle par la DIRECCTE. Donc, les délais d'homologation des ruptures conventionnelles transmises à la DIRECCTE avant le 12 mars, qui avaient été suspendus, reprennent leur cours le 27 avril 2020. Les délais d'homologation de celles transmises depuis le 12 mars dernier, qui n'avaient pas commencé à courir, courent à compter du 27 avril prochain.

Parmi les dérogations visées par le décret du 24 avril 2020, figure également :

- Le délai d'homologation ou de validation du Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) par la DIRECCTE, y compris pour les entreprises en procédure collective,
- Un certain nombre de délai d'instruction par l'autorité administrative de la demande de dérogation à des règles en matière de durée du travail (durée maximale hebdomadaire absolue du travail, durée maximale hebdomadaire moyenne du travail, horaires individualisés, durée maximale quotidienne du travail, repos quotidien, etc.),
- Ou encore un certain nombre de délai d'instruction et de vérification de l'inspecteur du travail en matière de sécurité et de santé (le délai de demande de procéder à la vérification de la conformité de l'aération et de l'assainissement des locaux de travail, le délai de Demande de procéder à la vérification des équipements de travail et moyens de protection, etc).

Quelle est la durée de prorogation des délais ?

Le délai d'accomplissement des actes visés à l'article 2 de l'ordonnance est reporté à la date de fin de de la « *période protégée* », le 24 juin 2020 à ce jour, sous réserve d'une prolongation de la période. A compter de cette date, les actes visés peuvent être accomplis « dans un délai qui ne peut excéder le délai légalement imparti pour agir, dans la limite de deux mois.

Attention : ce report de délai ne peut pas excéder deux mois à compter de la fin de la période de prorogation des délais. C'est-à-dire que si le délai légalement imparti pour réaliser l'acte est supérieur à 2 mois, le délai supplémentaire sera limité à deux mois.

Par exemple :

1. *Le licenciement d'un salarié est notifié par l'employeur le 11 avril 2019 :*

Le délai pour contester un licenciement devant le conseil de prud'hommes est d'un an à compter de la réception de la notification de la rupture par l'employeur. Le délai commence donc à courir le 12 avril 2019 et échoit le 12 avril 2020, c'est-à-dire pendant la « période protégée ».

En application de l'ordonnance, le salarié pourra régulièrement contester le licenciement devant le conseil de prud'hommes dans les deux mois qui suivent la fin de la période juridiquement protégée, autrement dit, dans les trois mois de la cessation de l'état d'urgence, soit le 24 août à ce jour.

2. *Un licenciement a été notifié le 10 mars 2020 :*

En application de l'article R1232-13 du code du travail, le salarié dispose d'un délai de 15 jours à compter de la notification de la lettre de licenciement pour demander à l'employeur, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, de préciser les motifs énoncés dans la lettre. Le terme du délai expire donc le 26 mars 2020, pendant la période protégée.

Le salarié disposera donc de 15 jours à compter de la fin de la « période protégée » pour faire la demande à son employeur, soit le 9 juillet 2020.

LA PROTECTION DE LA SANTE DES SALARIES PENDANT L'ETAT D'URGENCE SANITAIRE

Les mesures strictes de confinement, imposées par la loi du 23 Mars 2020 décrétant l'urgence sanitaire, ont conduit à la mise au chômage partiel de près de 7 millions de salariés.

Pour les autres, la poursuite de l'activité ne peut s'envisager que dans des conditions sanitaires permettant d'éviter la contamination par le virus.

Les avocats du cabinet Michel HENRY & Associés font le point sur les droits des salariés en matière de santé et sécurité pendant cette période de pandémie.

1. L'obligation de l'employeur de veiller à la sécurité des salariés :

En application de l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur est tenu à une obligation de sécurité et de protection de la santé de ses salariés. Il doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de son personnel : actions de prévention, actions d'information et de formation, mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Dans le cadre de l'épidémie de COVID-19 l'employeur doit ainsi mettre en place le télétravail pour tous les postes qui le permettent.

Habituellement, le télétravail ne peut pas être imposé au salarié et sa mise en oeuvre nécessite la conclusion d'un accord collectif ainsi que la consultation du CSE.

Toutefois, depuis le début de la crise et à la faveur d'une interprétation extensive de l'article L. 1222-11 du Code du travail, le gouvernement a pris le soin d'indiquer que le risque épidémique peut justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié et sans autre « *formalisme particulier* ». Lorsque le télétravail n'est pas possible, l'employeur doit évaluer les risques liés au virus et mettre en oeuvre les mesures nécessaires pour éviter la contamination. Il lui appartient alors de :

- procéder à l'évaluation des risques encourus sur les lieux de travail qui ne peuvent être évités en fonction de la nature du travail à effectuer ;
- déterminer, en fonction de cette évaluation les mesures de prévention les plus pertinentes ;
- associer les représentants du personnel à ce travail
- solliciter lorsque cela est possible le service de médecine du travail ;
- respecter et faire respecter les gestes barrière recommandés par les autorités sanitaires (éviter les réunions, favoriser la communication par mail,

afficher les consignes générales d'hygiène, mettre à disposition du gel hydroalcoolique et mettre en place des distances de sécurité dans les établissements recevant du public)

2. L'exercice du droit de retrait :

Le salarié qui a un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail à laquelle il est confrontée présente un danger grave et imminent pour sa santé peut exercer son droit de retrait, c'est-à-dire cesser son activité et s'éloigner de ce danger (C. trav. L.4131-1 et suiv.).

L'exercice légitime du droit de retrait par un salarié suspend son contrat de travail de sorte qu'il ne peut pas faire l'objet d'une sanction disciplinaire et son salaire ne peut lui être retenu pour la période pendant laquelle il s'est retiré.

Ce droit peut s'exercer individuellement ou collectivement. Il est distinct du droit d'alerte dont disposent les représentants du personnel. Le salarié peut l'exercer quand bien même les représentants du personnel n'ont pas alerté l'employeur sur l'existence d'un danger grave et imminent.

Dans la mesure où l'employeur peut contester l'exercice du droit de retrait par un salarié, il convient d'être prudent sur l'usage individuel de ce droit de retrait. Une démarche collective, en lien avec les représentants du personnel permettra au salarié de réduire le risque de contentieux sur l'usage de son droit de retrait.

Si le Code du travail précise que le salarié qui souhaite exercer son droit de retrait, en « *alerte immédiatement* » immédiatement l'employeur, la jurisprudence a précisé que cette alerte ne répondait à aucune exigence de formalisme (elle peut donc être théoriquement verbale) et elle n'a pas à être préalable à l'exercice de ce droit (elle peut donc intervenir après son exercice).

Par prudence, nous enjoignons toutefois les salariés qui exercent ce droit à s'aménager une preuve individuelle de cette alerte (par courrier remis en main propre, mail adressé à la direction, etc.) et à ne pas tarder pour l'adresser à l'employeur. Dans le cadre d'une démarche collective cette preuve peut être utilement recueillie par les représentants du personnel qui exercent leur droit d'alerte.

Attention, le droit de retrait ne doit pas s'exercer s'il est susceptible de créer pour autrui une situation de danger grave et imminent (C. trav. L.4132-1). L'usage de ce droit doit donc être raisonnable et proportionné au danger auquel le salarié risque d'être confronté.

Quand bien même le Code du travail prévoit qu'un salarié qui exerce son droit de retrait ne peut être sanctionné, il est important d'avoir à l'esprit que si l'employeur estime l'exercice de ce droit non légitime, il sanctionnera le salarié et il appartiendra à ce dernier de contester a posteriori cette sanction devant les juridictions. Pour le dire autrement, le salarié qui exerce son droit de retrait s'expose dans les faits à une sanction qu'il ne pourra contester qu'ultérieurement.

Le Conseil de prud'hommes qui sera saisi d'un litige relatif à l'exercice de son droit de retrait par un cheminot appréciera si le salarié avait un motif raisonnable de penser que le maintien à son poste de travail présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il s'agit d'une appréciation souveraine des juges, qui reposera sur les éléments apportés par le salarié. Pour le dire plus clairement, il s'agira d'une appréciation au cas par cas, individualisée en fonction de l'exposition de chaque salarié.

C'est pourquoi nous recommandons aux salariés de recourir à ce droit dans le cadre d'une démarche collective, appuyée par les représentants du personnel, qui permettra de recueillir des éléments de preuve indispensables.

Dans le cadre de ce débat judiciaire le salarié doit dans un premier temps exposer en quoi il avait un motif raisonnable de penser que la situation de travail à laquelle il allait être exposée comportait un danger pour sa santé et en quoi les éventuelles mesures de protection prises par l'employeur étaient insuffisantes à exclure ce risque. Il appartient ensuite à l'employeur de prouver soit que le risque allégué était inexistant soit que des mesures suffisantes de protection avaient été prises. On peut raisonnablement penser que dans le cadre de l'épidémie de COVID-19, la nature du danger sera identifiable (contact avec le public, distanciations entre collègues, etc.) et que le débat portera principalement

sur les mesures de sécurité et de protection prises par l'employeur et l'application dans les faits de ces mesures.

3. Le droit d'alerte des représentants du personnels :

Parallèlement au droit d'alerte et au droit de retrait dont dispose chaque salarié dans l'entreprise le CSE et la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail disposent, eux aussi, d'un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent (article L.4231-1 et suivants du code du travail). Ce droit d'alerte enclenche une enquête immédiate avec l'employeur ou son représentant ayant pour objet la prise des mesures nécessaires pour faire cesser cette situation dangereuse. En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, l'employeur est tenu de réunir le CSE dans un délai maximum de 24 heures. A défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du CSE, l'employeur doit immédiatement en informer l'inspecteur du travail qui peut alors saisir le juge judiciaire en référé pour ordonner toute mesure propre à faire cesser le danger.

4. Le rôle de la médecine du travail :

Une ordonnance du 1er avril 2020, prise en application de la loi d'urgence du 23 mars 2020, porte sur le rôle de prévention et d'accompagnement de la médecine du travail en cette période de coronavirus. Au terme de cette ordonnance, il incombe aux services de santé au travail de participer à la lutte contre le covid 19 notamment par :

- la diffusion, destinée aux employeurs et aux salariés, de messages de prévention contre le risque de contagion ;
- l'appui aux entreprises dans la définition et la mise en œuvre des mesures de prévention adéquates contre ce risque ;
- l'accompagnement des entreprises amenées, par l'effet de la crise sanitaire, à accroître ou adapter leur activité.

Concernant le suivi des salariés, il est prévu que les visites médicales peuvent faire l'objet d'un report, 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. Enfin, l'ordonnance autorise le médecin du travail à prescrire et renouveler un arrêt de travail en cas d'infection ou de suspicion d'infection au Covid-19 ou au titre des mesures de prévention de la santé publique. Il peut également procéder à des tests de dépistage du Covid-19 selon un protocole qui sera défini par arrêté des ministres chargés de la Santé et du Travail.

LE DISPOSITIF D'ACTIVITE PARTIELLE

L'ordonnance 2020-325 du 25 mars 2020 et un décret 2020-325 prévoient un dispositif d'activité partielle et en définissent les contours. Le dispositif s'applique avec effet rétroactif au 1er mars 2020.

1. Les entreprises éligibles :

Le dispositif s'adresse à tous les salariés subissant une baisse de rémunération imputable :

- Soit à la réduction de l'horaire de travail pratiqué par l'entreprise ou partie de l'entreprise en deçà de la durée légale de travail ;
- Soit à la fermeture temporaire de toute ou partie de l'entreprise.

Les entreprises peuvent solliciter l'allocation d'activité partielle pour les salariés dans l'impossibilité de travailler si elles remplissent l'une des conditions alternativement :

- Que l'entreprise soit concernée par les arrêtés prévoyant une fermeture ;
- Ou que l'entreprise soit confrontée à une baisse d'activité ou à des difficultés d'approvisionnement pouvant être démontré de manière objective ;
- Ou s'il est impossible au sein de l'entreprise de mettre en œuvre des mesures protectrices de la santé des salariés, type mesures barrières, ou de mettre en place du télétravail.

**Ajout de l'ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 :
Elargissement du mécanisme d'activité partielle aux entreprises publiques**

L'ordonnance prévoit que les salariés de droit privé des établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) des groupements d'intérêts publics (GIE) et les sociétés publiques locales peuvent bénéficier de l'indemnisation au titre de l'activité partielle.

La condition est toutefois que l'activité industrielle et commerciale doit représenter plus de la moitié des ressources de l'organisme.

2. La demande d'activité partielle :

Dépôt :

- l'employeur a 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle, pour déposer la demande avec un effet rétroactif pour la mise en place de la mesure.

Contenu de la demande :

- L'employeur doit indiquer le motif du recours, en mettant circonstances exceptionnelles liées au coronavirus ;
- La situation économique de l'entreprise, et la période pendant laquelle l'entreprise envisage de mettre en œuvre ces mesures, le nombre de salariés concernées, et le nombre d'heures qui pourront être effectuées par chacun des salariés.

Accord de l'administration :

De manière dérogatoire, jusqu'au 31 décembre 2020, l'absence de réponse de la DIRECCTE sous 48 heures, vaut décision d'accord.

L'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de 12 mois au lieu de 6 habituellement.

Le contrôle de l'administration qui se fera à posteriori, devra notamment vérifier si les critères objectifs sont remplis, et que la société justifie réellement d'une baisse d'activité.

3. Consultation du CSE :

Alors qu'habituellement la demande d'activité partielle doit avoir lieu après la saisine du CSE, elle peut dans le cadre des demandes sur le fondement du COVID 19 intervenir à posteriori et être adressé dans un délai de 2 mois après la demande de l'employeur (article R.5122-2 du code du travail)

Le CSE devra notamment vérifier que le recours à l'activité partielle correspond à une situation réelle et objective et à une réelle diminution de l'activité.

Cela peut servir à démontrer l'éventuelle fraude de l'employeur.

4. Individualisation du recours à l'activité partielle (ordonnance n°2020-460 du 22 Avril 2020) :

A titre exceptionnel, l'employeur pourra recourir à l'activité partielle de manière individualisée pour une partie seulement des salariés de l'entreprise ou d'un établissement y compris au sein d'une même catégorie professionnelle.

L'employeur doit remplir plusieurs conditions :

- L'individualisation doit être nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité ;
- L'employeur doit soit recourir à un accord collectif, soit à défaut à un accord de branche ;
- A défaut d'accord, l'employeur doit avoir obtenu l'accord favorable du CSE sur un document relatif à la mise en place de cette mesure ;

ce document doit contenir les éléments suivants :

- Les compétences nécessaires au maintien ou à la reprise de l'activité ;
- La justification par des critères objectifs de la désignations des salariés maintenus en activité partielle, et la répartition des horaires ;
- Les modalités et la périodicité de réexamen (période qui ne peut être inférieur à 3 mois) ;
- Modalités de conciliation vie personnelle et vie professionnelle ;
- Les modalités d'information des salariés.

Ces mesures cesseront leur effet au plus tard le 31 décembre 2020

5. Montant de l'allocation versée :

L'allocation est proportionnelle aux revenus des salariés

- Elle couvre 70% de la rémunération brut du salarié, suivant le même calcul que celui effectué pour calculer les congés payés ;
- Cette allocation doit au moins être égale au SMIC ;
- Plafonné à 70% de 4,5 fois le SMIC ;

L'employeur peut verser un complément.

Par décret en date du 16 avril 2020 (décret n°2020-435), le gouvernement a précisé un certain nombre de points :

Pour les salariés soumis au forfait en heures ou en jours, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou

de jours ou de demi-journées le cas échéant ouvrés non travaillés par le salarié au titre de la période considérée 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.

Pour les salariés dont le travail est supérieur au temps de travail légal (35h) l'administration indique qu'il convient de retirer de l'assiette les heures supplémentaires et leurs majorations pour trouver le taux horaire dont le salarié va percevoir 70 %. Cette position du Ministère du travail (formalisée dans un document intitulé «*Dispositif d'activité partielle : précision sur les évolutions procédurales et questions réponses*» a jour au 10 avril 2020) nous semble juridiquement contestable. Elle s'écarte du mode de calcul jusque là applicable pour l'indemnité d'activité partielle (R.5122-18 du Code du travail et circulaire du 12 juillet 2013 sur l'activité partielle).

Ajouts de l'ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 :

- Indemnisation de certaines heures supplémentaires

En principe les heures chômées au-delà de la durée légale du travail ne sont pas indemnisables toutefois l'ordonnance a prévu des exceptions :

Pour les salariés ayant conclu une convention de forfait en heures avant le 24 avril 2020 incluant les heures supplémentaires.

Pour les salariés dont la durée du travail est supérieur à la durée légale du travail en application d'une convention ou d'un accord collectif de travail, mais il semble que cela soit limitées aux seules heures supplémentaires prévues dans l'accord collectif.

- Assujettissement de certaines indemnités complémentaires :

A compter du 1er mai 2020, les indemnités complémentaires versées par l'employeur dépassant la fraction de rémunération correspondant à 3,15 fois le smic horaire brut seront soumis à charges sociales

LES NOUVELLES REGLES APPLICABLES AUX DELAIS D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DU CSE

1. Les nouveaux délais dérogatoires de communication de l'ordre du jour de la réunion aux élus du CSE (Article 9 de l'ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 dans sa rédaction modifiée par l'ordonnance n°2020-207 du 2 mai 2020) :

L'ordonnance n°2020-207 modifie par dérogation aux textes légaux et conventionnels normalement applicables les délais de transmission préalable de l'ordre du jour des réunions aux élus du CSE « lorsque l'information ou la consultation du comité social et économique et du comité social et économique central porte 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 ».

Observation : Cette formulation présente un risque certain d'englober de nombreuses procédures d'information et de consultation du comité qui n'ont pas forcément un lien avec l'épidémie de Covid-19.

L'ordre du jour est ainsi communiqué aux élus du comité :

- 2 jours au moins avant la réunion du comité social économique d'entreprise, d'établissement ou inter-entreprise (contre 3 jours précédemment en application de l'article L.2315-30 du Code du travail) ;
- 3 jours au moins avant la réunion du comité social et économique central (contre 8 jours précédemment en application de l'article L.2316-17 du Code du travail) ;

Pour rappel, l'ordre du jour est obligatoirement communiqué aux membres du CSE (membres élus titulaires, suppléants, représentants syndicaux, personnes extérieures au comité, mais dont la présence est prévue par la loi). Il est en pratique communiqué conjointement avec la convocation des élus à la réunion (qui ne répond pour sa part à aucune règle légale particulière, notamment en termes de délais). Les délais exprimés sont en jours calendaires, il faut donc inclure éventuellement le dimanche et le samedi et compter le nombre de jours exacts. Le point de départ du délai court à compter de la date à laquelle les membres reçoivent l'ordre du jour. En conséquence, peu importe la date de l'expédition, c'est la date de réception qui importe, à moins que l'employeur ne remette l'ordre du jour aux intéressés en main propre contre décharge.

Les délais restreints ne s'appliquent pas aux procédures

d'information et de consultation qui concernent un projet de licenciement collectif de plus de 10 salariés (Article L.1233-28 et suivants du Code du travail) ou un accord collectif de performance collective en application de l'article L.2254-2 du Code du travail.

Ces dispositions dérogatoires s'appliquent aux délais qui commencent à courir entre la date de la publication de l'ordonnance du 2 mai 2020 susvisée et le 23 août 2020 (Décret n°2020-509 du 2 mai 2020).

2. Les nouveaux délais dérogatoires relatifs à la procédure d'information et de consultation du CSE (Décret n°2020-508 du 2 mai 2020 pris sur le fondement de l'article 9, II, de l'ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 dans sa rédaction modifiée par l'ordonnance n°2020-207 du 2 mai 2020) :

Le décret n°2020-508 prévoit des délais d'information et de consultation du comité dérogatoires au Code du travail et aux textes conventionnels normalement applicables « lorsque l'information ou la consultation du comité social et économique et du comité social et économique central porte 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 ».

Observation : Idem que pour le point précédent, cette formulation présente un risque certain d'englober de nombreuses procédures d'information et de consultation du comité qui n'ont pas forcément un lien avec l'épidémie de Covid-19.

Le comité social et économique doit ainsi rendre son avis selon les délais suivants :

- 8 jours en l'absence d'intervention d'un expert (contre 1 mois précédemment en application de l'article R.2312-6 du Code du travail) ;
- 11 jours en cas d'intervention d'un expert (contre 2 mois précédemment en application de l'article R.2312-6 précité) ;
- 12 jours pour le comité central en cas d'intervention d'un expert (contre 2 mois précédemment en application de l'article R.2312-6 précité) ;
- 12 jours en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre d'une consultation se déroulant à la fois au niveau du comité central et d'un ou plusieurs comités d'établissement (contre 3 mois précédemment en application de l'article

R.2312-6 précité) ;

Lorsqu'il y a lieu de consulter les comités sociaux et économiques d'établissements et le comité social et économique central d'entreprise, l'avis de chaque comité d'établissement est rendu et transmis au comité social et économique central au plus tard 1 jour (contre 7 jours précédemment en application de l'article R.2312-6 précité) avant la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. A défaut, l'avis du comité d'établissement est réputé négatif.

Observations : Ces délais restreints sont éminemment critiquables car ils ne permettront pas aux élus du personnels d'être utilement consultés sur des sujets qui touchent notamment à la santé et à la sécurité des salariés. Il convient de rappeler qu'en l'absence d'avis rendu au terme de ce délai, le comité est réputé avoir rendu un avis négatif et que le délai de consultation ne court qu'à compter de la date à laquelle le comité a reçu une information le mettant en mesure d'apprécier l'importance de l'opération envisagée et de la date de mise à disposition de ces informations sur la base de données économiques et sociales lorsque l'usage de cette base était imposé par la Loi.

Les délais restreints ne s'appliquent pas aux procédures d'information et de consultation qui concernent un projet de licenciement collectif de plus de 10 salariés (Article L.1233-28 et suivants du Code du travail), un accord collectif de performance collective en application de l'article L.2254-2 du Code du travail ou aux procédures d'informations et de consultation récurrentes du comité visées à l'article L.2312-17 du Code du travail (information et consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, la situation économique et financière de l'entreprise et la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi).

Ces dispositions dérogatoires s'appliquent aux délais qui commencent à courir entre la date de la publication de l'ordonnance du 2 mai 2020 susvisée et le 23 août 2020 (Décret n°2020-509 du 2 mai 2020).

3. Les nouveaux délais dérogatoires relatifs à l'intervention de l'expert lors de la procédure d'information et de consultation du CSE (Décret n°2020-508 du 2 mai 2020 pris sur le fondement de l'article 9, II, de l'ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 dans sa rédaction modifiée par l'ordonnance n°2020-207 du 2 mai 2020) :

Le décret n°2020-508 prévoit des délais dérogatoires au Code du travail et aux textes conventionnels

normalement applicables aux expertises décidées par le CSE « lorsque l'information ou la consultation du comité social et économique et du comité social et économique central porte 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 ». L'expertise est ainsi soumise aux modalités et délais suivants :

- L'expert dispose d'un délai de 24 heures, à compter de sa désignation, pour demander à l'employeur toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission (contre 3 jours précédemment en application de l'article R.2315-45 du Code du travail) ;
- L'employeur dispose d'un délai de 24 heures pour répondre à cette demande (contre 5 jours précédemment en application de l'article R.2315-45 précité) ;
- L'expert dispose d'un délai de 48 heures à compter de sa désignation (ou, si une demande a été adressée à l'employeur, 24 heures à compter de la réponse apportée ce dernier) pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel l'étendue et la durée d'expertise (contre 10 jours précédemment en application de l'article R.2315-46 du Code du travail) ;
- L'employeur dispose d'un délai de 48 heures pour saisir le juge pour chacun des cas de recours prévus à l'article L. 2315-86 du Code du travail (recours sur la nécessité de l'expertise, le choix de l'expert, etc.), (contre 10 jours précédemment en application de l'article R.2315-49 du Code du travail) ;
- L'expert doit remettre son rapport au comité dans un délai minimal de 24 heures avant le terme du délai d'information et de consultation (contre 15 jours précédemment en application de l'article R.2315-47 du Code du travail).

Les délais restreints ne s'appliquent pas aux expertises décidées dans le cadre de procédures d'information et de consultation qui concernent un projet de licenciement collectif de plus de 10 salariés (Article L.1233-28 et suivants du Code du travail), un accord collectif de performance collective en application de l'article L.2254-2 du Code du travail ou aux procédures d'informations et de consultation récurrentes du comité visées à l'article L.2312-17 du Code du travail (information et consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, la situation économique et financière de l'entreprise et la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi). Ces dispositions dérogatoires s'appliquent aux délais qui commencent à courir entre la date de la publication de l'ordonnance du 2 mai 2020 susvisée et le 23 août 2020 (Décret n°2020-509 du 2 mai 2020).

L'ADAPTATION DES DELAIS RELATIFS A LA NEGOCIATION COLLECTIVE PENDANT LA PERIODE PROTEGEE ET RELATIVE AUX CONSEQUENCES DU COVID-19

L'ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 « portant diverses dispositions sociales » adapte les délais relatifs à la conclusion et à l'extension d'accords collectifs conclus jusqu'à un mois après la fin de l'état d'urgence sanitaire (soit le 24 juin 2020 à ce jour, Cf. fiche relative aux délais) et dont l'objet est de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19.

Pour les accords de branche conclus à cette fin

:

- Le délai d'opposition à l'entrée en vigueur d'un accord de branche majoritaire est fixé à 8 jours, contre 15 jours hors période d'urgence sanitaire (article L. 2232-6 du code du travail) ;
- Le délai accordé aux organisations patronales pour s'opposer à l'extension de cet accord de branche passe de 1 mois à 8 jours ;
- Seuls sont concernés les accords de branches conclus à compter du 12 mars 2020 qui n'ont pas été notifiés le 17 avril 2020 ;

Pour les accords d'entreprise négociés à cette fin :

- Ceux n'étant pas majoritaires mais ayant recueilli la signature des organisations syndicales de salariés représentatives qui cumulent entre 30 % et 50 % des suffrages exprimés aux dernières élections, peuvent faire l'objet d'une demande de référendum par ces organisations syndicales dans le délai de 8

jours à compter de la signature de l'accord, contre 1 mois hors période d'urgence sanitaire. Par ailleurs, le délai à compter duquel le référendum peut être organisée est réduit à 5 jours, contre 8 jours hors période d'urgence sanitaire ;

- Les accords d'entreprise conclus à cette fin dans les très petites entreprises, de moins de 11 salariés, ou celles de 11 à 20 salariés dépourvues de délégué syndical et d' élu, peuvent faire l'objet d'un référendum au terme d'un délai minimum de 5 jours contre 15 jours hors période d'urgence sanitaire ;
- Enfin, les élus qui souhaitent négocier à cette fin dans les entreprises de plus de cinquante salariés dépourvues de délégués syndicaux disposent d'un délai de 8 jours pour le faire savoir, contre 1 mois hors période d'urgence sanitaire ;
- Seuls sont concernés les délais qui n'ont pas commencé à courir à la date de l'entrée en vigueur de l'ordonnance, soit le lendemain de sa publication au JO, le 17 avril 2020.