

#COVID 19

ZOOM SUR UNE SÉLECTION D'ACTUALITÉS EN DROIT SOCIAL

Délais de consultation du CSE abrégés, Précisions sur la transition des arrêts dérogatoires en activité partielle, Reprise du cours des délais administratifs et rupture conventionnelle, Publication d'un Questions - Réponses « Télétravail et déconfinement »



1. LES DÉLAIS DE CONSULTATION DU CSE RÉDUITS AFIN DE FAIRE FACE AUX CONSÉQUENCES DE L'ÉPIDÉMIE.

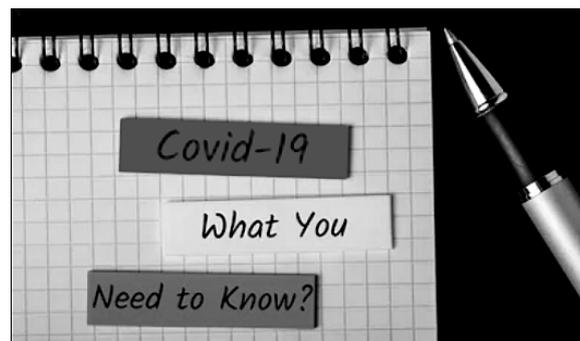
L'Dès lors que le CSE ou le CSE central est saisi de décisions de l'employeur visant à faire face aux conséquences de l'épidémie de Covid-19, sont réduits :

- Les délais de communication de l'ordre du jour,
- Les délais dans lesquels le CSE doit rendre son avis,
- Les délais de déroulement des expertises réalisées à la demande du CSE.

L'Ordonnance n° 2020-460 du 22 avril portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de Covid-19 annonçait la publication d'un décret adoptant des mesures dérogatoires pour les délais de consultation du CSE. Trois textes adoptés le 2 mai 2020, l'Ordonnance n° 2020-507 et deux Décrets d'application n° 2020-508 et 2020-509, ont défini ces délais dérogatoires de la manière suivante :

En ce qui concerne l'information et la consultation du comité :

Référence du code du travail	Objet du délai	Délai dérogatoire Covid-19	Délai de droit commun
Art. R. 2312-6 I al.1 et II	Délai de consultation en l'absence d'intervention d'un expert	8 jours	1 mois
Art. R. 2312-6 I al.2 et II	Délai de consultation en cas d'intervention d'un expert	12 jours pour le comité central ● ● ● ● ● ● ● ● 11 jours pour les autres comités	2 mois 2 mois
Art. R. 2312-6 I al.3 et II	Délai de consultation en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du comité central et d'un ou plusieurs comités d'établissement	12 jours	3 mois
Art. R. 2312-6 II	Délai minimal entre la transmission de l'avis de chaque comité d'établissement au comité central et la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif	1 jour	7 jours



En ce qui concerne les modalités d'expertise :

Référence du code du travail	Objet du délai	Délai Dérogatoire Covid-19	Délai de droit commun
Art. R. 2315-45	Délai dont dispose l'expert, à compter de sa désignation, pour demander à l'employeur toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission	24 heures	3 jours
Art. R. 2315-45	Délai dont dispose l'employeur pour répondre à cette demande	24 heures	5 jours
Art. R. 2315-46	Délai dont dispose l'expert pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise	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	10 jours
Art. R. 2315-49	Délai dont dispose l'employeur pour saisir le juge pour chacun des cas de recours prévus à l'article L. 2315-86	48 heures	10 jours
Art. R. 2315-47	Délai minimal entre la remise du rapport par l'expert et l'expiration des délais de consultation du comité mentionnés aux second et troisième alinéas de l'article R. 2312-6	24 heures	15 jours

Des schémas récapitulatifs des procédures dérogatoires ont été publiés par le Ministère du Travail. [https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/cse - delais de consultation.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/cse_-_delais_de_consultation.pdf)

Ces délais, exprimés en jours calendaires, dérogent tant aux délais conventionnels qu'aux délais supplétifs prévus par les dispositions du Code du travail.

A PARTIR DE QUAND ET POUR COMBIEN DE TEMPS ?

Les dispositions dérogatoires s'appliquent aux délais ayant commencé à courir depuis le 3 mai 2020 et jusqu'au 23 août 2020.

Lorsque les délais ayant commencé à courir avant le 3 mai ne sont pas encore échus, l'employeur a la faculté d'interrompre la procédure en cours et d'engager, à compter de cette même date, une nouvelle procédure de consultation conformément aux règles dérogatoires prévues par les textes.

QUELLES PROCEDURES SONT CONCERNEES ?

Il s'agit de l'ensemble des informations et consultations portant sur les décisions de l'employeur ayant pour objectif de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de Covid-19.

Sont exclues les informations et consultations menées dans le cadre des licenciements avec PSE ou d'un accord de performance collective, quand bien même ces procédures s'inscriraient dans le cadre des conséquences de la crise.

Sont également exclues les informations et consultations récurrentes mentionnées à l'article L. 2312-17 du Code du travail, à savoir celles sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sur sa situation économique et financière et sur sa politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.



2. LES DERNIERES PRECISIONS REGLEMENTAIRES RELATIVES A LA TRANSITION DES ARRETS DEROGATOIRES EN ACTIVITE PARTIELLE AU 1ER MAI

La loi de finances rectificative du 25 avril 2020 (L. n° 2020-473, 25 avr. 2020 : JO, 24 avr.) prévoit que sont placés en position d'activité partielle les salariés de droit privé se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler pour l'un des motifs suivants :

- Le salarié est une personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, selon des critères définis par voie réglementaire;
- Le salarié partage le même domicile qu'une personne vulnérable ;
- Le salarié est parent d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

Et ce, quand bien même les modalités de l'activité partielle ne seraient pas réunies pour l'employeur.

Le Décret n° 2020-520 du 5 mai 2020 vient modifier en conséquence le décret du 31 janvier 2020 qui octroyait le bénéfice des prestations en espèces aux personnes susvisées.

Le Décret n° 2020-521 du 5 mai 2020 définit les critères permettant d'identifier les salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 et pouvant être placés en activité partielle.

Selon le décret n° 2020-521, la vulnérabilité doit répondre à l'un des critères suivants :

- 1° Être âgé de 65 ans et plus ;
- 2° Avoir des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- 3° Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
- 4° Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale : (bronchopneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment) ;
- 5° Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- 6° Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- 7° Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kg/m²) ;
- 8° Être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :
 - médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;
 - infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm³ ;
 - consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;
 - liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
- 9° Être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- 10° Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
- 11° Être au troisième trimestre de la grossesse.

Ces nouvelles dispositions ne modifient pas les modalités de prise en charge des salariés atteints du Covid-19 et de ceux en isolement pour avoir été en contact avec une personne atteinte du Covid-19.



A PARTIR DE QUAND ET POUR COMBIEN DE TEMPS ?

La transition en activité partielle s'applique à compter du 1er mai 2020, quelle que soit la date du début de l'arrêt de travail des salariés concernés.

Pour les salariés entrant dans les critères de personne vulnérable et ceux partageant le domicile d'une personne vulnérable, le dispositif d'activité partielle s'applique jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2020.

Pour les salariés devant garder leur enfant, le dispositif d'activité partielle s'applique pour toute la durée de la mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile concernant leur enfant.



COMMENT ?

En toute hypothèse, il convient préalablement d'envisager la mise en place du télétravail.

Si le télétravail n'est pas possible et si le salarié présente un certificat d'isolement établi par un médecin de ville ou le médecin du travail, ou une attestation sur l'honneur justifiant de la nécessité de maintien à domicile pour garde d'enfant, le placement en activité partielle est de droit.

Pour cela, l'employeur :

Ne doit plus déclarer d'arrêt de travail sur le site declare.ameli.fr ;

- Effectue un signalement de reprise anticipée d'activité via la déclaration sociale nominative (DSN) pour les arrêts en cours dont le terme est fixé à une date postérieure au 30 avril ;
- Réalise une demande d'activité partielle sur le site dédié du gouvernement activitepartielle.emploi.gouv.fr.

3. LA FIN DE LA SUSPENSION DE CERTAINS DÉLAIS ADMINISTRATIFS ET SES INCIDENCES SUR LA PROCÉDURE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE D'UN SALARIÉ DE DROIT PRIVÉ.

L'Ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 a prévu une suspension générale des délais impartis à l'administration pour adopter une décision.

S'agissant de la procédure de rupture conventionnelle homologuée, cela avait donc un impact :

- Le délai de rétractation n'a jamais été interrompu, ce qui a été précisé par l'article 2 de l'Ordonnance n° 2020-427 du 15 avril 2020 ;
- Mais le délai d'homologation était quant à lui suspendu à compter du 12 mars 2020 et jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire.

Le décret n° 2020-471 du 24 avril 2020 a rétabli le cours de certains délais administratifs en droit du travail, notamment le délai d'homologation en matière de rupture conventionnelle.

Aussi, dans le cas où une demande d'homologation a été reçue par l'administration dans la période courant du 12 mars au 25 avril 2020, le délai d'homologation ne commence à courir qu'à compter du 26 avril 2020.

Si le délai d'homologation avait commencé à courir avant le 12 mars 2020, son cours reprend à compter du 26 avril 2020.

4. LE MINISTÈRE DU TRAVAIL PUBLIE UN « QUESTIONS - RÉPONSES » SUR LA THÉMATIQUE « TÉLÉTRAVAIL ET DÉCONFINEMENT ».

Le Ministère du Travail met à la disposition des employeurs et salariés un guide pratique sur le télétravail. <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/qr-teletravail-deconfinement.pdf>

Celui-ci apporte des précisions relatives à la mise en place du télétravail dans cette période inédite :

- Si l'employeur refuse le télétravail, il devra motiver son refus et être en mesure de prouver que « la présence sur le lieu de travail est indispensable au fonctionnement de l'activité », le télétravail devant être privilégié même après le 11 mai 2020.
- Le salarié n'est pas contraint d'utiliser son ordinateur personnel. Si l'employeur impose le télétravail, il doit être en mesure de fournir les équipements adaptés.
- Le guide précise 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. Les droits habituels en matière de restauration sont maintenus (tickets restaurant, primes de repas...).
- Sauf accord ou charte d'entreprise le précisant, le salarié n'est pas tenu de prévoir un espace de travail dédié pour télétravailler (pas de superficie minimale, de bureau, ...).