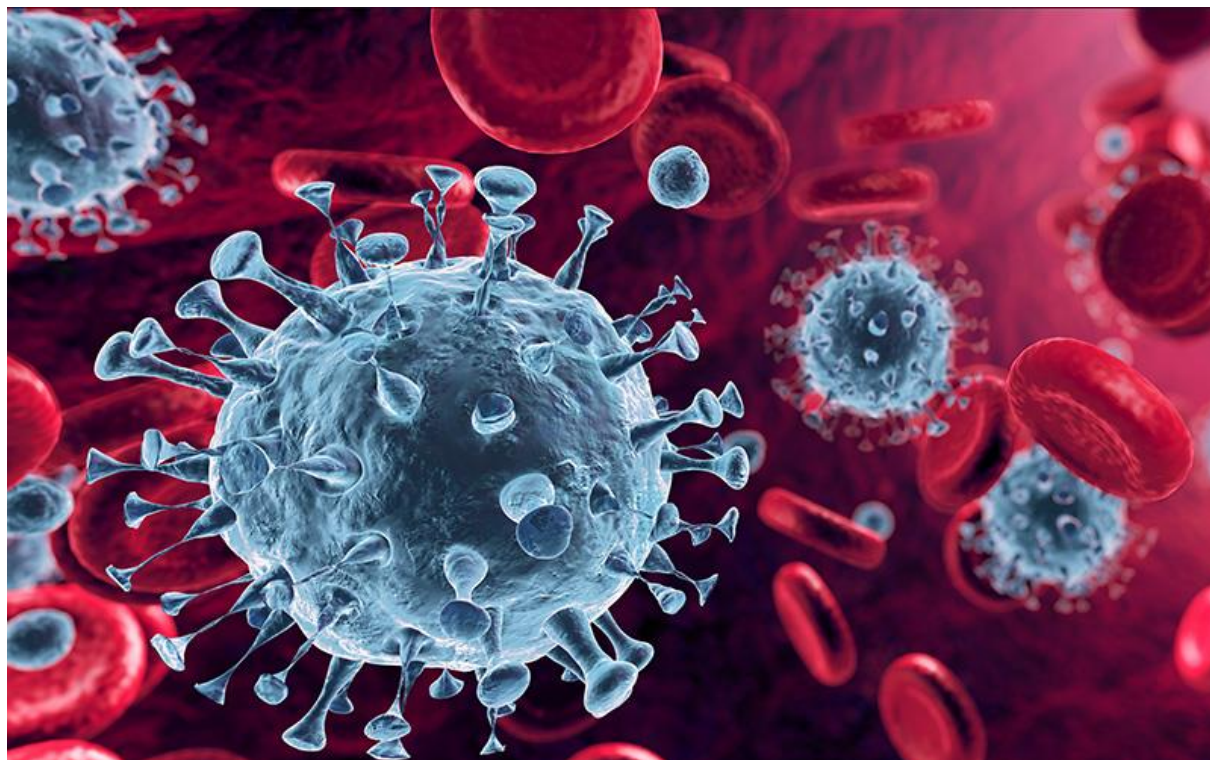




Covid 19 : présentation des dernières actualités en droit du travail pour faire face à l'épidémie



Par [Nicolas Lepetit](#), Associé

NOUVEAUX TEXTES EN DROIT DU TRAVAIL POUR FAIRE FACE À L'ÉPIDÉMIE DE COVID-19 (8 AU 17 AVRIL 2020)

L'arsenal législatif et réglementaire destiné à faire face à l'épidémie de Covid-19 a été renforcé ces dernières semaines. Présentation des derniers textes en droit du travail.

[Décret n°2020-410](#) du 8 avril 2020 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire

Le médecin du travail peut reporter, au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, la date de plusieurs **visites et examens médicaux**, listés dans le décret.

➔ Voir aussi l'[Instruction DGT](#) du 17 mars 2020 relative au fonctionnement des services de santé au travail pendant l'épidémie de Covid-19

PARIS
+33 1 57 57 50 00
10 place des Etats-Unis
75116 Paris

HONG KONG
+852 28 99 23 81
2 Ice House Street
Central - Hong Kong



Décret n°2020-419 du 10 avril 2020 relatif aux modalités de consultation des instances représentatives du personnel pendant la période de l'état d'urgence sanitaire

En application de l'[ordonnance n°2020-389](#) du 1er avril 2020 (retrouvez notre analyse de ce texte [ici](#)), les réunions des instances représentatives du personnel, notamment des CSE, peuvent se tenir pendant l'état d'urgence sanitaire par visioconférence, par conférence téléphonique ou, subsidiairement, par messagerie instantanée.

Le décret du 10 avril 2020 précise les conditions de déroulement des **réunions se tenant par téléphone et par messagerie instantanée**. Notamment, le dispositif technique mis en œuvre doit garantir l'identification des membres de la réunion, ainsi que leur participation effective en assurant, soit la retransmission continue et simultanée du son des délibérations (en cas de conférence téléphonique), soit la communication instantanée des messages écrits au cours des délibérations (en cas de recours à la messagerie instantanée). La convocation des membres de l'instance par son président se fait par le même mode de communication (téléphone ou messagerie instantanée).

Décret n°2020-423 du 14 avril 2020 complétant le décret n°2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire

Faisant suite à l'[annonce](#) du 13 avril 2020 du Président de la République, Emmanuel Macron, le terme de la période de confinement a été repoussé, du 15 avril au **11 mai 2020**.

Décret n°2020-425 du 14 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du Code du travail

En application de l'[ordonnance n°2020-324](#) du 25 mars 2020 (retrouvez notre analyse de ce texte [ici](#)), ce décret définit les règles de prolongation temporaire de la durée d'indemnisation des **demandeurs d'emploi** arrivant à épuisement de leurs droits au cours de la période de crise sanitaire.

Ce texte prévoit également l'allongement du délai relatif à la période de référence utilisée pour le calcul de la période d'affiliation des bénéficiaires des allocations chômage, ainsi que du délai de forclusion dont ils disposent pour faire valoir leurs droits à indemnisation. Il prévoit la neutralisation des jours non travaillés au cours de la période de crise sanitaire pour le calcul de la durée d'indemnisation et du salaire journalier de référence. Il suspend,



pour la durée de la crise sanitaire, le délai à l'issue duquel l'allocation devient dégressive. Enfin, le décret introduit, à titre temporaire, deux nouveaux cas de démissions légitimes pour les salariés qui auraient démissionné, avant le début du confinement, en vue d'une mobilité professionnelle n'ayant pu trouver à se réaliser.

Ordonnance n°2020-427 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions en matière de délais pour faire face à l'épidémie de Covid-19

Ce texte apporte des aménagements et compléments aux dispositions prises par deux précédentes ordonnances du 25 mars 2020 : l'[ordonnance n°2020-306](#) relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période, ainsi que l'[ordonnance n°2020-305](#) portant adaptation des règles applicables devant les juridictions de l'ordre administratif. Certaines dispositions nouvelles peuvent concerner le droit du travail.

Selon l'article 2 de l'ordonnance n°2020-306, les actes ou formalités réalisés jusqu'à la fin d'un délai égal à la durée de l'état d'urgence sanitaire augmentée d'un mois, dans la limite de deux mois, seront réputés valablement faits. Le nouveau texte précise que cette disposition n'est pas applicable, notamment, aux délais de réflexion, de rétractation ou de renonciation prévus par la loi ou le règlement.

Selon l'article 8 de l'ordonnance n°2020-306, lorsqu'ils n'ont pas expiré avant le 12 mars 2020, les délais imposés par l'administration, conformément à la loi et au règlement, à toute personne pour réaliser des contrôles et des travaux ou pour se conformer à des prescriptions de toute nature sont, à cette date, suspendus jusqu'à la fin de la période visée ci-dessus (durée de l'état d'urgence sanitaire augmentée d'un mois). Le nouveau texte précise que cette disposition ne fait pas obstacle à l'exercice, par l'autorité administrative, de ses compétences pour modifier ces obligations ou y mettre fin, ou, lorsque les intérêts dont elle a la charge le justifie, pour prescrire leur application ou en ordonner de nouvelles, dans le délai qu'elle détermine.

Ces deux nouvelles dispositions ont vocation à s'appliquer, notamment, à la **procédure de rupture conventionnelle**. D'une part, le délai de rétractation de 15 jours calendaires laissé aux parties peut courir pendant la crise sanitaire actuelle. D'autre part, la Direccte peut, au cas par cas, décider de traiter la demande d'homologation de la rupture conventionnelle. Selon les Direccte territorialement compétentes, voire les dossiers, les demandes d'homologation pourront donc être traitées, ou non, ce qui crée des incertitudes ainsi que des inégalités.



☛ Voir aussi l'[Instruction DGT](#) du 17 mars 2020 et l'[Instruction DGT](#) du 7 avril 2020, toutes deux relatives au traitement des demandes d'autorisation de licenciement ou de transfert du contrat de travail des **salariés protégés** durant la période de crise liée à la pandémie Covid-19, ainsi qu'à l'instruction des recours hiérarchiques

☛ Voir aussi la [Note DGT](#) du 30 mars 2020 sur l'intervention de l'inspection du travail dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire

Ordonnance n°2020-428 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de Covid-19

Ce texte comporte plusieurs dispositions qui intéressent le droit du travail.

Tout d'abord, l'ordonnance précise les dispositions relatives à l'**activité partielle** pour certaines catégories de salariés, tels que les apprentis et les bénéficiaires de contrats de professionnalisation lorsque leur rémunération est au moins égale au SMIC. Les **cadres dirigeants** sont éligibles au dispositif d'activité partielle, mais uniquement en cas de fermeture temporaire de l'établissement (pas en cas de réduction de la durée du travail). Le texte étend par ailleurs le régime de l'activité partielle aux **salariés portés** et aux **travailleurs temporaires** titulaires d'un CDI. Il apporte quelques précisions sur les modalités de financement des indemnités d'activité partielle versées aux assistants maternels et aux salariés des particuliers employeurs (en alignant la prise en charge de l'État sur celle prévue pour les autres salariés).

Ordonnance n°2020-387 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de **formation professionnelle** (retrouvez notre analyse de ce texte [ici](#)) prévoit notamment la prolongation des contrats d'apprentissage et de professionnalisation. Le nouveau texte permet, à titre dérogatoire, de ne pas appliquer à cette prolongation, les dispositions liées à la durée des contrats, à l'âge maximal du bénéficiaire et à la durée de formation. En outre, il est permis aux apprentis dont les contrats d'apprentissage sont en cours au 12 mars 2020, de ne pas débiter leur formation dans le délai maximal de trois mois prévu normalement par la loi, compte tenu des difficultés liées à l'état d'urgence sanitaire.

☛ Voir aussi l'[Instruction du 9 avril 2020](#) relative au renforcement du FNE-Formation dans le cadre de la crise du Covid-19



Le nouveau texte modifie aussi l'[ordonnance n°2020-306](#) précitée du 25 mars 2020, en **adaptant 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 et dont l'objet consiste spécifiquement à faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid-19. Pour les accords de branche, les délais d'opposition à l'entrée en vigueur ainsi qu'à la demande d'extension sont fixés à 8 jours au lieu de, respectivement, 15 jours et un mois (ce que confirme le [décret n°2020-441](#) du 17 avril 2020). Les accords d'entreprise minoritaires, signés par des organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli entre 30% et 50% des suffrages exprimés aux dernières élections, peuvent faire l'objet d'une demande de consultation des salariés dans le délai de 8 jours à compter de la signature de l'accord (au lieu d'un mois). Les accords d'entreprise conclus dans les très petites entreprises (moins de 11 salariés) dépourvues de délégué syndical et d' élu peuvent faire l'objet d'une consultation du personnel au terme d'un délai minimum de 5 jours (au lieu de 15 jours). Enfin, les élus qui souhaitent négocier dans les entreprises d'au moins 50 salariés dépourvues de délégués syndicaux disposent d'un délai de 8 jours pour le faire savoir (au lieu d'un mois).

Enfin, le nouveau texte modifie l'[ordonnance n°2020-322](#) du 25 mars 2020 (retrouvez notre analyse de ce texte [ici](#)) qui, notamment, a adapté les conditions et modalités de versement de l'**indemnité complémentaire due par l'employeur en sus des indemnités journalières** versées par la Sécurité sociale (IJSS) – en particulier, en supprimant la condition d'ancienneté. Désormais, ce régime dérogatoire est applicable aux arrêts de travail en cours au 12 mars 2020 ainsi qu'à ceux ayant commencé postérieurement à cette date, jusqu'à une date qui sera fixée par décret sans pouvoir excéder le 31 décembre 2020 (initialement, la date du 31 août 2020 avait été arrêtée).

En complément de cette nouvelle ordonnance, le [décret n°2020-434](#) du 16 avril 2020 adapte temporairement les **délais et modalités de versement de l'indemnité complémentaire** versée par l'employeur. Les délais de carence applicables pour le versement de cette indemnité complémentaire sont alignés sur ceux applicables pour le versement des IJSS. Les durées d'indemnisation ne seront pas prises en compte dans l'appréciation de la durée maximale d'indemnisation au cours de 12 mois. Enfin, à compter du 12 mars et jusqu'au 30 avril 2020, le montant de l'indemnité complémentaire est maintenu à 90% pour tous les salariés, quelle que soit leur ancienneté.

☛ Voir aussi le [Questions/Réponses du Ministère du travail](#) sur le **télétravail** pour faire face à l'épidémie de Covid-19, mis à jour le 17 avril 2020. Notamment, l'administration considère que l'employeur est tenu de verser à ses salariés une indemnité de télétravail (qui peut être forfaitaire), destinée à rembourser les frais découlant du télétravail, en particulier l'occupation du domicile à des fins professionnelles



Ordonnance n°2020-430 du 15 avril 2020 relative à la prise de jours de réduction du temps de travail ou de congés dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale au titre de la période d'urgence sanitaire

Ce texte transpose en quelque sorte dans la **fonction publique** l'[ordonnance n°2020-323](#) du 25 mars 2020 (retrouvez notre analyse de ce texte [ici](#)) qui, dans le secteur privé, permet aux employeurs, notamment, d'imposer la **prise de jours de congés payés et de jours de repos**.

En particulier, les fonctionnaires et agents publics doivent prendre 5 jours de RTT entre le 16 mars et le 16 avril 2020, et 5 autres jours de RTT ou de congés annuels entre le 17 avril 2020 et le terme de l'état d'urgence sanitaire.

Décret n°2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle

Ce texte est notamment pris pour l'application de l'[ordonnance n°2020-346](#) du 27 mars 2020 (retrouvez notre analyse de ce texte [ici](#)).

Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une **convention de forfait en heures ou en jours sur l'année**, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées selon les modalités suivantes : une demi-journée non travaillée correspond à 3h30 non travaillées, un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées, et une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Les **jours de congés payés et de repos** pris au cours de la période considérée, ainsi que les jours fériés non travaillés qui correspondent à des jours ouvrés sont, le cas échéant, convertis en heures selon les modalités prévues ci-dessus. Les heures issues de cette conversion sont déduites du nombre d'heures non travaillées calculées en application des mêmes règles.

Le nombre d'heures donnant lieu à versement de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle ne peut excéder la durée légale du temps de travail (35 heures hebdomadaires) au titre de la période considérée.

Sont également précisées les règles applicables au personnel navigant de l'aviation civile, aux journalistes pigistes, aux VRP, aux salariés à domicile rémunérés à la tâche, aux artistes, techniciens et ouvriers du spectacle vivant et enregistré, ainsi qu'aux mannequins.

Pour les salariés qui bénéficient d'**éléments de rémunération variables ou versés selon une périodicité non mensuelle**, le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables (à l'exclusion des frais professionnels et des éléments de rémunération qui ne sont pas la contrepartie du travail effectif ou ne sont pas affectés par la réduction ou l'absence d'activité), perçus au cours des 12 mois civils (ou sur la totalité



des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois) précédant le premier jour de placement en activité partielle. Lorsque la rémunération inclut une fraction d'indemnité de congés payés, cette fraction est déduite pour la détermination de l'assiette permettant le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle, sans préjudice du paiement par l'employeur de l'indemnité de congés payés.

Les dispositions du décret sont applicables aux salariés placés en activité partielle depuis le 12 mars 2020 en raison de l'épidémie de Covid-19 et **jusqu'au 31 décembre 2020**.

☛ Voir aussi le [Document du Ministère du travail](#) présentant le dispositif exceptionnel d'activité partielle, mis à jour au 10 avril 2020

☛ A noter que, selon un [Communiqué du Ministère du travail](#) du 17 avril 2020, les personnes vulnérables et **salariés en arrêt pour garde d'enfant** basculeront sur le régime de l'activité partielle à compter du 1er mai 2020



Nicolas Lepetit

ASSOCIÉ

Avant de rejoindre Ginestié Magellan Paley-Vincent, Nicolas Lepetit a exercé au cabinet Legrand Bursztein Beziz et avocats (LBBa), puis au cabinet Bersay & Associés pendant plus de 10 ans et en dernier lieu en qualité de Of Counsel.

[ACCÉDER À SA FICHE](#)

PARIS
+33 1 57 57 50 00
10 place des Etats-Unis
75116 Paris

HONG KONG
+852 28 99 23 81
2 Ice House Street
Central - Hong Kong



GINESTIÉ MAGELLAN PALEY-VINCENT
Avocats à la Cour

PARIS
+33 1 57 57 50 00
10 place des Etats-Unis
75116 Paris

HONG KONG
+852 28 99 23 81
2 Ice House Street
Central - Hong Kong

association ginessié paley-vincent & associés - AARPI

www.ginestie.com