



*Ce document est élaboré au quotidien
par l'ensemble des conseillers techniques en droit social
du réseau Uniopss-Uriopss et avec le soutien
de Catherine Audias, Consultante en droit social.*



Loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19, ordonnances et décrets

Mesures en droit social

Mise à jour du 27 avril 2020¹

La loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie du Covid-19 a été publiée au Journal Officiel du 24 mars 2020. Elle est disponible en cliquant [ici](#)

Cette loi a été adoptée par le Parlement en procédure accélérée. Elle permet ainsi au gouvernement de légiférer par ordonnance pour faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19. Le gouvernement a adopté une série d'ordonnances qui ont été publiées au Journal Officiel du 26 mars 2020. Chaque ordonnance rappelle bien que ces mesures sont prises afin de déroger au code du travail et aux dispositions conventionnelles dans le but de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du covid-19. Des décrets sont également attendus.

L'article 4 de la loi précise que l'état d'urgence sanitaire est déclaré pour une durée de deux mois à compter de l'entrée en vigueur de la loi.

Dans l'exposé des motifs, il était rappelé la nécessité d'adapter le droit du travail pour permettre aux entreprises de faire face aux difficultés d'organisation qu'elles peuvent rencontrer (absentéisme, surcroit exceptionnel d'activité, etc.).

Cette note est réalisée avec les conseillers techniques du réseau Uniopss-Uriopss et avec l'appui de Catherine AUDIAS, Consultante en droit social.

¹ Les éléments mis à jour sont signalés en jaune.

Réquisitionner des biens, des services et des personnes - Article 2 de la loi – Article L3131-15 du code de la santé publique, 7°

Le Gouvernement pourra ordonner, afin de lutter efficacement durant l'épidémie, la réquisition de tous biens et services nécessaires ainsi que de toute personne nécessaire au fonctionnement de ces services ou à l'usage de ces biens. L'indemnisation de ces réquisitions se fera conformément au code de la défense.

L'ordonnance devra apporter des précisions sur les personnels pouvant être réquisitionnés.

[Le décret n° 2020-337 du 26 mars 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 (JO 27 mars 2020) évoque la réquisition par le préfet, en effet il dispose que :

« Le représentant de l'État dans le département est habilité, si l'afflux de patients ou de victimes ou la situation sanitaire le justifie, à ordonner, par des mesures générales ou individuelles, la réquisition nécessaire de tout établissement de santé ou établissement médico-social ainsi que de tout bien, service ou personne nécessaire au fonctionnement de ces établissements, notamment des professionnels de santé. »

Verser les IJSS dès le premier jour d'arrêt (Article 8 de la loi)

Les indemnités journalières de sécurité sociales sont versées dès le premier jour d'arrêt ou de congés pour tous les arrêts de travail à compter de la date de la publication de la loi et jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire.

[Un communiqué de presse du Ministère des Solidarités et de la santé du 25 mars 2020](#) précise que *« tous les arrêts de travail, qu'ils soient liés au Covid-19 ou non, sont indemnisés dès le 1er jour d'arrêt, que cela soit pour les personnes atteintes d'une pathologie, les personnes vulnérables qui présentent un risque accru de développer une forme grave d'infection au Covid-19 ou encore les parents contraints de garder leurs enfants du fait de la fermeture de leur établissement scolaire ou de leur crèche. »*

Concernant les mesures ci-dessous prévues à l'article 11 de la loi, le Gouvernement pourra prévoir une entrée en vigueur des dispositions de manière rétroactive, à compter du 12 mars 2020.

Faciliter le recours au chômage partiel pour limiter les ruptures de contrat de travail et atténuer la baisse d'activité

Il est notamment prévu de renforcer le recours à l'activité partielle (Chômage partiel) pour toutes les entreprises quelle que soit leur taille en :

- adaptant de manière temporaire le régime social applicable aux indemnités versées dans ce cadre,
- étendant à de nouvelles catégories de bénéficiaires,
- en réduisant, pour les salariés, le reste à charge pour l'employeur
- en favorisant une meilleure articulation avec la formation professionnelle
- en favorisant une meilleure prise en compte des salariés à temps partiel

[Le décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle \(JO du 26 mars 2020\)](#) apporte des précisions. Ainsi,

Mention de l'activité partielle sur le bulletin de paie

Le bulletin de paie doit mentionner concernant l'activité partielle :

- Le nombre d'heures indemnisées ;
- Le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle prévue à [l'article R5122-18 du code du travail](#) ;
- Les sommes versées au salarié au titre de la période considérée.

Demande préalable d'autorisation d'activité partielle et possible de transmettre l'avis du CSE même a posteriori

Toute demande préalable d'autorisation d'activité partielle auprès de l'administration compétente doit être accompagnée de l'avis préalable du CSE, si l'entreprise en est dotée.

Toutefois, le décret permet de recueillir l'avis du CSE postérieurement à la demande préalable, et de le transmettre à l'administration dans un délai de 2 mois à compter de la demande. Cette possibilité n'est possible que dans les deux cas suivants :

- Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel
- Toute autre circonstance de caractère exceptionnel – *Le covid-19 se classant dans ce cas.*

Délai d'information de 30 jours de l'administration du placement des salariés en activité partielle

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle pour adresser sa demande par tout moyen donnant date certaine à sa réception. Sont visées expressément par le décret les cas suivants :

- Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel
- Toute autre circonstance de caractère exceptionnel – *Le covid-19 se classant dans ce cas.*

Bénéficiaires de l'allocation et l'indemnité d'activité partielle

Le décret précise les cas où l'employeur ne peut pas bénéficier de l'allocation et le salarié de l'indemnité d'activité partielle. Ainsi, ne peuvent pas y prétendre les employeurs et leurs salariés dont la réduction ou la suspension de l'activité est provoquée par un différend collectif de travail intéressant l'établissement dans lequel ces salariés sont employés (ex : grève).

Toutefois, le décret précise que dans le cas d'une fermeture de l'entreprise ou d'un service décidée par l'employeur suite à une grève, le versement des allocations et des indemnités peut être autorisé par décision du ministre chargé de l'emploi, dans le cas où la fermeture se prolonge plus de 3 jours.

Augmentation de la durée d'autorisation d'activité partielle à 12 mois maximum

Le décret augmente la durée d'autorisation d'activité partielle qui peut être accordée. Ainsi cette durée passe à 12 mois maximum contre 6 mois auparavant.

Détermination du taux horaire de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur

Le décret précise que le taux horaire de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur correspond, pour chaque salarié autorisé à être placé en activité partielle, à :

- un pourcentage de la rémunération horaire antérieure brute calculée dans les conditions du II de [l'article L3141-24 du code du travail](#) (concernant l'indemnité de congés payés) et du premier alinéa de [l'article R5122-18 du code du travail](#) (indemnité horaire d'activité partielle versée aux salariés).

Le décret précise que le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est égal pour chaque salarié concerné à 70 % de la rémunération horaire brute précitée, limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC.

Le décret précise également que le taux horaire ne peut être inférieur à 8,03 €. Toutefois, il précise que ce minimum n'est pas applicable pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ([Alinéa 3 de l'article R. 5122-18 du code du travail](#)).

Indemnité d'activité partielle

Concernant le nombre d'heures pouvant justifier de l'attribution de l'allocation d'activité partielle par le salarié, le décret précise que lorsque la durée du travail du salarié est fixée par forfait en heures ou en jours sur l'année, en application des articles [L. 3121-56](#) et [L. 3121-58](#) du code du travail, est prise en compte la durée légale correspondant aux jours de fermeture de l'établissement ou aux jours de réduction de l'horaire de travail pratiquée dans l'établissement, à due proportion de cette réduction.

Remise d'un document par l'ASP au salarié sur l'activité partielle

En cas de procédure de sauvegarde ou de redressement ou de liquidation judiciaire, ou de difficultés financières de l'employeur, un document comportant les mentions d'activité partielle du bulletin de salaire (cf. ci-dessus) est remis au salarié par l'Agence de services et de paiement.

Fixation du nombre d'heures par le Ministère pouvant être indemnisées en cas d'activité partielle

[L'Arrêté du 31 mars 2020](#) vient modifier le contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle pour l'année 2020 : par dérogation [à l'article 1^{er} de l'arrêté du 26 août 2013](#), le contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'allocation d'activité partielle est fixé à **1 607 heures par salarié jusqu'au 31 décembre 2020** (au lieu de 1 000 heures).

Date d'application du décret aux demandes d'indemnisation

Il est précisé que le décret s'applique aux demandes d'indemnisation adressées ou renouvelées à l'ASP à compter de la date d'entrée en vigueur du présent décret, soit le 26 mars 2020, au titre du placement en position d'activité partielle de salariés depuis le 1^{er} mars 2020.

Il est également indiqué que pendant une période de 12 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent décret, les employeurs peuvent continuer d'appliquer les dispositions de l'article R. 5122-17 du code du travail, dans leur réaction antérieure au présent décret, en lieu et place des dispositions du 16° de l'article R3243-1 du code du travail (mentions à indiquer sur le bulletin de paie concernant l'activité partielle).

Jusqu'au 31 décembre 2020, le délai au terme duquel le silence vaut acceptation implicite de la demande préalable d'autorisation d'activité partielle est ramené à 2 jours, contre 15 jours en temps normal.

Adapter les modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière SS

La loi prévoit d'adapter les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article [L. 1226-1 du code du travail](#) à l'allocation journalière SS.

Attention, ne sont concernées que les indemnités légales qui reprennent les dispositions de la Loi de 1978 sur la mensualisation, dont les modalités de versement sont les suivantes :

- Pendant les 30 premiers jours, 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler ;
- Pendant les 30 jours suivants, deux tiers de cette même rémunération.

Ainsi, cela concernerait notamment les arrêts de travail des parents contraints de garder leurs enfants de moins de 16 ans.

[L'ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020 \(JO du 26 mars 2020\)](#) adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail et modifiant, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation supprime certaines conditions liées au versement des indemnités journalières complémentaires pour :

- Les salariés en arrêt maladie en cas de risque sanitaire grave et exceptionnel, notamment l'épidémie – suppression de la condition d'ancienneté, de la justification dans les 48h de l'incapacité, de la dispense des soins en France ou dans l'union européenne
- Les salariés en situation d'absence au travail résultat de la maladie ou de l'accident du travail – suppression de la condition d'ancienneté uniquement

Dans les deux cas, cela concernera également les salariés travaillant à domicile, les salariés saisonniers, aux salariés intermittents et les salariés temporaires. *Pour mémoire, ces salariés ne sont pas concernés en temps normal par les dispositions de l'article L1226-1 du code du travail.*

Cette disposition est applicable à compter du 26 mars 2020. [L'ordonnance 2020-428 du 15 avril 2020 \(publiée au Journal Officiel du 16 avril\)](#) a supprimé la date butoir initialement prévue au 31 août 2020 en renvoyant à un décret mais sans pouvoir excéder le 31 décembre 2020.

Le [décret n°2020-434 du 16 avril 2020 \(publié au Journal Officiel du 17 avril\)](#) est venu aménager les délais et les modalités selon lesquelles l'indemnité complémentaire est versée pendant cette période. Ce décret est pris en application de l'ordonnance du 25 mars mais également de [l'ordonnance 2020-428 du 15 avril 2020 \(publiée au Journal Officiel du 16 avril\)](#).

Versement de l'indemnité complémentaire dès le 1^{er} jour d'absence sauf pour les arrêts ayant débuté entre le 12 et le 23 mars 2020

Ainsi, l'indemnité complémentaire **est versée dès le premier jour d'absence.**

Ne sont toutefois pas concernées les indemnités versées au titre des arrêts de travail des salariés en situation d'absence au travail résultat de la maladie ou de l'accident du travail ayant commencé entre le 12 et le 23 mars 2020. Pour ces arrêts, l'indemnité complémentaire est versée à compter du 4^{ème} jour d'absence.

Le décret précise également que ni les durées des indemnités effectuées au cours des 12 mois antérieurs à la date de début de l'arrêt de travail concerné ni les durées des indemnités effectuées au cours de cette période ne sont prises en compte pour le calcul de la durée totale d'indemnisation au cours de 12 mois.

Ces dispositions sont applicables aux indemnités complémentaires versées quelle que soit la date du premier jour de l'arrêt de travail à compter du 12 mars et jusqu'à la date de la fin de l'état d'urgence sanitaire déclaré en application des dispositions de l'article 4 de la loi du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 pour notamment :

- pour les arrêts mentionnés à [l'article 1 du décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020](#) à savoir les arrêts de travail pour mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile ainsi que les arrêts de travail pour garde d'enfants,
- pour les arrêts liés à la maladie ou de l'accident du travail

Du 12 mars au 30 avril, versement de l'indemnité complémentaire à hauteur de 90% de la rémunération brute

Le décret précise qu'à compter du 12 mars et jusqu'au 30 avril 2020, l'indemnité complémentaire est égale à 90 % de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler en tenant compte des IJSS et ce :

- quelle que soit la durée totale d'indemnisation
- et si le salarié bénéficie d'un arrêt de travail prévu à [l'article 1 du décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020](#) à savoir les arrêts de travail pour mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile ainsi que les arrêts de travail pour garde d'enfants.

Imposer ou modifier les dates de prises de congés payés par accord d'entreprise ou de branche

La loi prévoit qu'un accord d'entreprise ou de branche pourra autoriser un employeur à imposer ou modifier les dates de prises de congés payés :

- dans la limite de 6 jours ouvrables

et déroger ainsi à la réglementation actuelle ainsi que les conventions ou accords collectifs applicables concernant les délais de prévenance et les modalités de prise de ces congés

[L'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 \(JO du 26 mars 2020\)](#) portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos confirme que ces dérogations supposent une négociation préalable et doivent être prévues **par un accord d'entreprise, ou à défaut un accord de branche**. Ainsi, dans ce cadre, l'employeur peut, **uniquement du 26 mars 2020 jusqu'au 31 décembre 2020** :

→ Imposer la prise de congés payés à un salarié, mais :

- Les congés payés doivent être acquis,
L'ordonnance autorise même l'employeur à imposer la prise des congés payés par anticipation (« y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont vocation à être pris »). *Pour mémoire, en temps normal, l'accord du salarié est nécessaire.*
- Les congés payés sont limités à 6 jours (la loi urgence indique 6 jours ouvrables)
- L'employeur doit respecter un délai de prévenance au minimum d'1 jour franc
Ainsi, le jour de la notification et le jour de prise de congé ne comptent pas dans le calcul du délai de prévenance. Par ailleurs, lorsque le jour du délai tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié, le délai est reporté au premier jour ouvrable suivant
Exemple : Si l'employeur souhaite que le salarié prenne ses CP le 9 avril, il doit le prévenir au plus tard le 7 avril pour un effet au 9 avril.

→ Modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés, donc sans l'accord du salarié.

→ Fractionner les congés sans l'accord du salarié (à la condition que cela soit bien prévu dans l'accord d'entreprise ou l'accord de branche).

→ Fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans son entreprise.

Imposer ou modifier les dates de jours de repos (JRTT ou Jours de repos convention de forfait ou Jour de repos du Compte Épargne Temps) par décision unilatérale de l'employeur

L'employeur pourra imposer ou modifier unilatéralement les dates :

- des jours de réduction du temps de travail,
- des jours de repos prévus par les conventions de forfait
- des jours de repos affectés sur le compte épargne temps du salarié,

et déroger ainsi à la réglementation actuelle ainsi que les conventions ou accords collectifs applicables concernant les délais de prévenance et les modalités de prise de ces jours.

L'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 (JO du 26 mars 2020) précise que le nombre total de jours de repos dont l'employeur peut imposer au salarié la prise ou dont il peut modifier la date concernant les JRTT, les jours de repos prévus par les conventions de forfait et les jours de repos affectés sur le compte épargne temps du salarié, est fixé à 10 jours maximum.

Pour les JRTT

À la différence des congés payés, l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 (JO du 26 mars 2020) précise que l'employeur peut déroger à son accord d'entreprise relatif à la réduction du temps de travail (JRTT) en vigueur si l'intérêt de l'entreprise le justifie au regard des difficultés économiques liées à la propagation du covid-19, et ce uniquement du 26 mars 2020 jusqu'au 31 décembre 2020.

Ainsi, sous réserve de respecter un délai de prévenance de 1 jour franc, l'employeur peut :

- Imposer la prise, à des dates qu'il détermine, de JRTT au choix du salarié, qui sont acquis
- Modifier unilatéralement les dates de prise des JRTT.

Ainsi, le jour de la notification et le jour de prise de congé ne comptent pas dans le calcul du délai de prévenance. Par ailleurs, lorsque le jour du délai tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié, le délai est reporté au premier jour ouvrable suivant.

Si l'employeur souhaite que le salarié prenne un JRTT le 9 avril, il doit le prévenir au plus tard le 7 avril pour un effet au 9 avril.

Pour les conventions de forfaits

Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19, l'employeur peut **sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc**, et ce uniquement du 26 mars 2020 jusqu'au 31 décembre 2020 :

- Imposer la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos au choix du salarié ou les de jours de repos prévus par une convention de forfait
- Modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos ou les dates de prise de jours de repos prévus par une convention de forfait.

Ainsi, le jour de la notification et le jour de prise de congé ne comptent pas dans le calcul du délai de prévenance. Par ailleurs, lorsque le jour du délai tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié, le délai est reporté au premier jour ouvrable suivant. Si l'employeur souhaite que le salarié prenne un jour de repos le 9 avril, il doit le prévenir au plus tard le 7 avril pour un effet au 9 avril.

Pour le compte-épargne temps

Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19, l'employeur peut imposer, et ce du 26 mars 2020 jusqu'au 31 décembre 2020, 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 1 jour franc.

Ainsi, le jour de la notification et le jour de prise de congé ne comptent pas dans le calcul du délai de prévenance. Par ailleurs, lorsque le jour du délai tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié, le délai est reporté au premier jour ouvrable suivant. Si l'employeur souhaite que le salarié prenne un jour de repos dans son CET le 9 avril, il doit le prévenir au plus tard le 7 avril pour un effet au 9 avril.

Déroger aux règles relatives à la durée du travail et aux repos pour les entreprises de secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation ou à la continuité de la vie économique et sociale

Les entreprises de secteurs « particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation ou à la continuité de la vie économique et sociale » pourront déroger aux règles d'ordre public et aux dispositions conventionnelles relatives :

- à la durée du travail
- au repos hebdomadaire
- au repos dominical

Les secteurs cités dans le cadre de rapports parlementaires étaient notamment les secteurs de l'agro-alimentaire, de l'énergie ou des services supports et logistiques aux établissements de santé. Le secteur social et médico-social pourrait être également concerné.

[L'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 \(JO du 26 mars 2020\)](#) évoque les entreprises relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale. Un décret devrait préciser les secteurs d'activités concernés.

[Un communiqué de presse du Ministère du travail du 27 mars 2020](#) précise que « La ministre du Travail confirme que chaque secteur d'activité concerné par ces dérogations fera l'objet d'un décret, dont la validité sera définie sur une période strictement limitée aux besoins du secteur et à ceux de la Nation. Chaque décret tiendra compte de la nature des activités à réaliser et permettra évidemment de préserver la santé des travailleurs durant cette période exceptionnelle. »

Dérogations aux durées maximales

Cette ordonnance fixe également les dérogations aux durées maximales de travail autorisées (légales et conventionnelles) pendant la crise sanitaire, et ce du 26 mars 2020 jusqu'au 31 décembre 2020. Ainsi,

- La durée quotidienne maximale peut être portée jusqu'à 12 heures
- La durée du repos quotidien peut être réduite jusqu'à neuf heures consécutives avec l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier
- La durée hebdomadaire maximale peut être portée jusqu'à 60 heures
- La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives peut être portée jusqu'à 48 heures

Et plus spécifiquement pour les travailleurs de nuit :

- La durée quotidienne maximale de travail accomplie par un travailleur de nuit peut être portée jusqu'à 12 heures, avec l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement de la durée
- La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit calculée sur une période de douze semaines consécutives peut être portée jusqu'à 44 heures

L'ordonnance précise également que si l'employeur utilise au moins une des dérogations ci-dessus alors il en informe sans délai et par tout le Comité Social et Économique ainsi que le directeur de la Direccte.

Dérogations au repos dominical

L'ordonnance prévoit également la possibilité, du 26 mars 2020 jusqu'au 31 décembre 2020, pour les entreprises relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale de déroger à la règle du repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement.

Modifier, à titre exceptionnel, des dates limites et des modalités de versement de la prime d'intéressement et de participation

Une entreprise doit verser avant le dernier jour du 5^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice, sous peine d'être redevable d'intérêt de retard, les sommes versées au titre d'un dispositif d'intéressement ou de participation mis en place.

Dans le cadre de cette crise sanitaire, le gouvernement est habilité à modifier par ordonnance les dates limites et les modalités de versement de ces sommes, et ce à titre exceptionnel.

Ainsi, [l'ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020 \(JO du 26 mars 2020\)](#) précise que la date limite est reportée au 31 décembre 2020, et ce par dérogation au code du travail et aux dispositions conventionnelles. Ce report ne concerne que les sommes attribuées en 2020 au titre d'un régime d'intéressement ou de participation.

Cette disposition est entrée en vigueur au 26 mars 2020.

Ordonnance n° 2020-385 du 1er avril 2020 modifiant la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

Dans le cadre du contexte particulier lié à la crise sanitaire que nous traversons, la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 « d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 » (JO du 24/03/2020) a autorisé le Gouvernement à prendre, par ordonnances, des mesures, relevant du domaine de la loi et notamment à modifier la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat mentionnée à l'article 7 de la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020.

[L'Ordonnance n° 2020-385 du 1er avril 2020, parue au JO du 02 avril](#), vient donc modifier la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, dite « Prime Macron ».

Ces nouvelles dispositions entrent en vigueur au 02 avril 2020.

Pour quels employeurs ?

Tous les employeurs de droit privé (ainsi que les établissements publics à caractère industriel et commercial – EPIC et les établissements publics administratifs – EPA - lorsqu'ils emploient du personnel de droit privé) peuvent verser une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, exonérée de charges sociales et d'impôt sur le revenu, sous certaines conditions.

L'exonération est-elle conditionnée à la signature d'un accord d'intéressement ?

La signature d'un accord d'intéressement n'est plus une condition nécessaire pour bénéficier de ce dispositif, dans la limite de 1000 euros par salarié (à la condition toutefois d'être versée dans les conditions requises - voir ci-dessous).

La limite de 1000 euros est portée à 2000 euros pour les employeurs mettant en œuvre un accord d'intéressement à la date de versement de cette prime. Comme avant, l'accord d'intéressement peut être inférieur à 3 ans. L'ordonnance précise, en effet, que les accords d'intéressement conclus entre le 1er janvier 2020 et le 31 août 2020 peuvent porter sur une durée comprise entre un et trois ans.

Par ailleurs et par dérogation aux règles habituelles, ces accords ouvrent droit aux exonérations, y compris lorsqu'ils ont été conclus à compter du premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de leur prise d'effet.

Et les associations RUP ?

Attention, le paragraphe qui précisait, dans la loi du 24 décembre 2019, que la condition relative à la mise en œuvre d'un accord d'intéressement n'était pas applicable aux associations et fondations reconnues d'utilité publique a été supprimé.

Rappelons que, dans la loi du 24/12/2019, les associations RUP étaient dispensées de la signature d'un accord d'intéressement pour bénéficier de cette mesure. Mais suite à une mobilisation de notre secteur, une instruction DSS/5B/2020/11 du 15 janvier 2020 était venue préciser que, *afin de respecter l'intention du législateur, cette exemption doit s'entendre comme concernant également l'ensemble des associations et fondations reconnues d'intérêt général mentionnées au b du 1° de l'article 200 CGI et au a du 1° de l'article 238 bis du CGI (c'est-à-dire toutes les associations poursuivant un but d'intérêt général).*

Cela signifie que toutes les associations peuvent verser une prime exonérée dans la limite de 1000 € par salarié si elles remplissent les conditions prévues dans ce cadre. Pour bénéficier d'exonération au-delà de 1000 € et dans la limite de 2000 €, elles doivent être couvertes par un accord d'intéressement, y compris si elles sont RUP ou reconnues d'intérêt général.

Une ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020, parue au JO du 23 avril supprime cette condition relative à la mise en œuvre d'un accord d'intéressement aux associations et fondations mentionnées aux a et b du 1° de l'article 200 du code général des impôts (c'est-à-dire RUP) et aux a et b du 1° de l'article 238 bis du même code (c'est-à-dire toutes les associations poursuivant un but d'intérêt général).

A qui peut-elle être versée ?

Comme avant l'ordonnance, la prime peut être attribuée par l'employeur à l'ensemble des salariés qu'il emploie ou à ceux dont la rémunération est inférieure à un plafond.

Elle peut également être versée aux travailleurs handicapés bénéficiant d'un contrat de soutien et d'aide par le travail dans le cadre d'un ESAT (sans condition d'accord d'intéressement).

Quels sont les avantages ?

Les avantages de ce dispositif ne sont pas modifiés, seule la limite a été rehaussée : la prime attribuée aux salariés ayant perçu au cours des douze mois précédant son versement une rémunération inférieure à trois fois la valeur annuelle du salaire minimum de croissance correspondant à la durée de travail prévue au contrat est exonérée, dans la limite de 1 000 € par bénéficiaire, d'impôt sur le revenu, de toutes les cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle ainsi que des participations, taxes et contributions.

Elle est toujours exclue des ressources prises en compte pour le calcul de la prime d'activité et pour l'attribution de l'allocation aux adultes handicapés

Cette limite de 1000 euros est désormais portée à 2000 euros pour les employeurs mettant en œuvre un accord d'intéressement à la date de versement de cette prime.

Les conditions de versement ont-elles été modifiées

Deux points ont été modifiés :

- **La date à laquelle le salarié doit être lié par un contrat de travail pour en bénéficier** et
- **Le Covid19 devient un nouveau cas de modulation de la prime**

Ainsi, les exonérations sont applicables dans les conditions suivantes :

- ⇒ Le dispositif bénéficie aux salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail, aux intérimaires mis à disposition de l'entreprise à la date de versement de cette prime. L'ordonnance y ajoute désormais tous ceux qui sont dans les effectifs **à la date de dépôt de l'accord d'entreprise qui définit le plafond et les conditions de modulation de la prime ou à la date de signature de la décision unilatérale l'ayant instaurée.**
- ⇒ Le montant de la prime et/ou sa modulation fait l'objet d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur. En cas de décision unilatérale, l'employeur en informe, avant le versement de la prime, le Comité Social et Économique.
- ⇒ Son montant peut être modulé selon les bénéficiaires en fonction de plusieurs critères, a priori combinables entre eux :
 - la rémunération,
 - le niveau de classification,
 - **les conditions de travail liées à l'épidémie de covid-19**, (nouveau : cette condition méritera sans doute des éclaircissements. Selon la ministre du Travail, *cette nouvelle condition doit permettre de récompenser « les salariés qui sont au front », comme les « hôtes et hôtesse de caisse, les livreurs, les manutentionnaires, les salariés de l'agroalimentaire de l'agriculture » notamment. Avec ce critère, l'employeur pourrait verser une prime plus importante aux salariés qui ont continué d'occuper leur poste sur leur lieu de travail durant l'épidémie, faute de pouvoir télétravailler.* On peut noter que l'ordonnance ne privilégie pas

de manière expresse l'octroi de la prime, uniquement aux salariés qui se rendent sur leur lieu de travail.

- la durée de présence effective pendant l'année écoulée,
- la durée de travail prévue au contrat de travail.

À noter que comme c'était le cas dans la loi initiale, les congés pris au titre de la maternité, de la paternité et de l'accueil ou de l'adoption d'un enfant, ainsi que des congés d'éducation parentale, pour la maladie d'un enfant et de présence parentale sont assimilés à des périodes de présence effective et ne peuvent donner lieu à une réduction de cette prime

⇒ Elle doit être versée entre le 28 décembre 2019 et **le 31 août 2020** ;

⇒ Comme auparavant, elle ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération.

NB : Des précisions seront sans doute apportées par le ministère dans les jours à venir...

L'Ordonnance n° 2020-388 du 1^{er} avril 2020 relative au report du scrutin de mesure de l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés et à la prorogation des mandats des conseillers prud'hommes et membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles

[L'article L2122-10-1 du code du travail](#) prévoit que l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés est mesurée sur la base d'un scrutin organisé tous les 4 ans. Le prochain scrutin devant se tenir en fin d'année 2020, le dépôt des candidatures des organisations syndicales devait être effectué courant mars.

Afin de mesurer l'audience des organisations syndicales pour les entreprises de moins de 11 salariés, un scrutin doit être organisé au niveau régional tous les 4 ans ([L2122-10 -1 du code du travail](#)).

La loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, permet d'adapter l'organisation de cette élection, en modifiant si nécessaire la définition du corps électoral, de proroger, à titre exceptionnel, la durée des mandats des conseillers prud'hommes et des membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles.

[L'ordonnance n° 2020-388 du 1er avril 2020](#) est prise en application de ces dispositions.

Report du scrutin prévu à l'article L2122-10-1 du code du travail (art. 1 ordonnance)

Le scrutin visé à l'article L2122-10-1 est reportée au 1^{er} semestre 2021. La période sera fixée par arrêté.

Les électeurs sont les salariés des entreprises de moins de onze salariés au 31 décembre 2019 et, titulaires d'un contrat de travail au cours de ce mois de décembre, âgés de seize ans révolus, et ne faisant l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.

Renouvellement des Conseil de prud'hommes et des commissions paritaires régionales interprofessionnelles

Le report du scrutin pour les entreprises de moins de 11 salariés a des conséquences sur le renouvellement des conseils de prud'hommes et des commissions paritaires régionales interprofessionnelles mentionnées à [l'article L23-111-1 du code du travail](#).

→ Concernant les conseils de prud'hommes (art. 2 ordonnance) :

La date de renouvellement des conseils de prud'hommes sera fixée par arrêté au plus tard le 31 décembre 2022.

Les mandats des conseillers prud'hommes en cours à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance sont prorogés jusqu'à cette date.

Au titre de la prolongation, les employeurs accordent aux salariés de leur entreprise, membres d'un conseil de prud'hommes, sur leur demande et pour les besoins de leur formation continue, des autorisations d'absence dans la limite de six jours par an.

→ Concernant les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (art. 3 ordonnance) :

La date de renouvellement des membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles sera fixée par arrêté au plus tard le 31 décembre 2021. Les mandats des membres des commissions sont prorogés jusqu'à cette date.

(Ordonnance n° 2020-388 du 1^{er} avril 2020, JO du 2 avril 2020)

Ordonnance n°2020-386 du 1^{er} avril 2020 adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire et modifiant le régime des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle

- **Rôle des SST dans la gestion de la crise**

Les SST sont positionnés comme des acteurs de la gestion de cette crise notamment par la diffusion de messages de prévention à l'attention des employeurs et des salariés, contre le risque de contagion et l'appui aux entreprises dans la définition et mise en œuvre de mesures de prévention adéquates et l'accompagnement des entreprises amenées à accroître ou adapter leur activité.

Ces dispositions sont applicables jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard le 31 août 2020.

- **Rôle du médecin du travail**

Plus particulièrement, le médecin du travail peut prescrire et renouveler un arrêt de travail en cas d'infection, de suspicion d'infection au covid-19 et procéder à des tests de dépistage du covid-19 (*Nous demeurons dans l'attente du protocole qui définira les modalités de réalisation de ces tests de dépistage, qui sera fixé par arrêté des ministres chargés de la santé et du travail et des conditions d'application de ces nouvelles missions qui seront définies par décret*).

Ces dispositions sont applicables jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard le 31 août 2020.

- **Report des visites dans le cadre du suivi de l'état de santé des travailleurs**

Les visites (visites d'information et de prévention effectuée après l'embauche et examen médical d'aptitude dans le cadre d'un suivi individuel renforcé et visite médicale du suivi individuel renforcé avant le départ en retraite), qui devaient être réalisées à compter du 12 mars 2020, peuvent être reportées, sauf lorsque le médecin du travail les estimerait indispensables.

Le report de la visite ne fait pas obstacle, le cas échéant, à l'embauche ou à la reprise du travail.

Un décret en Conseil d'État doit préciser les modalités d'application de ces dispositions, notamment pour les travailleurs faisant l'objet d'un suivi individuel renforcé car exposés à des risques particuliers, ou d'un suivi adapté : travailleurs de nuit, travailleurs handicapés ou titulaires d'une pension d'invalidité, mineurs, femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes.

Ces dispositions sont applicables jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard le 31 août 2020.

Les visites qui seraient reportées après cette date doivent être organisées selon des modalités fixées par décret, et au plus tard le 31 décembre 2020.

- **Report des autres catégories d'intervention des services de santé au travail**

Les autres catégories d'interventions des services de santé au travail dans ou auprès de l'entreprise sans lien avec l'épidémie peuvent être reportées ou aménagées (études de poste, procédures d'inaptitude, réalisation de fiches d'entreprise, etc.), sauf si le médecin du travail estime que l'urgence ou la gravité des risques pour la santé des travailleurs justifient une intervention sans délai.

Ces dispositions sont applicables jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard le 31 août 2020.

- **Maintien des délais implicites d'acceptation des demandes d'autorisation d'activité partielle**

Les délais implicites d'acceptation des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle ne sont pas impactés par les dispositions de l'article 7² de [l'ordonnance n°2020-306 du 25 mars 2020](#) relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et l'adaptation des procédures pendant cette même période.

Le délai au terme duquel le silence de la Direccte vaut acceptation implicite de la demande présentée par l'entreprise est ramené à deux jours au lieu de quinze (article 2 du décret n°2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle).

[Ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel \(JO du 02 avril\)](#)

[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](#)

Par cette ordonnance, le gouvernement modifie les modalités d'information et de consultation des instances représentatives du personnel, notamment du CSE, pour leur permettre d'émettre les avis requis dans les délais impartis.

Dans une note intitulée « [Coronavirus-COVID19 - Quelles mesures l'employeur doit-il prendre pour protéger la santé de ses salariés ?](#) » du 23 mars 2020, le Ministère du travail précise que les réunions avec le CSE doivent être tenues par visio-conférence.

- ❖ **La suspension des procédures et des délais relatifs aux opérations électorales (article 1)**

→ **L'ordonnance suspend les élections professionnelles en cours dans les établissements.**

Cette suspension prend effet de manière rétroactive à compter du 12 mars 2020 et court jusqu'à 3 mois après la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire.

À NOTER : pour l'heure, l'État d'urgence sanitaire a été déclaré pour 2 mois à compter du 25 mars, donc jusqu'au 25 mai. La suspension du processus électoral court donc jusqu'au 25 août 2020, sous réserve d'une prorogation de l'État d'urgence.

² « Sous réserve des obligations qui découlent d'un engagement international ou du droit de l'Union européenne, les délais à l'issue desquels une décision, un accord ou un avis de l'un des organismes ou personnes mentionnés à l'article 6 peut ou doit intervenir ou est acquis implicitement et qui n'ont pas expiré avant le 12 mars 2020 sont, à cette date, suspendus jusqu'à la fin de la période mentionnée au I de l'article 1^{er}.

Le point de départ des délais de même nature qui auraient dû commencer à courir pendant la période mentionnée au I de l'article 1^{er} est reporté jusqu'à l'achèvement de celle-ci.

Les mêmes règles s'appliquent aux délais impartis aux mêmes organismes ou personnes pour vérifier le caractère complet d'un dossier ou pour solliciter des pièces complémentaires dans le cadre de l'instruction d'une demande ainsi qu'aux délais prévus pour la consultation ou la participation du public ».

→ **Les délais régissant les opérations électorales sont, eux aussi, suspendus.**

Sont notamment affectés par cette suspension les délais suivants :

- Le délai d'organisation des élections tous les 4 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 2 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).

La suspension prend effet à la date la plus tardive à laquelle aura eu lieu une opération électorale (l'information du personnel, l'invitation des syndicats à négocier le protocole d'accord préélectoral, ou encore de la date du premier ou du second tour de scrutin).

Si la Direccte a été saisie après le 12 mars 2020 au sujet d'une contestation des élections, de la détermination du périmètre des établissements distincts, de la définition des collègues électoraux ou de la répartition des sièges, le délai dont elle dispose pour se prononcer (2 mois) commence à courir à la date de la fin de suspension des opérations électorales, c'est-à-dire, 3 mois après la fin de l'état d'urgence. De même, si une fois saisie, l'autorité administrative s'est prononcée après le 12 mars 2020, le délai de recours contre sa décision commence à courir à la date de fin de la suspension du processus électoral.

Si un premier tour a déjà eu lieu, ou si un premier ou un second tour a lieu entre le 12 mars 2020 et l'entrée en vigueur de l'ordonnance, la suspension n'a pas d'effet sur la régularité du scrutin. En conséquence, les élections ne sont pas annulées.

L'ordonnance rappelle enfin que les conditions d'éligibilité et d'électorat s'apprécient à la date d'organisation de chacun des deux tours

❖ **Hypothèse où les élections professionnelles devaient être mises en œuvre après la publication de l'ordonnance (article 2)**

Le processus électoral doit être engagé par l'employeur dans les trois mois qui suivent la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire :

- Lorsque, entre la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance et la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire (éventuellement prorogé), les textes lui imposaient une telle obligation
- Et également, lorsqu'avant la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance, l'employeur n'a pas engagé le processus électoral alors que le code du travail lui imposait une telle obligation

En d'autres termes, si les mandats en cours s'achèvent courant avril (donc après l'entrée en vigueur de l'ordonnance), l'employeur devra engager le processus électoral après la suspension, soit 3 mois après la fin de l'état d'urgence sanitaire. Et il en va de même pour les employeurs qui étaient en retard dans la mise en place du CSE.

❖ Protection des représentants du personnel pendant la suspension des élections (article 3)

Lorsque, en raison de la suspension ou du report du processus électoral, les mandats en cours à la date du 12 mars 2020 des représentants élus des salariés n'ont pas été renouvelés, ces mandats sont prorogés jusqu'à la proclamation des résultats du premier ou du second tour des élections professionnelles.

En outre, ces élus sont protégés au titre des dispositifs qui s'appliquent en temps normal : en matière de licenciement, en matière de rupture avant terme d'un CDD et en cas d'interruption ou de non renouvellement d'une mission de travail temporaire.

La protection contre les licenciements est prorogée jusqu'à la proclamation des résultats du premier ou du second tour des élections lorsque le délai de six mois a expiré avant la date du premier tour.³

❖ Dispense des élections partielles (article 4)

RAPPEL : Les élections partielles doivent être organisées si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre d'élus titulaires est réduit de moitié ou plus, sauf si ces événements interviennent moins de 6 mois avant le terme des mandats.

L'ordonnance prévoit, par dérogation, que l'employeur n'est pas tenu d'organiser des élections partielles si le mandat des membres de la délégation du personnel du CSE expire moins de six mois après la date de fin de la suspension du processus électoral. Peu importe qu'un processus électoral ait été engagé ou non avant la suspension.

❖ L'article 2 de [l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020](#) qui a introduit des souplesses ou tolérances en matière procédurale (dépassement de certains délais légaux) ne s'applique pas aux processus électoraux suspendus ou reportés (article 5)

❖ Généralisation de la visioconférence, de l'audioconférence et de la messagerie instantanée pour toutes les réunions du CSE (articles 6)

Le recours sans limitation aux réunions par visioconférence est désormais autorisé et deux nouveaux dispositifs sont également possibles pendant la période de crise sanitaire : la conférence téléphonique et la messagerie instantanée.

→ Jusqu'alors il était possible de réunir le CSE par visioconférence 3 fois dans l'année, sauf accord plus favorable. L'ordonnance autorise, par dérogation, le recours à la visioconférence pour l'ensemble des réunions du CSE et du CSE central, "*après que l'employeur en a informé ses membres*".

→ La nouveauté réside également en ce que le texte autorise le recours à la conférence téléphonique pour l'ensemble des réunions des instances représentatives du personnel, toujours « *après que l'employeur en a informé leurs membres* ».

³ Voir sur ce point l'article 7 de [l'ordonnance 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.

Il reviendra à un décret de préciser les conditions de déroulement des réunions en conférence téléphonique :

Disposition du décret n° 2020-419 du 10 avril 2020 pris pour l'application de l'ordonnance 389 : le dispositif technique mis en œuvre doit garantir l'identification de ses membres, ainsi que leur participation effective en assurant la retransmission continue et simultanée du son des délibérations. Il ne fait pas obstacle à la tenue de suspensions de séance

→ La même possibilité existe également en matière de messagerie instantanée qui peut donc servir à tenir les réunions du CSE (après information de ses membres), mais uniquement s'il s'avère impossible d'utiliser la visioconférence ou la conférence téléphonique ou lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit. Sur ce point, un décret précisera les conditions de déroulement d'une telle réunion.

Disposition du décret n° 2020-419 du 10 avril 2020 pris pour l'application de l'ordonnance 389 : Le dispositif technique mis en œuvre garantit l'identification des membres, ainsi que leur participation effective en assurant la communication instantanée des messages écrit au cours des délibérations.

Dans tous les cas, quel que soit le dispositif technique retenu (conférence téléphonique ou messagerie instantanée), il ne fait pas obstacle à la tenue des éventuelles suspensions de séance.

S'agissant du recours au vote à bulletin secret, le dispositif de vote mis en œuvre doit répondre aux conditions fixées par l'article D. 2315-1 du code du travail relatif à la visioconférence. Dès lors, le dispositif de vote garantit, d'une part, que l'identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote. Le système retenu, assure, d'autre part, 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.

A NOTER : Quels sont les votes en cause ? Sont essentiellement visés la nomination, l'affectation ou le licenciement du médecin du travail, ou le licenciement d'un représentant du personnel.

En outre, le président de l'instance concernée doit informer ses membres de la tenue de la réunion en conférence téléphonique. Dans le cas particulier de la messagerie instantanée, il est également prévu que celui-ci précise la date et l'heure de son début ainsi que la date et l'heure à laquelle interviendra au plus tôt sa clôture. Dans les deux cas, le décret prévoit que cette information suit les règles applicables à la convocation des réunions de l'instance.

Enfin, les conditions de déroulement de l'un et l'autre dispositif sont également prévues par le décret d'application.

- La conférence téléphonique

La réunion par conférence téléphonique se déroule conformément aux étapes prévues à l'article D. 2315-2 relatif au recours à la visioconférence :

- L'engagement des délibérations est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques satisfaisant aux conditions prévues à l'article D.2315-1 du code du travail
- Le vote a lieu de manière simultanée. À cette fin, les participants disposent d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquée par le président du comité.

- La messagerie instantanée

Le dispositif de la messagerie instantanée exige que la réunion se déroule conformément aux étapes suivantes :

- L'engagement des délibérations est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques satisfaisant aux conditions prévues par le décret (voir point précédent : dispositif technique assurant l'identification et la participation des membres, et dispositif conformes aux règles en matière de vote à bulletin secret)
- Les débats sont clos par un message du président de l'instance, qui ne peut intervenir avant l'heure limite fixée pour la clôture de la délibération
- Le vote a lieu de manière simultanée. A cette fin, les participants disposent d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquée par le 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.

Toutes ces dispositions ne valent que pour l'ensemble des réunions des IRP organisées pendant la période de l'État d'urgence sanitaire. En effet, le texte vise « *les réunions convoquées pendant la période de l'état d'urgence sanitaire* ». Outre le CSE lui-même, la CSSCT en tant qu'émanation du CSE est également concernée, ainsi que les autres commissions du CSE, le cas échéant. Enfin, toutes les réunions étant concernées et à défaut de précision, il s'agit aussi bien des réunions ordinaires que des réunions extraordinaires.

❖ **Consultation du CSE modifiée dans le cadre des mesures dérogatoires sur les congés et la durée du travail (article 7)**

RAPPEL : L'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 permet aux employeurs de déroger aux règles habituelles sur les congés (après accord collectif), les RTT, les jours de repos, jusqu'au 31 décembre 2020.

Dans ce cadre, l'employeur en informe le CSE sans délai et par tout moyen. L'avis du comité est rendu dans le délai d'un mois à compter de cette information. Il peut intervenir « *après que l'employeur a fait usage de cette faculté* » ou « *après que l'employeur a fait usage de l'une des dérogations* ».

Plusieurs dispositions de l'ordonnance visée ci-dessous s'en trouvent donc modifiées à ce titre.

Ainsi, le caractère préalable de l'information/consultation du CSE ne trouve donc plus à s'appliquer dans les 2 hypothèses suivantes :

- La possibilité d'imposer au salarié la prise de jours de repos ou de modifier unilatéralement les dates de prise des jours de repos (article 2 de l'ordonnance 2020-323 du 25 mars 2020) y compris lorsqu'il s'agit d'une convention de forfait (article 3 de l'ordonnance 2020-323 du 25 mars 2020)
- La possibilité d'imposer au salarié la prise de jours de repos à partir des droits affectés sur le compte épargne-temps du salarié (article 4 de l'ordonnance 2020-323 du 25 mars 2020).

Toutefois, les dispositions de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars relatives aux mesures dérogatoires concernant les congés payés ne devraient pas donner lieu à consultation du CSE dans la mesure où ces dérogations résultent obligatoirement d'un accord d'entreprise ou de branche.

Enfin, selon les articles 6 et 7 de l'ordonnance 2020-323 du 25 mars 2020, dans les entreprises relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale (décret à venir), l'employeur a la faculté de déroger aux durées maximales de travail et à la règle du repos dominical, jusqu'au 31 décembre 2020. Dans les deux cas, l'employeur doit également informer le CSE, l'avis de celui-ci étant rendu dans le délai d'un mois à compter de cette information, après que l'employeur a fait usage de l'une des dérogations.

Ordonnance n° 2020-387 du 1^{er} avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle

Cette ordonnance prise en application de l'article 11 de la loi du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 prévoit des dispositions spécifiques en matière de formation professionnelle et des reports d'échéances pour les employeurs et les organismes de formation. Elle sécurise notamment les stagiaires de la formation professionnelle, les apprentis et les organismes de formation.

Ce texte :

- permet la prolongation des contrats d'apprentissage et de professionnalisation pour tenir compte de la suspension de l'accueil des apprentis et des stagiaires par les centres de formation d'apprentis (CFA) et les organismes de formation depuis le 12 mars 2020 ;
- porte de trois à six mois la durée pendant laquelle un jeune peut rester en formation dans un CFA dans l'attente de la conclusion d'un contrat d'apprentissage ;
- diffère jusqu'au 31 décembre 2020 au plus tard la réalisation des entretiens d'état des lieux du parcours professionnel et suspend dès lors l'application des sanctions prévues par la loi dans le cas où ces entretiens n'auraient pas été réalisés dans les délais jusqu'au 31 décembre 2020 ;
- adapte les modalités relatives à la validation des acquis de l'expérience (VAE) - possibilité notamment de validation à distance - voire d'entreprendre une démarche de VAE - et ce jusqu'au 31 décembre 2020 ;
- Les organismes de formations doivent en principe être certifiés à compter du 1^{er} janvier 2021. Toutefois en raison de la crise sanitaire, cette ordonnance reporte au 1^{er} janvier 2022 l'échéance fixée par la loi en matière de certification qualité et d'enregistrement des certifications et des habilitations dans le répertoire spécifique.

Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2020-387 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle : [voir lien suivant](#)

Adapter les modalités de détermination des durées d'attributions des revenus de remplacement

Le gouvernement pourra adapter à titre exceptionnel les modalités de détermination des durées d'attribution des revenus de remplacement des demandeurs d'emploi tels que mentionnés à [l'article L. 5421-2 du code du travail](#).

Ainsi [l'ordonnance n° 2020-324 du 25 mars 2020 \(JO du 26 mars 2020\)](#) portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421 2 du code du travail précise que les demandeurs d'emplois dont les droits sont épuisés à compter du 12 mars 2020, voient leurs droits prolongés jusqu'à une date qui sera fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 juillet 2020.

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

Cette ordonnance apporte des précisions concernant les règles qui ont été fixées en matière de délais par l'ordonnance du 25 mars 2020 afin de tenir compte des difficultés exposées par différents secteurs d'activité ou les administrations dans leur mise en œuvre (*analyse à venir*).

Vous trouverez ici le [Rapport au Président de la République relatif à cette ordonnance n°2020-427 du 15 avril 2020](#)

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

Cette ordonnance comporte diverses mesures de simplification pour faciliter le fonctionnement administratif des établissements publics de santé, garantit la continuité des droits sociaux, en cas d'arrêt de travail, en matière de prise en charge des affections de longue durée ou de la dépendance, et également s'agissant du versement de minima sociaux outre-mer. Elle précise, sur l'activité partielle, des spécificités de certaines catégories professionnelles à prendre en compte. Elle adapte aussi les délais relatifs à la conclusion et à l'extension d'accords collectifs conclus pendant la période d'urgence sanitaire allongée d'un mois et dont l'objet est de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de COVID-19 (*analyse à venir*).

Vous trouverez ici le [Rapport au Président de la République relatif à cette ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020](#)

Ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de COVID-19

Cette ordonnance aborde un certain nombre de points et notamment :

- La prime exceptionnelle pour le pouvoir d'achat (prime Macron) : elle supprime la condition relative à la mise en œuvre d'un accord d'intéressement aux associations et fondations mentionnées aux a et b du 1° de l'article 200 du code général des impôts (c'est-à-dire RUP) et aux a et b du 1° de l'article 238 bis du même code (c'est-à-dire toutes les associations poursuivant un but d'intérêt général).

L'Uniopss et les Uriopss

Unir les associations pour développer les solidarités

Acteurs majeur du monde associatif et de l'économie sociale et solidaire, l'Uniopss et les Uriopss représentent, soutiennent et rassemblent les acteurs associatifs des secteurs sanitaire, social et médico-social.

Présent sur tout le territoire au travers d'un réseau d'unions régionales et d'une centaine de fédérations et d'associations nationales, le réseau de l'Uniopss regroupe 25 000 établissements, 750 000 salariés et un million de bénévoles.

Cet ancrage territorial, ainsi que son expertise dans l'ensemble des champs de l'action sanitaire et sociale (handicap, personnes âgées, santé, enfance, famille, jeunesse, lutte contre l'exclusion...), permet à ce réseau de porter une analyse transversale et de contribuer à la construction de politiques publiques ambitieuses en France et en Europe.



Les valeurs qui nous rassemblent

- ▶ Primauté de la personne
 - ▶ Non lucrativité
 - ▶ Solidarité
 - ▶ Égalité dans l'accès aux droits
 - ▶ Participation de tous à la vie de la société
-