

Point d'information sur la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de COVID 19

Note à jour du 23 mars 2020 à 14h00

Le dimanche 22 mars, le Parlement a définitivement adopté le projet de loi d'urgence sanitaire et sociale, présenté pour prendre les mesures d'urgence face à l'épidémie de COVID 19.

La loi devrait faire l'objet d'une proclamation et d'une publication dans les prochaines heures.

A la suite, des ordonnances seront prises par le gouvernement dans les domaines prévus dans la Loi.

Ce sont ces ordonnances qui fixeront les nouvelles règles applicables.

Nous communiquerons naturellement leur contenu dès les ordonnances connues.

Dans un premier temps, pour vous tenir informés, vous trouverez, ci-après, un bref commentaire sur ce qu'il faut retenir de cette loi, dans le domaine du droit du travail et de la sécurité sociale.

Ce commentaire n'a pas pour objet de vous présenter toutes les mesures de la Loi, ni le détail de chacune d'entre elles, mais de vous informer sur les mesures phares en lien direct avec vos missions de représentants du personnel.

Quel est l'objet de cette loi ?

Le Gouvernement **est autorisé à prendre par ordonnance, dans un délai de 3 mois à compter de la publication de la loi, toute mesure, pouvant entrer en vigueur si nécessaire à compter du 12 mars 2020**, visant à faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du Covid-19, et notamment de

prévenir et limiter la cessation d'activité des personnes physiques et morales exerçant une activité économique et des associations ainsi que ses incidences sur l'emploi, **dans différents domaines du droit du travail et de la sécurité sociale limitativement listés.**

Un projet de loi de ratification devrait être déposé devant le Parlement dans un délai de 2 mois à compter de la publication de chaque ordonnance.

- **Notre analyse :** Le gouvernement peut donc légiférer dans divers domaines du droit du travail et de la sécurité sociale en raison de l'urgence de la situation, y compris rétroactivement.

Toutefois, il n'est prévu expressément aucune limitation dans le temps quant à l'application des mesures prises dans le cadre de ces ordonnances.

Quelles sont les mesures phares en droit du travail et de la sécurité sociale ?

En matière de droit du travail et de droit de la sécurité sociale, pourraient ainsi être prise toute mesure ayant pour objet (art. 11-b) :

1° de limiter les ruptures des contrats de travail et d'atténuer les effets de la baisse d'activité, en facilitant et **en renforçant le recours à l'activité partielle pour toutes les entreprises quelle que soit leur taille**, notamment en adaptant de manière temporaire le régime social applicable aux indemnités versées dans ce cadre, en l'étendant à de nouvelles catégories de bénéficiaires, **en réduisant, pour les salariés, le reste à charge pour l'employeur** et, pour les indépendants, la perte de revenus, en adaptant ses modalités de mise en œuvre, en favorisant une meilleure articulation avec la formation professionnelle et une meilleure prise en compte des salariés à temps partiel,

- **Notre analyse :**

Il faut attendre de voir quelles mesures seront prises pour limiter le nombre de ruptures de contrat, pendant l'état d'urgence mais également dans les mois qui suivent, sachant que le gouvernement a rejeté la possibilité d'interdiction des licenciements.

Cette ordonnance sera également l'occasion de répondre, enfin, aux interrogations qui se posent sur la mise en œuvre de l'activité partielle.

Toutefois, on peut d'ores et déjà déplorer l'absence de référence à la perte de salaire pour les salariés (maintien de 70% du salaire brut sur une base 35h) et il conviendra, en tout état de cause, d'être vigilant sur les conditions de recours au bénéfice de ce dispositif, qui restent, pour le moment, ambiguës et changeantes, créant ainsi une situation d'insécurité pour les salariés.

2°/ d'adapter les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire aux IJSS versée par l'employeur en cas d'absence pour maladie ou accident, en cas de risque sanitaire grave et exceptionnel, notamment d'épidémie ;

- **Notre analyse :** Cette ordonnance aura vraisemblablement pour objet d'aligner les conditions de maintien de rémunération incombant aux employeurs sur le bénéfice des IJSS dans le cadre des arrêts de travail spécifiques, à savoir suppression de la carence et de la condition d'ancienneté.

3°/ de permettre à un accord d'entreprise ou de branche d'autoriser l'employeur à imposer ou à modifier les dates de prise d'une partie des congés payés dans la limite de six jours ouvrables, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités de prise de ces congés définis par les dispositions du livre Ier de la troisième partie du code du travail et par les conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise ;

- de permettre à tout employeur **d'imposer ou de modifier unilatéralement les dates des jours de réduction du temps de travail, des jours de repos prévus par les conventions de forfait et des jours de repos affectés sur le compte épargne temps du salarié**, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités d'utilisation définis au livre Ier de la troisième partie du code du travail, par les conventions et accords collectifs ainsi que par le statut général de la fonction publique ;

- **Notre analyse :** contrairement à ce qui avait été annoncé dans un premier temps, la possibilité donnée à l'employeur d'imposer **des congés payés** serait subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'un accord de branche.

L'employeur aurait cependant la possibilité d'imposer unilatéralement les RTT (ou jours de repos dans le cadre des forfaits jours) ainsi que les jours de repos affectés sur un CET ; reste à connaître les modalités de mise en œuvre de cette faculté et notamment ses limites.

Rien n'est prévu quant à la possibilité, évoquée un moment, de permettre à l'employeur d'imposer des jours de repos par anticipation (non encore acquis).

4°/ de permettre aux entreprises de secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la nation ou à la continuité de la vie économique et sociale de déroger aux règles du Code du travail et aux stipulations conventionnelles relatives à la durée du travail, au repos hebdomadaire et au repos dominical

- **Notre analyse :** il faudra être vigilant aux dérogations permises au regard du droit au repos mais également à la définition du périmètre de cette dérogation visant les « *entreprises de secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la nation ou à la continuité de la vie économique et sociale* ».

5°/ de modifier, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et au titre de la participation ;

- **Notre analyse :** La question de l'intéressement et de la participation doit être surveillée, compte tenu notamment des conséquences économiques de la crise mais aussi de la prise en compte de la présence des salariés.

6°/ d'aménager les modalités de l'exercice par les services de santé au travail de leurs missions et notamment **du suivi de l'état de santé** des travailleurs et de définir les règles selon lesquelles le suivi de l'état de santé est assuré pour les travailleurs qui n'ont pu, en raison de l'épidémie, bénéficier du suivi prévu par le Code du travail

7°/ de modifier **les modalités d'information et de consultation des instances représentatives du personnel**, notamment du comité social et économique, **pour leur permettre d'émettre les avis requis dans les délais impartis**, et de suspendre les processus électoraux des comités sociaux et économiques en cours

- **Notre analyse :** Cette disposition est largement lacunaire à notre sens puisque seule la suspension des processus électoraux est envisagée, nulle part, il est prévu une suspension des délais d'information/consultation y compris dans des projets tels que les PSE.

Plus encore, il est prévu de modifier les modalités d'information pour rendre un avis dans les délais impartis qui, si on s'en tient à une lecture restrictive du texte ne seraient pas modifiés.

Enfin, au regard des préconisations de l'administration du travail depuis le début de cette crise, il ne serait pas surprenant de voir la possibilité de recourir à la visioconférence normalisée, afin de faciliter la tenue des réunions.

On s'entend aussi à ce que le gouvernement entérine la possibilité d'adresser à l'Administration l'avis du CSE sur la mise en place du dispositif d'activité partielle, dans un délai de deux mois, soit postérieurement à sa mise en œuvre effective.

Toutefois, cet article devra être articulé avec le point 2° de l'Art 7 de la loi, selon lequel :

« 2° Afin de faire face aux conséquences, notamment de nature Administrative ou juridictionnelle, de la propagation de l'épidémie de covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation, toute mesure :

a) Adaptant les délais et procédures applicables au dépôt et au traitement des déclarations et demandes présentées aux autorités administratives, les délais et les modalités de consultation du public ou de toute instance ou

autorité, préalables à la prise d'une décision par une autorité administrative et, le cas échéant, les délais dans lesquels cette décision peut ou doit être prise ou peut naître ainsi que les délais de réalisation par toute personne de contrôles, travaux et prescriptions de toute nature imposées par les lois et règlements, à moins que ceux-ci ne résultent d'une décision de justice ;

b) Adaptant, interrompant, suspendant ou reportant le terme des délais prévus à peine de nullité, caducité, forclusion, prescription, inopposabilité, déchéance d'un droit, fin d'un agrément ou d'une autorisation ou cessation d'une mesure, à l'exception des mesures privatives de liberté et des sanctions. Ces mesures sont rendues applicables à compter du 12 mars 2020 et ne peuvent excéder de plus de trois mois la fin des mesures de police administrative prises par le Gouvernement pour ralentir la propagation de l'épidémie de covid-19 ; »

Il faut donc attendre l'ensemble des mesures prises pour apprécier leurs impacts sur les procédures d'information/consultation des CSE.

En tout état de cause, pour préserver les droits de l'instance, en cas de nécessité il est utile de solliciter une prolongation des délais de consultation, qui en cas d'acceptation par l'employeur doit être formalisé par un par accord collectif.

Quelle est la suite ?

Des ordonnances devraient rapidement être adoptées pour fixer les règles applicables en urgence et préciser la date d'application de chaque mesure qui, comme le prévoit la loi, peut être rétroactive jusqu'au 12 mars 2020.

Nous vous tiendrons informés dès que possible.

Le Cabinet Brihi-Koskas et Associés