

Veille juridique du 1^{er} au 15 mai 2020

TEXTES	
Suspension du processus électoral et des délais	<i>Ordonnance n° 2020-560 du 13 mai 2020 fixant les délais applicables à diverses procédures pendant la période d'urgence sanitaire</i>
Nouveau : un forfait mobilités durables	<i>Décret n° 2020-541 du 9 mai 2020 relatif au « forfait mobilités durables »</i>
Protocole de déconfinement pour les entreprises	<i>Protocole national de déconfinement pour les entreprises pour assurer la santé et la sécurité des salariés ; Ministère du travail ; 3 mai 2020</i>
Passage des indemnités journalières dérogatoires à l'activité partielle	<i>Décret n° 2020-520 du 5 mai 2020 modifiant le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus</i>
Personnes vulnérables et activité partielle	<i>Décret n° 2020-521 du 5 mai 2020 définissant 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 au titre de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020</i>
Délais applicables pour la consultation et l'information du CSE	<i>Ordonnance n° 2020-507 du 2 mai 2020 adaptant temporairement les délais applicables pour la consultation et l'information du comité social et économique afin de faire face à l'épidémie de covid-19</i>
Délais transitoires d'info - consult du CSE et du CSEC	<i>Décret n° 2020-508 du 2 mai 2020 adaptant temporairement les délais relatifs à la consultation et l'information du comité social et économique afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19</i>
Délais temporaires applicables à la communication de l'ordre du jour des CSE	<i>Décret n° 2020-509 du 2 mai 2020 fixant les modalités d'application des dispositions du I de l'article 9 de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 modifiée portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19</i>
Défiscalisation des heures supplémentaires et complémentaires	<i>Article 4 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020</i>
Recours à l'activité partielle individualisée	<i>Ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19</i>
ZOOM	
Activité partielle : régime social	
Activité partielle et jours fériés	
JURISPRUDENCE	
Délégué syndical en télétravail et liberté de circulation	<i>Tribunal judiciaire de Saint-Nazaire, 27 avril 2020 : ordonnance n° 20/00071</i>
Délégué syndical et transfert d'entreprise	<i>Cass. Soc., 25 mars 2020 : n° 18-11.433</i>

TEXTES

Suspension du processus électoral et des délais

Ordonnance n° 2020-560 du 13 mai 2020 fixant les délais applicables à diverses procédures pendant la période d'urgence sanitaire

L'article 9 ordonnance n° 2020-560 du 13 mai 2020 neutralise l'impact de la prolongation de l'état d'urgence sanitaire sur la suspension ou le report des élections professionnelles dans les entreprises.

En effet, l'ordonnance n° 2020-389 du 1^{er} avril 2020 a prévu :

- d'une part, la suspension des processus électoraux en cours jusqu'à un délai de 3 mois à compter de la fin de l'état d'urgence sanitaire,
- d'autre part, le report des processus électoraux à engager, ceux-ci devant être déclenchés dans un délai de 3 mois à compter de la fin de l'état d'urgence sanitaire.

Au regard du terme initial de l'état d'urgence sanitaire, les processus en cours devaient donc reprendre à compter du 24 août 2020 et les processus électoraux à engager devaient l'être entre le 24 mai et le 24 août 2020.

La prolongation de l'état d'urgence sanitaire entraîne mécaniquement un report de la reprise des élections professionnelles.

Au vu des étapes préalables à l'organisation d'une élection professionnelle, un tel report ne permettrait plus de garantir que les élections professionnelles suspendues ou reportées se tiendront dans des délais permettant leur prise en compte au titre du 3^{ème} cycle de la mesure de l'audience syndicale, c'est-à-dire avant le 31 décembre 2020.

Principe : l'article 9 fige donc ces échéances aux dates applicables avant l'intervention de la loi du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire, en substituant toutefois à la date du 24 août celle du 31 août 2020, plus appropriée

Cette suspension affecte :

Le délai de 90 jours dans lequel le premier tour des élections doit se tenir, et qui commence à courir à compter de la date à laquelle l'employeur a informé ses salariés de l'organisation des élections professionnelles	Article L 2314-4
Le délai de 2 mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice dans lequel les organisations syndicales doivent être invitées à négocier le protocole d'accord pré-électoral, et le délai de 15 jours avant l'expiration de ces mêmes mandats dans lequel le premier tour doit avoir lieu	Article L 2314-5
Le délai minimum de 15 jours qui doit séparer l'invitation à négocier et le jour de la première réunion de négociation	Article L 2314-5
Pour les entreprises de 11 à 20 salariés, le délai de 30 jours durant lequel au moins un salarié doit s'être porté candidat aux élections pour que l'employeur invite les organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral, qui court à compter du moment où l'employeur a informé ses salariés de l'organisation des élections professionnelles	Article L 2314-5
Le délai d'1 mois dans lequel le processus électoral doit être engagé par l'employeur lorsque cela a été demandé par un salarié ou une organisation syndicale	Article L 2314-8
Le délai maximal de 15 jours qui sépare le premier du second tour des élections professionnelles	Article L 2314-29

La suspension affecte également les délais dans lesquels l'autorité administrative et le juge judiciaire doivent être saisis d'éventuelles contestations ainsi que les délais dont dispose l'autorité administrative pour se prononcer, à savoir :

Le délai de 15 jours dont disposent les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou dans l'unité économique et sociale et les organisations syndicales ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou dans l'UES, ou le cas échéant, le CSE pour contester la décision de l'employeur relative à la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts devant la DIRECCTE	Articles R 2313-1, R 2313-4 et R 2313-5
Le délai de 2 mois dont dispose la DIRECCTE pour prendre sa décision à compter de la réception de la contestation ainsi que le délai de 15 jours dont disposent les organisations syndicales, ou selon le cas, le CSE, pour saisir le tribunal d'instance afin de contester la décision de la DIRECCTE, implicite ou non, quant à cette même détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts de l'entreprise	Article R 2313-2
Le délai de 2 mois dont dispose la DIRECCTE pour prendre sa décision concernant la répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel, ainsi que le délai de 15 jours pour initier un recours devant le Tribunal judiciaire	Article R 2314-3

Nouveau : un forfait mobilités durables

Décret n° 2020-541 du 9 mai 2020 relatif au « forfait mobilités durables »

Le décret est pris pour l'application de l'article 82 de la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités, qui a modifié notamment l'article L 3261-3-1 du code du travail.

Article L 3261-3-1

L'employeur peut prendre en charge, dans les conditions prévues pour les frais de carburant à l'article L. 3261-4, tout ou partie des frais engagés par ses salariés se déplaçant entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail avec leur cycle ou cycle à pédalage assisté personnel ou en tant que conducteur ou passager en covoiturage, ou en transports publics de personnes à l'exception des frais d'abonnement mentionnés à l'article L 3261-2, ou à l'aide d'autres services de mobilité partagée définis par décret sous la forme d'un forfait mobilités durables dont les modalités sont fixées par décret.

La loi d'orientation des mobilités prévoit la possibilité pour les entreprises de mettre en place un *forfait mobilités durables*. Dans ce cadre, l'entreprise peut prendre en charge, dans la limite de 400 euros par an et par salarié, tout ou partie des frais engagés par les salariés pour les trajets entre la résidence habituelle et le lieu de travail avec :

- leur cycle personnel (*vélo électrique ou non*) ;
- en tant que conducteur ou passager en covoiturage ;
- en transport publics de personnes (*à l'exception des frais d'abonnement de transports publics*) ;
- à l'aide d'autres services de mobilité partagée.

Le décret du 11 mai 2020 précise quels sont *les autres services de mobilité partagée* entrant de le forfait mobilité. Ce sont les services suivants :

- la location ou la mise à disposition en libre-service des véhicules suivants avec ou sans station d'attache et accessibles sur la voie publique, à condition qu'ils soient équipés d'un moteur non thermique ou d'une assistance non thermique lorsqu'ils sont motorisés:
 - cyclomoteur : véhicule de catégorie L1e ou L2e
 - motocyclette : véhicule de catégorie L3e ou L4e (*l'adjonction d'un side-car à une motocyclette est ok*)
 - cycle : véhicule ayant au moins deux roues et propulsé exclusivement par l'énergie musculaire des

- personnes se trouvent sur ce véhicule, notamment à l'aide de pédales ou de manivelles
- cycles à pédalage assisté : cycle équipé d'un moteur auxiliaire électrique d'une puissance continue maximale de 0,25 kilowatt, dont l'alimentation est réduite progressivement et finalement interrompue lorsque le véhicule atteint une vitesse de 25 km/h, ou plus tôt si le cycle arrête de pédaler
- engin de déplacement personnel : engin de déplacement personnel motorisé ou non motorisé
- les services d'auto-partage (*mise en commun d'un véhicule ou d'une flotte de véhicule de transport terrestre à moteur au profit d'utilisateurs abonnés ou habilités par l'organisme ou la personne gestionnaire des véhicules. Chaque abonné ou utilisateur peut accéder à un véhicule sans conducteur pour le trajet de son choix et pour une durée limitée*)

Ces véhicules doivent être à faibles émissions (Véhicules considérés comme étant à faible émission si :

- soit : les gaz à effet de serre et les polluants atmosphériques sont inférieurs ou égales à 60 grammes par kilomètre pour les émissions de dioxyde de carbone
- soit : La source d'énergie du véhicule est l'une des sources suivantes :
 - électricité
 - hydrogène
 - hydrogène- électricité : hybride rechargeable
 - hydrogène- électricité : hybride non rechargeable
 - air comprimé

Cette prise en charge prend la forme d'une allocation dénommée *forfait mobilité durable*. Ces sommes sont exonérées de cotisations sociales dans la limite de 400 euros par an et par salarié. Pour bénéficier de ce régime, l'employeur doit recueillir pour chaque année civile :

- un justificatif de paiement
- ou une attestation sur l'honneur relatif à l'utilisation effective d'un ou plusieurs des moyens de déplacements mentionnés plus haut.

Au-delà, la somme sera soumise à cotisations sociales car elle sera considérée comme n'étant pas utilisée conformément à leur objet.

L'indemnité kilométrique vélo : pour rappel, la loi LOM supprime l'indemnité kilométrique vélo. Pour mettre en œuvre cette disposition, le décret du 11 mai 2020 prévoit l'abrogation des articles suivants :

- L 3261-15-1 : le montant de l'indemnité kilométrique vélo mentionné à l'article L 3261-3-1 est fixé à 25 cts d'euro par kilomètre
- L 3261-15-2 : le bénéfice de la prise en charge des frais engagés pour se déplacer à vélo peut être cumulé avec la prise en charge des abonnements de transport collectif ou de service public de location de vélo, à condition que ces abonnements ne permettent pas d'effectuer les mêmes trajets.

Les employeurs qui versaient le 10 mai 2020 l'indemnité kilométrique vélo tel que prévu antérieurement (à hauteur de 0,25 cts d'euro par kilomètre) sont considérés comme versant le forfait mobilité durable.

Protocole de déconfinement pour les entreprises

Protocole national de déconfinement pour les entreprises pour assurer la santé et la sécurité des salariés ; Ministère du travail ; 3 mai 2020

Il a vocation à être complémentaire des fiches par métiers, secteurs ou postes diffusées par le ministère.

Pour cela, le ministère du Travail publie un protocole national de déconfinement pour aider et accompagner

les entreprises et les associations, quelles que soient leur taille, leur activité et leur situation géographique, à reprendre leur activité tout en assurant la protection de la santé de leurs salariés grâce à des règles universelles.

La réflexion de l'employeur dont l'activité reprend ou qui fait revenir une partie de ses salariés sur le site de l'entreprise doit s'appuyer sur les principes généraux de prévention. Ainsi faut-il, dans cet ordre :

- éviter les risques d'exposition au virus ;
- évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
- privilégier les mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle.

Le télétravail reste *la règle chaque fois qu'il peut être mis en œuvre*, comme l'a déclaré Édouard Philippe la semaine dernière. Si la présence sur site est incontournable, l'employeur doit organiser *le séquençage des activités et la mise en place d'horaires décalés*.

Évidemment, mesures barrières (*se laver les mains, ne pas se toucher le visage, mouchoirs jetables, etc.*) et distanciation physique (*au moins 1 mètre dans toutes les directions, ou 4 m² sans contact autour de chaque personne*), au travail comme partout, sont le *socle du déconfinement*. Ainsi que le fait de rester chez soi au moindre symptôme évocateur du covid-19, et de contacter son médecin traitant (*ou le Samu en cas de symptômes graves*).

Passage des indemnités journalières dérogatoires à l'activité partielle

Décret n° 2020-520 du 5 mai 2020 modifiant le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus

Le décret modifie le décret du 31 janvier 2020 modifié portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus.

Il prévoit de mettre fin à la possibilité de bénéficier des indemnités journalières dérogatoires versées pour les salariés dans l'impossibilité de travailler pour l'un des motifs mentionnés au I de l'article 20 de la loi du 25 avril 2020 de finances rectificative ; ces salariés bénéficient de l'activité partielle à compter du 1^{er} mai.

Article 20 de la loi du 25 avril 2020 de finances rectificative

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 au sens du 2^{ème} alinéa du présent I ;*
- *le salarié est parent d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.*

Seuls les travailleurs non-salariés ne pouvant pas être placés en activité partielle (*travailleurs indépendants, non-salariés agricoles, artistes auteurs, stagiaires de la formation professionnelle, agents non-titulaires de la fonction publique, gérants de société*) pourront continuer à bénéficier de ces indemnités journalières dérogatoires.

Le décret prévoit également la prise en charge intégrale par l'assurance-maladie obligatoire des frais liés aux tests RT-PCR de dépistage du covid-19.

Le décret entre en vigueur le 1^{er} mai pour les dispositions relatives aux indemnités journalières et le jour de sa publication pour les dispositions relatives aux tests de dépistage.

Personnes vulnérables et activité partielle

Décret n° 2020-521 du 5 mai 2020 définissant 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 au titre de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020

Le texte définit les critères permettant d'identifier les salariés de droit privé vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 et pouvant être placés à ce titre en activité partielle en application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020. Ces critères sont définis en référence à ceux précisés par le Haut Conseil de la santé publique dans ses avis relatifs à la prise en charge des personnes à risque de formes graves de covid-19.

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 au sens du deuxième alinéa du présent I ;
- le salarié est parent d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

La vulnérabilité mentionnée au I de l'article 20 de la loi du 25 avril 2020 susvisée répond à l'un des critères suivants :

1	Être âgé de 65 ans et plus
2	Avoir des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (<i>avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales</i>), 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 : (<i>broncho pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment</i>)
5	Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée
6	Etre atteint de cancer évolutif sous traitement (<i>hors hormonothérapie</i>)
7	Présenter une obésité (<i>indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm2</i>)
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
	consécutives 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 3 ^{ème} trimestre de la grossesse

Délais applicables pour la consultation et l'information du CSE

Ordonnance n° 2020-507 du 2 mai 2020 adaptant temporairement les délais applicables pour la consultation et l'information du comité social et économique afin de faire face à l'épidémie de covid-19

L'ordonnance n° 2020-507 du 2 mai 2020 adaptant temporairement les délais relatifs à la consultation et l'information du CSE pour faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19 est prise sur le fondement de l'habilitation donnée au Gouvernement par le b du 2° du I de l'article 11 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19.

En application de l'article L 2312-8 du code du travail, le CSE est consulté sur les mesures concernant les conditions d'emploi et de travail, ainsi que sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité que l'employeur envisage, préalablement à leur mise en œuvre.

Afin de favoriser la reprise rapide de l'activité économique dans des conditions protectrices pour les salariés, il importe que cette consultation puisse être organisée dans des conditions adaptées.

C'est la raison pour laquelle l'article 1^{er} raccourcit, par dérogation aux délais légaux ou aux délais fixés par les stipulations conventionnelles applicables dans l'entreprise, les délais applicables à la communication de l'ordre du jour du CSE et du CSEC dans le cadre de la procédure d'information et de consultation menée sur les décisions de l'employeur qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19. Ces dispositions s'appliquent aux délais qui commencent à courir à compter de la publication de l'ordonnance.

Il précise que le raccourcissement de délais prévu à l'article 1^{er} de l'ordonnance, ainsi que ceux actuellement prévus à l'article 9 de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19, ne s'appliquent pas aux convocations adressées dans le cadre de procédures d'information et de consultation menées sur les décisions de l'employeur relatives aux plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) et aux accords de performance collective (APC).

Il précise également que les délais actuellement prévus à l'article 9 de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19 s'appliquent à ceux qui commencent à courir à compter de la date de publication du décret en Conseil d'État prévu par ce même article. Toutefois, lorsque les délais qui ont commencé à courir antérieurement à cette date 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 prévues par la présente ordonnance.

Délais transitoires d'info - consult du CSE et du CSEC

Décret n° 2020-508 du 2 mai 2020 adaptant temporairement les délais relatifs à la consultation et l'information du comité social et économique afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19

Le décret adapte les délais applicables dans le cadre de l'information et de la consultation du comité social et économique (CSE) et du comité social et économique central (CSEC), menée sur les décisions de l'employeur qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19.

Les dispositions du décret ne sont pas applicables aux informations et consultations menées dans le cadre de l'une des procédures suivantes :

- un licenciement de 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours, dans les conditions prévues à la section 4 du chapitre III du titre III du livre II de la 1^{ère} partie du code du travail ;
- un accord de performance collective mentionné à l'article L 2254-2 ;
- les informations et consultations récurrentes mentionnées à l'article L 2312-17.

Les dispositions du décret sont applicables aux délais qui commencent à courir entre la date de sa publication, soit le 3 mai et le 23 août 2020.

Information et la consultation du comité

Référence du code du travail	Objet du délai	Nouveau délai	Ancien délai
1 ^{er} alinéa du I et 1 ^{ère} phrase du II de l'article R 2312-6	Délai de consultation en l'absence d'intervention d'un expert	8 jours	1 mois
2 ^{ème} alinéa du I et 1 ^{ère} phrase du II de l'article R 2312-6	Délai de consultation en cas d'intervention d'un expert	12 jours pour le comité central	2 mois
		11 jours pour les autres comités	2 mois
3 ^{ème} alinéa du I et 1 ^{ère} phrase du II de l'article R 2312-6	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 CSEC et d'un ou plusieurs CSEE	12 jours	3 mois
Deuxième phrase du II de l'article R 2312-6	Délai minimal entre la transmission de l'avis de chaque CSEE au CSEC et la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif	1 jour	7 jours

Modalités d'expertise

Référence du code du travail	Objet du délai	Nouveau délai	Ancien délai
1 ^{ère} phrase de l'article 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
2 ^{nde} phrase de l'article R 2315-45	Délai dont dispose l'employeur pour répondre à cette demande	24 heures	5 jours
Article 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
Article 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
1 ^{er} alinéa de l'article R 2315-47	Délai minimal entre la remise du rapport par l'expert et l'expiration des délais de consultation du comité mentionnés aux 2 nd et 3 ^{ème} alinéas de l'article R 2312-6	24 heures	15 jours

Délais temporaires applicables à la communication de l'ordre du jour des CSE

Décret n° 2020-509 du 2 mai 2020 fixant les modalités d'application des dispositions du I de l'article 9 de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 modifiée portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19

Adoptée en Conseil des ministres le 2 mai 2020, l'ordonnance n° 2020-507 du 2 mai 2020 adaptant temporairement les délais applicables pour la consultation et l'information du CSE afin de faire face à

l'épidémie de Covid-19 a été publiée au Journal officiel du 3 mai 2020.

Cette ordonnance est accompagnée de deux décrets du même jour :

- le décret n° 2020-508 est pris pour l'application de cette ordonnance
- le décret n° 2020-509 en fixe les modalités d'application.

Le décret précise les modalités d'application des dispositions du I de l'article 9 de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 modifiée portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19, qui adaptent temporairement les délais relatifs à la communication de l'ordre du jour des comités sociaux et économiques afin de faire face à l'épidémie de covid-19.

Ainsi, les nouveaux délais sont applicables aux délais qui commencent à courir entre la date de la publication de l'ordonnance du 2 mai 2020, soit le 3 mai 2020 et le 23 août 2020.

Défiscalisation des heures supplémentaires et complémentaires

Article 4 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020

Principe : la loi de finances rectificative pour 2020 fixe un nouveau seuil d'exonération fiscale, de façon temporaire et exceptionnelle, des heures supplémentaires et complémentaires, à 7.500 € par an et par salarié

Régime en vigueur avant la loi de finances rectificative pour 2020	
Selon l'article 81 quater du CGI, bénéficient d'une défiscalisation	Toutes les heures supplémentaires ou complémentaires
	Dans une limite annuelle fixée à 5.000 € par salarié
Régime en vigueur depuis la loi de finances rectificative pour 2020	
La loi de finances rectificative pour 2020 procède à une modification de l'article 81 quater du CGI comme suit	Le point I n'est pas modifié, la limite annuelle reste fixée à 5.000 € par an et par salarié (soit une valeur brute de 5.358 €)
	Pour la rémunération des heures réalisées pendant la période d'urgence sanitaire, la limite est fixée à 7500 euros. Mais attention, pour les rémunérations des heures travaillées hors de la période d'état d'urgence, ce plafond reste fixé à 5000 euros

Recours à l'activité partielle individualisée

Ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19

Principe : l'activité partielle n'est possible que lorsqu'il s'agit d'une réduction collective d'activité, pour un groupe de personnes. Le dispositif ne peut pas se limiter à un seul salarié, sauf dans le cas où l'entreprise ne comptabilise qu'un seul salarié.

L'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 permet aux employeurs, de placer en activité partielle leurs salariés de façon individualisée ou selon une répartition non uniforme des heures chômées ou travaillées au sein d'un même établissement, service ou atelier, lorsque cette individualisation est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité :

- en concluant un accord d'entreprise ou d'établissement,
- en appliquant un accord de branche le permettant ;
- à défaut d'accord, après avis favorable du CSE ou du conseil d'entreprise.

Ces accords, ou décisions sur avis conforme du CSE, cesseront toutefois de produire leurs effets à une date restant à fixer par décret, et au plus tard au 31 décembre 2020.

L'accord ou le document soumis à l'avis du CSE ou du conseil d'entreprise doit préciser notamment :

- les compétences identifiées comme nécessaires au maintien ou à la reprise de l'activité de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier ;
- les critères objectifs, liés aux postes, aux fonctions occupées ou aux qualifications et compétences professionnelles, justifiant la désignation des salariés maintenus ou placés en activité partielle ou faisant l'objet d'une répartition différente des heures travaillées et non travaillées ;
- les modalités et la périodicité, qui ne peut être inférieure à 3 mois, selon lesquelles il est procédé à un réexamen périodique des critères mentionnés ci-dessus afin de tenir compte de l'évolution du volume et des conditions d'activité de l'entreprise en vue, le cas échéant, d'une modification de l'accord ou du document ;
- les modalités particulières selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés concernés ;
- les modalités d'information des salariés de l'entreprise sur l'application de l'accord pendant toute sa durée.

ZOOM

Activité partielle : régime social

Principe : l'indemnité d'activité partielle est, sauf cas particuliers, exonérée de cotisations de sécurité sociale, mais soumise à la CSG-CRDS, ces contributions sociales devant être écartées si elles aboutissent à verser au salarié un montant net inférieur au Smic brut.

Le régime social de l'indemnité d'activité partielle a été amendé, à titre exceptionnel et dérogatoire, par l'article 11 de l'ordonnance 2020-346 du 27 mars 2020, modifié par les articles 6 de l'ordonnance 2020-428 du 15 avril 2020 et 5 de l'ordonnance 2020-460 du 22 avril 2020. Il a été précisé par l'administration dans son *Questions-réponses* relatif au dispositif exceptionnel d'activité partielle.

L'indemnité d'activité partielle versée aux salariés est exonérée des cotisations de sécurité sociale sur les salaires, sauf pour les salariés domiciliés fiscalement hors de France (*cotisation majorée de maladie au taux de 2,80%*) et pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle (*cotisation maladie au taux de 1,50 % : article L 242-13 du CSS*). L'exonération s'étend aux prélèvements alignés sur ces cotisations (*notamment, cotisations chômage et AGS, de retraite complémentaire Agirc-Arrco...*)

L'indemnité est soumise à la CSG sur les revenus de remplacement au taux unique de 6,2 % (*dont 3,8 % déductible*) et à la CDRS au taux de 0,5 %, après application de l'abattement pour frais professionnels de 1,75 %.

Le régime social de l'indemnité d'activité partielle, y compris l'indemnité complémentaire versée par l'employeur, est reproduit dans le tableau ci-après.

Contributions/Cotisations	Assiette	Taux
Cas général CSG - CRDS ¹	98,25 %	6,20 % + 0,5 %
Cotisation maladie Alsace-Moselle	Totalité	1,5 %
Cotisation maladie pour les non-résidents fiscaux en France ¹	Totalité	2,8 %
<i>1. La CSG, la CRDS et la cotisation maladie des non-résidents fiscaux sont écartées, si ces prélèvements ont pour effet de réduire le montant net de l'allocation, éventuellement cumulé avec une rémunération d'activité, sous le Smic brut</i>		

En cas d'indemnité complémentaire versée par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur, ce complément est soumis, en principe, au même régime en matière de prélèvements sociaux que l'indemnité légale.

Toutefois, deux exceptions à ce principe :

- les sommes qui sont versées par l'employeur au titre de l'indemnisation d'heures chômées non indemnisables au titre de l'activité partielle car excédant la durée légale du travail sont assujetties, au même titre que les rémunérations, aux cotisations et contributions sociales ;
- lorsque la somme de l'indemnité légale d'activité partielle et de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur est supérieure à 3,15 fois la valeur horaire du Smic, la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant est assujettie aux contributions et cotisations sociales. Ce régime s'applique aux indemnités relatives aux périodes d'activité à compter du 1^{er} mai 2020. En clair, à compter de cette date, si le total du taux horaire de l'indemnité légale et de l'indemnité complémentaire est supérieur à 31,97€ (ce montant correspond à l'indemnité maximale susceptible d'être remboursée à l'employeur, c'est-à-dire au plafond de l'allocation d'indemnité partielle. Toutefois, selon le site internet du ministère du travail, le plafond horaire de l'allocation est de 31,98€), la part complémentaire de l'employeur est alors soumise aux cotisations de sécurité sociale ainsi qu'à la CSG-CRDS sans écrêtement.

Activité partielle et jours fériés

Dans son *Questions-réponses* sur le dispositif exceptionnel d'activité partielle (question 23), mis à jour au 24 avril 2020, le ministère du travail revient sur la prise en charge ou non des jours fériés au titre de l'activité partielle en distinguant selon qu'il s'agit d'un jour férié habituellement chômé ou non dans l'entreprise.

Comme le rappelle l'administration, il y a 11 jours fériés en France listés à l'article L 3133-1 du code du travail. Il s'agit des jours suivants : 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} mai, 8 mai, jeudi de l'Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1^{er} novembre, 11 novembre, 25 décembre. En outre-mer, sont également fériés les jours de commémoration de l'abolition de l'esclavage listés à l'article L 3422-2 du code du travail.

Les jours fériés inclus dans une période d'activité partielle et habituellement chômés sont à traiter de la même façon que les jours de congés payés. Les salariés ne peuvent donc pas être placés en position d'activité partielle durant ces périodes et ces jours ne doivent pas être comptabilisés au titre des heures permettant le versement de l'allocation à l'employeur.

Selon le ministère du travail, l'employeur doit assurer le paiement de ces jours fériés légaux chômés en versant le salaire habituel aux salariés totalisant au moins 3 mois d'ancienneté au sein de l'entreprise (*article L 3133-1*) ou sans condition d'ancienneté s'agissant du 1^{er} mai, seul jour férié légalement chômé (*article L 3133-4s.*).

Les jours fériés ne sont indemnisés que s'ils sont habituellement travaillés. Ainsi, si un salarié est placé en activité partielle un jour férié alors qu'il aurait dû normalement travailler, il est indemnisé au titre de l'activité partielle pour les heures ou les journées perdues.

JURISPRUDENCE

Obligation de sécurité	
Décision	L'employeur a l'obligation d'évaluer les risques professionnels liés à l'épidémie de Covid-19. Il doit élaborer et diffuser dans les meilleurs délais un document unique d'évaluation des risques.
Arrêt	<i>TJ de Paris, 9 avril 2020 : référé n° 20/52223</i>
Evaluation des risques	

Décision	L'employeur se doit d'effectuer une évaluation des risques adaptée au contexte d'une pandémie et en concertation avec les salariés après consultation préalable du CSE central. Par ailleurs les mesures sanitaires ne doivent pas être insuffisante au risque d'être constitutif d'un trouble manifestement illicite. L'employeur doit également veiller à ne pas sous-estimer les risques psycho-sociaux, particulièrement élevés en raison du risque épidémique et des réorganisations induites par les mesures mises en place pour prévenir ce risque.
Arrêt	<i>CA Versailles, 24 avril 2020 : n° RG20-1993 (Amazon)</i>
Obligation de sécurité envers ses salariés	
Décision	L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger leur santé physique et mentale. Il revient à l'employeur de mettre en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant cette sécurité. L'employeur est tenu de respecter les règles de prévention des risques biologiques contenues dans le code du travail en considération des données issues de l'agence nationale de santé publique et le fait que l'enseigne a elle-même fait référence, dans son document unique d'évaluation des risques, à la contamination à ce virus comme un risque biologique spécifiquement lié aux secteurs « <i>tous postes</i> », activités « <i>Relation clientèle - Vente - Mise en rayon – Réception</i> »
Arrêt	<i>TJ de Lille, 14 avril 2020 : référé n° 20/00386 (Carrefour Market)</i>

Délégué syndical en télétravail et liberté de circulation

Tribunal judiciaire de Saint-Nazaire, 27 avril 2020 : ordonnance n° 20/00071

La liberté de circulation dans l'entreprise garantie aux représentants du personnel peut-elle être écartée au nom des mesures prises par l'employeur pour adapter le fonctionnement de l'entreprise aux risques liés à l'épidémie de Covid-19 ? Non, répond le tribunal judiciaire de Saint-Nazaire le 27 avril 2020. Il ordonne à une filiale d'Airbus de délivrer une autorisation d'accéder à un site à un délégué syndical CGT qui, placé en télétravail, s'en était vu refuser l'accès.

L'établissement de Saint-Nazaire de la société Stelia Aerospace (*groupe Airbus*), fermé le 17 mars 2020 dans le cadre de la mise en place des mesures nationales de confinement liées au Covid-19, a rouvert partiellement à compter du 23 mars 2020. Un protocole d'ouverture de site restreint et encadré est mis en œuvre pour tous les salariés, dont les représentants du personnel.

Ce protocole prévoit :

- le télétravail lorsque le poste de travail le permet (*notamment pour certains représentants du personnel exerçant leur mandat à temps plein*),
- le maintien d'une activité de production restreinte et strictement encadrée sur site, avec un protocole sanitaire renforcé, restriction de déplacement et distanciation sociale (*sont concernés certains RP exerçant leur mandat à temps partiel*),
- la mise en arrêt des autres personnels (*incluant certains RP à temps plein et à temps partagé*).

Le délégué syndical CGT, également représentant CGT au CSE, assigne la société en référé. Il soutient qu'alors que des autorisations permanentes de déplacement ont été délivrées à certains membres du CSE, il n'en a pas bénéficié. De ce fait, il s'est vu refuser l'accès au site. Il faisait partie des salariés placés en télétravail.

Le tribunal judiciaire de Saint-Nazaire, saisi du litige, rappelle en premier que les délégués syndicaux peuvent, pour l'exercice de leurs fonctions, *circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés* (article L 2143-20). L'article L 2315-14 accorde les mêmes droits aux membres du CSE élus ou représentants syndicaux.

Le magistrat constate que les autorisations permanentes de déplacement au sein du site ont été délivrées *aux secrétaires et secrétaires adjoints* du CSE, au secrétaire et aux membres de la commission santé sécurité (CSSCT). En revanche, elles ont été refusées *aux autres représentants du personnel en télétravail*, comme le DS CGT, ou placés en arrêt d'activité.

Il observe que *pour caractériser un trouble manifestement illicite*, cette limitation de la liberté de circulation de certains représentants syndicaux doit s'apprécier dans le cadre de l'ordre juridique exceptionnel et provisoire résultant de l'état d'urgence sanitaire. Ces circonstances limitent de façon générale la liberté de circulation. Il doit aussi être tenu compte du caractère proportionné ou non de la restriction de cette liberté fondamentale par rapport au but de protection sanitaire des salariés.

Le juge observe que la délivrance d'autorisations permanentes de déplacement est justifiée par l'employeur par les attributions des IRP en matière de santé et de sécurité. Ainsi, c'est en application de préconisations du groupe Airbus que les *secrétaires et secrétaires adjoints du CSE et les membres volontaires* de la CSSCT en ont bénéficié. Elles ont été mises en œuvre dans le cadre de visites d'ateliers organisées par l'employeur afin de vérifier l'application des consignes sanitaires pour le Covid-19 sur certains ateliers de production.

Toutefois, relève le tribunal, *le mandat des délégués syndicaux et membres du CSE excède les seules questions relatives à la santé et à la sécurité au travail*, bien que celles-ci soient cruciales dans la période particulière d'état d'urgence sanitaire. Les missions du CSE concernent notamment la politique sociale de l'entreprise et l'emploi.

Quant au délégué syndical, un accord de groupe Airbus prévoit qu'il est en charge de représenter son syndicat dans les négociations collectives annuelles et d'animer le syndicat CGT de l'établissement. Cela implique, pour représenter son syndicat auprès de l'employeur, de formuler des propositions, des revendications et des réclamations se fondant sur une communication régulière avec les salariés.

Le juge observe que *la communication par message électronique des organisations syndicales à l'ensemble du personnel est prohibée* dans le groupe Airbus. Dès lors, *la communication personnelle lors de visites sur site des représentants du personnel est un mode d'exercice du mandat tant d'un délégué syndical que d'un membre du CSE ne faisant pas partie de la CSSCT*.

Dès lors, la restriction d'accès et de circulation opposée au DS, et, partant, l'absence de possibilité de communication avec les salariés présents sur le site, est disproportionnée au but recherché et légitime de protection sanitaire de l'ensemble des salariés et constitue un trouble manifestement illicite.

Le tribunal ordonne à la société de délivrer au syndicaliste *une attestation de déplacement professionnel et une autorisation d'accéder au site de l'établissement*, en le faisant bénéficier de l'ensemble des mesures de protection mises en œuvre dans le contexte d'état d'urgence sanitaire.

Il précise que *cette autorisation d'accès devra être exercée dans un respect strict des conditions sanitaires imposées à tous les salariés du site de Saint-Nazaire et selon des modalités validées par la médecine du travail*.

A savoir : *interdire à un délégué syndical placé en télétravail en raison de l'épidémie de Covid-19 l'accès à un site, et restreindre sa liberté de circulation en le privant de la possibilité de communiquer avec les salariés, est disproportionnée au but recherché de protection sanitaire de l'ensemble des salariés, et constitue un trouble manifestement illicite*

Cass. Soc., 25 mars 2020 : n° 18-11.433

Un salarié, opérateur au sein d'une société relevant de la convention collective des industries chimiques (*société X*), avait été désigné comme délégué syndical. Il bénéficiait à ce titre d'un crédit d'heures de délégation supplémentaires (*par rapport au crédit d'heures légal*), en application d'un accord du 10 juillet 1992 signé entre l'employeur et les organisations syndicales. Cet accord réservait en effet des heures de délégation supplémentaires aux délégués syndicaux du comité central d'entreprise.

Par la suite, l'entité économique de la société X avait été transférée à la société Y. Suite à divers contentieux avec cette nouvelle société, le salarié avait saisi les prud'hommes. Parmi ses demandes, il estimait qu'il aurait dû continuer à bénéficier de ce crédit d'heures supplémentaires pendant une certaine période après le transfert.

Pour cela, il mettait en avant un principe bien établi : en cas de modification de la situation juridique de l'employeur (*exemple : par transfert d'entreprise*), les contrats de travail en cours sont maintenus. Dans ce cas, lorsque cette situation entraîne la mise en cause de l'application d'une convention ou d'un accord collectif dans l'entreprise, cette convention ou cet accord continue de produire effet jusqu'*à l'*entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'1 an à compter de l'expiration du délai de préavis prévu par le code du travail (*soit 3 mois*), sauf clause prévoyant une durée supérieure.

Mais les juges du fond ont écarté l'application de l'accord syndical du 10 juillet 1992. Pour cela, ils ont relevé que l'accord d'entreprise fixant le statut social applicable au sein de la société Y, listant les accords repris dans le cadre du transfert des contrats de travail, ne l'avait pas repris.

La Cour de cassation approuve les juges du fond. Elle rappelle qu'en cas de modification dans la situation juridique de l'employeur, les mandats en cours de délégué syndical central et de représentant syndical central au comité d'entreprise cessent de plein droit à la date du transfert, dès lors que la société reprenant l'activité transférée ne remplit pas les conditions légales (*et tel était le cas ici*).

Or, le salarié réclamait l'application d'un accord réservant un crédit d'heures supplémentaires de délégation aux délégués syndicaux du comité central d'entreprise, sachant que la société Y ne comportait qu'un seul établissement et était dépourvue de délégués syndicaux centraux. Par conséquent, le salarié ne pouvait pas réclamer le maintien du crédit d'heures de délégation supplémentaires dont il bénéficiait, au titre d'un accord qui avait cessé de produire ses effets compte tenu du nouveau contexte.

A savoir : *en cas de modification dans la situation juridique de l'employeur, les mandats en cours de délégué syndical central et de représentant syndical central au comité d'entreprise cessent de plein droit à la date du transfert dès lors que la société reprenant l'activité transférée ne remplit pas les conditions légales*