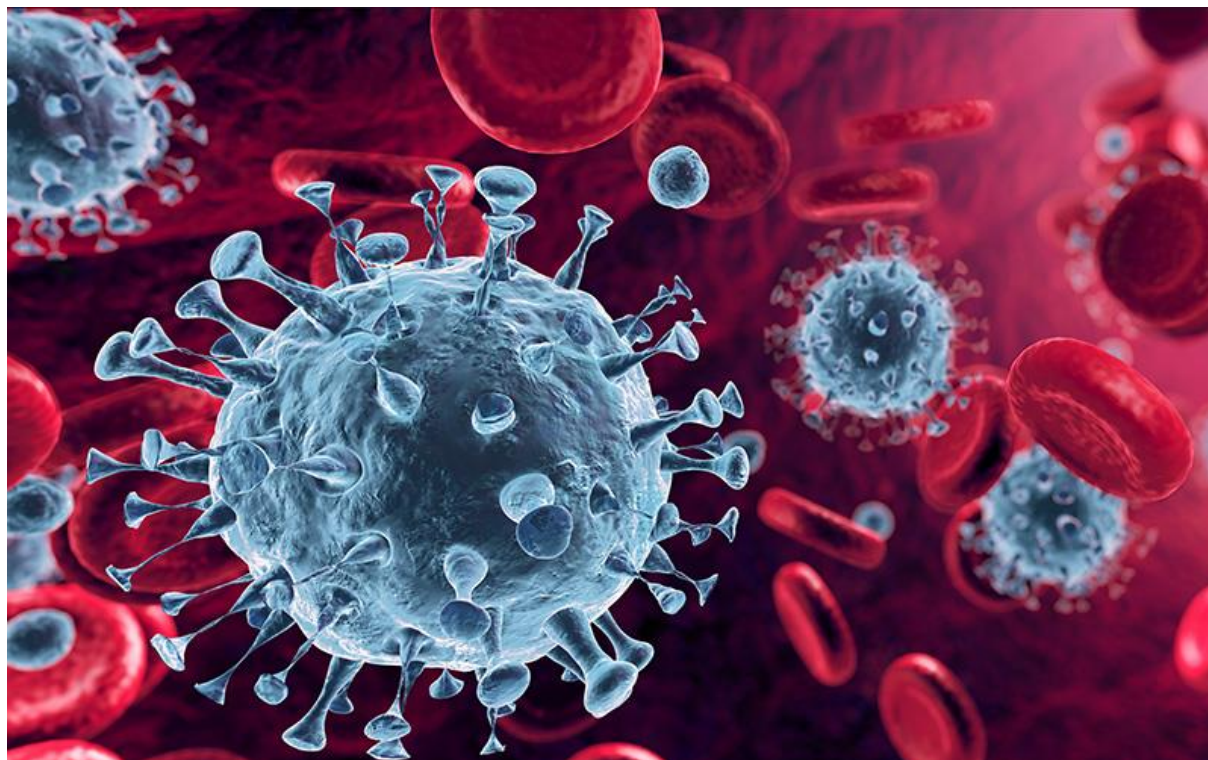




## Covid-19 : nouveaux textes en droit du travail pour faire face à l'épidémie



Par [Nicolas Lepetit](#), Associé

2 AU 11 MAI 2020

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

### SUR L'INFORMATION/CONSULTATION 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, complétée par le **[décret n°2020-508](#)** et le **[décret n°2020-509](#)**, également en date du 2 mai 2020

Ces trois textes modifient et complètent l'article 9 de l'ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 (retrouvez notre analyse de ce texte [ici](#)), sur les modalités d'information et de consultation du comité social et économique (CSE) **portant exclusivement 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.**

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

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



Dans ce cas, le **délai minimal pour communiquer l'ordre du jour** des réunions est ramené de 3 à 2 jours calendaires (et de 8 à 3 jours pour le CSE central).

Le **délai de consultation** en l'absence d'intervention d'un expert passe de 1 mois à 8 jours. En cas d'intervention d'un expert, ce délai passe de 2 mois à 11 jours (12 jours pour le CSE central). En cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre d'une consultation se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement, le délai de consultation passe de 3 mois à 12 jours. Enfin, le délai minimal entre la transmission de l'avis de chaque CSE d'établissement au CSE central et la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif passe de 7 jours à 1 jour.

Le **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 passe de 3 jours à 24 heures. Le délai dont dispose l'employeur pour répondre à cette demande passe de 5 jours à 24 heures. Le délai dont dispose l'expert pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise passe de 10 jours à 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). Le délai dont dispose l'employeur pour saisir le juge, en cas de contestation, passe de 10 jours à 48 heures. Enfin, le délai minimal entre la remise du rapport par l'expert et l'expiration des délais de consultation du CSE passe de 15 jours à 24 heures.

Ces nouveaux délais dérogent à ceux prévus normalement par la loi ainsi que, le cas échéant, par les conventions collectives.

Ils ne sont toutefois **pas applicables** aux informations et consultations du CSE portant sur les sujets suivants : (i) licenciement de 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours, (ii) accord de performance collective, (iii) informations et consultations récurrentes sur les orientations stratégiques de l'entreprise, la situation économique et financière de l'entreprise ainsi que la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Les dispositions dérogatoires sont applicables aux délais qui commencent à courir **entre le 3 mai et le 23 août 2020**.

Toutefois, lorsque les délais qui ont commencé à courir avant le 3 mai 2020 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 l'ordonnance du 2 mai 2020.

## SUR L'ACTIVITÉ PARTIELLE

Le [décret n°2020-522](#) du 5 mai 2020 complète le décret n°2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'**activité partielle** (retrouvez notre analyse de ce texte [ici](#)).



Pour les **cadres dirigeants**, les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle sont les suivantes :

- La rémunération mensuelle de référence correspond à la moyenne des rémunérations brutes perçues au cours des 12 derniers mois civils ;
- Le montant horaire servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation est déterminé en rapportant le trentième du montant de la rémunération mensuelle de référence à 7 heures ;
- Le nombre d'heures non travaillées indemnisables, dans la limite de la durée légale du travail, est obtenu selon les mêmes modalités de conversion en heures que pour les salariés au forfait annuel en jours (une demi-journée non travaillée correspond à 3h30, un jour non travaillé correspond à 7 heures et une semaine non travaillée correspond à 35 heures).

Pour les salariés employés en CDI par une entreprise de **portage salarial**, les périodes sans prestation à une entreprise cliente (qui ne sont en principe pas rémunérées) ouvrent droit à l'indemnité et à l'allocation d'activité partielle en raison de l'épidémie de Covid-19 selon les modalités de calcul suivantes :

- Le nombre d'heures indemnisables correspond, dans la limite de la durée légale du travail sur la période considérée, à la moyenne mensuelle des heures ou des jours travaillés au cours des 12 mois civils (1 jour travaillé correspond à 7 heures travaillées) ;
- La rémunération mensuelle de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle correspond à 75% de la valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale pour une activité équivalant à un temps plein (et à due proportion lorsque l'activité est moindre) ;
- Le montant horaire servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation est déterminé en rapportant le montant de la rémunération mensuelle de référence à la moyenne mensuelle d'heures travaillées, visés ci-dessus.

Le décret n°2020-522 prévoit aussi des dispositions pour le personnel navigant, les marins-pêcheurs, les professionnels du spectacle, ainsi que les mannequins.

Par ailleurs, en application de l'article 20 de la loi n°2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 (retrouvez notre analyse de ce texte [ici](#)), le **décret n°2020-521 du 5 mai 2020** définit les critères permettant d'identifier les salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au Covid-19 et pouvant, de ce fait, être placés en activité partielle.

Les **salariés vulnérables** qui sont dans l'impossibilité de travailler peuvent percevoir une indemnité d'activité partielle, et leur employeur, une allocation d'activité partielle, et ce,

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

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



sans devoir justifier d'une réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement, ou de la fermeture temporaire de celui-ci.

Selon le décret, qui s'inspire d'un [avis](#) rendu le 31 mars 2020 par le Haut Conseil de la Santé Publique, la vulnérabilité répond à l'un des critères suivants :

- Être âgé de 65 ans et plus ;
- Avoir des antécédents cardiovasculaires ;
- Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
- Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale ;
- Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- Présenter une obésité (indice de masse corporelle > 30 kgm<sup>2</sup>) ;
- Être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise (i) médicamenteuse, (ii) infection à VIH non contrôlée (ou avec des CD4 < 200/mm<sup>3</sup>), (iii) consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques, (iv) liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
- Être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
- Être au troisième trimestre de la grossesse.

Les dispositions du décret s'appliquent à compter du **1er mai 2020**, quelle que soit la date du début de l'arrêt de travail du salarié concerné. A compter de cette date, les salariés vulnérables ne sont donc plus pris en charge par l'Assurance maladie et ne peuvent plus bénéficier d'indemnités journalières dérogatoires, ce que confirme le [décret n°2020-520](#) du 5 mai 2020.

- *Sur l'activité partielle, voir aussi le [Questions/Réponses](#) édité par le Ministère du travail et régulièrement mis à jour.*
- *Voir aussi la [Fiche](#) sur les modalités de prise en charge des **forfaits annuels en jours***

## L'ACCOMPAGNEMENT DU MINISTÈRE DU TRAVAIL

Le Ministère du travail diffuse et met à jour régulièrement ses préconisations pour aider les employeurs et salariés à faire face à la crise du Covid-19 et, désormais, pour préparer la reprise du travail lors de la phase de déconfinement.

### En particulier :

- ***Quelles mesures l'employeur doit-il prendre pour protéger la santé de ses salariés ?*** Ce document est accompagné d'une [plaquette d'information](#)
- ***Mesures de prévention dans l'entreprise contre le Covid-19***

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

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



- [\*\*Protocole national de déconfinement pour les entreprises pour assurer la sécurité et la santé des salariés\*\*](#)
- [\*\*Fiches conseils métiers et guides pour les salariés et les employeurs\*\*](#), arrêtés par le Ministère du travail ainsi que par plusieurs organisations professionnelles
- [\*\*Télétravail\*\*](#), ainsi qu'un Questions/Réponses [\*\*Télétravail & Déconfinement\*\*](#)
- Voir aussi, pour la région Île-de-France, les [\*\*attestations pour se déplacer dans les transports en commun\*\*](#) en heure de pointe



## Nicolas Lepetit

ASSOCIÉ

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

[ACCÉDER À SA FICHE](#)

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

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