



## FLASH RADAR COVID 19 : Les derniers aménagements en droit du travail

- 3 avril 2020 -

*Le Radar se propose de vous adresser régulièrement une lecture actualisée de la crise sanitaire pour ses effets juridiques.*

En application de la loi d'urgence n° 2020-290 du 23 mars 2020 destinée à faire face à l'épidémie de covid-19, et dans le prolongement des ordonnances adoptées les 25 et 27 mars derniers, de nouvelles ordonnances ont été publiées ce 2 avril 2020 afin de continuer à adapter le droit du travail à la crise sanitaire.

Ces ordonnances portent sur **1)** la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, **2)** les instances représentatives du personnel, **3)** les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail modifiant le régime des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle, **4)** le scrutin de mesure de l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés et à la prorogation des mandats des conseillers prud'hommes et membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles, et **5)** la formation professionnelle.

### [1. Ordonnance n°2020-385 modifiant la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat](#)

La loi n°2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales avait institué pour 2019 le dispositif de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA). Ce dispositif a été reconduit pour 2020 par la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020.

L'ordonnance prise en application de la loi d'urgence du 23 mars 2020, modifie la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA).

Le dispositif de la PEPA est donc désormais le suivant :

- **Les catégories d'employeurs pouvant verser la PEPA sont élargies**

Alors que seuls « *les employeurs mettant en œuvre un accord d'intéressement* » pouvaient verser jusqu'ici cette prime, les employeurs désormais concernés sont ceux « *mentionnés à l'article L. 3311-1 du code du travail* », soit :

- Les employeurs de droit privé,
- Les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) et établissements publics administratifs (EPA) lorsqu'ils emploient du personnel de droit privé.

- [Le montant maximal de la prime est revalorisé et les critères de modulation élargis](#)

La prime PEPA peut être versée dans la limite de 2000 € pour les employeurs mettant en œuvre un accord d'intéressement.

Pour les employeurs ne mettant pas en œuvre un tel accord, la prime est limitée à 1 000 € (dans ce cas et avant le versement de la prime, l'employeur en informe le CSE).

Son montant peut être modulé selon les bénéficiaires en fonction de la rémunération, du niveau de classification, des conditions de travail liées à l'épidémie de Covid19, de la durée de présence effective pendant l'année écoulée ou la durée de travail prévue au contrat de travail (pour les salariés qui ne sont pas employés à temps plein ou qui ne sont pas employés sur toute l'année).

- [Le régime des accords d'intéressement intégrant la prime et conclus entre le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et le 31 août 2020 devient dérogatoire](#)

Ainsi, par dérogation aux articles L. 3312-5 et L. 3314-4 du Code du travail :

- Les accords d'intéressement conclus entre le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et le 31 août 2020 peuvent porter sur une durée inférieure ou égale à 3 ans, sans pouvoir être inférieure à un an,
- Ces accords ouvrent droit aux exonérations légales, 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.

- [Les conditions d'octroi de la prime sont allégées](#)

- Bénéficiaires

La prime peut être attribuée par l'employeur à l'ensemble des salariés et des agents qu'il emploie ou à ceux dont la rémunération est inférieure à un plafond (fixé dans l'accord d'intéressement ou par décision unilatérale).

Pour les intérimaires, si l'entreprise utilisatrice attribue à ses salariés la PEPA, elle doit en informer l'entreprise de travail temporaire pour que celle-ci verse à son salarié mis à disposition la prime selon les conditions fixées par l'entreprise utilisatrice.

- Délai de versement

Elle ne peut être versée que jusqu'au 31 août 2020 (contre le 30 juin 2020 initialement).

- Nature de la prime

Elle ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération. Elle ne peut pas non plus se substituer à des augmentations de rémunération ou à des primes.

- [Le régime social et fiscal de la prime reste bien entendu avantageux](#)

Pour les salariés dont la rémunération est inférieure à 3 fois le SMIC (au cours des 12 derniers mois précédant le versement ; proratisé pour les salariés à temps partiel ou n'ayant travaillé

qu'une période de l'année), la prime est exonérée d'impôt sur le revenu, de toutes les cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle ainsi que des participations, taxes et contributions prévues à l'article 235 bis du code général des impôts et à l'article L. 6131-1 du code du travail.

## 2. Ordonnance n°2020-389 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel

- **Suspension des processus électoraux et des délais qui y sont attachés**

L'ordonnance suspend tous les processus électoraux en cours à compter du 12 mars 2020.

Si un processus électoral a donné lieu à l'accomplissement de certaines formalités postérieures au 12 mars 2020, la suspension prend effet à compter de la date la plus tardive à laquelle l'une de ces formalités a été réalisée.

Tous les délais relatifs aux processus électoraux sont également suspendus (ceux impartis à l'employeur, ceux impartis pour la saisine de l'autorité administrative ou du juge, ceux impartis à l'autorité administrative pour prendre une décision).

La suspension prend fin 3 mois après la fin de l'état d'urgence, à ce jour proclamé jusqu'au 24 mai 2020.

La suspension du processus entre le 1<sup>er</sup> et le 2<sup>nd</sup> tour n'affecte pas la régularité du 1<sup>er</sup> tour, quelle que soit la durée de la suspension.

En outre, l'organisation d'une élection professionnelle, qu'il s'agisse d'un 1<sup>er</sup> ou d'un 2<sup>nd</sup> tour, entre le 12 mars 2020 et l'entrée en vigueur de l'ordonnance n'a pas d'incidence sur la régularité du scrutin.

Enfin, compte-tenu du report des élections professionnelles programmées pendant la période de suspension, les conditions d'électorat et d'éligibilité s'apprécient à la date de chacun des deux tours du scrutin.

- **Prolongement des délais d'engagement du processus électoral**

Des garanties sont données aux employeurs : ceux qui devaient mettre en place des élections après l'entrée en vigueur de l'ordonnance ou ceux qui auraient dû les mettre en place avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance, peuvent le faire dans un délai de 3 mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire.

- **Garanties et protection des salariés protégés pendant la période de suspension des processus électoraux**

Les mandats en cours des représentants élus des salariés sont prorogés jusqu'aux résultats du 1<sup>er</sup> ou, le cas échéant, du 2<sup>nd</sup> tour des élections.

La protection spécifique des salariés candidats et des membres élus de la délégation du personnel du CSE, titulaires ou suppléants ou représentants syndicaux au CSE, notamment en matière de licenciement, est prorogée jusqu'aux résultats du 1<sup>er</sup> ou, le cas échéant, du 2<sup>nd</sup> tour des élections professionnelles.

- L'employeur est dispensé d'organiser des élections partielles lorsque la fin de la suspension du processus électoral intervient peu de temps avant le terme des mandats en cours.

Dès lors que la fin de la suspension du processus électoral intervient moins de 6 mois avant le terme des mandats en cours, l'employeur n'est pas tenu d'organiser les élections partielles, que le processus électoral ait été engagé ou non avant ladite suspension.

- Le recours aux visioconférence, conférence téléphonique et messagerie instantanée pour tenir les réunions du CSE est autorisé, sans limite.

Il faut noter que l'employeur ne peut avoir recours au dispositif de messagerie instantanée que de manière subsidiaire, en cas d'impossibilité d'organiser la réunion du comité par visioconférence ou conférence téléphonique.

Ces dispositions dérogatoires et temporaires sont applicables aux réunions convoquées jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire. Elles sont également applicables à toutes les autres instances représentatives du personnel régies par les dispositions du code du travail.

- L'ordonnance du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos est modifiée.

Désormais, l'employeur qui, dans les conditions fixées par l'ordonnance du 25 mars 2020 :

- Impose la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos au choix du salarié acquis par ce dernier ;
- Modifie unilatéralement les dates de prise de jours de repos ;
- Décide de la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos prévus par une convention de forfait ;
- Modifie unilatéralement les dates de prise de jours de repos prévus par une convention de forfait ;
- Impose que les droits affectés sur le compte épargne-temps du salarié soient utilisés par la prise de jours de repos ;
- Modifie les durées maximales de travail ou minimale de repos ;
- Déroge à la règle du repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement,

Doit informer 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 ait fait usage de cette faculté.

### 3. Ordonnance n°2020-386 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

a/ L'ordonnance vise à aménager les modalités d'exercice des missions des services de santé et notamment le suivi de l'état de santé des salariés.

L'ordonnance prévoit que les services de santé au travail doivent prendre une part active dans la lutte contre le coronavirus par :

- La diffusion, à l'attention des employeurs et des salariés, de messages de prévention contre le risque de contagion ;
- L'appui aux entreprises dans la définition et la mise en œuvre des mesures de prévention adéquates contre ce risque ;
- L'accompagnement des entreprises amenées, par l'effet de la crise sanitaire, à accroître ou adapter leur activité.

Le médecin du travail peut prescrire et renouveler un arrêt de travail en cas d'infection ou de suspicion d'infection au coronavirus et procéder à des tests de dépistage, selon un protocole et dans des conditions définies par décret.

Les visites médicales qui doivent être réalisées à compter du 12 mars 2020 dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé peuvent faire l'objet d'un report, sauf lorsque le médecin du travail estime indispensable de maintenir la visite compte-tenu notamment de l'état de santé du travailleur ou des caractéristiques de son poste de travail.

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

Les services de santé au travail peuvent reporter ou aménager dans ou auprès de l'entreprise leurs interventions autres que les visites médicales dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé, notamment les actions en milieu de travail, lorsqu'elles ne sont pas en rapport avec l'épidémie de coronavirus, sauf si le médecin du travail estime que l'urgence ou la gravité des risques pour la santé des travailleurs justifie une intervention sans délai.

Les dispositions permettant les reports de visites ou d'interventions sont applicables jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard le 31 août 2020. Les visites qui se seraient vu reportées après cette date doivent être organisées avant une date fixée par décret, et au plus tard le 31 décembre 2020.

b/ Les dispositions de l'article 7 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 ne s'appliquent pas aux délais implicites d'acceptation des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle.

4. [Ordonnance n°2020-388 relative au report du scrutin de mesure de l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés et à la prorogation des mandats des conseillers prud'hommes et membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles](#)

L'ordonnance permet le report du scrutin de mesure de l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés au premier semestre 2021.

L'ordonnance permet également la prorogation des mandats des conseillers prud'hommes et membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles de la façon suivante :

- Le mandat des Conseillers prud'hommes est prorogé jusqu'au 31 décembre 2022. Leur renouvellement devra être organisé avant cette date.
- Le mandat des membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles est prorogé jusqu'au 31 décembre 2021. Leur renouvellement devra être organisé avant cette date.

5. [Ordonnance n°2020-387 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle](#)

L'ordonnance se fonde sur les dispositions de l'article 11 de la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 n° 2020-290 du 23 mars 2020

Elle détermine des dispositions spécifiques en matière de formation professionnelle pour les employeurs, organismes de formation et opérateurs, afin de leur permettre de satisfaire à leurs obligations légales en la matière dans le contexte de crise sanitaire liée à la propagation du covid-19.

Sont ainsi reportées au 1<sup>er</sup> janvier 2022 :

- L'échéance fixée aux organismes de formation professionnelle pour obtenir la certification qualité,
- L'échéance de l'enregistrement, dans le répertoire spécifique tenu par France compétences, des certifications ou habilitations recensées à l'inventaire au 31 décembre 2018.

Sont par ailleurs différées jusqu'au 31 décembre 2020 :

- La réalisation par l'employeur des entretiens d'état des lieux du parcours professionnel de chaque salarié, ainsi que la mesure transitoire prévue par l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 qui permet à l'employeur de satisfaire à ses obligations en se référant soit aux dispositions en vigueur au 31 décembre 2018, soit en prenant en compte celle issue de la loi du 5 septembre 2019 ;

- L'application des sanctions prévues par la loi dans le cas où ces entretiens n'auraient pas été réalisés dans les délais. Ces dispositions visent à tenir compte du fait, qu'en regard aux circonstances exceptionnelles liées à la crise sanitaire actuelle, les employeurs ne pourront pas tenir dans le délai prévu ces entretiens.

L'ordonnance permet également de prolonger les contrats d'apprentissage et de professionnalisation ainsi que la durée pendant laquelle un jeune peut rester en formation dans un centre de formation des apprentis sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle en attente de la conclusion d'un contrat d'apprentissage

Des dispositions modifient et adaptent le financement des parcours de validation des acquis de l'expérience et de la formation professionnelle continue.