

# DROIT SOCIAL

## ACTUALITES - CORONAVIRUS N°7

### Les points essentiels à retenir depuis le 20 avril 2020

5 mai 2020

Ordonnance « balai », décrets du 2 mai 2020, dernières jurisprudences et mises à jour des questions/réponses du Gouvernement : nous faisons pour vous le point sur les actualités essentielles depuis le 20 avril 2020.

⇒ **Etablir / mettre à jour le DUER avec le concours des représentants du personnel en veillant à y intégrer les risques psychosociaux ;**

⇒ **Former les salariés** aux moyens de prévention et mettre en place un contrôle régulier et documenté ;

⇒ Mettre en place une **procédure spécifique en cas de contamination d'un salarié.**

#### 1. Ordonnance de référé et décision de la Cour d'appel de Versailles concernant Amazon : ce qu'il faut en retenir

Par un arrêt rendu le 24 avril dernier, la Cour d'appel de Versailles a **confirmé l'intégralité** de l'Ordonnance rendue le 14 avril 2020 par le Tribunal judiciaire de Nanterre ([cf. analyse de l'Ordonnance du 14 avril 2020](#)) tout en **renforçant les sanctions** à l'égard d'Amazon.

Cet arrêt s'inscrit dans la ligne d'autres décisions rendues récemment à l'égard des sociétés La Poste (*Tribunal Judiciaire de Paris, 9 April 2020, No. 20/5222*) et Carrefour (*Tribunal Judiciaire de Lille RG n°20/00395*).

Ces décisions constituent une sorte de « Guideline » pour la poursuite de l'activité de l'entreprise. Il appartiendra ainsi à chaque employeur de respecter les mesures suivantes :

⇒ **Informez et consultez les représentants du personnel sur les mesures mises en place au sein de la société ;**

Le Tribunal Judiciaire de Nanterre avait reproché à Amazon Logistique de ne pas avoir associé les représentants du personnel aux mesures de prévention mises en place. La Cour d'appel de Versailles a imposé à Amazon d'informer le CSE Central et les CSE des 6 établissements impliqués.

Cette consultation doit porter sur (i) l'évaluation des risques et (ii) la mise en œuvre des mesures appropriées.

Cette procédure particulièrement chronophage et inadaptée à une situation de crise pourrait être simplifiée. Mais un accord avec les partenaires sociaux dans le contexte d'Amazon paraît totalement illusoire.

⇒ **Formalisez les réunions et échanges avec les représentants du personnel ;**

⇒ **Associez si possible la Direction et les services de santé au travail** sur les mesures mises en place au sein de la société ;

Les sanctions financières ont été dans les faits aggravées puisque la Cour d'appel de Versailles a ordonné à Amazon Logistique de restreindre sous 48 heures ses activités et l'a condamnée à une amende de 100 000 euros pour chaque réception, préparation et/ou expédition de produits non autorisée qui serait faite après ce délai de 48 heures. Le processus décrit ci-dessus nécessite évidemment plus de 48 heures pour être mis en place.

#### 2. Frais liés au télétravail : une indemnité doit être versée aux salariés pour les compenser

L'employeur a l'**obligation de prendre en charge les frais professionnels** du salarié en télétravail. C'est ce qui a été rappelé par le Ministère dans son Questions / Réponses (Q/R).

L'employeur peut faire le choix entre (i) un remboursement des dépenses sur justificatifs ou (ii) le versement d'une somme forfaitaire. Compte tenu de la difficulté à identifier et circonscrire les dépenses incombant à l'activité professionnelle de celles relevant de la vie personnelle, nous vous recommandons de privilégier le versement d'une somme forfaitaire.

L'URSSAF considère qu'une allocation forfaitaire qui n'excède pas 50 € par mois pour 5 jours de télétravail par semaine est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations sociales. Au-delà de ce montant, l'exonération dépendra de la réalité des dépenses professionnelles supportées et justifiées par le salarié.

#### 3. Activité partielle : l'indemnité complémentaire versée par l'employeur qui dépassera 3,15 fois le SMIC horaire est désormais soumise à cotisations sociales et CSG/CRDS au taux normal

En application de [l'Ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020](#), les indemnités complémentaires versées par l'employeur dans le cadre de l'activité partielle n'étaient plus assujetties aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité dans les conditions de droit commun. Ces indemnités complémentaires suivaient

alors le même régime que l'indemnité d'activité partielle et étaient :

- exonérées de l'ensemble des cotisations et contributions sociales assises sur les revenus d'activité ;
- soumises à un taux préférentiel de CSG/CRDS de 6,7% après application d'un abattement forfaitaire pour frais professionnels (1,75%).

L'article 5 de l'Ordonnance du 22 avril 2020 n°2020-460 modifie ce dispositif à compter du **1<sup>er</sup> mai 2020** et prévoit que lorsque la somme de l'indemnité légale d'activité partielle et de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale **est supérieure à 3,15 fois la valeur horaire du SMIC, la part de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur au-delà de ce montant est assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité dans les conditions de droit commun.**

Cette mesure qui s'applique avant la fin du confinement et la reprise pour certains de leur activité a provoqué, à juste titre, une vive réaction. De nombreux employeurs s'étaient engagés à maintenir la rémunération de leurs salariés pendant la durée de l'activité partielle. L'insécurité juridique si souvent dénoncée par les employeurs aurait pu s'effacer devant la justification de cette mesure avec un préavis ou une date d'effet de la mesure mieux choisie.

Le Premier Ministre et la Ministre du travail ont indiqué en début de semaine que l'indemnisation des employeurs au titre de l'activité partielle pourrait être diminuée à compter du mois de juin 2020 selon des modalités à déterminer si la régression de l'épidémie se confirmait. A suivre donc...

#### **4. Prime PEPA : des critères à définir avec prudence**

Les modalités d'application de la Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat dite « Prime Macron » ont déjà été assouplies comme nous vous l'indiquions dans notre [Actualité n°5](#).

Le Ministère du travail a apporté des précisions sur ces nouvelles modalités dans le [Q/R publié le 17 avril 2020](#) :

##### **⇒ Concernant le champ d'application de la prime**

- Les salariés éligibles sont les salariés liés par un contrat de travail à la date de versement de la prime. Le Ministère précise que cette date s'entend, au choix, comme ([Q/R 1.7](#)) :

- ✓ La date de mise en paiement des salaires ;
- ✓ La date de dépôt à la Direccte de l'accord instituant la prime ;
- ✓ La date de signature de la décision unilatérale.

L'accord collectif ou la décision unilatérale instituant la prime doit **impérativement préciser** la date retenue parmi ces options pour apprécier la présence des salariés.

⇒ **L'employeur n'est pas tenu de verser uniformément la PEPA à l'ensemble des salariés de l'entreprise. Il peut en effet :**

- ✓ Attribuer la prime aux salariés d'un ou de plusieurs établissements ([Q/R 2.9](#)) ;
- ✓ Prévoir des modalités d'évaluation de la prime adaptées à chaque établissement ([Q/R 2.8](#)).

Dans ce cas, l'accord collectif ou la décision unilatérale préciseront les établissements concernés et les modalités d'évaluation choisies.

⇒ **Concernant la détermination du montant de la prime**

En application de [l'Ordonnance n°2020 - 385 du 1<sup>er</sup> avril 2020](#), il est possible de moduler la prime selon les conditions de travail liées à l'épidémie.

- Dans [son Q/R du 17 avril dernier](#), le Ministère précise que ce critère peut permettre de ([Q/R 2.5](#)) :

- ✓ Majorer **substantiellement** la prime pour l'ensemble des salariés ayant continué leur activité pendant la période d'urgence sanitaire ou pour les personnes ayant été au contact du public ;
- ✓ Tenir compte des **différences dans les conditions de travail des salariés** ayant continué leur activité. Le Q./R indique qu'il serait possible d'exclure les salariés qui ont été en télétravail du bénéfice de la prime ([Q/R 2.6](#)) ;
- ✓ **Majorer la prime** en fonction de la durée pendant laquelle les salariés ont été astreints de se rendre sur leur lieu de travail habituel au cours de la période d'urgence sanitaire.

- Le Ministère va plus loin et indique que la prime **peut être égale à 0** pour les salariés qui n'ont pas été amenés à se déplacer en dehors de leur domicile ([Q/R 2.11](#)).

Il **convient toutefois de rester prudent** sur ces précisions dans la mesure où :

- ⇒ Les réponses apportées dans le Q/R n'ont pas de valeur normative, ne sont **pas juridiquement opposables et ne lient pas les URSSAF** ;
- ⇒ Elles sont, pour certaines, **contraires à la loi**. En effet, si on applique ces précisions, il serait possible d'exclure certains salariés du bénéfice de la PEPA. Or jusqu'à présent, la loi instituant la PEPA en 2018 et 2019 et la circulaire de 2020 indiquaient expressément qu'un critère de modulation ne pouvait pas conduire à priver de prime un salarié qui y était éligible ([instr. DSS/5B 2020-11 du 15 janvier 2020 pour la PEPA 2020, Q/R 3.7](#)).

Nous vous recommandons dès lors de moduler le montant de la prime en tenant compte des conditions de travail durant la crise sanitaire sans faire des conditions de travail un critère d'exclusion.

### 5. Possibilité d'individualiser l'activité partielle : attention au respect du principe d'égalité de traitement

Jusqu'à présent, les demandes d'activité partielle étaient faites de manière collective à répartir au sein de l'entreprise par salarié. L'employeur devait cibler un atelier ou une équipe par exemple, mais ne pouvait pas cibler un salarié en particulier.

A titre dérogatoire, [l'Ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 \(article 8\)](#) permet le placement en activité partielle de salariés **de façon individualisée** ou selon une répartition non uniforme des heures chômées ou travaillées. Ainsi, l'employeur peut placer une partie seulement des salariés de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier, **y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle**, en position d'activité partielle ou appliquer à ces salariés une **répartition différente des heures travaillées et non travaillées**, lorsque cette individualisation est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité.

Cette individualisation n'est possible que si elle résulte de l'application

- soit **d'un accord d'entreprise ou d'établissement** ou à défaut d'un accord de branche ;
- soit **d'une décision unilatérale de l'employeur** ayant reçu un avis favorable du CSE.

L'accord ou la décision unilatérale doit prévoir 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 trois mois, selon lesquelles il est procédé à un réexamen périodique des critères mentionnés précédemment 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 de la décision ;
- **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.

Le choix des critères objectifs est important et doit être fait dans le respect du principe d'égalité.

Les accords conclus et les décisions unilatérales cesseront de produire leurs effets au plus tard le **31 décembre 2020**.

### 6. Les délais d'homologation des ruptures conventionnelles suspendus recommencent à courir à compter du 26 avril 2020

[Le Décret n°2020-471 du 24 avril 2020](#) a mis fin à cette conséquence non prévue des ruptures conventionnelles suspendues dans le temps en même temps que la suspension des délais pour acquérir une décision d'homologation.

Pour mémoire, [l'Ordonnance du 25 mars 2020](#) prévoyait la suspension des délais d'acquisition des décisions administratives implicites. Aucune exception n'était prévue pour la décision d'homologation tacite de la rupture conventionnelle qui s'obtient à l'expiration du délai de 15 jours ouvrables. Certaines Direccte disaient que cette suspension ne devait pas s'appliquer aux ruptures conventionnelles. Mais aucun texte ne permettait de soutenir cette position. D'autres Direccte répondaient que la suspension s'appliquait également au délai de rétractation laissé aux parties pour revenir sur leur accord. En attendant une clarification, les salariés, comme les employeurs, ne savaient pas comment gérer la situation présente et quand elles pourraient organiser la rupture. Cette incertitude touchait toutes les procédures de rupture conventionnelle en cours à compter du 12 mars.

[L'Ordonnance du 15 avril 2020](#) a levé le doute sur le délai de rétractation des parties : celui-ci n'était pas suspendu du fait de l'Ordonnance du 25 mars 2020. L'Ordonnance était en revanche muette sur le délai d'homologation.

Finalement, [le Décret attendu du 24 avril 2020](#) a précisé expressément que le délai d'homologation des ruptures conventionnelles suspendu à compter du 12 mars 2020 recommençait à courir à compter du 26 avril 2020.

Rappelons que le Décret vise 34 autres délais comme les délais de validation ou d'homologation du PSE, d'instruction des demandes de dérogation aux durées maximales de travail ou les décisions de l'inspecteur du travail sur les équipes de suppléance ou le travail de nuit.

### 7. La prolongation des délais de consultation du CSE

Dans le cadre de la crise du coronavirus, de **nouveaux délais** d'information et consultation du CSE sont mis en place par les Décrets [n°2020-508](#) et [2020-509](#) du 2 mai 2020.

⇒ **Modification des délais relatifs à la communication de l'ordre du jour des réunions du CSE**

Objet du délai	Ancien délai	Nouveau délai
Communication de l'ordre du jour au CSE	3 jours avant la réunion	<b>2 jours calendaires</b>
Communication de l'ordre du jour au CSE central	8 jours avant la réunion	<b>3 jours avant la réunion</b>

⇒ **Délai de consultation du CSE sur les décisions qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques financières ou sociales de la propagation du Covid-19**

Objet du délai	Ancien délai	Nouveau délai
Délai de consultation en l'absence d'un expert	1 mois	8 jours
Délai de consultation en cas d'intervention d'un expert (CSE)	2 mois	11 jours
Délai de consultation en cas d'intervention d'un expert (CSE central)	2 mois	12 jours
Délai de consultation en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement	3 mois	12 jours

⇒ **Délais applicables aux différentes étapes d'expertises**

Objet du délai	Ancien délai	Nouveau délai
Délai de l'expert, à compter de sa désignation, pour demander à l'employeur toutes les informations complémentaires nécessaires à la réalisation de sa mission	3 jours	24 heures
Délai de l'employeur pour répondre	5 jours	24 heures
Délai de l'expert pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise	10 jours à compter de la désignation de l'expert	48 heures à compter de sa désignation OU 24 heures à compter de la réponse de l'employeur
Délai de l'employeur pour saisir le juge, pour contester la nécessité de l'expertise, le choix de l'expert, le coût prévisionnel, l'étendue ou la durée de l'expertise, le coût final de l'expertise.	10 jours	48 heures
Délai minimal entre la remise du rapport par l'expert et l'expiration des délais de consultation du CSE	15 jours	24 heures

Nous attirons votre attention sur le fait que ces délais sont **applicables aux procédures engagées à compter du 2 mai 2020 jusqu'au 23 août 2020**. Pour les procédures engagées avant la date du 2 mai 2020, elles doivent, selon nous, se poursuivre en application des délais habituels, sauf si la procédure doit être reprise à son début, auquel cas, les nouveaux délais s'appliqueront.

## 8. La bascule vers l'activité partielle au 1<sup>er</sup> mai des salariés en arrêt de travail « simplifié »

A compter du **1<sup>er</sup> mai 2020**, les salariés qui bénéficiaient d'un arrêt de travail « simplifié » lié au covid-19 (absence

de solution de garde d'enfant, personnes vulnérables ou personnes cohabitant avec une personne vulnérable) ont basculé vers le régime d'activité partielle permettant ainsi une meilleure indemnisation des salariés.

Le site AMELI a publié pour chaque situation [des consignes sur la marche à suivre](#) pour effectuer cette bascule. Un décret devrait prévoir plus précisément les modalités mais n'a, à ce jour, toujours pas été publié.

En résumé :

⇒ **Pour les salariés en arrêt de travail pour garde d'enfant**

Les salariés n'ont aucune démarche particulière à accomplir. L'Assurance maladie stoppe automatiquement l'arrêt maladie.

L'employeur quant à lui doit :

- effectuer un signalement de reprise anticipée d'activité via la DSN pour les arrêts en cours dont le terme est fixé à une date postérieure au 30 avril;
- procéder à la demande d'activité partielle pour ce salarié avec date d'effet au 1<sup>er</sup> mai 2020.

⇒ **Pour les salariés vulnérables, ils devront transmettre un certificat d'isolement**

S'agissant des salariés qui présentent un risque de développer une forme sévère de la maladie en arrêt de travail, il convient de distinguer ceux qui ont obtenu un arrêt de travail sur le site AMELI et ceux qui ont été arrêtés par un médecin :

- **Les salariés ayant obtenu un arrêt sur le site ameli.fr** et toujours en arrêt à la date du 30 avril 2020 ont reçu directement par l'Assurance Maladie un certificat d'isolement qu'ils doivent remettre à leur employeur.
- **Les salariés ayant été arrêtés par un médecin** doivent solliciter un certificat d'isolement à leur médecin. Ce certificat doit être transmis à l'employeur.

Une fois ce certificat reçu l'employeur doit procéder à la demande d'activité partielle pour le salarié concerné et informer le salarié de son placement en activité partielle à compter du 1<sup>er</sup> mai.

Attention, cette demande doit être formulée sur le site <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/apart/> dans un délai de 30 jours à compter du 1<sup>er</sup> mai.

⇒ **Les salariés cohabitant avec une personne vulnérable doivent également obtenir un certificat d'isolement**

Ces salariés doivent solliciter auprès de leur médecin un certificat d'isolement auprès de leur médecin et le transmettre à leur employeur.

L'employeur sollicite alors l'activité partielle pour ce salarié selon les mêmes conditions que celles-ci-dessus exposées. Il informe le salarié de son placement en activité partielle.

\*\*\*

Les équipes de Droit Social de Reinhart Marville Torre sont entièrement mobilisées pour vous accompagner sur ces points et répondre à vos questions.

Vos interlocuteurs en droit social

**Olivier Bluche, Associé**

[bluche@rmt.fr](mailto:bluche@rmt.fr) / tel : 06 75 65 56 19

**Catherine Broussot-Morin, Associée**

[cbroussot-morin@rmt.fr](mailto:cbroussot-morin@rmt.fr) / tel : 06 14 67 06 24

**Soazig Préteseille, Associée**

[preteseille@rmt.fr](mailto:preteseille@rmt.fr) / tel : 06 74 65 71 86