

Newsletter Mai 2020

Dans ce numéro

Prorogation de l'état d'urgence et diverses propositions prévues par la loi	p. 1
Institutions représentatives du personnel	p. 2
Activité partielle	p. 2
La prescription exceptionnelle d'arrêt de travail par la médecine du travail	p. 4

NEWSLETTER SOCIAL

Coronavirus : droits et obligations des employeurs et des salariés

1. Prorogation de l'état d'urgence et diverses dispositions prévues par la loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 (JO du 12 mai)

La loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 prévoit tout d'abord la prolongation, jusqu'au 10 juillet 2020, de l'état d'urgence sanitaire dont l'échéance initiale était fixée au 24 mai 2020.

Parmi les autres mesures importantes de cette loi, figurent notamment :

- la possibilité de **mise en quarantaine** par le préfet de voyageurs entrant sur le territoire national et provenant de zones de circulation du coronavirus, qui sont susceptibles d'être infectés ainsi que le **placement en isolement** de personnes malades,
- l'octroi de garanties aux personnes mises en quarantaine, l'absence d'atténuation de la responsabilité pénale des employeurs pendant la crise sanitaire.

Les **personnes susceptibles d'être mises en quarantaine** sont celles qui, ayant séjourné au cours du mois précédent dans une zone de circulation de l'infection, entrent sur le territoire métropolitain, dans une collectivité d'outre-mer ou en Corse et sont susceptibles d'être infectées. La mise en quarantaine dure 14 jours, sauf renouvellement dans la limite d'une durée maximale d'un mois.

En application de cette loi, les salariés mis en quarantaine bénéficient aujourd'hui et ce depuis le 13 mai dernier, de la même protection contre le licenciement que les salariés dont le contrat de travail est suspendu en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Il est précisé que ne sont concernés que les salariés mis en quarantaine selon les conditions définies ci-dessus et que ne sont pas visés les salariés faisant l'objet d'une mesure d'isolement (contrairement au placement à l'isolement, la quarantaine vise seulement les personnes potentiellement exposées au virus, et non effectivement infectées).

En conséquence, à l'instar du contrat suspendu en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, le contrat suspendu pour quarantaine obligatoire ne peut être rompu par l'employeur que dans les seuls cas de faute grave de l'intéressé ou d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la quarantaine.

Les salariés faisant l'objet d'un placement en quarantaine sont donc susceptibles de bénéficier d'une protection contre le licenciement plus importante que celles des salariés malades du Covid-19 qui ne sont pas systématiquement reconnus en accident du travail ou en maladie professionnelle.

Une autre garantie importante accordée aux salariés mis en quarantaine consiste en l'assimilation du temps passé en quarantaine à du temps de présence dans l'entreprise pour la répartition de l'intéressement et de la participation entre les salariés.

S'agissant de la **responsabilité pénale des employeurs**, il est inséré au sein du Code de la santé publique un nouvel article au titre des dispositions pénales applicables en cas de menaces et crises sanitaires graves.

L'article L. 3136-2 du Code de la Santé publique précise ainsi que l'article L. 121-3 du Code pénal (relatif notamment aux délits non intentionnels) est applicable en tenant compte des compétences, du pouvoir et des moyens dont disposait l'auteur des faits dans la situation de crise ayant justifié l'état d'urgence sanitaire, ainsi que de la nature de ses missions ou de ses fonctions, notamment en tant qu'autorité locale ou employeur.

Ce texte ne fait que reprendre les principes d'ores et déjà posés par l'article L. 121-3 du Code pénal en cas de cas de faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité et n'introduit donc aucune dérogation ou atténuation à la responsabilité pénale des chefs d'entreprise dans le contexte de la pandémie Covid-19.

2. Institutions représentatives du personnel

► Réunions des IRP :

Une ordonnance n° 2020-389 du 1^{er} avril 2020 a prévu des modalités dérogatoires de réunion du CSE pendant la période d'état d'urgence sanitaire, qui ont été précisées par un décret n°2020-419 du 10 avril 2020 (voir notre newsletter complémentaire d'avril 2020).

Compte tenu de la prorogation de l'état d'urgence sanitaire, ces modalités de réunion restent applicables jusqu'au **10 juillet prochain**.

► Terme de la suspension ou du report des processus électoraux : ordonnance n° 2020-560 du 13 mai 2020, art. 9 (JO du 14 mai)

Compte tenu de la prolongation de l'état d'urgence sanitaire, la suspension des processus électoraux en cours à la date du 12 mars dernier aurait dû se poursuivre, conduisant à un nouveau report de 3 mois au-delà du 10 juillet 2020 (voir notre newsletter d'avril 2020).

L'ordonnance du 13 mai 2020 exclut ce nouveau report et fixe un terme unique à la suspension et au report des processus électoraux en cours à savoir le **31 août 2020**.

En conséquence, les opérations électorales en cours au 12 mars 2020 et suspendues du fait de l'état d'urgence sanitaire en application de l'ordonnance n° 2020-389 du 1^{er} avril 2020 demeurent suspendues jusqu'au 31 août 2020 et devront être reprises à compter du 1^{er} septembre 2020.

Pour les entreprises qui n'avaient pas engagé de processus électoral le 12 mars dernier, mais au sein desquelles les conditions imposant l'organisation des élections avaient été réunies préalablement à l'entrée en vigueur de l'ordonnance du 1^{er} avril 2020 ou pour celles dont les conditions d'organisation des élections ont été réunies entre l'entrée en vigueur de cette ordonnance et la fin de l'état d'urgence sanitaire, un délai de 3 mois leur était accordé, initialement à compter du 24 mai 2020, pour engager le processus électoral.

Il est désormais prévu que ces entreprises fixent librement la date d'engagement des élections entre le 24 mai et le 31 août 2020, sans que cette date ne puisse être antérieure à la date à laquelle il leur est fait obligation d'engager une telle procédure.

2. Activité partielle

► Baisse de l'allocation d'activité partielle à compter du 1^{er} juin 2020 : communiqué de presse du Ministère du travail du 25 mai 2020

Selon un communiqué du Ministère du travail, les conditions de prise en charge de l'activité partielle vont évoluer à compter du **1^{er} juin 2020**.

Si l'indemnité d'activité partielle versée au salarié doit demeurer inchangée, le niveau de remboursement des employeurs par l'Etat sera revu à la baisse, l'allocation d'activité partielle devant désormais être de 85 % de l'indemnité versée au salarié, et non plus de 100%, dans la limite inchangée de 4,5 SMIC.

Selon ce même communiqué, les secteurs d'activité faisant l'objet de restrictions législatives ou réglementaires particulières en raison de la crise sanitaire continueront de bénéficier d'une prise en charge à 100%.

Ces nouvelles modalités d'indemnisation doivent être fixées par un décret à paraître.

► **Modalité d'indemnisation des cadres dirigeants : décret n° 2020-522 du 5 mai 2020 (JO du 6 mai)**

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'ordonnance n°2020-428 du 15 avril 2020, les cadres dirigeants sont susceptibles de bénéficier du dispositif de l'activité partielle en cas de fermeture de leur établissement ou d'une partie de l'établissement.

Le décret du 5 mai 2020 fixe les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle comme suit :

- la rémunération mensuelle de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle correspond à la moyenne des rémunérations brutes perçues au cours des douze derniers mois civils ou, le cas échéant, de la totalité des mois civils travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois précédant le premier jour de placement en activité partielle ;
- le montant horaire qui sert au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle est déterminé en rapportant le trentième du montant de la rémunération mensuelle de référence à 7 heures ;
- le nombre d'heures non travaillées indemnisable, dans la limite de la durée légale de travail, est obtenu selon les mêmes modalités de conversion en heures que celles applicables aux salariés en forfait jours (une journée non travaillée correspond à 7 heures et une demi-journée correspond à 3h30).

► **Déploiement d'un plan de contrôle**

Dans un communiqué publié le 13 mai dernier, le Ministère du travail a annoncé le déploiement d'un plan de contrôle en matière d'activité partielle. L'objectif est de lutter contre les fraudes mais aussi de permettre aux entreprises de bonne foi de régulariser les erreurs qui auraient pu être commises

Dans ce cadre, une instruction a été adressée par le Ministère du travail aux Directe afin de leur présenter les objectifs du plan de contrôle qu'elles auront à mettre en œuvre dans les territoires et leur rappeler les outils juridiques dont elles disposent à cet effet.

Une attention particulière sera portée aux entreprises qui auraient fait télétravailler des salariés pendant des temps de chômage partiel. Pour mémoire, en cas de chômage partiel prenant la forme d'une cessation temporaire d'activité, les salariés doivent cesser de travailler. En cas de chômage partiel sous forme de réduction de la durée du travail, la fraude pourrait ainsi consister à faire travailler les salariés pendant les heures de chômage partiel.

Point de vigilance, selon le communiqué de presse du Ministère du travail, il aurait été demandé aux Directe de traiter rapidement et systématiquement tout signalement transmis par les salariés, les organisations syndicales ou les CSE.

Les contrôles seront ciblés sur les entreprises suivantes :

- celles ayant présenté des demandes d'indemnisation sur la base de taux horaires élevés ;
- celles relevant des secteurs fortement consommateurs d'activité partielle, comme le BTP ou les activités de services administratifs, de soutien et de conseil aux entreprises ;
- et de façon plus générale, celles dont l'effectif est composé d'une majorité de cadres, dont l'activité est davantage susceptible d'être exercée en télétravail.

En cas d'irrégularité, plusieurs sanctions pourront être prises.

Outre les possibilités de modification voire d'annulation des décisions d'indemnisation de l'activité partielle, en cas de fraude, des sanctions administratives pourront être prononcées (remboursement des aides et exclusion du bénéfice des aides jusqu'à 5 ans) voire un procès-verbal pour travail dissimulé dressé, infraction alors assortie de sanctions pénales allant jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30.000 euros d'amende.

4. Prescription exceptionnelle d'arrêts de travail par la médecine du travail : décret n° 2020-549 du 11 mai 2020 (JO du 12 mai)

Tel qu'annoncé par l'ordonnance n° 2020-386 du 1^{er} avril dernier, un décret est venu préciser les conditions de prescription mais aussi de renouvellement des arrêts de travail que les médecins du travail sont autorisés, temporairement et pour une période comprise **entre le 13 mai et le 31 mai 2020**, à prescrire en raison de la pandémie actuelle.

Le médecin du travail peut ainsi prescrire des **arrêts de travail** aux salariés de droit privé des établissements dont il a la charge, infectés et malades ou isolés, évincés ou maintenus à domicile en raison de leur risque d'infection et de leur vulnérabilité, à l'aide de l'imprimé de droit commun réservé habituellement aux médecins traitants.

Le médecin du travail le transmet sans délai au salarié et à l'employeur concerné. Il en résulte que les salariés concernés n'ont pas l'obligation d'adresser le deuxième volet de l'avis d'arrêt de travail à leur employeur.

Pour les salariés dits particulièrement vulnérables ou partageant le domicile d'une personne vulnérable, sans être malades, les formalités sont différentes. Le médecin du travail établit une **déclaration d'interruption de travail** sur papier libre (comportant certaines informations impératives), transmise au salarié qui doit, cette fois-ci, l'adresser à son employeur.

Cette déclaration permet à ces salariés de bénéficier d'une prise en charge au titre de l'activité partielle. En effet, pour mémoire, depuis le 1^{er} mai dernier, ces personnes contraintes de rester à leur domicile et dans l'impossibilité de travailler sont placées en activité partielle par l'employeur.

Compte tenu de la prorogation de l'état d'urgence sanitaire jusqu'au 10 juillet 2020, il est permis de s'interroger sur une éventuelle reconduction de ces prérogatives spécifiques au-delà du 31 mai.

En tout état de cause, en cas de suspicion d'infection sur le lieu de travail, dans la mesure où il est, de façon générale, recommandé à l'employeur de se rapprocher du médecin du travail, il semble opportun d'orienter le salarié vers la médecine du travail, à charge pour cette dernière de le diriger ensuite vers son médecin traitant en vue de la prescription d'arrêts de travail au-delà de la date du 31 mai 2020.