

## (focus) Que dit la loi d'urgence votée dimanche dernier ?

Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 et aux conséquences des mesures prises pour limiter cette propagation, une « loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 » a été votée dimanche.

**À noter :** il s'agit pour l'essentiel d'une loi d'habilitation. Comme pour la réforme du droit du travail en 2017, la loi ne prend pas de mesures directes, mais autorise le gouvernement à légiférer par ordonnances. Ces ordonnances seront présentées au fur et à mesure de l'évolution de la situation et nous vous tiendrons au courant de toutes les évolutions importantes.

Ainsi, dans le domaine du droit du travail et du droit social, le Gouvernement est notamment autorisé à prendre par ordonnances toute mesure ayant pour objet :

- De limiter les ruptures des contrats de travail et d'atténuer les effets de la baisse d'activité, **en facilitant et en renforçant le recours à l'activité partielle pour toutes les entreprises** quelle que soit leur taille, notamment en adaptant de manière temporaire le régime social applicable aux indemnités versées dans ce

cadre, en l'étendant à de nouvelles catégories de bénéficiaires, en réduisant, pour les salariés, le reste à charge pour l'employeur.

**À noter :** cet article pose un principe. Nous sommes en attente des modalités précises.



- De permettre à un accord d'entreprise ou de branche d'autoriser l'employeur à imposer ou à modifier les dates de prise d'une partie des congés payés dans la limite de six jours ouvrables, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités de prise de ces congés définis par le code du travail et par les conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise ;

**À noter :** l'employeur ne pourra agir de manière unilatérale. Il sera souvent compliqué de négocier un accord de branche dans des délais courts, c'est donc le plus souvent dans l'entreprise que se jouera la négociation.

- De permettre à tout employeur d'imposer ou de modifier unilatéralement les dates des jours de réduction du temps de travail, des jours de repos prévus par les conventions de forfait et des jours de repos affectés sur le compte épargne temps du salarié, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités d'utilisation définis par le code du travail, par les conventions et accords collectifs ainsi que par le statut général de la fonction publique ; Le ministère du Travail précise que d'un secteur à un autre, ce ne seront pas forcément les mêmes dérogations qui seront accordées.

**À noter :** sur ce point, pas de négociation, mais une décision unilatérale de l'employeur. De telles mesures ont vocation à exister sur "une période très limitée".

- De permettre aux entreprises de secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation ou à la continuité de la vie économique et sociale de déroger aux règles d'ordre public et aux stipulations conventionnelles relatives à la durée du travail, au repos hebdomadaire et au repos dominical ;

**À noter :** il faudra définir le concept de « particulièrement nécessaire ».

- De modifier, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement

**À noter :** cela concerne les dates limites de paiement, ce qui peut être compris. Mais qu'entend le gouvernement par modalités ? Cela peut remettre en cause le montant.

- De modifier la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat ;

**À noter :** cette prime étant déjà définie par le gouvernement, il envisage donc d'en modifier les règles.

- D'aménager les modalités de l'exercice par les services de santé au travail de leurs missions, notamment du suivi de l'état de santé des travailleurs ;

**À noter :** Vu la faiblesse du dispositif de santé au travail on doit s'interroger sur les mesures à prendre.

- De modifier les modalités d'information et de consultation des instances représentatives du personnel, notamment du comité social et économique, pour leur permettre d'émettre les avis requis dans les délais impartis, et de suspendre les processus électoraux des comités sociaux et économiques en cours ;

**À noter :** on peut s'attendre à ce que des avis puissent être rendus a posteriori, en particulier pour la mise en place de l'activité partielle. Nous publierons prochainement un zoom spécial sur le thème « Le dialogue social en période d'urgence sanitaire ».

- D'adapter les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière perçue en cas d'arrêt maladie ou d'accident du travail en cas de risque sanitaire grave et exceptionnel.

**À noter :** quel est l'objectif ? Il pourrait être d'aligner ou non l'indemnisation de la maladie sur les règles du chômage partiel.

Dès lors, dans tous ces domaines des ordonnances et décrets sont attendus dès cette semaine ; ils viendront préciser l'étendue des mesures d'urgences prises.



### Le traitement des demandes d'autorisation de licenciement des salariés protégés est adapté pendant la crise du COVID 19

Face à la pandémie, une instruction de la Direction générale du travail (DGT) du 17 mars 2020 fait évoluer temporairement les modalités de mise en œuvre du contradictoire, pour le traitement des demandes d'autorisation de licenciement ou de transfert du contrat de travail des salariés protégés. Le but est de limiter l'accès aux locaux administratifs et les contacts physiques liés notamment aux auditions et à la consultation des pièces, en privilégiant la voie écrite et le recours à la visioconférence

## (info) A quoi s'attendre dans les ordonnances ?

**Concernant le chômage partiel**, le ministère du travail a précisé que l'ordonnance à venir étendra l'accès au dispositif pour les profils suivants :

- Assistantes maternelles, employés à domicile, VRP (voyageur/représentant/placier, c'est-à-dire les représentants de commerce salariés), cadres ;
- Salariés des secteurs travaillant à équivalent 35 heures comme les transports ;
- Salariés à temps partiel (s'ils perçoivent la moitié d'un Smic, leur employeur serait indemnisé à 100 % de ce Smic et non plus 84 %) ;
- Salariés de droit français travaillant pour une entreprise n'ayant pas d'établissement en France (compagnies aériennes étrangères par exemple).



L'ensemble des critères qui permettent aux Direccte de décider d'accorder ou non l'activité partielle à une entreprise est désormais en ligne sur le site du [ministère du travail](#) (voir schéma bas rubrique liens utiles). Le ministère entend de cette façon répondre à des critiques d'entreprises qui se seraient vues refuser l'activité partielle par l'administration, notamment dans le BTP et la métallurgie.

**Des contrôles a posteriori seront menés par l'administration du travail après la crise afin de s'assurer que les entreprises n'ont pas abusé du dispositif. En cas de fraude, l'employeur devra au moins rembourser les sommes indûment perçues.**

Aussi, le ministère a confirmé que les **élections des représentants du personnel dans les TPE** seront reportées.

Enfin, le ministère indique que **les accords** d'entreprise ou de branche permettant aux employeurs de déroger aux règles de durée du travail ou de congés **peuvent être négociés à distance entre les organisations syndicales et les dirigeants des entreprises**. A noter que le dépôt de ces textes auprès des Direccte est dématérialisé.

*Pour toute question,  
contactez-nous à l'adresse :  
helpcovid19@orseu.com*



# (covid19) liens utiles

## INRS – Santé et Sécurité au travail

### ☛ Foire aux questions sur la santé au travail et le COVID 19

Quelles mesures organisationnelles mettre en place ? Comment nettoyer les locaux de travail et gérer les déchets ? Doit-on porter un masque ? Faut-il porter des gants ? Quelle protection adopter pour les personnels des commerces et de la distribution alimentaire ?... Réponses aux questions les plus souvent posées en entreprise face à la pandémie de COVID-19.

<http://www.inrs.fr/actualites/COVID-19-et-entreprises.html>




## Informations du ministère du travail

### ☛ Quelles mesures l'employeur doit-il prendre pour protéger la santé de ses salariés ?

Un document PDF a été publié mardi sur le sujet.



## QUELLES MESURES L'EMPLOYEUR DOIT-IL PRENDRE POUR PROTÉGER LA SANTÉ DE SES SALARIÉS FACE AU VIRUS ?

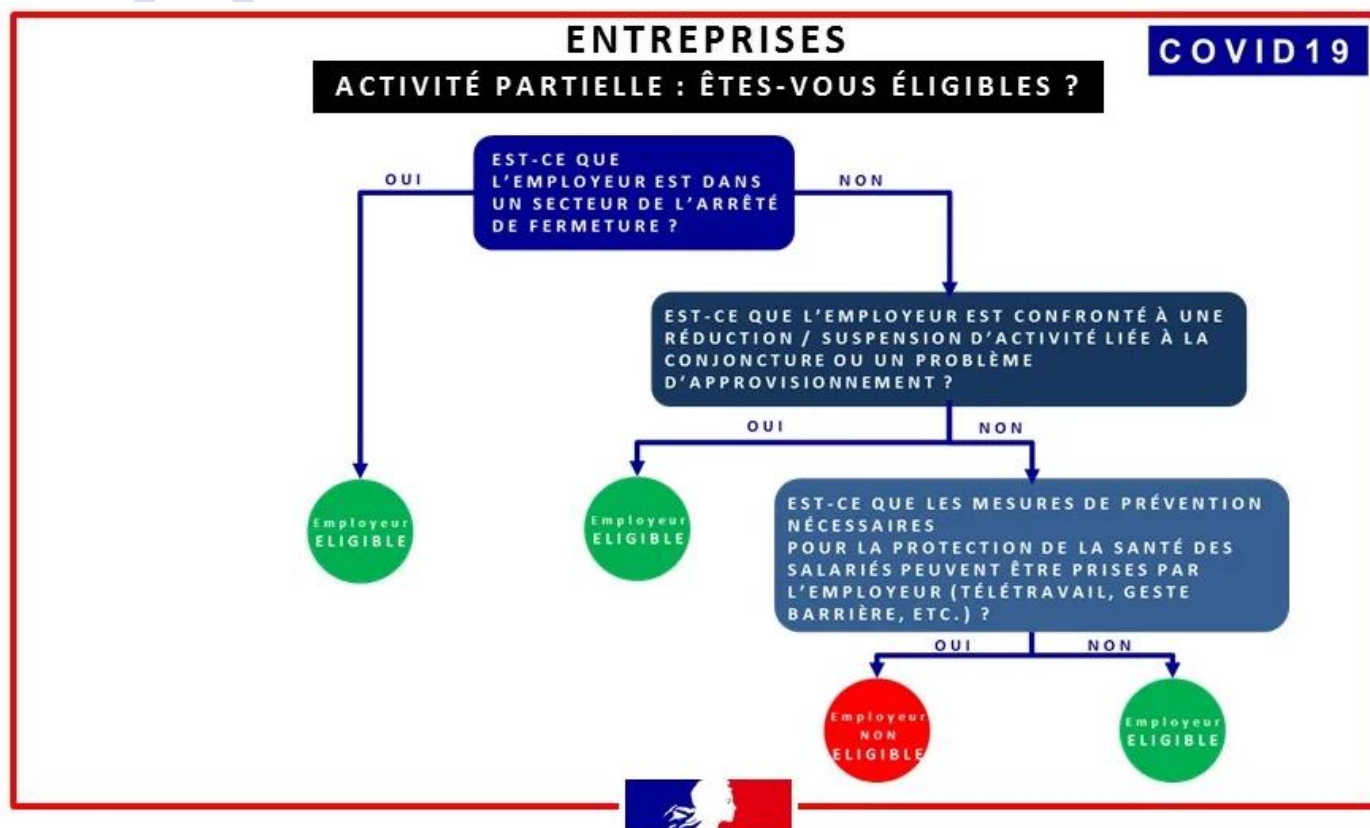
La loi	Ré-évaluer les risques	Le Dialogue
 <p><b>L'employeur est responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés.</b> La loi prévoit qu'il doit prendre des mesures de prévention et veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances. Une crise sanitaire est un changement de circonstances qui doit le conduire à s'assurer que les mesures qu'il met en œuvre habituellement sont toujours adaptées ou doivent l'être pour protéger les salariés contre les risques de contamination.</p>	 <p>L'employeur doit donc réévaluer <b>ses risques</b>. Ce n'est pas forcément une démarche lourde.</p> <p>Il doit concrètement passer en revue les circonstances dans lesquelles les salariés peuvent être exposés au virus et <b>mettre en œuvre les mesures nécessaires pour éviter ou, à défaut, limiter au plus bas le risque</b> :</p>	 <p>Le dialogue dans l'entreprise revêt une importance essentielle en situation de crise. Les représentants du personnel, en particulier <b>les représentants de proximité et le CSE</b> sont bien placés pour aider à identifier les situations à risque au quotidien et la faisabilité réelle des actions que l'employeur envisage de mettre en œuvre. Ils peuvent anticiper les questions pratiques puis participer à la diffusion de l'information auprès de leurs collègues.</p>

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-covid19-quelles-mesures-l-employeur-doit-il-prendre-pour-protéger>

### ☛ Questions/réponses pour les entreprises et les salariés

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>

•  **Votre employeur est-il éligible à l'activité partielle ?**



**ORSEU BRUXELLES**  
36 avenue des Gaulois  
1040 Bruxelles

**ORSEU Siège/LILLE**  
3 rue Bayard  
59000 Lille  
03.20.47.15.24

**ORSEU PARIS**  
21 place de la République  
75003 Paris  
01.42.77.41.43

**ORSEU LYON**  
45 rue Sainte Geneviève  
69006 Lyon  
04.72.75.08.42

**le zoom, lettre d'information de l'ORSEU**

Mars 2020– n° -70

e-mail : [contact@orseu.com](mailto:contact@orseu.com)

Pour vous abonner ou désabonner au zoom, inscrivez-vous sur [www.orseu.com](http://www.orseu.com) ou contactez-nous par e-mail

Ont participé à la rédaction de ce numéro : Anne-Laure Smaguine, Audrey Yonnet, Jean-Pierre Yonnet.

**Groupe ORSEU**

- ⇒ expert auprès des CSE et CHSCT
- ⇒ myCSE, tout pour le fonctionnement du CSE
- ⇒ pôle de recherche et études
- ⇒ préparation aux concours