

Loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 Ordonnances / Décrets

Ordonnances parues au Journal Officiel du 2 avril 2020

En résumé, voici les principales mesures des ordonnances parues au JO du 2 avril 2020, mesures prises pour faire face aux conséquences de l'épidémie :

Report des élections TPE et prolongation des mandats des conseillers prud'hommes et membres des CPRI – Ordonnance n°2020-388

Les **élections TPE** sont reportées au cours du **1^{er} semestre 2021**. Ces élections ont pour objectif de mesurer l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des **entreprises de moins de 11 salariés** (notamment les **cabinets dentaires**, les **cabinets médicaux** et les **pharmacies**), des **salariés du particulier employeur** et des **assistants maternels du particulier employeur**. Elles devaient initialement avoir lieu du 23 novembre au 6 décembre 2020.

Le prochain **renouvellement** général des **conseillers prud'hommes** est également **reporté** à une date qui sera fixée par arrêté et au plus tard le 31 décembre 2022. Le mandat en cours des conseillers prud'hommes est donc prolongé jusqu'à cette date. Pour les besoins de leur formation continue jusqu'à la fin de leur mandat, ils ont droit à 6 jours d'absence par an.

Même conséquence pour les membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) : le prochain renouvellement des membres des CPRI est **reporté** à une date qui sera fixée par arrêté et au plus tard le 31 décembre 2021. Le mandat en cours des membres des CPRI est donc prolongé jusqu'à cette date.

Mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel – Ordonnance n°2020-389

1. Suspension des élections du CSE en cours

Les **élections en cours dans les entreprises au 2 avril 2020** sont **suspendues**. Cette suspension produit par principe ses effets à compter du 12 mars 2020. Toutefois, lorsque le processus électoral a donné lieu à l'accomplissement de certaines formalités après le 12 mars 2020 (information de la date des élections, affichage de la liste électorale, organisation du 1^{er} tour, etc.), la suspension prend effet à compter de la date la plus tardive à laquelle l'une de ces formalités a été réalisée.

La **suspension prend fin 3 mois après la cessation de l'état d'urgence sanitaire**. Cette suspension affecte l'ensemble des délais du processus électoral : les délais que l'employeur est tenu de respecter et les délais pour saisir l'autorité administrative ou le tribunal judiciaire en cas de contestation et les délais dont dispose l'autorité administrative pour rendre une décision.

La suspension du processus électoral entre le 1^{er} et le 2nd tour, lorsqu'il doit être organisé, ne remet pas en cause la régularité du 1^{er} tour quelle que soit la durée de la suspension.

Dans les entreprises où des élections sont en cours, les mandats en cours des représentants élus des salariés sont prolongés jusqu'à la proclamation des résultats du premier ou, le cas échéant, du second tour des élections professionnelles.

2. Recours à la visioconférence pour les réunions du CSE

Durant la période d'état d'urgence sanitaire, le recours à la **visioconférence ou audioconférence** (conférence par téléphone) est autorisé **pour l'ensemble des réunions** du CSE, du CSE central, des représentants de proximité, des CSSCT et de toute autre réunion entre l'employeur et des représentants du personnel (délégués syndicaux, etc.).

En temps normal, seules trois réunions par an sont possibles à distance pour le CSE.

En cas d'impossibilité de recourir à la visioconférence ou à l'audioconférence ou lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit, ces réunions peuvent avoir lieu par **messagerie instantanée**.

Les conditions dans lesquelles les réunions tenues en conférence téléphonique ou par messagerie instantanée doivent se dérouler feront l'objet d'un décret.

3. Aménagement du délai de consultation du CSE avec les mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée de travail et de jours de repos (dont RTT)

Compte tenu des mesures d'urgence pouvant être décidées par l'employeur en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos (notamment la possibilité d'imposer des jours de RTT aux salariés en respectant un délai minimal d'un jour franc) prévues dans l'[ordonnance n°2020-323](#) (voir document relatif aux ordonnances parues au Journal Officiel du 26 mars 2020), le CSE peut n'être **qu'informé concomitamment à la mise en œuvre d'une de ces mesures** par l'employeur. L'**avis du CSE** peut être **rendu dans un délai d'un mois à compter de cette information**.

En temps normal, l'information et la consultation sur ces points doivent avoir lieu avant la mise en place de telles mesures.

Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat – Ordonnance n°2020-385

La **prime exceptionnelle de pouvoir d'achat** peut être versée **jusqu'au 31 août 2020** (initialement, la date limite était le 30 juin 2020).

Toutes les entreprises peuvent verser cette **prime exceptionnelle exonérée, jusqu'à 1 000 euros, de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu**. Pour les entreprises mettant en œuvre

un **accord d'intéressement**, ce plafond est relevé à **2 000 euros**. La possibilité de conclure un accord d'intéressement d'une durée dérogatoire est reportée au 31 août 2020.

3 cas de figure sont donc à distinguer :

- les entreprises qui ont déjà versé une prime exceptionnelle du pouvoir d'achat en 2020 (cas assez rare) peuvent en verser une 2^{ème} d'un montant maximum de 1 000 euros ;
- les entreprises qui n'ont pas versé une telle prime en 2020 et qui n'ont pas mis en place d'accord d'intéressement peuvent verser une prime d'un montant maximum de 1 000 euros ;
- les entreprises qui n'ont pas versé une telle prime en 2020 mais qui ont un accord d'intéressement peuvent verser une prime d'un montant maximum de 2 000 euros.

Par ailleurs, afin de permettre de récompenser plus spécifiquement les salariés ayant travaillé pendant l'épidémie de covid-19, notamment ceux « en première ligne » face aux risques de contamination, le **montant de la prime peut être modulé en tenant compte des conditions de travail liées à l'épidémie**. Ce **nouveau critère** de modulation du montant de la prime peut être retenu par l'accord collectif ou la décision unilatérale de l'employeur mettant en œuvre cette prime.

Conditions d'exercice des missions des centres de médecine du travail – Ordonnance n°2020-386

Les services de santé au travail (SST) participent, pendant la durée de la crise sanitaire, à la lutte contre la propagation du covid-19, en :

- **diffusant les messages de prévention** à l'attention des employeurs et des salariés, en assistant les entreprises dans la mise en œuvre de **mesures de prévention adéquates** et **en les accompagnant** lorsqu'elles sont amenées à accroître ou adapter leur activité ;
- en **prescrivant et en renouvelant un arrêt de travail en cas d'infection ou de suspicion** d'infection au covid-19 et en **procédant à des tests de dépistage** du covid-19, selon un protocole qui sera défini par arrêté et dans des conditions qui seront définies par décret.

Par ailleurs, les **visites** prévues dans le cadre du suivi de l'état de santé des travailleurs peuvent être **reportées**, sauf lorsque le médecin du travail les estime indispensables. Le report de visites est possible jusqu'à une date qui sera fixée par décret, et au plus tard avant le 31 décembre 2020.

Un décret apportera des précisions, notamment pour le suivi des travailleurs faisant l'objet d'un suivi individuel renforcé car exposés à des risques particuliers, ou d'un suivi adapté : travailleurs de nuit, travailleurs handicapés ou titulaires d'une pension d'invalidité, mineurs, femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes.

Il est également possible de **reporter des interventions sans lien avec l'épidémie** (études de poste, procédures d'inaptitude, réalisation de fiches d'entreprise, etc.), à moins que le médecin du travail estime que l'urgence ou la gravité des risques pour la santé des travailleurs justifie une intervention sans délai. Le report de ces interventions est possible jusqu'à une date qui sera fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 août 2020.

Formation professionnelle – Ordonnance n°2020-387

Initialement prévus pour être réalisés avant le 7 mars 2020, les **entretiens professionnels**, au cours desquels les salariés expriment leurs besoins en formations et en évolution de carrière, pourront s'effectuer **jusqu'au 31 décembre 2020**.

Un coup de pouce est donné à la **validation des acquis de l'expérience** (VAE) puisque, pour faciliter ce mode de formation, les **opérateurs de compétence**, les CPRI et les **associations Transition Pro** pourront **financer** un parcours complet, **jusqu'à** un plafond de **3 000 euros**.

Le **contrat d'apprentissage** ou de **professionnalisation** peut être **prolongé** au-delà de la limite légale, afin de permettre aux inscrits ayant perdu plusieurs semaines de cursus de pouvoir continuer à suivre celui-ci même au-delà de la date butoir, quitte à ce que le CFA puisse faire déborder ses cours durant l'été. L'objectif est de permettre aux parties, si elles le souhaitent, de prolonger les contrats afin qu'ils puissent couvrir la totalité du cycle de formation.

Il est également rendu possible de prolonger 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. Cette période est en principe de trois mois, mais elle sera rallongée à six mois, compte tenu des circonstances exceptionnelles liées à la crise sanitaire qui ne facilitent pas la recherche d'un employeur.

Enfin, côté organismes de formation, l'ordonnance reporte d'un an l'obligation des établissements de se doter d'une certification qualité. Indispensable pour pouvoir accéder aux financements OPCO et publics, cette certification était obligatoire au 1^{er} janvier 2021. Son obtention est reculée au 1^{er} janvier 2022.