

### Sommaire

|   |          |
|---|----------|
| Loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19   | 3        |
| Actualité réglementaire   Liens utiles  | 3        |
| <b>Social</b>   | <b>6</b> |
| Coronavirus   Point de situation et information   | 6        |
| <b>Procédure judiciaire   Modification de son fonctionnement pendant la période d'urgence sanitaire</b>                           | <b>7</b> |
| Elections professionnelles   La suspension du processus électoral est prorogée jusqu'au 31 août 2020                              | 8        |
| « Prévention COVID »   Une subvention pour aider les TPE et PME à prévenir le Covid-19 au travail                                 | 9        |
| COVID19   L'état d'urgence sanitaire est prorogé jusqu'au 10 juillet inclus   | 10       |
| Port des masques   Règles pendant le déconfinement  | 11       |
| Urgence sanitaire   Limitation des déplacements dans un rayon de 100 km   | 11       |
| Arrêté du 12 mai 2020   Modèle de déclaration de déplacement hors du département et à plus de 100 kilomètres du lieu de résidence | 12       |
| Activité partielle   Déploiement d'un plan de contrôle  | 13       |
| Arrêts de travail   Salariés atteints ou suspectés d'infection au COVID19 et salariés vulnérables                                 | 13       |
| Activité partielle   Personnes à risque de formes graves de COVID-19.   | 14       |
| Activité partielle   Cadres dirigeants et salariés portés   | 14       |
| Déconfinement   | 15       |
| CSE   Adaptation des délais de convocation, information et consultation   | 15       |
| Les arrêts maladie liés au COVID19   Les modalités de placement en activité partielle vont être fixées par décret.                | 17       |
| Décret n° 2020-471 du 24 avril 2020   Levée de la suspension des délais de procédure  | 18       |
| Ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de Covid-19                   | 19       |
| Forfait jours   Le décret portant sur le calcul de l'indemnité partielle est paru   | 22       |
| Arrêts maladie   Nouveaux délais et modalités de versement de l'indemnité complémentaire  | 23       |
| Activité partielle   Catégories particulières de salariés   | 24       |
| Activité partielle   Adaptation des délais relatifs à la conclusion des accords collectifs  | 25       |
| Demandeurs d'emploi   Prolongation des droits à l'ARE   | 25       |
| IRP   Modalités de consultation des IRP pendant la période d'état d'urgence sanitaire   | 26       |
| Salariés protégés   Instruction du 7 avril 2020 sur les délais de traitement  | 27       |
| SST   le décret adaptant les délais des visites et examens médicaux est publié  | 29       |
| CSE Mesures d'urgence   Ordonnance du 1 <sup>er</sup> avril 2020  | 30       |
| Prime pouvoir d'achat   Ordonnance du 1 <sup>er</sup> avril 2020  | 32       |
| Services de santé au travail   Ordonnance du 1 <sup>er</sup> avril 2020   | 32       |
| Indemnités activité partielle   Ordonnance du 27 mars 2020  | 33       |
| Forfaits annuels en jours   Ils sont désormais éligibles à l'activité partielle   | 33       |
| Congés payés, durée du travail et jours de repos   Mesures d'urgence  | 33       |
| Arrêt de travail   Dispositions temporaires relatives à l'indemnité complémentaire  | 34       |
| Intéressement et participation   Dispositions temporaires   | 35       |
| Activité partielle   Le décret est publié   | 35       |
| Activité partielle   Mises en garde du Ministère du travail   | 35       |
| Restrictions des déplacements   | 36       |
| Bénéfice des IJSS étendu aux parents d'enfants faisant l'objet d'une mesure d'isolement   | 36       |
| Prise en charge des assurés exposés au Covid19   Circulaire CNAM  | 37       |
| Recours à l'activité partielle   Mise en œuvre  | 37       |
| Activité partielle   Accord de Branche  | 39       |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Formation</b>   | <b>41</b> |
| Covid 19 – Apprentissage   | 41        |
| Covid 19 – Compte personnel de formation (CPF)   | 41        |
| Covid 19 – Ordonnance portant mesures d’urgence en matière de formation professionnelle  | 41        |
| Covid 19 – Ordonnance portant diverses dispositions sociales pour faire face à l’épidémie  | 42        |
| Covid 19 – Financement des formations des salariés en activité partielle : Renforcement du FNE-Formation                         | 43        |
| Covid 19 – Financement des formations des salariés non placés en activité partielle : la Branche professionnelle et l’Opco Atlas | 44        |
| <b>Juridique (hors social)</b>   | <b>46</b> |
| Incidences sur les relations contractuelles (marchés privés et publics)  | 46        |
| Incidences sur le droit des sociétés   | 47        |
| Adaptation des opérations de contrôle de l’Agence Française Anticorruption (AFA)   | 48        |
| Droit de la concurrence – Adaptation des délais et des procédures  | 49        |
| Communication du ministère de l’Economie et des Finances sur les mesures de confinement et l’activité des entreprises            | 50        |
| Données personnelles   | 50        |
| Propriété intellectuelle et délais accordés pour l’examen et la délivrance des titres de propriété selon les instituts           | 50        |
| Justice : incidences sur les contentieux en cours  | 52        |
| <b>Cybersécurité</b>   | <b>53</b> |
| Cybersécurité – Attention aux cyberattaques et cyberescroqueries – Rappel des bonnes pratiques                                   | 53        |
| Recommandations de sécurité informatique pour le télétravail en situation de crise   | 53        |
| Conseils de la CNIL pour utiliser les outils de visioconférence  | 53        |

### Loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19

La loi a été promulguée le 23 mars 2020, elle a été publiée au [Journal officiel du 24 mars 2020](#).

Elle instaure un **dispositif d'état d'urgence** parallèle à l'état d'urgence de droit commun prévu par la loi du 3 avril 1955. Ce dispositif, introduit dans le **Code de la santé publique**, n'est pas pérenne. Les dispositions de cette loi d'urgence sont valables **pendant un an**, jusqu'au **1<sup>er</sup> avril 2021**. L'état d'urgence sanitaire est déclaré par un décret en Conseil des ministres, pris sur le rapport du ministre chargé de la santé, pour deux mois, soit jusqu'au **24 mai 2020** sur l'ensemble du territoire français. La [loi n°2020-546 du 11 mai 2020](#) a prorogé l'état d'urgence sanitaire jusqu'au **10 juillet 2020** inclus.

La loi autorise le gouvernement à prendre par **ordonnances**, d'ici le **24 juillet 2020**, des mesures provisoires afin de répondre à la situation de confinement que connaît la France.

Ces mesures concernent de nombreux domaines. Il s'agit notamment :

- d'aider et de **soutenir la trésorerie des entreprises** et des associations afin de limiter les faillites et les licenciements ;
- d'adapter le **droit du travail** ;
- de prolonger l'**indemnisation** des chômeurs en fin de droits ;
- de déroger aux règles de **financement des hôpitaux publics** ;
- de simplifier la tenue d'**assemblées générales** de toutes sortes, y compris des syndicats de copropriété ;
- d'adapter les **procédures administratives et juridictionnelles** (sur les délais légaux, les règles de procédure pénale...);
- d'adapter les règles relatives **aux difficultés des entreprises** et des exploitations agricoles à l'urgence sanitaire et modifiant certaines dispositions de procédure pénale ;
- de **proroger les délais échus** pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des **procédures** pendant cette même période ;
- de prendre mesures d'adaptation **des règles** de passation, de procédure ou d'exécution des contrats soumis au **code de la commande publique** et des **contrats publics** qui n'en relèvent pas pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19 ;
- de faciliter la **garde des jeunes enfants** dans le contexte de fermeture des structures d'accueil ;
- de repousser au 31 mai 2020 la fin de la **trêve hivernale** pour les expulsions locatives ;
- de continuer à protéger les **publics fragiles** (personnes handicapées, âgées, pauvres, etc. ;
- de permettre le maintien des **droits des assurés sociaux** et leur accès aux soins ;
- d'assouplir les règles de fonctionnement des **collectivités locales**.

### Actualité réglementaire | Liens utiles

- [Ordonnance n° 2020-595 du 20 mai 2020](#) modifiant l'ordonnance n° 2020-304 du 25 mars 2020 portant adaptation des règles applicables aux juridictions de l'ordre judiciaire statuant en matière non pénale et aux contrats de syndic de copropriété
- [Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2020-595 du 20 mai 2020](#) modifiant l'ordonnance n° 2020-304 du 25 mars 2020 portant adaptation des règles applicables aux juridictions de l'ordre judiciaire statuant en matière non pénale et aux contrats de syndic de copropriété
- [Communiqué de presse Assurance Maladie, 15 mai 2020](#)
- [Ordonnance n° 2020-560 du 13 mai 2020](#) fixant les délais applicables à diverses procédures pendant la période d'urgence sanitaire
- [Arrêté du 12 mai 2020](#) fixant le modèle de déclaration de déplacement hors du département et à plus de 100 kilomètres du lieu de résidence
- [Décret n° 2020-548 du 11 mai 2020](#) prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire
- [LOI n° 2020-546 du 11 mai 2020](#) prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions (1)
- [Décret n° 2020-549 du 11 mai 2020](#) fixant les conditions temporaires de prescription et de renouvellement des arrêts de travail par le médecin du travail
- [Décret n° 2020-521 du 5 mai 2020](#) définissant les critères permettant d'identifier les salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 et pouvant être placés en activité partielle au titre de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020
- [Décret n° 2020-522 du 5 mai 2020](#) complétant le décret n° 2020-435 du [16 avril 2020](#) portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle, JO 6 mai
- [Ordonnance n° 2020-507 du 2 mai 2020](#) adaptant temporairement les délais applicables pour la consultation et l'information du comité social et économique afin de faire face à l'épidémie de covid-19, JO 3 mai 2020

- [Décret n° 2020-508 du 2 mai 2020](#) adaptant temporairement les délais relatifs à la consultation et l'information du comité social et économique afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19, JO 3 mai 2020
- [Décret n° 2020-509 du 2 mai 2020](#) fixant les modalités d'application des dispositions du I de l'article 9 de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 modifiée portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19, JO 3 mai 2020
- [LOI n° 2020-473 du 25 avril 2020](#) de finances rectificative pour 2020 – Article 20
- [Décret n° 2020-471 du 24 avril 2020](#) portant dérogation au principe de suspension des délais pendant la période d'état d'urgence sanitaire liée à l'épidémie de covid-19 dans le domaine du travail et de l'emploi
- [Ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de Covid-19](#)
- [Décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle](#)
- [Décret n° 2020-434 du 16 avril 2020 relatif à l'adaptation temporaire des délais et modalités de versement de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail](#)
- [Ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19](#)
- [Décret n° 2020-419 du 10 avril 2020 relatif aux modalités de consultation des instances représentatives du personnel pendant la période de l'état d'urgence sanitaire](#)
- **Instruction** DGT du 7 avril 2020 relative au traitement des demandes d'autorisation de rupture ou de transfert du contrat de travail es salariés protégés durant la période de l'état d'urgence justifié par la pandémie COVID-19, ainsi qu'à l'instruction des recours hiérarchiques contre les décisions prises dans ce domaine.
- [Décret n° 2020-410 du 8 avril 2020 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire](#)
- **Ordonnance** n° 2020-389 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel
- [Ordonnance n° 2020-387 du 1er avril 2020](#) portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle
- **Ordonnance** n° 2020-385 du 1er avril 2020 modifiant la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat
- **Ordonnance** n° 2020-386 du 1er avril 2020 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
- [Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle](#)
- **Rapport au Président de la République** relatif à l'ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020 adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail et modifiant, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation
- **Ordonnance** n° 2020-322 du 25 mars 2020 adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail et modifiant, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'**intéressement et de la participation**
- **Rapport au Président de la République** relatif à l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos
- **Ordonnance** n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de **congés payés**, de **durée du travail** et de **jours de repos**
- **Rapport au Président de la République** relatif à l'ordonnance n° 2020-324 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de **revenus de remplacement** mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail
- **Ordonnance** n° 2020-324 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de **revenus de remplacement** mentionnés à l'article L. 5421 2 du code du travail
- **Décret** n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'**activité partielle**
- [Décret n° 2020-227 du 9 mars 2020 adaptant les conditions du bénéfice des prestations en espèces d'assurance maladie et de prise en charge des](#)

[actes de télémedecine pour les personnes exposées au Covid-19](#)

- [Décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus](#)
- [Circulaire DGEFP n° 2013-12, 12 juillet 2013 mise en œuvre de l'activité partielle](#)

### Clauses contractuelles visant à sanctionner l'inexécution du débiteur dans un certain délai et terme de contrats

- [Ordonnance n°2020-306 du 25 mars 2020](#) relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à **l'adaptation des procédures pendant cette même période.**
- [Rapport](#) au Président de la République relatif à l'ordonnance n°2020-306 du 25 mars 2020.
- [Circulaire du 26 mars 2020](#) qui présente les conditions d'application de l'ordonnance n°2020-306 du 25 mars 2020.
  
- [Ordonnance n°2020-427 du 15 avril 2020](#) portant diverses dispositions en matière de délais pour faire face à l'épidémie de Covid-19.
- [Rapport au Président de la République](#) relatif à l'ordonnance n°2020-427 du 15 avril 2020.
- [Circulaire](#) du 17 avril 2020 de présentation des dispositions du titre I de l'ordonnance n°2020-427 du 15 avril 2020.
  
- [Ordonnance n°2020-560 du 13 mai 2020](#) fixant les délais applicables à diverses procédures pendant la période d'urgence sanitaire
- [Rapport au Président de la République](#) relatif à l'ordonnance n°2020-560 du 13 mai 2020.

### Contrats publics :

- [Ordonnance n°2020-319 du 25 mars 2020](#) portant diverses mesures d'adaptation des règles de passation, de procédure ou d'exécution des contrats soumis au code de la commande publique et des contrats publics qui n'en relèvent pas pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19.
- [Rapport](#) au Président de la République relatif à l'ordonnance n°2020-319 du 25 mars 2020.
- [Fiche technique](#) et [Foire aux Questions](#) du ministère de l'Economie et des Finances

### Simplification de la tenue d'assemblées générales :

- [Ordonnance n°2020-321 du 25 mars 2020](#) portant adaptation des règles de réunion et de délibération des assemblées et organes dirigeants des personnes morales et entités dépourvues de personnalité morale de droit privé en raison de l'épidémie de Covid-19.
- [Rapport](#) au Président de la République relatif à l'ordonnance n°2020-321 du 25 mars 2020.
  
- [Ordonnance n°2020-318 du 25 mars 2020](#) portant adaptation des règles relatives à l'établissement, l'arrêté, l'audit, la revue, l'approbation et la publication des comptes et des autres documents et informations que les personnes morales et entités dépourvues de personnalité morale de droit privé sont tenues de déposer ou publier dans le contexte de l'épidémie de covid-19
- [Rapport](#) au Président de la République relatif à l'ordonnance n°2020-318 du 25 mars 2020.
  
- [FAQ](#) du ministère de l'Economie et des Finances "Tenir son AG et respecter les délais comptables dans le contexte de la crise du Covid-19"
  
- [Décret n°2020-418 du 10 avril 2020](#) portant adaptation des règles de réunion et de délibération des assemblées et organes dirigeants des personnes morales et entités dépourvues de personnalité morale de droit privée en raison de l'épidémie de covid-19

### Adaptation des procédures administratives et juridictionnelles :

- [Ordonnance n°2020-304 du 25 mars 2020](#) portant adaptation des règles applicables aux juridictions de l'ordre judiciaire statuant en matière non pénale et aux contrats de syndic de copropriété.
- [Rapport](#) au Président de la République relatif à l'ordonnance n°2020-304 du 25 mars 2020.
  
- [Ordonnance n°2020-305 du 25 mars 2020](#) portant adaptation des règles applicables devant les juridictions de l'ordre administratif.
- [Rapport](#) au Président de la République relatif à l'ordonnance n°2020-305 du 25 mars 2020.

### Tribunaux de commerce : prévention et traitement des difficultés des entreprises

- [Ordonnance n° 2020-341 du 27 mars 2020](#) portant adaptation des règles relatives aux difficultés des entreprises et des exploitations agricoles à l'urgence sanitaire et modifiant certaines dispositions de procédure pénale
- [Rapport](#) au Président de la République
- [Note explicative](#) du MEDEF
- Numéro vert gratuit : 0 800 94 25 64 pour accompagner les dirigeants sur les *mesures* d'aides, les administrateurs et les mandataires judiciaires

### Social

#### Coronavirus | Point de situation et information

Le 31 décembre 2019, l'Organisation mondiale de la santé (OMS) a été informée de plusieurs cas de pneumonies de cause inconnue dans la ville de Wuhan en Chine. Le virus, jusqu'ici inconnu, est un coronavirus. Il a été dénommé COVID-19.

Le 13 février, il a été demandé à chaque Agence régionale de santé d'activer le plan ORSAN REB dans sa région. Objectif : organiser la mobilisation du système de santé pour se préparer à une éventuelle **circulation active du coronavirus sur le territoire français**.

#### Pour de plus amples informations :

Questions/réponses pour les entreprises et les salariés (mise à jour 26 mars 2020) :

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

Consulter le point épidémiologique actualisé sur le site de Santé publique France : <https://www.santepubliquefrance.fr/maladies-et-traumatismes/maladies-et-infections-respiratoires/infection-a-coronavirus/articles/cas-groupes-de-pneumopathies-possiblement-associes-a-un-nouveau-coronavirus-wuhan-chine>

Informations gouvernementales : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>

Ministère de la santé : <https://solidarites-sante.gouv.fr/soins-et-maladies/maladies/maladies-infectieuses/coronavirus/coronavirus-PS>

En l'absence de mesures particulières prises par l'Etat français, il est préconisé de :

- Prévoir les modalités de rapatriement des salariés expatriés, détachés ou en déplacement dans des zones touchées par le Coronavirus Covid19 ou susceptibles de l'être prochainement.
- Si le salarié est en situation de détachement, ou affecté à l'étranger en exécution d'une clause de mobilité dans le cadre d'un ordre de mission de moins de 3 mois, non contractualisé par avenant, l'employeur peut imposer le rapatriement au salarié dans le cadre de l'exercice de son pouvoir de direction, en respectant un délai de prévenance suffisant, le cas échéant.
- Si le salarié est expatrié ou affecté à l'étranger pour une durée déterminée prévue par une clause de son contrat de travail, le rapatriement nécessitera son accord préalable. En cas de refus du rapatriement, l'employeur ne pourra pas sanctionner le salarié.
- **Limiter autant que possible les déplacements des salariés, dans les zones à risque**, notamment par l'utilisation de visio-conférence, lorsqu'un tel recours est possible.
- **Informé, sensibiliser et former les salariés** et prioritairement ceux susceptibles d'avoir été exposés ou d'être exposés au Coronavirus 2019-nCoV (via note d'affichage, site internet, courriels électroniques, sessions d'information, sessions de formation, etc.).

#### Recourir au télétravail

« En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés » (Article L 1222-11 du Code du travail).

L'employeur pourra demander aux salariés de retour d'une zone à risque de rester en télétravail pendant 14 jours (délai d'isolement préconisé par les services de santé).

**Mettre à disposition des salariés des équipements de protection individuelle** : savon désinfectant, solution hydro-alcoolique, éventuellement masques de protection adaptés pour les salariés susceptibles de contaminer leurs collègues. **Veiller à l'hygiène des locaux de travail** (nettoyage de surfaces susceptibles d'être contaminées).

#### Mettre à jour la DUER

Les employeurs devraient envisager l'actualisation de leur Document unique d'évaluation des risques (DUER) à l'aune des situations de travail constatées ainsi que l'adoption ou la mise à jour de leur **Plan de Continuité d'Activité** (PCA). Le défaut d'élaboration et d'actualisation du DUER expose l'employeur à une amende ainsi qu'à une condamnation pour faute inexcusable en cas de réalisation du risque.

#### A quelles réactions des salariés l'employeur peut-il s'attendre ?

Les salariés pourraient user de leur **droit de retrait**, ou, à **titre individuel**, de leur droit d'alerte pour **danger grave et imminent**.

En effet, un salarié, s'il a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé (envoi dans une zone à risque ou constat de défectuosité dans les systèmes de protection et de prévention mis en place par l'employeur), pourra utiliser son droit de retrait.

Les membres du CSE ou de la **Commission SSCT** pourraient, au titre de leur mandat, exercer un droit d'alerte pour danger grave et imminent. Dans ces hypothèses, l'employeur devra procéder à une **enquête**.

Le bénéfice de la **faute inexcusable** est de droit pour le ou les salariés qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, alors qu'eux-mêmes ou un représentant du personnel au comité social et économique avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé (Article L. 4131-4 du Code du travail).

### Conséquence de l'isolement du salarié ordonné par l'administration

Le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020, publié au Journal officiel du 1er février détermine les **conditions dérogatoires** d'octroi des prestations en espèces maladie délivrées par les régimes d'assurance-maladie pour les personnes faisant l'objet d'une **mesure d'isolement** du fait d'avoir été en **contact** avec une personne malade du coronavirus ou d'avoir séjourné dans une **zone concernée** par un foyer épidémique de ce même virus et dans des conditions d'exposition de nature à transmettre cette maladie.

Les agences régionales de santé (**ARS**) **identifient** les salariés susceptibles d'avoir été exposés au Coronavirus. Le médecin de l'agence régionale de santé désigné par le directeur général de l'agence leur délivre un **avis d'interruption de travail** et le transmet sans délai à l'organisme d'assurance-maladie de l'assuré et à leur **employeur**.

A compter de la réception de l'avis, **l'employeur** transmet **l'attestation** sans délai à l'organisme d'assurance-maladie de l'assuré. Le décret prévoit de ne pas appliquer les **délais de carence**, afin de permettre le versement des indemnités journalières dès le premier jour d'arrêt.

Ces conditions dérogatoires au droit commun prendront fin dans un délai de deux mois à compter de la publication du présent décret, soit le 31 mars.

Dès lors que les salariés sont en arrêt de travail, l'employeur doit maintenir le salaire en complément des IJSS.

*Décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus*

*Pour télécharger le décret, cliquer [ici](#).*

## Procédure judiciaire | Modification de son fonctionnement pendant la période d'urgence sanitaire

L'ordonnance n° 2020-304 du 25 mars 2020 portant adaptation des règles applicables aux juridictions de l'ordre judiciaire statuant en matière non pénale a été modifiée par l'ordonnance n° 2020-595 du 20 mai 2020.

Les dispositions ci-dessous sont applicables aux juridictions de l'ordre judiciaire statuant en **matière non pénale** pendant la période comprise entre le **12 mars 2020 et l'expiration d'un délai d'un mois** à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire (qui est fixée à ce jour au 23 juin 2020 inclus).

Le **conseil de prud'hommes** statue en **formation restreinte** comprenant un conseiller employeur et un conseiller salarié. En cas de **partage des voix**, l'affaire est renvoyée devant un juge du **tribunal judiciaire** dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de prud'hommes. Il statue après avoir recueilli **par tout moyen** l'avis des conseillers présents lors de l'audience de renvoi en départage. Si, **au terme de la période d'état d'urgence**, le juge n'a pas tenu l'**audience de départage**, l'affaire est **renvoyée à la formation restreinte présidée par ce juge**.

En procédure écrite ordinaire, le juge de la mise en état ou le magistrat chargé du rapport **peut tenir seul l'audience** pour entendre les **plaidoiries**. Il en informe les parties **par tout moyen**. Il rend compte au tribunal dans son **délibéré**.

Le présent article s'applique aux affaires dans lesquelles l'audience de plaidoirie ou la mise en délibéré de l'affaire dans le cadre de la procédure sans audience a lieu pendant la période d'état d'urgence.

**Les délais de traitement ne sont plus suspendus** et les parties peuvent échanger leurs écritures et leurs pièces **par tout moyen** dès lors que le juge peut s'assurer du **respect du contradictoire**.

Les chefs de juridiction définissent les **conditions d'accès à la juridiction**, aux salles d'audience et aux services qui accueillent du public permettant d'assurer le respect des **règles sanitaires** en vigueur.

Ces conditions sont portées à la connaissance du public notamment par voie d'affichage.

Le juge ou le président de la formation de jugement peut décider, **avant l'ouverture de l'audience**, que les débats se dérouleront **en publicité**

**restreinte** ou, en cas d'impossibilité de garantir les conditions nécessaires à la **protection de la santé** des personnes présentes à l'audience, en **chambre du conseil**. Dans les conditions déterminées par le juge ou le président de la formation de jugement, des journalistes peuvent assister à l'audience, y compris lorsqu'elle se tient en chambre du conseil en application des dispositions du présent article.

**Lorsque le nombre de personnes admises à l'audience est limité**, les personnes qui souhaitent y assister saisissent par tout moyen le juge ou le président de la formation de jugement.

Le juge, le président de la formation de jugement peut, par une décision non susceptible de recours, décider que **l'audience ou l'audition** se tiendra en utilisant un moyen de **télécommunication audiovisuelle** permettant de s'assurer de l'identité des personnes y participant et garantissant la qualité de la transmission et la confidentialité des échanges entre les parties et leurs avocats.

**En cas d'impossibilité technique ou matérielle** de recourir à un tel moyen, le juge peut, par décision insusceptible de recours, décider d'entendre les parties et leurs avocats, ou la personne à auditionner, **par tout moyen de communication électronique, y compris téléphonique**, permettant de s'assurer de leur identité et de garantir la qualité de la transmission et la confidentialité des échanges.

Les membres de la formation de jugement, le greffier, les parties, les personnes qui les assistent ou les représentent en vertu d'une habilitation légale ou d'un mandat, les techniciens et auxiliaires de justice ainsi que les personnes convoquées à l'audience ou à l'audition peuvent se trouver en **des lieux distincts**. Le juge organise et conduit la procédure. Il s'assure du bon déroulement des échanges entre les parties et veille au respect des droits de la défense et au caractère contradictoire des débats. Le greffe dresse le procès-verbal des opérations effectuées. Les moyens de communication utilisés par les membres de la formation de jugement **garantissent le secret du délibéré**.

En cas d'assignation en **référé**, la juridiction statuant en référé peut rejeter la demande avant l'audience, par ordonnance non contradictoire, si la demande est irrecevable ou s'il n'y a pas lieu à référé.

Sans préjudice des dispositions relatives à leur notification, les décisions peuvent être portées à la connaissance des parties ou des personnes intéressées **par tout moyen**.

Les convocations et les notifications qui sont à la charge du **greffe** sont adressées par **lettre simple** lorsqu'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception est prévue.

Lorsque, **3 mois** après la saisine du **conseil de prud'hommes**, l'audience du **bureau de conciliation** et d'orientation n'a pas eu lieu ou le procès-verbal n'a pas été établi et la décision n'a pas été prise, l'affaire est, **en l'absence d'opposition du demandeur, renvoyée** devant le bureau de jugement approprié au règlement de l'affaire à une date que le greffe indique aux parties **par tout moyen**.

*Ordonnance n° 2020-595 du 20 mai 2020 modifiant l'ordonnance n° 2020-304 du 25 mars 2020 portant adaptation des règles applicables aux juridictions de l'ordre judiciaire statuant en matière non pénale et aux contrats de syndic de copropriété, JO 21 mai*  
*Pour lire l'ordonnance, cliquer ici.*

## Elections professionnelles | La suspension du processus électoral est prorogée jusqu'au 31 août 2020

Lorsque l'employeur a **engagé la procédure** des élections professionnelles **avant le 3 avril**, le processus électoral en cours est suspendu à compter du 12 mars 2020 et jusqu'au 31 août 2020 inclus.

La procédure des élections professionnelles est engagée par l'employeur à une **date qu'il fixe librement entre le 24 mai et le 31 août 2020** inclus, sans que cette date ne puisse être antérieure à la date à laquelle il lui est fait obligation d'engager cette procédure, dans les cas suivants :

- Lorsque, entre le 3 avril et le 31 août 2020 inclus, l'employeur était tenu d'organiser les élections professionnelles ;
- Lorsque, avant le 3 avril, l'employeur n'a pas engagé le processus électoral alors que cette obligation lui incombait.

*Ordonnance n° 2020-560 du 13 mai 2020 fixant les délais applicables à diverses procédures pendant la période d'urgence sanitaire*  
*Pour lire l'ordonnance, cliquer ici.*

### « Prévention COVID » | Une subvention pour aider les TPE et PME à prévenir le Covid-19 au travail

Pour aider les entreprises de **moins de 50 salariés** et les travailleurs indépendants à prévenir la transmission du COVID-19 au travail, l'Assurance Maladie – Risques professionnels propose la subvention « Prévention COVID ». Si vous avez investi depuis le 14 mars ou comptez investir dans des équipements de protection, vous pouvez bénéficier d'une subvention allant jusqu'à 50 % de votre investissement.

Disponible à **partir du lundi 18 mai**, la subvention « Prévention Covid » vise la réduction de l'exposition des salariés et travailleurs indépendants au Covid-19 avec la mise en place des mesures dites « barrières », de distanciation physique, d'hygiène et de nettoyage. Elle permet de financer jusqu'à 50 % de l'investissement effectué par l'entreprise pour s'équiper en matériels permettant d'isoler le poste de travail des salariés exposés au risque sanitaire, de faire respecter les distances entre les collaborateurs et/ou les publics accueillis et en installations permanentes ou temporaires.

#### Entreprises éligibles

"Prévention COVID" est destinée aux entreprises de **1 à 49 salariés** et les travailleurs indépendants (sans salariés) dépendant du régime général, à l'exclusion des établissements couverts par la fonction publique territoriale ou la fonction publique hospitalière. La liste précisant les critères d'éligibilité figure dans les conditions générales d'attribution de l'aide.

#### Montant, délai et mesures de prévention financées

« Prévention COVID » concerne les achats ou locations réalisées du 14 mars au 31 juillet 2020. La subvention correspond à un montant de **50 % de l'investissement hors taxes** réalisé par les entreprises et les travailleurs indépendants sans salariés pour l'achat d'équipements de protection du COVID-19.

L'octroi de cette subvention est conditionné à un **montant minimum** d'investissement :

- de **1 000 € HT** pour une **entreprise avec salariés**
- et de 500 € HT pour un travailleur indépendant sans salariés.

Le montant de la subvention accordée est **plafonné à 5 000 €** pour les deux catégories.

#### Equipements et installations financés

Les mesures financées correspondent à deux catégories.

##### Mesures barrières et de distanciation sociale :

1. Matériel pour **isoler le poste de travail** des contacts avec les clients ou le public : pose de vitre, plexiglas, cloisons de séparation, bâches, écrans fixes ou mobiles.
2. Matériel permettant de **guider et faire respecter les distances** :
  - guides files,
  - poteaux et grilles,
  - accroches murales,
  - barrières amovibles,
  - cordons et sangles associés,
  - chariots pour transporter les poteaux,
  - grilles, barrières, cordons.
3. Locaux additionnels et temporaires pour respecter les distances : montage et démontage et 4 mois de location.
4. Mesures permettant de **communiquer visuellement** : écrans, tableaux, support d'affiches, **affiches**. Les éléments à usage unique (scotchs, peintures, rubans, films plastique, recharges paperboard, crayons, feutres, etc.) ne sont pas pris en charge.

##### Mesures d'hygiène et de nettoyage :

- Installations **permanentes permettant le lavage** des mains et du corps : pour les douches, prise en charge du matériel installé et des travaux de plomberie nécessaires à l'installation,
- Installations **temporaires et additionnelles** telles que toilettes/lavabos/douches : prise en charge de l'installation, de l'enlèvement et de 4 mois de location.

À noter : les masques, gel hydroalcoolique et visières sont financés uniquement si l'entreprise a **également investi** dans, au moins, une des mesures barrière et de distanciation sociale listée ci-dessus. Les gants et lingettes ne font pas partie du matériel subventionné.

### Comment bénéficier de la subvention

Pour bénéficier de la subvention, il suffit de :

1. télécharger et remplir le formulaire de demande pour les entreprises de moins de 50 salariés ou le formulaire dédié aux travailleurs indépendants sans salariés ;
2. adresser, de préférence par mail, le formulaire avec les pièces justificatives demandées dans le formulaire à votre caisse régionale de rattachement (Carsat, Cramif ou CGSS). Pour savoir à quelle caisse s'adresser et ses coordonnées, consultez la liste classée par région.

La subvention sera versée **en une seule fois** par la caisse régionale après réception et vérification des pièces justificatives. La demande devra être envoyée à la caisse régionale de rattachement avant le **31 décembre 2020**.

*Communiqué de presse Assurance Maladie, 15 mai 2020*  
Pour lire le communiqué, [cliquer ici](#).

## COVID19 | L'état d'urgence sanitaire est prorogé jusqu'au 10 juillet inclus

L'état d'urgence sanitaire déclaré par l'article 4 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 est prorogé jusqu'au **10 juillet 2020 inclus**.

### Article 1 : Le Code de la santé publique est modifié pour préciser l'étendue de la responsabilité pénale de l'employeur au regard du contexte sanitaire

L'article 121-3 du code pénal 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 (Article L. 3136-2 du code de la santé publique)

### Article 3 : possibilité de placement en quarantaine après un séjour dans un pays étranger déclaré zone à risque

Les personnes **arrivant sur le territoire national**, dans une collectivité d'outre-mer ou en Corse, susceptibles d'être affectées par le Covid-19 et **ayant séjourné au cours du mois précédant** dans une **zone de circulation de l'infection** pourront faire l'objet d'une mesure obligatoire de mise en quarantaine ou de placement en isolement.

(Article L. 3131-15 du Code du travail)

Ces mesures d'isolement ou de quarantaine ne peuvent être **prolongées** au-delà d'un délai de **14 jours** qu'après **avis médical** établissant la **nécessité de cette prolongation**.

Lorsque la mesure interdit **toute sortie** de l'intéressé hors du lieu où la quarantaine ou l'isolement se déroule, elle ne peut se poursuivre au-delà d'un délai de **14 jours** sans que le **juge des libertés et de la détention**, préalablement saisi par le représentant de l'Etat dans le département, **ait autorisé cette prolongation**, et ce, dans la limite d'une durée maximale d'un mois.

Un **décret** doit préciser les modalités d'application de ce texte.

### Article 5 : possibilités de recours en cas de mise en quarantaine

Les mesures individuelles ayant pour objet la mise en quarantaine et les mesures de placement et de maintien en isolement sont prononcées par décision individuelle motivée du représentant de l'Etat dans le département sur proposition du directeur général de l'ARS. Cette décision mentionne les voies et délais de recours ainsi que les modalités de saisine du juge des libertés et de la détention.

Le placement et le maintien en isolement sont subordonnés à la **constatation médicale de l'infection de la personne concernée**. Ils sont prononcés par le représentant de l'Etat dans le département au vu d'un **certificat médical**.

Ces mesures mentionnées peuvent à tout moment faire l'objet d'un recours par la personne qui en fait l'objet devant le **juge des libertés et de la détention** dans le ressort duquel se situe le lieu de sa quarantaine ou de son isolement, en vue de la mainlevée de la mesure. Le juge des libertés et de la détention peut également être saisi par le procureur de la République territorialement compétent ou se saisir d'office à tout moment. Il **statue dans un délai de 72 heures** par une ordonnance motivée immédiatement exécutoire.

Un **décret** doit préciser les modalités d'application de ce texte.

### Article 6 : le régime de protection contre le licenciement en cas de maladies et d'accidents d'origine professionnelle est étendu à la quarantaine.

Au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

Ces dispositions s'appliquent également en cas de mise en quarantaine du salarié.

LOI n° 2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions (1)  
Pour lire le texte de loi, [cliquer ici](#).

### Port des masques | Règles pendant le déconfinement

Les mesures d'hygiène sont les suivantes :

1. se laver régulièrement les mains à l'eau et au savon (dont l'accès doit être facilité avec mise à disposition de serviettes à usage unique) ou par une friction hydro-alcoolique ;
2. se couvrir systématiquement le nez et la bouche en toussant ou éternuant dans son coude ;
3. se moucher dans un mouchoir à usage unique à éliminer immédiatement dans une poubelle ;
4. éviter de se toucher le visage, en particulier le nez, la bouche et les yeux.

Les masques doivent être portés systématiquement par tous dès lors que les règles de distanciation physique ne peuvent être garanties.

Le décret n° 2020-545 du 11 mai 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire est abrogé.

(Annexe 1)

Décret n° 2020-548 du 11 mai 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire  
Pour lire le décret, [cliquer ici](#).

[Décret n° 2020-548 du 11 mai 2020](#) prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire

### Urgence sanitaire | Limitation des déplacements dans un rayon de 100 km

Tout déplacement de personne la conduisant **à la fois** :

- à **sortir** d'un périmètre défini par un **rayon de 100 kilomètres** de son lieu de résidence
- et à sortir du **département** dans lequel ce dernier est situé

est interdit à l'exception des déplacements pour les motifs suivants :

1. Trajets entre le lieu de résidence et le ou les lieux d'exercice de l'activité professionnelle, et déplacements professionnels insusceptibles d'être différés ;
2. Trajets entre le lieu de résidence et l'établissement scolaire effectué par une personne qui y est scolarisée ou qui accompagne une personne scolarisée et trajets nécessaires pour se rendre à des examens ou des concours ;
3. Déplacements pour consultation de santé et soins spécialisés ne pouvant être assurés à distance ou à proximité du domicile ;
4. Déplacements pour motif familial impérieux, pour l'assistance des personnes vulnérables, pour le répit et l'accompagnement des personnes handicapées et pour la garde d'enfants ;
5. Déplacements résultant d'une obligation de présentation aux services de police ou de gendarmerie nationales ou à tout autre service ou professionnel, imposée par l'autorité de police administrative ou l'autorité judiciaire ;
6. Déplacements résultant d'une convocation émanant d'une juridiction administrative ou de l'autorité judiciaire ;
7. Déplacements aux seules fins de participer à des missions d'intérêt général sur demande de l'autorité administrative et dans les conditions qu'elle précise.

Le préfet de département est habilité à adopter des conditions de déplacement plus restrictives à l'intérieur d'un département lorsque les circonstances locales l'exigent.

Les personnes qui se déplacent pour l'un des motifs prévus ci-dessus **se munissent, lors de leurs déplacements**, d'une **déclaration** indiquant le

motif du déplacement, accompagnée, le cas échéant, d'un ou plusieurs documents justifiant ce motif ainsi que d'un justificatif du lieu de résidence. Le modèle de cette déclaration a été fixé par arrêté du ministre de l'intérieur.

Les autorisations de déplacements obligatoires fixée par le décret n° 2020-545 du 11 mai 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie du covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire sont supprimées.

Décret n° 2020-548 du 11 mai 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire (Article3)

Pour lire le décret, [cliquer ici](#).

## Arrêté du 12 mai 2020 | Modèle de déclaration de déplacement hors du département et à plus de 100 kilomètres du lieu de résidence

En application de l'article 3 du [Décret n° 2020-548 du 11 mai 2020](#), dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire et des mesures de déconfinement, tout déplacement de personne la conduisant à la fois à sortir d'un périmètre défini par un rayon de **100 kilomètres de son lieu de résidence et à sortir du département** dans lequel ce dernier est situé est interdit.

Par exception (notamment) les trajets et déplacements professionnels seront possibles **uniquement s'ils ne peuvent être différés**.

Un formulaire à remplir par l'employeur et à délivrer au salarié a été fixé par arrêté ministériel :

**DECLARATION DE DEPLACEMENT  
EN DEHORS DE SON DEPARTEMENT ET A PLUS DE 100 KM DE SA RESIDENCE<sup>1</sup>**

En application des mesures générales prises pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire

La résidence peut correspondre à la résidence principale ou à une résidence habituelle (résidence secondaire, résidence d'un célibataire géographique...). Un justificatif de domicile<sup>2</sup> de moins d'un an doit être présenté en même temps que cette déclaration en cas de contrôle, ainsi que tout document justifiant le motif du déplacement correspondant à l'un des cas listés ci-dessous. Ces documents pourront également être présentés sur demande des entreprises de transport.

| PERSONNE CONCERNEE                      |
|---|
| Nom : .....                             |
| Prénom(s) : .....                       |
| Date et lieu de naissance : .....       |
| Adresse du lieu de la résidence : ..... |

Je me rends le ...../...../ 2020 (s'il s'agit d'un déplacement professionnel récurrent<sup>3</sup>, cocher ici ) dans la commune de<sup>4</sup> : ..... N° du département : ..... pour l'un des motifs suivants : (cocher la case correspondante)

- Trajets entre le lieu de résidence et le ou les lieux d'exercice de l'activité professionnelle, et déplacements professionnels qui ne peuvent pas être différés (cas n°1).
- Trajets entre le lieu de résidence et l'établissement scolaire effectué par une personne qui y est scolarisée ou en accompagnement d'une personne scolarisée et trajets nécessaires pour se rendre à des examens ou des concours (cas n°2).
- Déplacements pour consultation de santé et soins spécialisés ne pouvant être assurés à distance ou à proximité du domicile (cas n°3).
- Déplacements pour motif familial impérieux, pour l'assistance des personnes vulnérables, pour le répit et l'accompagnement des personnes handicapées et pour la garde d'enfants (cas n°4).
- Déplacements résultant d'une obligation de présentation aux services de police ou de gendarmerie nationales ou à tout autre service ou professionnel, imposée par l'autorité de police administrative l'autorité judiciaire (cas n°5).
- Déplacements résultant d'une convocation émanant d'une juridiction administrative ou de l'autorité judiciaire (cas n°6).
- Déplacements aux seules fins de participer à des missions d'intérêt général sur demande de l'autorité administrative et dans les conditions qu'elle précise (cas n°7).

Fait à : ..... le : ...../...../ 2020

Signature

<sup>1</sup> La déclaration est exigée lorsque le déplacement conduit à la fois à sortir d'un périmètre défini par un cercle d'un rayon de 100 km autour du lieu de résidence (la distance de 100 km est donc calculée « à vol d'oiseau ») et à sortir du département. A contrario, un déplacement de plus de 100 km effectué au sein de son département de résidence ne nécessite pas de se munir de cette déclaration.

<sup>2</sup> Le justificatif de domicile doit comporter le nom et le prénom et être daté de moins d'un an. Sont notamment admis : les factures de téléphone, d'électricité, de gaz ou d'eau, les quittances de loyer, les avis d'imposition ou de taxe d'habitation, l'attestation d'assurance du logement ou du véhicule, la carte grise du véhicule ou un relevé Caf mentionnant les aides liées au logement.

<sup>3</sup> Si les déplacements professionnels (cas n°1) sont récurrents il n'est pas nécessaire de remplir cette déclaration quotidiennement.

<sup>4</sup> Pour les déplacements professionnels qui ne peuvent pas être différés, il est possible d'indiquer « déplacement itinérant » à la place de la commune de destination s'ils concernent plusieurs communes, à condition de pouvoir le justifier en cas de contrôle.

Décret n° 2020-548 du 11 mai 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire

Pour lire le décret, [cliquer ici](#).

Arrêté du 12 mai 2020 fixant le modèle de déclaration de déplacement hors du département et à plus de 100 kilomètres du lieu de résidence

Pour lire l'arrêté, [cliquer ici](#).

### Activité partielle | Déploiement d'un plan de contrôle

Le Ministère du travail a publié un communiqué de presse relatif au contrôle de l'administration sur le placement en activité partielle des salariés par les entreprises.

« Le dispositif d'activité partielle (également appelé chômage partiel) profondément réformé par le Gouvernement, a été très fortement mobilisé dans le cadre de la crise du COVID-19 : ainsi, au 5 mai 2020, ces demandes d'indemnisation concernaient plus d'un million d'entreprises. Compte tenu de l'importance du soutien financier apporté par les pouvoirs publics aux entreprises et aux salariés, le Gouvernement a souhaité renforcer le contrôle sur les demandes d'activité partielle.

Une **instruction** a été adressée par le ministère du Travail aux Direccte afin de leur présenter les **objectifs du plan de contrôle** qu'elles auront à mettre en œuvre dans leurs territoires et leur rappeler les outils juridiques dont elles disposent.

Les Direccte devront distinguer entre les entreprises qui, **de bonne foi**, ont fait des erreurs lorsqu'elles ont renseigné leurs demandes d'indemnisation, et celles qui ont **fraudé**.

Dans le premier cas, il est demandé aux Direccte d'engager un **dialogue** avec l'entreprise en vue d'une **régularisation** « à l'amiable », en amenant l'entreprise à reconnaître son erreur et à la corriger, conformément au principe du droit à l'erreur instauré par le Gouvernement.

La **situation financière** de l'entreprise sera prise en compte dans les **modalités de remboursement** des sommes dues, et des **solutions d'accompagnement** pourront être proposées.

Dans les cas de **fraudes**, pour lesquelles l'élément intentionnel constitutif de l'infraction devra être constaté, des **sanctions pénales** (jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30.000 euros d'amendes) et **administratives** (remboursement des aides et exclusion du bénéfice des aides jusqu'à 5 ans) pourront être prononcées à l'encontre de l'entreprise et/ou du responsable.

La mise en activité partielle de salariés auxquels il est demandé parallèlement de (télé)travailler, ou des demandes de remboursement intentionnellement majorées par rapport au montant des salaires effectivement payés, figurent parmi les principales fraudes identifiées par l'administration.

Enfin, il est demandé aux Direccte de traiter rapidement et systématiquement tout **signalement transmis par les salariés**, les **organisations syndicales de salariés ou les CSE**. »

### Arrêts de travail | Salariés atteints ou suspectés d'infection au COVID19 et salariés vulnérables

Le décret n° 2020-549 du 11 mai 2020 définit les conditions de prescription et de renouvellement des arrêts de travail que les médecins du travail sont autorisés à prescrire à titre temporaire en raison de l'épidémie de covid-19.

Le médecin du travail peut délivrer des arrêts de travail aux salariés de droit privé des établissements dont il a la charge :

1. atteints ou suspectés d'infection au covid-19 ;
2. ou faisant l'objet de mesures d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile (à l'exclusion des salariés parents d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile).

#### Salariés atteints ou suspectés d'infection au covid-19

Le médecin du travail établit, le cas échéant, l'**arrêt maladie** du salarié concerné et le transmet sans délai au salarié et à l'employeur concerné. Le salarié adresse cet avis, dans les 2 jours suivant la date d'interruption de travail, à l'organisme d'assurance maladie dont il relève.

#### Salariés vulnérables

Par dérogation, le médecin du travail établit une **déclaration d'interruption de travail** sur papier libre qui comporte les informations suivantes :

1. l'identification du médecin ;
2. l'identification du salarié ;
3. l'identification de l'employeur ;
4. l'information selon laquelle le salarié remplit les conditions pour être considéré comme une personne « vulnérable » ou partageant son domicile

avec une personne « vulnérable ».

Le médecin du travail transmet la déclaration d'interruption de travail sans délai au salarié. Le salarié l'adresse sans délai à l'employeur **aux fins de placement en activité partielle**.

Ces dispositions sont applicables aux arrêts de travail et aux déclarations d'interruption de travail délivrés à compter du **13 mai 2020** et **jusqu'au 31 mai** (date de fin des conditions dérogatoires de bénéfice des prestations en espèces qui ont été fixées par décret).

Décret n° 2020-549 du 11 mai 2020 fixant les conditions temporaires de prescription et de renouvellement des arrêts de travail par le médecin du travail  
Pour lire le décret, [cliquer ici](#).

### Activité partielle | Personnes à risque de formes graves de COVID-19.

Le décret n° 2020-521 du 5 mai 2020 Définit les critères permettant d'identifier les salariés de droit privé **vulnérables** présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 et **pouvant être placés à ce titre en activité partielle**.

La vulnérabilité mentionnée au I de l'article 20 de la loi du 25 avril 2020 susvisée répond à l'un des critères suivants :

1. Être âgé de 65 ans et plus ;
2. Avoir des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
3. Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
4. Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale : (broncho pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment) ;
5. Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;
6. Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
7. Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kg/m<sup>2</sup>) ;
8. Être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :
  - médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;
  - infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm<sup>3</sup> ;
  - consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;
  - liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
- Être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
- Être au troisième trimestre de la grossesse.

Ces dispositions s'appliquent à compter du **1er mai 2020**, quelle que soit la date du début de l'arrêt de travail du salarié concerné ;

Décret n° 2020-521 du 5 mai 2020 définissant les critères permettant d'identifier les salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 et pouvant être placés en activité partielle au titre de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020

Pour lire le décret, [cliquer ici](#).

### Activité partielle | Cadres dirigeants et salariés portés

Le décret n° 2020-522 du 5 mai 2020 complète le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 pour préciser les modalités applicables en matière d'activité partielle pour les **cadres dirigeants**, les salariés **portés** titulaires d'un contrat à durée indéterminée.

#### Cadres dirigeants

Les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle sont les suivantes :

- 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 12 derniers mois civils**, ou le cas échéant de la totalité des mois civils travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois, précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise ou de l'établissement ;
- le **montant horaire** servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle est déterminé en rapportant le **30ème** du montant de la rémunération mensuelle de référence à **7 heures** ;

- le nombre d'heures **non travaillées indemnisables**, dans la limite de la **durée légale du travail**, est obtenu selon les modalités de conversion suivantes :
  - une **demi-journée** non travaillée correspond à **3 h 30** non travaillées ;
  - un **jour** non travaillé correspond à **7 heures** non travaillées ;
  - une **semaine** non travaillée correspond à **35 heures** non travaillées.

Les jours de **congés payés** et de **repos** pris au cours de la période d'activité partielle, ainsi que les **jours fériés non travaillés** qui correspondent à des jours ouvrés sont, le cas échéant, **convertis en heures** selon les mêmes modalités. Les heures issues de cette conversion sont **déduites** du nombre d'heures non travaillées.

### Salariés portés

Les périodes sans prestation à une entreprise cliente ouvrent droit à l'indemnité et à l'allocation d'activité partielle en raison de l'épidémie de covid-19 selon les modalités de calcul suivantes :

- Le nombre d'heures indemnisables correspond, dans la limite de la durée légale du travail sur la période considérée, à la **moyenne mensuelle** des heures ou des jours travaillés au cours des **12 mois civils**, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois civils précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise de portage.
- Un **jour travaillé** correspond à **7 heures** travaillées ;
- la **rémunération mensuelle de référence** servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle correspond à **75 %** de la valeur mensuelle du **plafond de la sécurité sociale** pour une activité équivalant à un **temps plein**. Lorsque la moyenne mensuelle des heures travaillées est inférieure à une activité équivalant à un temps plein, la rémunération mensuelle de référence est corrigée à proportion de la moyenne mensuelle d'heures travaillées et rapportée à la durée légale du travail sur la période considérée ;
- Le montant horaire servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle est déterminé en rapportant le montant de la rémunération mensuelle de référence à la moyenne mensuelle d'heures travaillées.

Ces dispositions s'appliquent à compter du 6 mai 2020.

*Décret n° 2020-522 du 5 mai 2020 complétant le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle, JO 6 mai*  
Pour lire le décret, [cliquer ici](#).

## Déconfinement

Suite à la validation par le Directeur de la DGT, Yves Struillou, et à des échanges avec ses services, vous trouverez ci-joint et à votre disposition le **Guide de recommandations de sécurité sanitaire**.

Pour télécharger le guide, [cliquer ici](#).

## CSE | Adaptation des délais de convocation, information et consultation

Les **délais** de communication de l'**ordre du jour** des réunions tenues avec le CSE afin de faire **face aux conséquences** de la propagation de l'épidémie de covid-19 ainsi que les délais d'**information** et de **consultations** ont été modifiés par l'ordonnance du 2 mai 2020. Deux décrets d'application sont parus au Journal officiel le 3 mai 2020 et sont **applicables immédiatement**.

### Délais de communication de l'ordre du jour

Les délais relatifs à la communication de l'ordre du jour aux membres du CSE afin de faire face à l'épidémie de covid-19 sont adaptés temporairement comme suit :

- Pour le **CSE d'établissement**, l'ordre du jour de la réunion est communiqué **2 jours** avant la réunion (contre 3 jours habituellement) ;
- Pour le **CSE Central**, l'ordre du jour de la réunion est communiqué **3 jours** avant la réunion (contre 8 jours habituellement).

Pour rappel : l'ordre du jour doit être communiqué par le Président du CSE aux membres du comité, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail ainsi qu'à l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

### Délais d'information et de consultation du CSE et du CSE Central

Par dérogation aux dispositions du code du travail ainsi que, le cas échéant, aux stipulations conventionnelles en vigueur, les délais applicables lorsque l'**information** ou la **consultation** du comité social et économique et du comité social et économique central **porte sur les décisions de l'employeur qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales** de la propagation de l'épidémie de covid-19, sont fixés comme suit :

1° En ce qui concerne l'information et la consultation du comité :

| Objet du délai  | Délai (en jours calendaires)     | Référence du <a href="#">code du travail</a>                          |
|---|----------------------------------|---|
| Délai de consultation en l'absence d'intervention d'un expert   | 8 jours                          | Premier alinéa du I et première phrase du II de l'article R. 2312-6   |
| Délai de consultation en cas d'intervention d'un expert   | 12 jours pour le comité central  | Deuxième alinéa du I et première phrase du II de l'article R. 2312-6  |
|   | 11 jours pour les autres comités |   |
| Délai de consultation en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du comité central et d'un ou plusieurs comités d'établissement | 12 jours                         | Troisième alinéa du I et première phrase du II de l'article R. 2312-6 |
| Délai minimal entre la transmission de l'avis de chaque comité d'établissement au comité central et la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif          | 1 jour                           | Deuxième phrase du II de l'article R. 2312-6                          |

2° En ce qui concerne les **modalités d'expertise** :

| Objet du délai  | Délai (en jours calendaires)   | Référence du <a href="#">code du travail</a> |
|---|--|--|
| Délai dont dispose l'expert, à compter de sa désignation, pour demander à l'employeur toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission | 24 heures  | Première phrase de l'article R. 2315-45      |
| Délai dont dispose l'employeur pour répondre à cette demande  | 24 heures  | Seconde phrase de l'article R. 2315-45       |
| Délai dont dispose l'expert pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise   | 48 heures à compter de sa désignation ou, si une demande a été adressée à l'employeur, 24 heures à compter de la réponse apportée ce dernier | Article R. 2315-46                           |
| Délai dont dispose l'employeur pour saisir le juge pour chacun des cas de recours prévus à l'article L. 2315-86   | 48 heures  | Article R. 2315-49                           |
| Délai minimal entre la remise du rapport par l'expert et l'expiration des délais de consultation du comité mentionnés aux second et troisième alinéas de l'article R. 2312-6        | 24 heures  | Premier alinéa de l'article R. 2315-47       |

L'ensemble de ces dispositions sont applicables **aux délais qui commencent à courir entre le 3 mai et le 23 août 2020**.

Toutefois, lorsque les délais qui **ont commencé à courir antérieurement** au 3 mai ne sont pas encore échus, l'employeur a la faculté **d'interrompre la procédure en cours** et d'engager, à compter de cette même date, une nouvelle procédure de consultation conformément aux règles prévues par l'ordonnance n° 2020-507 du 2 mai 2020.

Ces dispositions **ne sont pas applicables** aux informations et consultations menées dans le cadre de l'une des procédures suivantes :

1. Un **licenciement collectif** de 10 salariés ou plus dans une même période de trente jours ;
2. Un accord de performance collective ;
3. Les informations et consultations **récurrentes**.

Ces dispositions entrent en vigueur à compter **du 3 mai 2020**.

*Ordonnance n° 2020-507 du 2 mai 2020 adaptant temporairement les délais applicables pour la consultation et l'information du comité social et économique afin de faire face à l'épidémie de covid-19, JO 3 mai 2020*

Pour lire l'ordonnance, [cliquer ici](#).

*Décret n° 2020-508 du 2 mai 2020 adaptant temporairement les délais relatifs à la consultation et l'information du comité social et économique afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19, JO 3 mai 2020*

Pour lire le décret, [cliquer ici](#).

*Décret n° 2020-509 du 2 mai 2020 fixant les modalités d'application des dispositions du 1 de l'article 9 de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 modifiée portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19, JO 3 mai 2020*

Pour lire le décret, [cliquer ici](#).

## Les arrêts maladie liés au COVID19 | Les modalités de placement en activité partielle vont être fixées par décret.

Sont placés en activité partielle les salariés de droit privé se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler pour l'un des motifs suivants :

- le salarié est une personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, selon des critères définis par voie réglementaire ;
- le salarié partage le même domicile qu'une personne vulnérable ;
- le salarié est parent d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

Ces salariés perçoivent à ce titre l'indemnité d'activité partielle, sans que l'employeur doive justifier d'une baisse d'activité ou d'une fermeture de tout ou partie d'un établissement.

Cette indemnité d'activité partielle n'est pas cumulable avec l'indemnité de la sécurité sociale ou avec l'indemnité complémentaire versée par l'employeur.

L'employeur bénéficie de l'allocation d'activité partielle versée par l'Etat selon les mêmes modalités que pour les autres salariés.

Ces dispositions s'appliquent à compter du **1er mai 2020**, quelle que soit la date du début de l'arrêt de travail

Pour les salariés **vulnérables** ou partageant le même domicile qu'une personne vulnérable, ces dispositions s'appliquent jusqu'à une date fixée par **décret** et au plus tard le **31 décembre 2020**.

Pour les salariés bénéficiant d'un arrêt maladie pour **garde d'enfant ou parent d'une personne en situation de handicap**, ces dispositions s'appliquent pour **toute la durée** de la mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile concernant leur **enfant** (c'est-à-dire jusqu'au jour de réouverture de l'établissement d'accueil).

Les modalités d'application du présent article sont définies par voie réglementaire.

*LOI n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 – Article 20*

Pour lire le texte de loi, [cliquer ici](#)

## Décret n° 2020-471 du 24 avril 2020 | Levée de la suspension des délais de procédure

Le décret n° 2020-471 du 24 avril 2020 est pris en application de l'article 9 de l'ordonnance du 25 mars 2020 relative à la **prorogation des délais** échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période.

Les **délais échus** pendant la période d'urgence sanitaire **qui avaient été suspendus à la date du 12 mars** pour les catégories d'actes, de procédures et obligations suivantes, **reprennent leurs cours**, pour des motifs de sécurité, de protection de la santé, de sauvegarde de l'emploi et de l'activité, et de sécurisation des relations de travail et de la négociation collective.

Ce qui signifie, par exemple, pour une procédure d'homologation de rupture conventionnelle, suspendue au 12 mars et dont le délai de réponse par la Direccte, reprendrait à l'issue de la fin de la période d'état d'urgence en application de l'ordonnance du 25 mars 2020, l'administration devra reprendre le traitement des dossiers sans attente la fin de la période d'état d'urgence, les **délais recommençant à courir à compter du 26 avril 2020**.

| Actes, procédures et obligations  | Textes applicables                                   |
|---|--|
| Validation ou homologation par l'autorité administrative de l'accord collectif relatif au plan de sauvegarde de l'emploi  | Article L. 1233-57-4 du code du travail              |
| Validation ou homologation par l'autorité administrative du plan de sauvegarde de l'emploi pour les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire  | Article L. 1233-58 du code du travail                |
| Homologation de la rupture conventionnelle  | Article L. 1237-14 du code du travail                |
| Notification de la décision de validation par l'autorité administrative d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective  | Article L. 1237-19-4 du code du travail              |
| Instruction par l'autorité administrative de la demande de dérogation à la durée maximale hebdomadaire absolue du travail   | Article L. 3121-21 du code du travail                |
| Instruction par l'autorité administrative de la demande de dérogation à la durée maximale hebdomadaire moyenne du travail   | Articles L. 3121-24 et R. 3121-15 du code du travail |
| Notification de la décision de l'inspecteur du travail d'autoriser le recours aux horaires individualisés   | Article R. 3121-29 du code du travail                |
| Décision de l'inspecteur du travail sur la demande d'autorisation de dépassement de la durée maximale quotidienne de travail  | Article D. 3121-5 du code du travail                 |
| Décision de l'inspecteur du travail sur la demande de dérogation à la durée minimale de repos quotidien   | Article L. 3131-3 du code du travail                 |
| Décision de l'inspecteur du travail sur la demande d'autorisation de dépassement de la durée maximale quotidienne de travail, en cas de recours aux équipes de suppléance   | Article R. 3132-12 du code du travail                |
| Dérogation accordée par l'inspecteur du travail pour autoriser l'organisation du travail de façon continue et l'attribution du repos hebdomadaire par roulement, à défaut de convention ou d'accord collectif de travail étendu ou de convention ou d'accord d'entreprise | Article L. 3132-14 du code du travail                |
| Décision de l'inspecteur du travail pour autoriser le recours aux équipes de suppléance, à défaut de convention ou d'accord   | Article L. 3132-18 du code du travail                |
| Décision de l'inspecteur du travail pour autoriser le dépassement de la durée quotidienne du travail pour un travailleur de nuit, en cas de circonstances exceptionnelles   | Article L. 3122-6 du code du travail                 |
| Décision prise par l'inspecteur du travail pour autoriser une période de travail de nuit différente de celle prévue, à défaut de stipulation conventionnelle définissant la période de travail de nuit  | Article L. 3122-22 du code du travail                |
| Décision prise par l'inspecteur du travail d'autoriser l'affectation à un poste de nuit, en cas de travail de nuit  | Articles L. 3122-21 et R. 3122-9 du code du travail  |
| Décision prise par l'inspecteur du travail d'autoriser une dérogation aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires du travail, s'agissant des jeunes travailleurs   | Articles L. 3162-1 et R. 3162-1 du code du travail   |
| Décision prise par l'inspecteur du travail d'autoriser le travail de nuit, s'agissant des jeunes travailleurs, dans certains secteurs   | Articles L. 3163-2 et R. 3163-5 du code du travail   |
| Possibilité pour l'administration d'émettre des observations à compter du dépôt d'un accord d'épargne salariale   | Articles L. 3313-3 et L. 3345-2 du code du travail   |

|  |  |
|--|--|
| Mise en demeure de l'employeur par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, du travail et de l'emploi constatant que le travailleur est soumis à une situation dangereuse | Articles L. 4721-1 et L. 4721-2 du code du travail |
| Mise en demeure de l'employeur par l'agent de contrôle de l'inspection du travail pour se conformer aux prescriptions des décrets mentionnés aux articles L. 4111-6 et L. 4321-4           | Article L. 4721-4 du code du travail               |
| Mise en demeure de l'employeur par l'agent de contrôle de l'inspection du travail constatant que le travailleur est exposé à un agent chimique cancérigène, mutagène ou toxique            | Articles L. 4721-8 et R. 4721-6 du code du travail |
| Demande de procéder à la vérification de la conformité de l'aération et de l'assainissement des locaux de travail  | Articles R. 4722-1 et R. 4722-2 du code du travail |

| Actes, procédures et obligations  | Textes applicables                                       |
|---|--|
| Demande de procéder à la vérification de la conformité de l'éclairage des lieux de travail  | Articles R. 4722-3 et R. 4722-4 du code du travail       |
| Demande de procéder à la vérification des équipements de travail et moyens de protection  | Articles R. 4722-5 à R. 4722-8 du code du travail        |
| Demande de procéder à la vérification du respect des valeurs limites d'exposition professionnelle   | Articles R. 4722-13 et R. 4722-14 du code du travail     |
| Demande de procéder à un contrôle des niveaux d'empoussièremement en fibres d'amiante   | Articles R. 4722-15 et R. 4722-16 du code du travail     |
| Demande de procéder à la vérification du respect des obligations relatives à la prévention des risques d'exposition au bruit prévues          | Articles R. 4722-17 et R. 4722-18 du code du travail     |
| Demande de procéder à la vérification du respect des obligations relatives à la prévention des risques d'exposition aux vibrations mécaniques | Articles R. 4722-19 et R. 4722-20 du code du travail     |
| Demande de procéder à la vérification du respect des dispositions relatives aux rayonnements ionisants  | Articles R. 4722-20 et R. 4722-20-1 du code du travail   |
| Demande de procéder à la vérification du respect des dispositions relatives aux rayonnements optiques artificiels                             | Articles R. 4722-21 et R. 4722-21-1 du code du travail   |
| Demande de procéder au contrôle technique des valeurs limites d'exposition aux champs électromagnétiques                                      | Articles R. 4722-21-2 et R. 4722-21-3 du code du travail |
| Demande de procéder à la vérification de la conformité de tout ou partie des installations électriques fixes ou temporaires                   | Articles R. 4722-26 et R. 4722-27 du code du travail     |
| Demande d'analyses de l'agent de contrôle de l'inspection du travail  | Article R. 4722-29 du code du travail                    |
| Décision d'autorisation de la reprise de travaux après mise à l'arrêt temporaire  | Article R. 4731-5 du code du travail                     |
| Décision d'autorisation de la reprise de l'activité après mise à l'arrêt temporaire   | Article R. 4731-12 du code du travail                    |

Décret n° 2020-471 du 24 avril 2020 portant dérogation au principe de suspension des délais pendant la période d'état d'urgence sanitaire liée à l'épidémie de covid-19 dans le domaine du travail et de l'emploi, JO 25 avril 2020  
 Pour lire le décret, [cliquer ici](#).

## Ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de Covid-19

### Article 5 – Exonérations de cotisations des indemnités d'activité partielle

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 au-delà de ce montant est assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité dans les conditions définies aux articles L. 136-1-1 et L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Ces dispositions sont applicables aux indemnités relatives aux périodes d'activité partielle à compter **du 1er mai 2020**.

### Article 7 – Indemnisation de l'activité partielle des conventions de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois

Pour les salariés ayant conclu, **avant le 23 avril**, date d'entrée en vigueur de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020, une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois incluant des heures supplémentaires et pour les salariés dont la durée de travail est supérieure à la durée légale en application d'une convention ou d'un accord collectif de travail conclu avant cette même date.

La **durée stipulée au contrat pour les conventions individuelles** de forfait ou la durée collective du travail conventionnellement prévue est prise en compte **en lieu et place de la durée légale du travail** s'ils subissent une perte de rémunération en raison de la réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail.

Il est tenu compte des heures supplémentaires prévues par la convention individuelle de forfait en heures ou par la convention ou l'accord collectif pour la détermination du nombre d'heures non travaillées indemnisées.

Remarque : Ces dispositions devront donc s'appliquer aux salariés placés en Modalité 2.

### Article 8 – Individualisation du placement en activité partielle

Par dérogation aux dispositions du code du travail relatives aux modalités de placement en activité partielle, l'employeur peut, soit en **cas d'accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de convention ou d'accord de branche, soit après avis favorable du CSE ou du conseil d'entreprise**, 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.

L'accord ou le document soumis à l'avis du comité social et économique ou du conseil d'entreprise détermine notamment :

1. 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 ;
2. 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 ;
3. 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 au 2° 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 du document ;
4. Les modalités particulières selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés concernés ;
5. Les modalités d'information des salariés de l'entreprise sur l'application de l'accord pendant toute sa durée.

Les accords conclus et les décisions unilatérales prises sur le fondement du présent article cessent de produire leurs effets à une date fixée par décret en application de l'Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle, et au plus tard jusqu'au **31 décembre 2020**.

Remarque :

Ces dispositions vont notamment concerner les salariés en forfait annuel en jours ainsi que les parents salariés qui ne bénéficieront plus d'un arrêt de travail pour garde d'enfant et qui devront être placés en activité partielle les jours où les enfants ne seront pas admis dans un établissement d'accueil.

### Article 9 – Délais de consultation du CSE dans le cadre de l'urgence sanitaire fixés par décret

Un décret en Conseil d'Etat définit, le cas échéant, par dérogation aux stipulations conventionnelles applicables, les délais relatifs :

- A la consultation et à l'information du CSE sur les décisions de l'employeur qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 ;
- Au déroulement des expertises réalisées à la demande du CSE lorsqu'il a été consulté ou informé dans ce cadre.

Les dispositions du présent article sont applicables aux délais qui commencent à courir avant une date fixée par décret et, **au plus tard, avant le 31 décembre 2020**.

### Article 11 - Procédure de reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles

Les dispositions du présent article sont relatives aux délais applicables à la procédure de reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles **qui expirent entre le 12 mars 2020** et une date fixée par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale qui ne peut excéder le terme d'un **délai d'un mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire**.

Les délais impartis aux salariés et employeurs sont prorogés dans les conditions suivantes :

### Accidents du travail

Le délai de **déclaration** de l'accident du travail impartit :

- au salarié pour informer son employeur est de **48 heures** (contre 24 précédemment) ;
- à l'employeur pour déclarer l'accident à la caisse primaire d'assurance maladie est de **5 jours** (contre 48 heures précédemment) ;
- à l'employeur pour modifier le registre des accidents bénins est portée de 48 heures à **5 jours**.

Dans le cadre de la **procédure de reconnaissance des accidents du travail**, le délai à l'issue duquel la caisse décide d'engager des investigations complémentaires ou statue sur le caractère professionnel de l'accident est prorogé jusqu'à une date fixée par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale, et **au plus tard jusqu'au 1er octobre 2020**.

Les délais sont fixés selon les mêmes modalités pour la procédure de reconnaissance en cas de **rechute**.

### Maladies professionnelles

Le délai impartit au salarié pour **déclarer** sa maladie à la caisse d'assurance maladie à compter de la cessation du travail est de :

- **30 jours** (contre 15 précédemment) ;
- **3 mois** (contre 1 mois précédemment) à compter de la cessation du travail en de maladie figurant au tableau des maladies professionnelles.

Les délais impartis à l'employeur pour formuler des **réserves motivées** à la suite de déclarations d'accidents du travail sont portées de 10 jours à **12 jours**.

Les délais pour **répondre** aux **questionnaires** sont prorogés :

- pour les accidents du travail et les maladies professionnelles, ils sont de **30 jours** (contre 20 précédemment) ;
- pour les rechutes et nouvelles lésions, les délais sont de **25 jours** (contre 20 précédemment).

Le délai global de mise à disposition du dossier dans le cadre de la procédure de **reconnaissance des maladies professionnelles** est prorogé porté de 100 à **120 jours**.

Dans le cadre de la **procédure de reconnaissance des maladies professionnelles**, le délai à l'issue duquel la caisse décide d'engager des investigations complémentaires ou statue sur le caractère professionnel de la maladie est prorogé jusqu'à une date fixée par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale, et **au plus tard jusqu'au 1er octobre 2020**.

Les délais sont fixés selon les mêmes modalités pour la procédure de reconnaissance en cas de **rechute**.

Dans le cadre de la procédure de reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles, le salarié et l'employeur peuvent produire des éléments qui n'étaient pas présents au dossier au moment de la consultation des pièces.

Dans cette hypothèse, une nouvelle consultation doit être organisée pour les parties, dans les conditions prévues par les dispositions réglementaires applicables, avant que la caisse ne se prononce dans les délais qui lui sont impartis en application des arrêtés du ministre chargé de la sécurité sociale mentionnés ci-dessus.

### Article 13 – Contentieux relatifs aux décisions de la caisse d'assurance maladie

L'**introduction des demandes d'expertise** dans le cadre d'un contentieux avec la sécurité sociale est soumise à la **prorogation des délais** échus pendant la **période d'urgence sanitaire** et à l'adaptation des procédures pendant cette même période prévue par l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020.

Les délais relatifs à la **mise en œuvre** de l'**expertise** dans le cadre des contentieux avec la sécurité sociale listés à l'article L. 142-1 du code de la sécurité sociale sont **prorogés de 4 mois**.

**Les délais des recours préalables** portés devant la commission de recours amiable sont soumis à la **prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire** et à l'adaptation des procédures pendant cette même période prévue par l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020.

Les délais relatifs aux **conditions d'examen des recours** mentionnés précédemment sont **prorogés de 4 mois**. Les délais **en cours qui n'ont pas expirés avant le 12 mars 2020** ne sont pas suspendus (les dispositions des articles 7 et 8 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 ne sont pas

applicables).

Le directeur général de la Caisse nationale de l'assurance maladie peut, entre le 12 mars 2020 et une date définie par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale et ne pouvant excéder **le 12 septembre 2020**, transférer des recours à une **commission médicale de recours amiable autre que celle compétente** à la date de notification de la décision contestée, pour les recours n'ayant pas donné lieu à une décision, le cas échéant implicite, au 12 mars 2020 ou qui ont été introduits entre cette date et une date fixée par arrêté et ne pouvant excéder le 12 septembre 2020. Le requérant est **informé du transfert** de son recours par tout moyen.

La prorogation des délais échus est sans incidence sur le point de départ et la durée des délais de recours.

### Article 14 – Compte professionnel de prévention

Pour les demandes suivantes en cours d'instruction au 12 mars 2020 :

- demande d'utilisation de points inscrits au compte professionnel de prévention
- réclamation relative à l'ouverture du compte professionnel de prévention
- réclamation relative au nombre de points enregistrés le compte professionnel de prévention

ou pour les demandes adressées entre le 12 mars 2020 et une date fixée par arrêté du ministre du travail et ne pouvant excéder la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire, les **délais** dans lesquels l'employeur ou l'organisme gestionnaire doivent **se prononcer** sur ces demandes et réclamations sont **prorogés de 3 mois**.

Les dispositions de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 relatives aux prorogations des délais échus ne s'appliquent pas aux délais prorogés.

### Article 24 - Ressortissants étrangers

La **durée de validité** des **titres de séjour** suivants, qu'ils aient été délivrés sur le fondement du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile ou d'un accord bilatéral, arrivés à expiration entre le 16 mars et le 15 mai 2020, est prolongée de **180 jours** :

- Visas de long séjour ;
- Titres de séjour, à l'exception de ceux délivrés au personnel diplomatique et consulaire étranger ;
- Autorisations provisoires de séjour ;
- Récépissés de demandes de titres de séjour.

La **durée de validité** des **attestations de demande d'asile** arrivées à **expiration** entre le 16 mars et le 15 mai 2020 est prolongée de **90 jours**.

*Ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de Covid-19*  
Pour lire l'ordonnance, [cliquer ici](#).

## Forfait jours | Le décret portant sur le calcul de l'indemnité partielle est paru

Le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 précise les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle pour les salariés en forfait annuel en jours.

Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours (ou en heures) sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées le cas échéant ouvrés non travaillés par le salarié au titre de la période d'activité partielle, convertis en heures selon les modalités suivantes :

- une **demi-journée** non travaillée correspond à **3 h 30** non travaillées ;
- un **jour** non travaillé correspond à **7 heures** non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Pour les salariés qui bénéficient d'éléments de rémunération variables ou versés selon une périodicité non mensuelle, le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle tient compte également de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des 12 mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois civils, précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise.

Sont **exclus** de l'assiette de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle les sommes représentatives de **frais professionnels** et les éléments de rémunération qui, bien qu'ayant le caractère de salaire, **ne sont pas la contrepartie du travail effectif** ou **ne sont pas affectés par la réduction ou l'absence d'activité et sont alloués pour l'année**.

Lorsque la rémunération inclut une fraction de rémunération correspondant au paiement de **l'indemnité de congés payés**, cette fraction est **déduite** pour la détermination de l'assiette permettant le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle, sans préjudice du paiement par l'employeur de l'indemnité de congés payés.

Les jours de **congés payés** et de **repos** pris au cours de la période d'activité partielle, ainsi que les **jours fériés non travaillés** qui correspondent à des jours ouvrés sont, le cas échéant, **convertis en heures** selon les mêmes modalités de calcul que l'indemnité d'activité partielle. Les heures issues de cette conversion sont **déduites du nombre d'heures non travaillées**.

Ces dispositions sont applicables aux demandes d'indemnisation d'activité partielle adressées à l'Agence de services et de paiement au titre du **placement en activité partielle** de salariés **depuis le 12 mars 2020** en raison de l'épidémie de covid-19 **jusqu'au 31 décembre 2020**.

Décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle  
Pour lire le décret, [cliquer ici](#).

### Arrêts maladie | Nouveaux délais et modalités de versement de l'indemnité complémentaire

Le décret n° 2020-434 du 16 avril 2020 adapte, dans le contexte de l'épidémie de covid-19, les délais et modalités de versement de l'indemnité complémentaire pour les salariés qui bénéficient d'un arrêt de travail indemnisé par l'assurance maladie en application des dispositions de droit commun et celles, exceptionnelles, prises dans le cadre de l'urgence sanitaire. Le décret n° 2020-193 du 4 mars 2020 relatif au délai de carence applicable à l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière pour les personnes exposées au coronavirus est abrogé.

Le décret est pris pour l'application de l'article 1er de l'ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020 adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail et de l'article 9 de l'ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19.

Il **aligne les délais de carence** applicables pour le versement de ces **indemnités complémentaires** sur ceux applicables pour le versement par la sécurité sociale des indemnités journalières.

L'indemnité complémentaire est versée par l'employeur aux salariés qui bénéficient d'un arrêt de travail pendant la période d'état d'urgence sanitaire, **quelle que soit leur ancienneté**, selon les **modalités dérogatoires** suivantes :

1. l'indemnité complémentaire est versée **dès le premier jour d'absence**, à **l'exception** des indemnités versées au titre des arrêts de travail de **droit commun** ayant commencé entre le **12 et le 23 mars 2020** pour lesquels l'indemnité complémentaire est versée à compter du **4ème jour** d'absence ;
2. ni les durées des indemnités effectuées au cours des 12 mois antérieurs à la date de début de l'arrêt de travail concerné ni les durées des indemnités effectuées au cours de la période d'état d'urgence **ne sont prises en compte pour le calcul de la durée totale d'indemnisation au cours de 12 mois**.

Pour les salariés qui font l'objet d'une **mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile** ainsi que ceux qui sont **parents** d'un enfant de moins de 16 ans faisant lui-même l'objet d'une telle mesure et qui se trouvent, pour l'un de ces motifs, **dans l'impossibilité de continuer à travailler**, à compter du **12 mars et jusqu'au 30 avril 2020**, **quelle que soit la durée totale d'indemnisation**, le montant de l'indemnité complémentaire est égal, en tenant compte du montant des indemnités journalières de la sécurité sociale, à **90 % de la rémunération brute** qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

*[pour rappel, l'indemnité conventionnelle n'est due qu'à compter d'un an d'ancienneté sans délai de carence].*

Ces dispositions sont applicables aux indemnités complémentaires versées, quelle que soit la date du premier jour de l'arrêt de travail :

1. pour les salariés qui font l'objet d'une **mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile** ainsi que ceux qui sont **parents** d'un enfant de moins de 16 ans faisant lui-même l'objet d'une telle mesure et qui se trouvent, pour l'un de ces motifs, **dans l'impossibilité de continuer à travailler**, et ce jusqu'au **31 mai 2020** ;
2. pour les salariés bénéficiant d'un arrêt de travail justifié par l'incapacité résultant de la maladie ou de l'accident de **droit commun**, à compter **du 12 mars** et jusqu'à la **date de la fin de l'état d'urgence sanitaire déclaré**.

*Remarque : il serait nécessaire qu'une clarification soit apportée sur les dates de fin du dispositif appliquées aux arrêts de travail liés au COVID19 qui semblent contradictoires (30 avril ou 31 mai ?).*

En résumé :

### Versement de l'indemnité légale complémentaire par l'employeur sans condition d'ancienneté

| Motif arrêt de travail   | Date de début de l'arrêt  | Jours de carence | Montant de l'indemnité légale  | Quota annuel d'indemnisation  | Fin du dispositif dérogatoire     |
|--|---------------------------|------------------|--|---|-----------------------------------|
| A compter du 12 mars 2020 et jusqu'au 30 avril 2020<br>Sans condition d'ancienneté   |                           |                  |  |   |                                   |
| Salariés qui font l'objet d'une <b>mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile</b> ainsi que ceux qui sont <b>parents</b> d'un enfant de moins de 16 ans faisant lui-même l'objet d'une telle mesure et qui se trouvent, pour l'un de ces motifs, <b>dans l'impossibilité de continuer à travailler</b> |                           | 0                | 90 % de la durée totale d'indemnisation (à titre dérogatoire, la dégressivité est supprimée) | Ni les durées des indemnités effectuées au cours des 12 mois <b>antérieurs à la date de début de l'arrêt</b> de travail concerné ni les durées des indemnités effectuées au cours de cette période <b>ne sont prises en compte pour le calcul de la durée totale d'indemnisation au cours de 12 mois.</b> | 31 mai 2020                       |
| Salariés en incapacité de travail de <b>non liée au Covid19</b>  | Entre le 12 et le 23 mars | 3                | 90 % du salaire brut le premier mois, abaissé aux 2/3 ensuite                                |   | Fin de l'état d'urgence sanitaire |
|  | 24 mars                   | 0                |  |   |                                   |

L'ensemble de ces dispositions entrent en vigueur le **17 avril 2020**.

Décret n° 2020-434 du 16 avril 2020 relatif à l'adaptation temporaire des délais et modalités de versement de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail

Pour lire le décret, [cliquer ici](#).

## Activité partielle | Catégories particulières de salariés

L'ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 a apporté des précisions ou ajouté des nouvelles règles au régime d'activité partielle applicable de manière dérogatoire afin de faire face aux conséquences économiques et sociales de la crise sanitaire (Articles 6 et 7 de l'ordonnance) :

### Contrats en alternance

Seuls les salariés en contrat d'apprentissage et de professionnalisation ayant une rémunération inférieure au Smic sont exclus du plancher horaire de 8,03 euros.

L'indemnité horaire d'activité partielle versée par l'employeur aux salariés dont la rémunération est supérieure ou égale au SMIC, correspond à 70 % de la rémunération horaire brute antérieure du salarié, telle que déterminée en application des dispositions réglementaires applicables à l'activité partielle, lorsque le résultat de ce calcul est supérieur à 8,03 euros.

Lorsque ce résultat est inférieur ou égal à 8,03 euros, l'indemnité horaire d'activité partielle est égale à 8,03 euros.

Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du covid-19 :

Les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation, dont la date de fin d'exécution survient entre le 12 mars et le 31 juillet 2020, sans que l'apprenti ait achevé son cycle de formation en raison de reports ou d'annulations de sessions de formation ou d'examens, peuvent être prolongés par avenant au contrat initial jusqu'à la fin du cycle de formation poursuivi initialement.

Ces dispositions ne s'entendent que pour les reports liés à la pandémie COVID 19 et non aux prolongations de contrats prévus par le code du travail.

Les dispositions du code du travail instituant des limites d'âge (29 ans révolus au début de l'apprentissage et 25 ans révolus pour le contrat de professionnalisation) ne sont pas applicables aux prolongations de contrats dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.

### Les cadres dirigeants

Ils ne peuvent être placés en activité partielle que lorsqu'il y a fermeture de tout ou partie de l'établissement auquel le salarié est affecté.

### Salariés en portage salarial

Par dérogation au II de l'article L. 1254-21 du code du travail, les salariés portés titulaires d'un contrat à durée indéterminée peuvent également être placés en activité partielle au cours des périodes sans prestation à une entreprise cliente. Les modalités de calcul de leur indemnité d'activité partielle au titre de ces périodes sont définies par **décret**.

### Salariés des entreprises de travail temporaire

Lorsque, par suite d'une réduction de l'horaire de travail au-dessous de la durée légale hebdomadaire, un salarié a perçu au cours d'un mois, à titre de salaire et d'indemnité d'activité partielle, une somme totale inférieure à la rémunération minimale, il lui est alloué une allocation complémentaire égale à la différence entre la rémunération minimale et la somme qu'il a effectivement perçue.

Ces dispositions sont applicables aux placements en activité partielle entre le 12 mars 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020 (art. 6).

Ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19  
Pour lire l'ordonnance, [cliquer ici](#).

## Activité partielle | Adaptation des délais relatifs à la conclusion des accords collectifs

L'ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 prévoit la réduction des délais de négociation d'entreprise lesquels sont applicables aux accords collectifs conclus jusqu'à l'expiration du délai d'un mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire (Article 8 de l'ordonnance).

### Conclusion des accords d'entreprise minoritaires avec des organisations syndicales

Lorsque les organisations syndicales signataires d'un accord d'entreprise n'atteignent pas le seuil de 50 % des suffrages exprimés aux dernières élections mais ont recueilli plus de 30 % de ces mêmes suffrages, une consultation des salariés visant à valider l'accord peut être demandée. Les organisations syndicales disposent d'un délai de **1 mois** à compter de la signature de l'accord pour formuler cette demande (Article L. 2232-12 du Code du travail). Ce délai de 1 mois est ramené à **8 jours**.

Le délai à partir duquel la consultation des salariés peut être organisée (si les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 %) est réduit de 8 jours à **5 jours**.

### Conclusion des accords dans les entreprises d'au moins 50 salariés dépourvues de délégué syndical

Dans les entreprises de 50 salariés et plus dépourvues de délégué syndical ou de conseil d'entreprise, des accords collectifs peuvent être négociés et conclus avec des représentants **élus mandatés** par une organisation syndicale ou, à défaut, avec des représentants élus non mandatés. L'employeur doit faire connaître aux élus son intention de négocier par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine.

Les **élus souhaitant négocier** doivent alors le faire savoir à l'employeur dans un délai fixé à 1 mois par l'article L. 2232-25-1 du code du travail. Ce délai est réduit à **8 jours**.

### Ratification des accords dans les entreprises de moins de 11 salariés (ou de 11 à 20 salariés sans élu)

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical dont l'effectif est inférieur à 11 salariés (ou compris entre 11 et 20 salariés en l'absence de membre élu du CSE), les articles L. 2232-21 et L. 2232-23 du code du travail permettent à l'employeur de proposer aux salariés un projet d'accord qui doit être soumis à leur vote pour validation (ratification aux 2/3 des salariés).

La consultation du personnel doit être organisée à l'issue d'un délai minimum de 15 jours courant à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord. Ce délai est réduit à **5 jours**.

Les dispositions du présent article s'appliquent aux délais qui n'ont pas commencé à courir à la date d'entrée en vigueur de la présente ordonnance (16 avril 2020).

Ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19  
Pour lire l'ordonnance, [cliquer ici](#).

## Demandeurs d'emploi | Prolongation des droits à l'ARE

Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du covid-19, pour les demandeurs d'emploi qui épuisent, à compter du 12 mars 2020 et jusqu'à une date fixée par arrêté du ministre chargé de l'emploi et au plus tard jusqu'au 31 juillet 2020, leur droit à

l'une des allocations mentionnées aux articles [L. 5422-1](#), [L. 5423-1](#), [L. 5424-1](#) et [L. 5424-21](#) du code du travail, la durée pendant laquelle l'allocation est versée fait l'objet, à titre exceptionnel, d'une prolongation déterminée par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

Un **décret** en Conseil d'Etat précise les modalités d'application du premier alinéa et fixe notamment la limite que la prolongation de la durée des droits ne peut excéder.

Ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19  
Pour lire l'ordonnance, [cliquer ici](#).

### IRP | Modalités de consultation des IRP pendant la période d'état d'urgence sanitaire

Le décret pris pour l'application de l'ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel est paru au journal officiel le 11 avril 2020. Il entre en vigueur le lendemain de sa publication.

Les dispositions du présent décret sont applicables aux réunions convoquées pendant la période de l'état d'urgence sanitaire déclaré par l'article 4 de la loi du 23 mars 2020 susvisée.

Le décret précise les modalités de consultation et des réunions des instances représentatives du personnel. Celles-ci peuvent se dérouler à titre exceptionnel également par conférence téléphonique ou par messagerie instantanée, afin d'assurer la continuité de ces instances pendant cette période.

Pour rappel de l'ordonnance du n° 202-389 du 1er avril 2020, en cas d'impossibilité de recourir à la visioconférence ou à la conférence téléphonique ou lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit, le recours à la messagerie instantanée est autorisé.

#### Réunion en conférence téléphonique :

Les dispositions du présent décret s'appliquent aux réunions du CSE, à celles du CSE central ainsi qu'à l'ensemble des réunions des autres instances représentatives du personnel régies par les dispositions du code du travail.

Lorsque la réunion des instances visées ci-dessus est tenue en conférence téléphonique, le dispositif technique mis en œuvre garantit **l'identification de ses membres**, ainsi que leur **participation effective** en assurant la retransmission **continue et simultanée** du son des délibérations. Il ne fait pas obstacle à la tenue de **suspensions** de séance.

Lorsqu'il est procédé à un vote à **bulletin secret**, le dispositif de vote mis en œuvre doit, conformément au 3ème alinéa de l'article D 2315-1 du code du travail, garantir que l'identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote.

Lorsque ce vote est organisé par voie électronique, le système retenu doit assurer la confidentialité des données transmises ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

Le président de l'instance informe ses membres de la tenue de la réunion en conférence téléphonique. Cette information suit les règles applicables à la convocation des réunions de l'instance.

La réunion se déroule conformément aux étapes prévues à l'article D. 2315-2 du code du travail :

1. L'engagement des délibérations est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres a **accès à des moyens techniques** satisfaisant aux conditions prévues à l'article D. 2315-1 du code du travail
2. Le vote a lieu de manière **simultanée**. A cette fin, les participants disposent d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquée par le président du comité.

#### Réunion en messagerie instantanée :

Les dispositions du présent décret s'appliquent aux réunions du CSE, à celles du CSE central ainsi qu'à l'ensemble des réunions des autres instances représentatives du personnel régies par les dispositions du code du travail.

Lorsque la réunion des instances visée ci-dessus est tenue par messagerie instantanée, le dispositif technique mis en œuvre doit, conformément au 3ème alinéa de l'article D 2315-1 du code du travail, garantir **l'identification de ses membres**, ainsi que leur **participation effective** en assurant la communication instantanée des messages écrits au cours des délibérations. Il ne fait pas obstacle à la tenue de suspensions de séance.

Lorsqu'il est procédé à un **vote à bulletin secret**, le dispositif de vote mis en œuvre doit, conformément au 3ème alinéa de l'article D 2315-1 du code du travail, garantir que l'identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote.

Lorsque ce vote est organisé par **voie électronique**, le système retenu doit assurer la confidentialité des données transmises ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

Le **président** de l'instance **informe** ses membres de la **tenue** de la réunion par **messagerie instantanée** et précise la **date et l'heure** de son début ainsi que la date et l'heure à laquelle interviendra au plus tôt sa **clôture**. Cette information **suit les règles applicables** à la convocation des réunions de l'instance.

La réunion se déroule conformément aux étapes suivantes :

1. L'engagement des délibérations est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres a **accès à des moyens techniques** satisfaisant aux conditions prévues aux premier et deuxième alinéas du présent article ;
2. Les débats sont **clos** par un **message du président** de l'instance, qui ne peut intervenir avant l'heure limite fixée pour la clôture de la délibération ;
3. Le vote a lieu de manière **simultanée**. A cette fin, les participants disposent d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquée par le président de l'instance ;
4. Au terme du délai fixé pour l'expression des votes, le **président** de l'instance en **adresse les résultats** à l'ensemble de ses membres.

Décret n° 2020-419 du 10 avril 2020 relatif aux modalités de consultation des instances représentatives du personnel pendant la période de l'état d'urgence sanitaire

Pour lire le décret, [cliquer ici](#).

## Salariés protégés | Instruction du 7 avril 2020 sur les délais de traitement

Afin de prendre en compte la **situation exceptionnelle** tenant à l'état d'urgence lié à la pandémie COVID19, une ordonnance a été publiée le 26 mars 2020 (n° 2020-306 du 25 mars relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période.

Cette ordonnance comporte des dispositions ayant une incidence sur l'**instruction des demandes d'autorisation de licenciement** et de transfert des **salariés protégés**, ainsi que sur les **recours hiérarchiques** contre les décisions des inspecteurs du travail.

Ces mesures sont d'application immédiate.

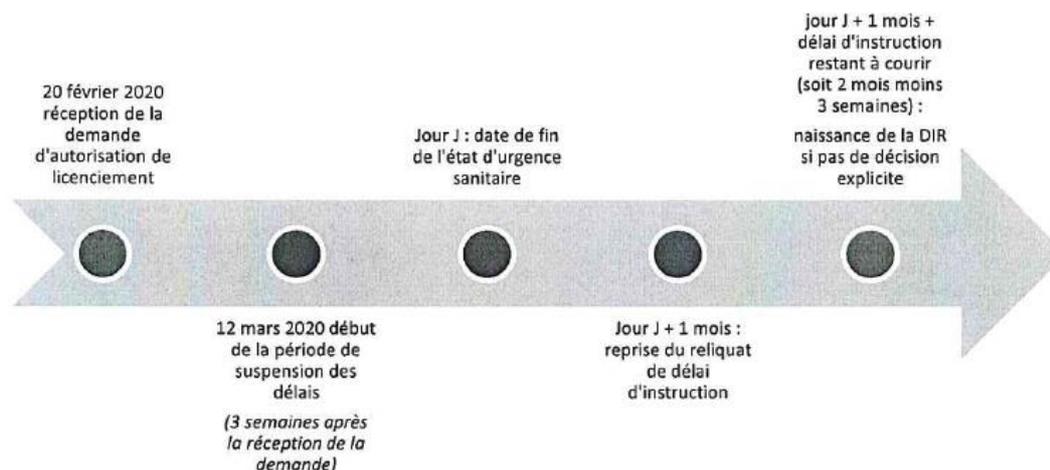
Voici, concrètement, les effets des dispositions de l'ordonnance sur ces procédures spécifiques.

### Demandes d'autorisation de licenciement ou de transfert des salariés protégés

Demandes reçues avant le 12 mars 2020 :

Le délai de **2 mois** laissé à l'inspecteur du travail pour prendre sa décision est **suspendu** : il convient de décompter le délai déjà écoulé et le délai restant ne recommencera à courir **qu'un mois après la date de fin de l'état d'urgence**.

Exemple pour une demande reçue le 20 février 2020 :



### Réponse de l'administration :

Il est préconisé de **finaliser l'instruction dans le délai de 2 mois** à compter de la réception de la demande et d'utiliser la **faculté de reporter** la prise de décision offerte par la suspension des délais **uniquement quand l'enquête n'est pas possible**.

Les parties seront **informées** du délai restant à courir **postérieurement à l'expiration d'un mois** à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire pour qu'il y ait décision implicite de l'administration.

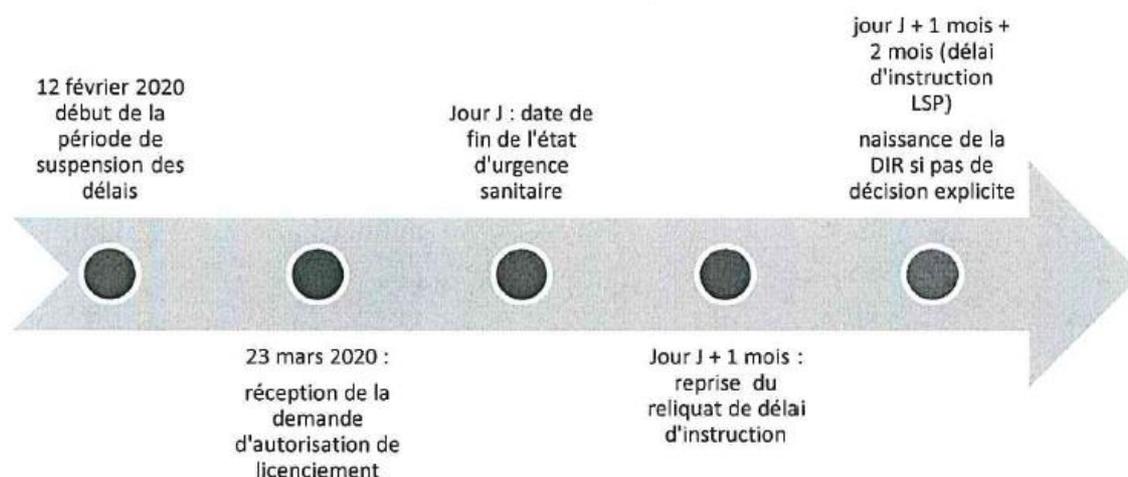
Cette information peut être faite par **email**.

### Demandes reçues après le 12 mars 2020 :

Le point de départ du délai de **2 mois** est **reporté** jusqu'au terme de la période se déroulant entre le 12 mars 2020 et l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire.

### Exemple pour une demande reçue le 23 mars 2020 :

(NB : il faut lire 12 mars 2020 et non 12 février 2020)



### Réponse de l'administration :

Si l'accusé de réception **n'a pas encore** été adressé aux parties :

Il convient **d'en adresser un** mentionnant qu'en application de l'article 7 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020, le **point du départ** du délai restant à courir pour obtenir une décision implicite est **reporté** (3 mois après la cessation de l'état d'urgence sanitaire), tout en précisant les voies et délais de recours.

Si l'accusé de réception a **déjà** été adressé aux parties :

Il convient **d'informer** les parties du **report** du point de départ du délai restant à courir pour obtenir une décision implicite de rejet.

En conséquence, la **décision implicite de rejet** n'aura d'effet que **3 mois** après la cessation de l'état d'urgence sanitaire (soit le **24 août**).

Dans la mesure du possible, l'envoi de la **demande d'autorisation** de licenciement ou de transfert du contrat de travail d'un salarié protégé sera effectué par **lettre recommandée avec accusé de réception**.

**A défaut**, l'envoi se fera en pièce jointe d'un **email** (avec les options "accusé de réception et accusé de lecture") en demandant à chacune des parties d'en accuser réception.

Si la **demande** a été présentée sous forme **dématérialisée**, le salarié recevra les pièces par **email** ou via la plateforme.

Si la demande a été présentée sous format **papier** uniquement, **2 options** selon l'organisation interne :

- Envoi sous format papier en LRAR ;
- Envoi *documents* scannés par email.

### Recommandations relatives à la gestion des demandes

La suspension ou le report du point de départ des délais n'est pas une interdiction d'agir dès lors que l'administration a les éléments pour prendre une **décision en toute connaissance de cause**.

L'inspecteur du travail doit statuer **sans attendre la fin de la période de suspension** des délais quand :

- Une demande ne nécessite pas une enquête approfondie (rupture conventionnelle individuelle) ;
- L'organisation interne permet de réaliser l'enquête et l'inspecteur du travail est en mesure de recueillir l'ensemble des éléments de fait nécessaires à la prise de décision.

[Remarque : les Directes ont pour l'instant communiqué sur le fait qu'elles suspendaient toutes les demandes d'homologation des ruptures conventionnelles. Elles devront sans doute infléchir cette position à la lecture de cette circulaire d'instruction.]

Les modalités de l'enquête sont adaptées conformément à l'instruction du 17 mars 2020 portant sur le **contradictoire** en matière de licenciement des salariés protégés et privilégiant les **observations écrites** et échanges par **email**. De même, les éléments manquants identifiés nécessaires à l'instruction de la demande devront être **sollicités** par écrit auprès des parties.

Les modalités d'échanges au cours de l'enquête pourront se faire par **email**.

Une **attention particulière** sera portée notamment dans les cas suivants :

- Mise à pied conservatoire du salarié ;
- Le salarié a retrouvé un emploi dans une autre entreprise ;
- La survie même de l'entreprise est en cause en raison d'une interruption prolongée de toute activité en raison de la crise sanitaire.

Si l'inspecteur du travail **n'est pas en mesure** de recueillir l'ensemble des éléments de fait nécessaires à la prise de décision, la procédure d'**enquête** pourra se faire à l'issue de la période d'urgence sanitaire. L'enquête contradictoire et notamment l'audition des parties pourra se dérouler **dans les conditions habituelles**.

### Effets de l'ordonnance sur les recours hiérarchiques

#### Recevabilité

Le recours hiérarchique **qui aurait dû être formé** pendant la période du 12 mars 2020 jusqu'à la **date d'expiration du délai d'un mois** suivant la **date de cessation de l'état d'urgence** sanitaire (le 24 juin 2020), sera réputé avoir été fait à temps s'il a été formé dans le **déla**

Cette possibilité concerne les actions notifiées **à partir du 11 janvier 2020** (c'est-à-dire 2 mois avant le 12 mars).

- **Recours hiérarchique présenté avant le 12 mars**
  - Les demandes sont closes ou en cours, sans difficulté particulière : l'instruction se poursuit.
  - Les parties ne sont pas en mesure de communiquer les pièces nécessaires : la contre-enquête sera finalisée dans les meilleurs délais après la fin de l'état d'urgence.
- **Recours hiérarchique présenté après le 12 mars**
  - La partie non requérante devra informée du recours par voie électronique à défaut de LRAR.

Les agents sont tenus de **débuter** la contre-enquête.

Si les parties **n'ont pas accès** aux éléments qui leur sont demandés, la contre-enquête sera **finalisée** dans les meilleurs délais **après la date de fin de l'état d'urgence sanitaire**.

*Instruction DGT du 7 mars 2020 relative au traitement des demandes d'autorisation de rupture ou de transfert du contrat de travail es salariés protégés durant la période de l'état d'urgence justifié par la pandémie COVID-19, ainsi qu'à l'instruction des recours hiérarchiques contre les décisions prises dans ce domaine.*

## SST | le décret adaptant les délais des visites et examens médicaux est publié

Le décret n° 2020-410 du 8 avril 2020 pris pour l'application de l'**ordonnance n° 2020-386 du 1er avril 2020** publié au Journal Officiel le 9 avril 2020, **entre en vigueur immédiatement**. Il porte sur une **période temporaire** comprise entre le **12 mars** et le **31 août 2020**.

Il précise les conditions dans lesquelles les services de santé au travail **peuvent reporter**, jusqu'au **31 décembre 2020**, certaines **visites médicales**

dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé, **sauf** lorsque le médecin du travail estime **indispensable** de les **maintenir**.

Il prévoit que **ne pourront pas être reportées** certaines visites médicales de salariés bénéficiant d'un **suivi spécifique** en raison de leur affectation sur certains postes ou d'un **suivi individuel** adapté en raison de leur **vulnérabilité**.

En outre, des règles spécifiques sont fixées pour les **visites de reprise** pour tenir compte de la **vulnérabilité** et des **risques encourus** par les travailleurs. Pour décider de **maintenir** certaines visites, le médecin du travail fondera son **appréciation** sur ses connaissances concernant l'état de santé du salarié, les risques liés à son poste et, pour les salariés en contrat à durée déterminée, leur suivi médical au cours des douze derniers mois. Il pourra appuyer son jugement sur un échange entre le salarié et un membre de l'équipe pluridisciplinaire des services de santé au travail. Le décret prévoit enfin les modalités **d'information des employeurs et des salariés** du report des visites et de la date à laquelle elles sont reprogrammées.

Le médecin du travail peut **reporter, au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020**, la date des visites et examens médicaux suivants, sauf s'il porte une **appréciation contraire** et exception faite de certains salariés mentionnés plus bas :

- La visite d'information et de prévention initiale ;
- Le renouvellement de la visite d'information et de prévention ;
- Le renouvellement de l'examen d'aptitude et la visite intermédiaire.

En revanche, **ne peuvent faire l'objet d'aucun report** les visites et examens médicaux suivants :

- La visite **d'information** et de **prévention** initiale concernant :
  - Les travailleurs handicapés ;
  - Les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans ;
  - Les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité ;
  - Les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes ;
  - Les travailleurs de nuit ;
  - Les travailleurs exposés à des champs électromagnétiques affectés à des postes pour lesquels les valeurs limites d'exposition sont dépassées ;
- L'examen médical **d'aptitude initial** ;
- Le **renouvellement** de l'examen d'aptitude pour les travailleurs exposés à des **rayons ionisants** classés en catégorie A.

Le médecin du travail n'est pas tenu d'organiser la visite de **pré-reprise** lorsque la reprise du travail doit intervenir **avant le 31 août 2020**, sauf s'il porte une **appréciation contraire**.

Lorsque la visite médicale est **reportée**, le médecin du travail en **informe** l'employeur et le travailleur, en leur communiquant la date à laquelle la visite est **reprogrammée**. Dans le cas où le médecin du travail ne dispose pas des coordonnées du travailleur, il invite l'employeur à communiquer à ce dernier ces informations.

Lorsque la visite de pré-reprise **n'est pas organisée**, le médecin du travail en **informe** la personne qui l'a sollicitée.

*Décret n° 2020-410 du 8 avril 2020 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire*

*Pour lire le décret, [cliquer ici](#).*

## CSE Mesures d'urgence | Ordonnance du 1<sup>er</sup> avril 2020

### Elections professionnelles

Les **processus électoraux en cours sont suspendus à compter du 12 mars 2020** jusqu'à une date fixée à **3 mois après la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire** déclaré, c'est-à-dire jusqu'au **24 août 2020**, en l'état actuel des textes.

Cette suspension affecte :

1. Les délais impartis à l'employeur dans le cadre du processus électoral (information de l'organisation des élections ; invitation à négocier le protocole pré-électoral)
2. Les délais dans lesquels l'autorité administrative et le juge judiciaire doivent être saisis d'éventuelles contestations (établissements distincts, répartition du personnel dans les collèges, répartition des sièges entre les catégories)
3. Les délais dont dispose l'autorité administrative pour se prononcer.

Lorsque l'une des formalités électorales a été accomplie **entre le 12 mars 2020 et le 2 avril** (date d'entrée en vigueur de la présente ordonnance), la suspension du processus électoral prend effet à compter de la date la plus tardive à laquelle il a été fait application de l'une de ces dispositions.

Lorsque l'autorité administrative a été **saisie après le 12 mars 2020**, le délai dont elle dispose pour se prononcer commence à courir à la date de fin de la suspension du processus électoral mentionnée au premier alinéa (soit le 24 août 2020).

Lorsque l'autorité administrative s'est **prononcée** après le 12 mars 2020, le délai de recours contre sa décision commence à courir à la date de fin de la suspension du processus électoral mentionnée au premier alinéa (soit le 24 août 2020).

La suspension du processus électoral n'a pas d'incidence sur la **régularité du premier tour** lorsqu'elle intervient entre la date du premier tour et la date du second tour des élections professionnelles.

Les **conditions d'électorat et d'éligibilité** s'apprécient à la date d'organisation de chacun des tours du scrutin.

Le processus électoral **doit être engagé** par l'employeur **au plus tard le 24 août 2020** dans les cas suivants :

1. Lorsque, l'employeur **aurait dû** organiser les élections entre le 2 avril 2020 (date d'entrée en vigueur de la présente ordonnance) et le 24 août 2020 (date de cessation de l'état d'urgence sanitaire)
2. Lorsque, **avant le 2 avril 2020** (date d'entrée en vigueur de la présente ordonnance), l'employeur **n'a pas engagé** le processus électoral alors que les dispositions du code du travail lui **imposaient une telle obligation**.

Lorsque, en raison de la suspension ou du report du processus électoral, **les mandats en cours** à la date du 12 mars 2020 des représentants élus des salariés **n'ont pas été renouvelés**, ces mandats sont **prorogés** jusqu'à la proclamation des résultats du premier tour ou, le cas échéant, du second tour des élections professionnelles.

Ces salariés conservent le bénéfice de la protection contre le licenciement.

Lorsque le mandat des membres de la délégation du personnel du comité social et économique expire moins de six mois après le 24 août 2020, il n'y a pas lieu à l'organisation **d'élections partielles**, que le processus électoral ait été engagé ou non avant ladite suspension.

Procédure en cas de pose de CP, de jours de repos et de RTT fixé par l'employeur

L'employeur qui use de la faculté d'imposer la prise de JRTT, de jours de repos prévus par une convention de forfait ou de jours affectés au CET en **informe** le comité social et économique 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.

Instances représentatives du personnel

Par dérogation aux dispositions du code du travail, le recours à la **visioconférence** est autorisé pour **l'ensemble des réunions** du comité social et économique, du comité social et économique central et des autres instances représentatives du personnel régies par les dispositions du code du travail, après que l'employeur en a **informé** leurs membres.

Le recours à la **conférence téléphonique** est autorisé pour l'ensemble des réunions des instances représentatives du personnel régies par les dispositions du code du travail, après que l'employeur en a **informé** leurs membres. Un **décret** fixe les conditions dans lesquelles les réunions tenues en conférence téléphonique se déroulent.

Le recours à la **messagerie instantanée** est autorisé pour l'ensemble des réunions des instances représentatives du personnel régies par les dispositions du code du travail, après **information** de leurs membres, **en cas d'impossibilité de recourir à la visioconférence** ou à la conférence **téléphonique** ou lorsqu'un **accord** d'entreprise le prévoit.

Un **décret** fixe les conditions dans lesquelles les réunions tenues par **messagerie** instantanée se déroulent.

Ces dispositions sont applicables aux réunions convoquées **pendant la période de l'état d'urgence sanitaire déclaré**.

La limite de 3 réunions par année civile prévue par les articles L. 2315-4 et L. 2316-16 du code du travail **ne trouve à s'appliquer** qu'aux réunions organisées **en dehors** de la période de l'état d'urgence sanitaire.

Ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel  
Pour lire l'ordonnance, [cliquer ici](#).

### Prime pouvoir d'achat | Ordonnance du 1<sup>er</sup> avril 2020

Prise en application de la loi du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, cette ordonnance **assouplit les conditions de versement** de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) qui exigeaient un accord d'intéressement.

Elle permet désormais à toutes les entreprises de verser une prime de 1 000 euros à leurs salariés en activité pendant la période actuelle et supprime la nécessité de mise en place d'un accord d'intéressement.

La prime peut être versée jusqu'au **31 août 2020** (contre le 30 juin 2020 initialement).

Le texte prévoit, en outre, que le montant de la prime peut être porté à **2 000 euros**, si un **accord d'intéressement** a été mis en œuvre dans l'entreprise (soit existant, soit conclu d'ici le 31 août 2020). Cette mesure peut bénéficier notamment aux entreprises **qui ont déjà versé une prime**.

Enfin, pour récompenser plus **spécifiquement** les salariés employés pendant l'épidémie de **covid-19**, un **nouveau critère** de modulation du montant de la prime peut être retenu par l'accord collectif ou unilatéralement par l'employeur.

Il est donc possible de tenir compte des conditions de travail liées à la crise sanitaire.

*Ordonnance n° 2020-385 du 1er avril 2020 modifiant la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat*  
Pour lire l'ordonnance, [cliquer ici](#).

### Services de santé au travail | Ordonnance du 1<sup>er</sup> avril 2020

Dans le cadre de leurs missions et prérogatives, les services de santé au travail participent à la lutte contre la propagation du covid-19, notamment 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.

Par dérogation à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale et dans les conditions déterminées par décret, le médecin du travail peut :

- prescrire et, le cas échéant, renouveler un arrêt de travail en cas **d'infection ou de suspicion d'infection** au covid-19 ou au titre des mesures de prévention.
- procéder à **des tests de dépistage** du covid-19 selon un protocole défini par **arrêté** des ministres chargés de la santé et du travail.

Les **visites médicales** qui doivent être réalisées à compter du 12 mars 2020 dans le cadre du **suivi individuel** de l'état de santé du salarié peuvent faire l'objet d'un **report** dans des conditions définies par **décret** en Conseil d'Etat, **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 également reporter ou aménager leurs interventions dans ou auprès de l'entreprise, notamment les actions en milieu de travail, lorsqu'elles ne sont pas en rapport avec l'épidémie de covid-19, 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.

Ces dispositions sont applicables jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 août 2020.

Les visites médicales ayant fait l'objet d'un report après cette date sont organisées par les services de santé au travail selon des modalités définies par **décret** en Conseil d'Etat et au plus tard avant le **31 décembre 2020**.

*Ordonnance n° 2020-386 du 1er avril 2020 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*  
Pour lire l'ordonnance, [cliquer ici](#).

### Indemnités activité partielle | Ordonnance du 27 mars 2020

L'Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle a été publiée au journal officiel. Elle complète sur plusieurs points le régime de l'activité partielle :

- Le **taux horaire** de l'indemnité d'activité partielle versée aux salariés à **temps partiel** ne peut être inférieur au taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance. Ainsi, les salariés à temps partiel qui sont placés en activité partielle bénéficient désormais d'une indemnisation qui ne peut être inférieure au taux horaire du **Smic**.
- Pour l'employeur de salariés dont la durée du travail est décomptée en **jours**, la détermination du **nombre d'heures prises en compte pour l'indemnité d'activité partielle** et l'allocation d'activité partielle est effectuée en convertissant en heures un nombre de jours ou demi-journées. Les modalités de cette conversion seront déterminées par **décret**.
- L'activité partielle s'impose au **salarié protégé** sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, dès lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé.
- Les **indemnités d'activité partielle** versées aux salariés, ainsi que les indemnités **complémentaires** versées par **l'employeur** en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur sont assujetties à la **CSG** aux taux de **6,2 %**.
- Les salariés qui sont employés par une entreprise **ne comportant pas d'établissement en France** peuvent être placés en position d'activité partielle et bénéficier à ce titre de l'indemnité horaire prévue à l'article L. 5122-1 du code du travail, lorsque l'employeur est soumis, pour ces salariés, aux contributions et cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle et aux obligations d'assurance contre le risque de privation d'emploi au titre de la législation française.

Les dispositions de la présente ordonnance sont **applicables jusqu'à** une date fixée par **décret**, et au plus tard **jusqu'au 31 décembre 2020**.

*Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle, JO 28 mars 2020*  
Pour lire l'ordonnance, [cliquer ici](#).

### Forfaits annuels en jours | Ils sont désormais éligibles à l'activité partielle

La condition préalable de fermeture totale de l'établissement ou d'une unité de travail de l'établissement a été supprimée du code du travail.

Cette disposition s'applique aux demandes d'indemnisation à compter du 26 mars 2020, au titre du placement en activité partielle des salariés depuis le 1<sup>er</sup> mars 2020.

Si des demandes ont été posées antérieurement au 26 mars, les anciennes dispositions s'appliquent : l'entreprise devra, le cas échéant renouveler sa demande et respecter les engagements qu'elle devra prévoir en application du code du travail.

L'article R. 5122-8 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Ne peuvent bénéficier de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle les employeurs et leurs salariés quand la réduction ou la suspension de l'activité est provoquée par un différend collectif de travail intéressant l'établissement dans lequel ces salariés sont employés. Toutefois, dans le cas d'une fermeture de l'entreprise ou d'un service, décidée par l'employeur suite à une grève, le versement des allocations et des indemnités peut être autorisé par décision du ministre chargé de l'emploi, si la fermeture se prolonge plus de trois jours. »

La détermination du nombre d'heures prises en compte pour l'indemnité d'activité partielle et l'allocation d'activité partielle est effectuée en convertissant en heures un nombre de jours ou demi-journées. Les modalités de cette conversion seront déterminées par **décret** (Ordonnance du 27 mars 2020)

*Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle, JO 26 mars*  
Pour lire le décret, [cliquer ici](#)

### Congés payés, durée du travail et jours de repos | Mesures d'urgence

#### Congés payés

Afin de **faire face aux conséquences économiques, financières et sociales** de la propagation du covid-19, par **dérogation** aux dispositions du code du travail et aux stipulations conventionnelles applicables dans l'entreprise, l'établissement ou la Branche, **un accord d'entreprise, ou, à défaut, un accord de branche** peut déterminer les conditions dans lesquelles l'employeur est autorisé, **dans la limite de 6 jours ouvrables** de congés et sous réserve de respecter **un délai de prévenance** qui ne peut être réduit à moins **d'un jour franc**, à décider de la prise de jours de congés payés **acquis** par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris, ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés.

L'accord collectif peut autoriser l'employeur à **fractionner** les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié et à fixer les dates des congés

sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans son entreprise.

La période de congés imposée ou modifiée en application du présent article ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

### Jours de repos

Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux **difficultés économiques liées à la propagation du covid-19**, et par **dérogation à l'accord ou à la convention collective** instituant un dispositif de réduction du temps de travail maintenu en vigueur en application de la loi du 20 août 2008 susvisée ou un dispositif de **jours de repos conventionnels** mis en place dans le cadre des dispositions prévues aux articles L. 3121-41 à L. 3121-47 du code du travail, l'employeur peut, sous réserve de respecter un **délai de prévenance** d'au moins **un jour franc** :

- Imposer la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos au choix du salarié acquis par ce dernier ;
- Modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos.

La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée en application du présent article ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

### Jours de repos des conventions de forfait

Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard **aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19**, et par **dérogation** à la section 5 du chapitre 1er du titre II du livre 1er de la troisième partie du code du travail, notamment son article L. 3121-64, et aux stipulations **conventionnelles applicables** au salarié dans l'entreprise, l'établissement ou la branche, l'employeur peut, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins **un jour franc** :

- Imposer la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos au choix du salarié acquis par ce dernier ;
- Modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos.

Cette disposition dérogatoire vise donc également les collaborateurs placés en forfait annuels jours en application de l'accord de Branche du 1<sup>er</sup> avril 2014.

La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée en application du présent article ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

### Jours affectés au CET

Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux **difficultés économiques liées à la propagation du covid-19**, et par **dérogation** au titre V du livre 1er de la troisième partie du code du travail, notamment ses articles L. 3151-3 et L. 3152-2, et aux **stipulations conventionnelles** applicables dans l'entreprise, l'établissement ou la branche, l'employeur peut **imposer** que les droits affectés sur le **compte épargne-temps** du salarié soient utilisés par la prise de jours de repos, dont il détermine les dates en respectant un délai de prévenance d'au moins **un jour franc**.

La période de prise de jours de repos imposée en application du présent article ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

Le **nombre total** de jours de repos dont l'employeur peut imposer au salarié la prise ou dont il peut modifier la date en application des articles 2 à 4 de la présente ordonnance **ne peut être supérieur à 10**.

*Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos  
Pour lire l'ordonnance, [cliquer ici](#).*

## Arrêt de travail | Dispositions temporaires relatives à l'indemnité complémentaire

L'ordonnance lève certaines conditions prévues dans le droit commun pour le versement de **l'indemnité complémentaire** aux allocations journalières, afin d'en faire bénéficier de manière égale les salariés, quelle que soit leur **ancienneté**.

Sont visés les salariés :

- qui bénéficient d'un arrêt de travail **dans le contexte de l'épidémie de covid-19** (notamment ceux qui font l'objet d'une mesure **d'isolement**, d'éviction ou de maintien à domicile, ou qui sont parents d'un **enfant** de moins de seize ans faisant lui-même l'objet d'une telle mesure,
- et qui se trouvent, pour l'un de ces motifs, dans l'impossibilité de continuer à travailler) ;
- ou qui sont en situation d'absence au travail justifiée par une incapacité résultant de maladie ou d'accident.

### Remarque :

Il s'agit du **complément légal** qui est de 90 % de la rémunération brute du salarié pendant les 3 premiers mois et qui est abaissée aux 2/3 de la rémunération pendant les 30 à 90 jours suivants.

Les salariés bénéficient du maintien conventionnel : en revanche, le complément de salaire **conventionnel** n'est dû par les employeurs de la Branche qu'à compter **d'un an d'ancienneté**.

Ces dispositions sont applicables jusqu'au **30 août 2020**.

*Ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020 adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail et modifiant, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation*  
Pour lire l'ordonnance [cliquer ici](#)

## Intéressement et participation | Dispositions temporaires

L'ordonnance adapte les dates limites de versement des sommes dues au titre de l'intéressement et de la participation et reporte à titre exceptionnel ce délai au **31 décembre 2020** (au lieu du 1er juin 2020), afin de permettre aux établissements teneurs de compte de l'épargne salariale, ainsi qu'aux entreprises dont ils sont les délégataires, de ne pas être pénalisés par les circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie.

*Ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020 adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail et modifiant, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation*  
Pour lire l'ordonnance [cliquer ici](#)

## Activité partielle | Le décret est publié

Le décret modifie les modalités du mode de calcul de l'allocation compensatrice versée par l'Etat aux employeurs en cas d'activité partielle, afin de permettre de faire face à la baisse d'activité qui résulte de la situation sanitaire et de ses conséquences et éviter les risques de licenciement.

Le montant de l'indemnisation horaire versée par l'Etat qui est désormais de :

- **8,03 €** par heure chômée pour toutes les entreprises quelle que soit leur taille.

Le décret **aligne** les modalités de calcul de cette **allocation** sur celles applicables pour l'**indemnité légale** dues aux salariés et supprime ainsi, pour les rémunérations inférieures à 4,5 SMIC, le reste à charge pour l'entreprise dans la limite de l'indemnisation légale de 70 %.

Il assouplit en outre la procédure de dépôt des demandes d'activité partielle, en permettant à l'employeur de disposer d'un délai de deux mois pour consulter le comité social et économique et transmettre son avis à l'administration. L'employeur pourra adresser sa demande dans un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle lorsque la demande est justifiée par le motif de circonstances exceptionnelles. Enfin, jusqu'au 31 décembre 2020, le délai d'acceptation exprès ou tacite des demandes d'autorisation préalable est ramené de 15 à 2 jours.

*Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle, JO 26 mars*  
Pour lire le décret, [cliquer ici](#)

## Activité partielle | Mises en garde du Ministère du travail

Les critères objectifs qui permettent aux Directeurs d'accorder aux entreprises le passage à l'activité partielle ont été publiés sur le site du ministère. Il s'agit pour les entreprises de savoir si elles sont éligibles ou non au dispositif de l'activité partielle et les raisons éventuelles d'un refus de l'administration.

Un arbre décisionnel a été élaboré par le ministère du travail pour synthétiser les critères d'éligibilité (<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-covid-19-employeurs-etes-vous-eligibles-a-l-activite-partielle>).

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.

### Restrictions des déplacements

Le 16 mars 2020, le Président de la République a décidé de prendre des mesures pour réduire à leur plus strict minimum les contacts et les déplacements.

Un dispositif de confinement est mis en place sur l'ensemble du territoire à compter du mardi 17 mars à 12h00, pour 15 jours minimum. Les déplacements sont interdits sauf dans les cas suivants et uniquement à condition d'être munis d'une attestation pour :

- Se déplacer de son domicile à son lieu de travail dès lors que le télétravail n'est pas possible ;
- Faire ses achats de première nécessité dans les commerces de proximité autorisés ;
- Se rendre auprès d'un professionnel de santé ;
- Se déplacer pour la garde de ses enfants ou pour aider les personnes vulnérables à la stricte condition de respecter les gestes barrières ;
- Faire de l'exercice physique uniquement à titre individuel, autour du domicile et sans aucun rassemblement.

Les deux documents nécessaires pour circuler sont disponibles :

- l'attestation individuelle, à télécharger [au format PDF \(73 ko\)](#), [au format DOC \(16 ko\)](#), [au format TXT \(1 ko\)](#) ou à reproduire sur papier libre. Elle doit être remplie pour chaque déplacement non professionnel ;
- l'attestation de l'employeur, [au format PDF \(227 ko\)](#), [au format DOC \(18 ko\)](#) ou [au format TXT \(2 ko\)](#). Elle est valable pendant toute la durée des mesures de confinement et n'a donc pas à être renouvelée tous les jours.

Site du gouvernement :

[https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus?fbclid=IwAR1wEI5NhD1ZdsBrc10JxC1deI4s2pPQDLnEN\\_sQAWC1oIGKJiq2MvFBmUs](https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus?fbclid=IwAR1wEI5NhD1ZdsBrc10JxC1deI4s2pPQDLnEN_sQAWC1oIGKJiq2MvFBmUs)

### FAQ

Les infractions à ces règles seront sanctionnées d'une amende allant de 38 à 135 euros. En cas de doute sur ces restrictions de déplacement, vous pouvez consulter les [questions / réponses en cliquant ici](#)

Décret n° 2020-260 du 16 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus covid-19 Pour lire le décret, cliquer [ici](#).

### Bénéfice des IJSS étendu aux parents d'enfants faisant l'objet d'une mesure d'isolement

Pour les assurés qui sont parents d'un **enfant de moins de seize ans** faisant lui-même l'objet d'une **mesure d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile**, les indemnités journalières peuvent être versées pendant **toute la durée de fermeture** de l'établissement accueillant cet enfant.

Ce dispositif **ne s'applique que si la fonction** ou le poste qu'occupent les salariés concernés **rend impossible le télétravail**.

Les indemnités journalières maladie seront versées dès le premier jour d'arrêt de travail et sans conditions d'ouverture de droit.

L'arrêt de travail est établi par la **caisse d'assurance maladie** dont ils dépendent ou, le cas échéant, par les médecins conseils de la caisse nationale d'assurance maladie qui le transmettent sans délai à l'employeur de l'assuré.

En pratique, l'employeur doit remplir un formulaire disponible sur le site Ameli ([declare.ameli.fr](http://declare.ameli.fr)) qui fera office de demande d'arrêt de travail pour les parents d'enfants confinés à domicile.

Ces dispositions sont applicables à compter du 10 mars 2020.

Décret n° 2020-227 du 9 mars 2020 adaptant les conditions du bénéfice des prestations en espèces d'assurance maladie et de prise en charge des actes de télémédecine pour les personnes exposées au Covid-19  
Pour lire le décret, cliquer [ici](#).

### Prise en charge des assurés exposés au Covid19 | Circulaire CNAM

La Caisse Nationale d'Assurance maladie a publié une circulaire ayant pour objet de présenter le dispositif dérogatoire applicable à compter du 2 février 2020 pour une durée de deux mois.

#### Champ d'application

Le dispositif dérogatoire prévoit que les personnes puissent être indemnisées d'un arrêt de travail prescrit dans ce cadre, s'ils exercent une activité professionnelle, sont en situation de chômage indemnisé ou s'ils bénéficient d'un maintien de droit au titre de l'article L.161-8 du code de la sécurité sociale et qu'ils relèvent d'un régime d'assurance maladie français.

L'indemnisation de l'arrêt de travail sera effectuée sur une durée maximale de **20 jours**, sans condition d'ouverture de droits et sans application de délai de carence.

Ce dispositif dérogatoire s'applique à toute mesure de confinement ou d'isolement **sur le territoire français**.

Identification des personnes concernées et des médecins habilités

Les personnes concernées sont les assurés :

- ayant fait l'objet d'une **mesure d'isolement** du fait d'avoir été en **contact** avec une personne malade du coronavirus ;
- ayant **séjourné** dans une **zone** concernée par un **foyer** épidémique de ce même virus et dans des conditions d'exposition de nature à transmettre cette maladie, notamment s'ils sont en contact de personnes sensibles dans le cadre de leur activité professionnelle (personnels hospitaliers, d'EHPAD, de crèches...)

En outre, pour limiter tout risque de transmission de la maladie et limiter ainsi la propagation de l'épidémie, le **médecin de l'ARS** peut prescrire un **arrêt de travail** au **parent d'un enfant ayant été en contact avec un cas confirmé**, et qui est contraint de rester à domicile pour garantir l'isolement de son enfant.

Les assurés susvisés, qui se trouvent dans l'impossibilité de travailler se voient délivrer un avis d'arrêt de travail par un médecin de l'ARS **habilité**.

#### Contact

Pour toutes questions ou difficultés, les **assurés** sont invités à contacter leur organisme local d'assurance maladie.

[Circulaire 9/2020 de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie, 19 février 2020](#)

### Recours à l'activité partielle | Mise en œuvre

L'activité partielle est un outil de prévention des licenciements économiques qui permet de maintenir les salariés dans l'emploi, éviter le chômage total afin de conserver des compétences, voire de les renforcer lorsque leur entreprise fait face à des difficultés conjoncturelles.

"L'employeur peut placer ses salariés en position d'activité partielle lorsque l'entreprise est contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité pour l'un des motifs suivants :

1. La **conjoncture** économique ;
2. Des difficultés **d'approvisionnement** en matières premières ou en énergie ;
3. Un **sinistre** ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
4. La **transformation**, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
5. **Toute autre circonstance** de caractère **exceptionnel** (par exemple l'épidémie de coronavirus)" (Article R5122-1 du Code du travail)

Le recours à l'activité partielle peut prendre plusieurs formes :

- Diminution de la durée hebdomadaire du travail
- Fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement

En cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle **individuellement** et **alternativement**. Le contrat de travail des salariés placés en activité partielle est suspendu pendant les périodes où ils ne sont pas en activité.

Pour rappel : En cas de réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement, les salariés dont la durée du travail est fixée par **forfait en heures** ou en **jours sur l'année**, ne peuvent bénéficier de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle. Toutefois, ces salariés en bénéficient en cas de **fermeture totale de l'établissement** ou d'une **partie de l'établissement dont ils relèvent** (article R. 5122-8 du Code du travail).

Il faut entendre par fermeture d'établissement, l'arrêt total de l'activité :

- d'un établissement ou partie d'établissement,
- d'une unité de production,
- d'un service,
- d'un atelier,
- d'une équipe chargée de la réalisation d'un projet notamment en matière de prestations intellectuelles.

Les salariés en activité partielle reçoivent une **indemnité horaire versée par l'employeur**, correspondant à un pourcentage de leur rémunération. L'employeur **perçoit ensuite l'allocation d'activité partielle** financée conjointement par l'État et l'Unedic suivant des modalités fixées par convention mutuelle.

L'autorité administrative pourra définir des engagements spécifiquement souscrits par l'employeur en contrepartie de l'allocation versée, en tenant compte de l'accord d'entreprise relatif à l'activité partielle, s'il existe.

Les salariés placés en activité partielle pourront bénéficier, pendant les heures chômées, d'actions de formation, d'orientation et de qualification, réalisées notamment dans le cadre du plan de formation.

Depuis le 1er octobre 2014, la démarche pour recourir à l'activité partielle est entièrement **dématérialisée**. L'entreprise formule une demande **d'autorisation préalable** à l'unité départementale (UD) de son département qui l'instruit et autorise, dans un délai de 15 jours maximum, le recours à l'activité partielle. À réception de la décision d'autorisation, l'entreprise peut formuler une **demande d'indemnisation**, instruite par l'unité départementale (UD) et mise en paiement par l'agence de services et de paiement (ASP).

Les employeurs peuvent effectuer leurs démarches directement en ligne sur le portail : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

L'entreprise devra créer un compte employeur avant de déposer la demande. La validation informatique du compte employeur peut prendre un délai de 48 h. Il est donc recommandé d'anticiper.

Pour créer ce compte, les informations suivantes sont requises :

- dénomination de l'entreprise et SIRET
- nom de la personne habilitée à procéder à la demande d'autorisation d'activité partielle et une adresse électronique.
- nombre de salariés de l'entreprise / de l'établissement
- effectif concerné par l'activité partielle et volume d'heures prévisionnelles demandées pour la période
- un RIB indiquant les 8 premiers caractères du BIC
- l'avis du CSE.

Lorsque l'entreprise comporte plusieurs établissements et en cas de groupe, il convient de faire une demande par établissement/entreprise relativement à ses salariés. Il faut donc une adresse email pour chaque établissement/entreprise.

La demande d'autorisation préalable doit notamment préciser :

- les motifs justifiant le recours à l'activité partielle ;
- la période prévisible de sous-activité étant précisé que lorsque les entreprises ne peuvent pas anticiper avec précision la durée de leur difficultés, elles sont incitées à formuler une demande pour la période maximale de 6 mois\*
- le nombre de salariés concernés.
- l'avis du CSE doit être joint à la demande ou, en cas d'avis défavorable, les documents d'information remis au CSE.
- les entreprises qui ont bénéficié d'une indemnisation au titre de l'activité partielle dans les 36 derniers mois au moment du dépôt de la demande doivent souscrire des engagements.

La demande d'autorisation porte sur une période prévisionnelle comprise entre une semaine et 6 mois. Elle peut être renouvelée en tenant compte de la nécessité de devoir souscrire des engagements en application de l'article R. 5122-9 du Code du travail (Circulaire DGEFP du 12 juillet 2013).

Les entreprises qui ont bénéficié d'une indemnisation au titre de l'activité partielle dans les 36 derniers mois au moment du dépôt de la demande doivent souscrire des engagements (maintien dans l'emploi, formation, GPEC, actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise, ...)

Les engagements sont fixés dans la décision de l'autorité administrative en tenant compte de la situation de l'entreprise. L'administration s'assure du respect des engagements souscrits par l'employeur (C. trav. art. R. 5122-9).

Le non-respect par l'employeur des engagements l'expose au remboursement des sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle (C. trav. art. R. 5122-10).

Un décret paru au Journal Officiel du 28 juin 2013 fixe les modalités d'application du dispositif d'activité partielle institué par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013. Outre les démarches administratives et les engagements à souscrire par l'employeur, le décret précise les règles de calcul de l'allocation.

Les salariés concernés sont indemnisés à hauteur de **70% de leur rémunération brute**.

Pendant les actions de formation mentionnées à l'article L. 5122-2 du Code du travail mises en œuvre pendant les périodes chômées, cette indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié.

Pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, leur allocation ne peut être supérieure au montant de l'indemnité horaire due par l'employeur.

Les montants accordés en cas de chômage partiel sont à ce jour de :

- 7,74€ par heure pour les entreprises entre 0 et 250 salariés
- 7,23€ par heure pour les entreprises > 250 salariés

Décret n° 2013-551 du 26 juin 2013 relatif à l'activité partielle, JO 28 juin  
Pour lire le décret, cliquer [ici](#)

Une circulaire d'instruction détaille le dispositif de l'activité partielle issu de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, relative à la sécurisation de l'emploi, au travers de 8 fiches techniques.

FICHE 1 : Présentation de l'activité partielle

FICHE 2 : Conditions d'attribution de l'activité partielle FICHE 3 : Les engagements de l'entreprise

FICHE 4 : Activité partielle et formation professionnelle

FICHE 5 : Allocation d'activité partielle et impact des heures chômées

FICHE 6 : Caractéristiques de l'indemnité d'activité partielle et de l'allocation complémentaire au titre de la rémunération mensuelle minimale (RMM)

FICHE 7 : Situation particulière de certaines entreprises

FICHE 8 : Procédure d'instruction des demandes d'autorisation préalable et des demandes de remboursement

Instruction des demandes d'autorisation préalable

Instruction des demandes de remboursement

Circulaire DGEFP n° 2013-12, 12 juillet 2013 mise en œuvre de l'activité partielle  
Pour télécharger la circulaire, cliquer [ici](#).

## Activité partielle | Accord de Branche

**Pour rappel** un accord sur l'activité partielle a été conclu dans la Branche le 16 octobre 2013. Les points essentiels de l'accord :

Après un rappel des dispositions légales et réglementaires concernant la **consultation préalable** des représentants du personnel et de leur modalité d'information, l'accord indique notamment les différents outils à la disposition de l'entreprise avant de recourir à l'activité partielle, à savoir la prise des soldes de jours de congés et de réduction du temps de travail.

### Congés payés :

L'employeur pourra déroger au **décalé de prévenance** conventionnel de 2 mois pour imposer un **départ en congés payés** : le délai d'information des salariés de leurs dates de départ pourra être de **15 jours calendaires**, après consultation des délégués du personnel, s'ils existent.

### Bénéficiaires :

Tous les salariés, hormis les exceptions d'origine légale ou réglementaire, ont vocation à bénéficier du régime de compensation de l'activité partielle. Les salariés en CDD bénéficient de droits identiques à ceux en CDI.

Lorsqu'un salarié, dans les 12 mois qui précèdent la demande d'activité partielle a été en attente de mission, inter contrat ou inter chantier, plus de **30 jours ouvrés ininterrompus**, sa situation ne relève pas d'une difficulté économique temporaire de son entreprise, mais nécessite un repositionnement mobilisant les dispositifs de formation.

Les salariés dont le contrat est suspendu ne peuvent être placés en activité partielle.

### Indemnisation complémentaire conventionnelle :

En cas de réduction d'horaire, les salariés ont la garantie de percevoir une **indemnisation au moins égale au SMIC**.

Sous réserve des dispositions légales et réglementaires prévoyant un taux de maintien de salaire supérieur, notamment quand il y a une action de

formation (100%), la **garantie de salaire conventionnelle** est déterminée comme suit :

| Assiette (*)  | Indemnisation garantie (**)  |
|---|--|
| Rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du/de la salarié/e en <b>activité partielle</b> (selon l'assiette) < <b>2000€</b>  | <b>95 %</b> de la rémunération horaire brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du/de la salarié/e en <b>activité partielle</b> |
| Rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du/de la salarié/e en <b>activité partielle</b> (selon l'assiette) compris <b>entre 2000€ et le plafond de la Sécurité Sociale</b> | <b>80 %</b> de la rémunération horaire brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du/de la salarié/e en <b>activité partielle</b> |
| Rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du/de la salarié/e en <b>activité partielle</b> (selon l'assiette) > <b>au plafond de la Sécurité Sociale</b>                      | <b>75 %</b> de la rémunération horaire brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du/de la salarié/e en <b>activité partielle</b> |

(\*)(\*\*) L'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié et s'appuie sur un calcul des indemnités de congés payés en excluant les heures supplémentaires.

Cette indemnisation conventionnelle complémentaire mensuelle du salarié sera en tout état de cause au minimum de 50 €.

### Incidence sur le contrat de travail :

Les périodes d'activité partielle sont prises en compte, et reconstituées le cas échéant, pour :

- l'ouverture des droits au titre de l'assurance vieillesse ;
- l'acquisition de points gratuits de retraite complémentaires ;
- l'acquisition de droits à congés payés ;
- le bénéfice d'une même couverture de prévoyance et de complémentaire santé ;
- la répartition de la participation et de l'intéressement lorsqu'elle est proportionnée à la durée de présence du salarié ou lorsqu'elle est proportionnelle au salaire.

L'employeur ne peut procéder au **licenciement économique** du salarié ayant bénéficié d'une formation financée par le FAFIEC suite à une période d'activité partielle durant une période équivalente à **2 fois la période d'activité partielle**, sauf liquidation de l'entreprise.

Depuis le 1er janvier 2018, les dispositions de cet accord ne peuvent plus être **impératives** et un accord d'entreprise ou d'établissement peut y déroger dans un sens moins favorable.

Accord national du 16 octobre 2013 sur l'accompagnement des entreprises et le développement de l'employabilité de leurs salariés dans un contexte de difficultés économiques au sens des articles L.5122-1 et R.5122-1 du Code du travail conclu dans le cadre de la Convention Collective Nationale du 15 décembre 1987 des bureaux d'Etudes Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs Conseils et des Sociétés de Conseils (IDCC 1486).

Le texte de l'accord est téléchargeable depuis le site de la Fédération [www.syntec.fr](http://www.syntec.fr).

### Formation

#### Covid 19 – Apprentissage

Tous les CFA et leurs apprentis sont concernés par la fermeture des établissements scolaires imposée par le Ministère du Travail à partir du 16 mars 2020.

Le Ministère du Travail a précisé dès dimanche 15 mars les règles applicables aux CFA et aux organismes de formation. Ainsi, il indique clairement que tous les CFA et les organismes de formation suspendent l'accueil en formation, et ce jusqu'à nouvel ordre. Ce principe s'applique à l'ensemble des personnes en formation quel que soit leur statut. Sont donc concernés les apprentis, les personnes en contrat de professionnalisation (quel que soit leur âge), les salariés et les demandeurs d'emploi en formation.

Le ministère parle bien d'une suspension des activités de formation et non de leur annulation. Un choix qui implique que les contrats et marchés ne sont pas remis en cause, seul leur calendrier de réalisation est repoussé. Il invite également "les organismes de formation et les CFA [...] à poursuivre l'activité, à travers des modalités de formation à distance" lorsque cela est possible.

*Pour consulter le Questions/Réponses du Ministère du travail sur l'apprentissage, cliquez [ici](#).*

*Pour consulter le Questions/Réponses du Ministère du travail sur la formation des salariés, des demandeurs d'emploi et des alternants, cliquez [ici](#).*

#### Covid 19 – Compte personnel de formation (CPF)

Le ministère du Travail a précisé les conditions d'annulation ou de report des formations CPF.

Toutes les annulations de formations effectuées depuis le 12 mars 2020 sont considérées comme relevant d'un cas de force majeure. Dans ce cas, les CGU de "Mon Compte Formation" prévoient que ni le stagiaire ni le prestataire "ne peuvent être tenus responsables de la non-exécution de la formation". Elles précisent également que, dans ce cas, la session peut être reportée.

Le Ministère précise toutefois que ce report ne peut se faire qu'après accord des deux parties et à condition que la nouvelle session ait lieu une fois les mesures de restriction liées au Covid-19 levées, soit à minima après le 15 avril.

De manière très concrète, l'annulation des sessions qui ne peuvent se tenir n'est pas automatique. La demande d'annulation doit être soit faite par le titulaire du CPF via "son espace sécurisé" sur [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr), soit par le prestataire de formation via le site dédié (Edof), [www.of.moncompteformation.gouv.fr](http://www.of.moncompteformation.gouv.fr).

*Pour consulter le Questions/Réponses du Ministère du travail sur le CPF, cliquez [ici](#).*

#### Covid 19 – Ordonnance portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle

L'ordonnance n° 2020-387 du 01/04/2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle pour faire face à l'épidémie de Covid-19 est publiée au JO du 02/04/2020. Elle adapte certaines dispositions de la loi du 05/09/2018 pour permettre aux organismes de formation, CFA, entreprises, et apprenants de s'adapter à la période de confinement mise en place pour lutter contre la pandémie.

Elle prévoit notamment :

- Le report de la certification qualité Qualiopi du 01/01/2021 au 01/01/2022 (article 1er) ;
- La caducité de l'enregistrement au Répertoire spécifique des certifications recensées à l'inventaire au 31/12/2018 (2 273 certifications et habilitations recensées) au terme d'un délai de 6 ans à compter de la date de leur recensement à l'inventaire, au plus tard le 01/01/2024 (art. 1er) ;
- **Le décalage jusqu'au 31/12/2020 de la réalisation par l'employeur des entretiens d'état des lieux du parcours professionnel**, ainsi que de la mesure transitoire prise par l'ordonnance « coquilles » du 21/08/2019 qui permet à l'employeur de satisfaire à ses obligations en se référant soit aux dispositions en vigueur au 31/12/2018, soit en prenant en compte celle issue de la loi du 05/09/2019 (art. 1er) ;
- **La suspension jusqu'au 31/12/2020 de l'application des sanctions** prévues par la loi dans le cas où ces entretiens n'auraient pas été réalisés dans les délais (art. 1er) ;
- Le plafonnement à 3.000 euros de la prise en charge des parcours de VAE par les Opco et les Transitions Pro (depuis le positionnement jusqu'au jury, y compris l'accompagnement à la constitution des dossiers de recevabilité) (art. 2) ;

- La **prolongation des contrats d'apprentissage et de professionnalisation** pour tenir compte de la suspension de l'accueil des apprentis et des stagiaires par les CFA et les organismes de formation depuis le 16/03/2020 (art. 3) ;
- La **prolongation possible de la durée pendant laquelle un jeune peut rester en formation dans un CFA** sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle en attente de la conclusion d'un contrat d'apprentissage (durée portée de 3 à 6 mois) (art. 3) ;
- Les dispositions de l'article 2 et le report de 3 à 6 mois du démarrage d'une formation en CFA même si le jeune n'a pas trouvé d'employeur (art. 3-II) sont applicables « jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard, le 31/12/2020 ».

Pour prendre connaissance de l'Ordonnance n° 2020-387 du 01/04/2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle, cliquez [ici](#)

Pour prendre connaissance du Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2020-387 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle, cliquez [ici](#)

### Covid 19 – Ordonnance portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie

L'ordonnance n°2020-428 du 15 avril 2020 (publié au JO le 16 avril 2020) vient corriger et préciser plusieurs dispositions relatives à l'alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) de l'ordonnance n° 2020-387 du 01/04/2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle.

#### Indemnité des alternants en activité partielle

La première modification figure à l'article 6 de l'ordonnance du 15 avril 2020. "L'article 6 précise les dispositions relatives à l'activité partielle pour certaines catégories de salariés, tels que les apprentis et les bénéficiaires de contrats de professionnalisation", explique le rapport au président de la République associé au texte de l'ordonnance.

À ce titre, l'exécutif vient modifier l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle. Cette dernière prévoyait, à l'article 4, que "les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation reçoivent une indemnité horaire d'activité partielle, versée par leur employeur, d'un montant égal au pourcentage du salaire minimum interprofessionnel de croissance qui leur est applicable au titre des dispositions du code du travail".

Au lieu de cette disposition générale, l'ordonnance du 15 avril 2020 distingue deux cas de figure :

- 1<sup>er</sup> cas : Les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dont la rémunération est inférieure au SMIC :  
Le montant de l'indemnité est égal au pourcentage du SMIC qui leur est applicable au titre des dispositions du code du travail et, s'il y a lieu, des dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise.
- 2<sup>nd</sup> cas : Les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dont la rémunération est supérieure ou égale au SMIC.  
L'indemnité horaire d'activité partielle correspond à 70 % de la rémunération horaire brute antérieure du salarié, telle que déterminée en application des dispositions réglementaires applicables à l'activité partielle, lorsque le résultat de ce calcul est supérieur à 8,03 euros. Lorsque ce résultat est inférieur ou égal à 8,03 euros, l'indemnité horaire d'activité partielle est égale à 8,03 euros.

#### Prolongation des contrats en alternance

Cette modification est apportée par l'article 7 de l'ordonnance du 15 avril 2020. Elle est double, car elle modifie les deux principales mesures relatives à l'alternance contenues à l'article 3 de l'ordonnance n° 2020-387 du 1er avril 2020.

Tout d'abord, "l'article 7 permet de ne pas appliquer, à titre dérogatoire, aux prolongations de contrats effectuées en application de l'article 3 de l'ordonnance n° 2020-387 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle, les dispositions liées à la durée des contrats, à l'âge maximal du bénéficiaire et à la durée de formation", explique le rapport au président.

En effet, la première mesure introduite par l'ordonnance du 1er avril 2020 prévoit que les contrats d'apprentissage et de professionnalisation "dont la date de fin d'exécution survient entre le 12 mars et le 31 juillet 2020, sans que l'apprenti ait achevé son cycle de formation en raison de reports ou d'annulations de sessions de formation ou d'examens, peuvent être prolongés par avenant au contrat initial jusqu'à la fin du cycle de formation poursuivi initialement".

L'ordonnance du 15 avril 2020 ajoute une disposition pour tenir compte des conséquences éventuelles d'une prolongation d'un contrat d'alternance. Elle prévoit ainsi que "ne sont pas applicables aux prolongations de contrats", les dispositions relatives "aux durées des contrats" (articles L.6222-7-1 et L.6325-11 du code du travail), "aux durées de formation" (articles L.6211-2 et L.6325-13) et "à l'âge maximal de l'apprenti ou du bénéficiaire du contrat de professionnalisation" (articles L.6222-1 et L.6325-1).

### Extension de la durée de formation en CFA avant embauche

L'article 7 de l'ordonnance du 15 avril 2020 prévoit qu'il est permis aux apprentis dont les contrats d'apprentissage sont en cours, de ne pas débiter leur formation dans le délai maximal de trois mois compte tenu des difficultés liées à l'état d'urgence sanitaire".

Cette disposition se réfère à la deuxième mesure introduite par l'ordonnance du 1er avril 2020 selon laquelle la durée de trois mois en CFA préalable à l'embauche est prolongée de trois mois supplémentaires pour les personnes dont le cycle de formation en apprentissage est en cours à la date du 12 mars 2020.

Les précisions ajoutées par l'ordonnance du 15 avril 2020 visent à tenir compte des conséquences de l'introduction de cette mesure. Ainsi, le texte prévoit que ne sont pas applicables "aux contrats d'apprentissage et aux contrats de professionnalisation en cours à la date du 12 mars 2020 dont la fin d'exécution est prévue avant le 1er septembre 2020" les dispositions du code du travail relatives "aux durées de formation" (articles L.6211-2 et L.6325-13).

Le texte ajoute que ne sont pas applicables aux contrats d'apprentissage et aux contrats de professionnalisation en cours à la date du 12 mars 2020 d'autres dispositions relatives à la date du début de l'apprentissage (article L.6222-12).

Pour prendre connaissance de l'ordonnance n°2020-428 du 15 avril 2020, cliquez [ici](#)

Pour prendre connaissance des Questions/Réponses du Ministère du travail relatif à l'Apprentissage, cliquez [ici](#)

## Covid 19 – Financement des formations des salariés en activité partielle : Renforcement du FNE-Formation

Le FNE-Formation est renforcé de manière temporaire en raison de l'épidémie de Covid-19 afin de répondre aux besoins des entreprises en activité partielle par la prise en charge des coûts pédagogiques.

Une instruction datée du 09/04/2020 relative au renforcement du FNE-Formation est envoyée le même jour aux préfets de régions et aux Direccte.

En voici les principales informations :

- **Mobilisation du dispositif :**

Le dispositif est désormais mobilisé durant les périodes d'inactivité des salariés placés en activité partielle. La durée de la formation ne peut excéder la période d'activité partielle.

- **Modalités de conventionnement :**

En principe, le dispositif d'urgence peut être mis en place de manière individuelle (Etat / entreprise) ou collective (contractualisation avec des Opco).

Dans la pratique, l'Opco Atlas a conventionné avec l'ensemble des Direccte. Les entreprises sont donc invitées à déposer leurs demandes de financement auprès de ses services via [MyAtlas](#).

- **Périmètre des entreprises éligibles :**

L'ensemble des entreprises ayant des salariés placés en activité partielle sont éligibles pour ces salariés à l'exception des salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation.

Il n'y a pas de critère de taille d'entreprise ou de secteur d'activité.

Tous les salariés, à l'exception des alternants sont éligibles, indépendamment de leur catégorie socio-professionnelle ou de leur niveau de diplôme.

Des vérifications a posteriori pourront être envisagées.

- **Prise en charge des coûts pédagogiques :**

L'ensemble des coûts admissibles cités dans la circulaire n° 2011-12 du 01/04/2011 sont pris en compte dans l'assiette des coûts éligibles, à l'exception des salaires, déjà soutenus par l'activité partielle.

L'Etat prend en charge 100 % de ces coûts pédagogiques sans plafond horaire.

Lorsque le projet fait porter des coûts pédagogiques inférieurs à 1.500 € par salarié, la Direccte peut donner son accord, dès lors que les actions entrent dans le champ.

Au-delà de ce montant, le dossier doit faire l'objet d'une instruction plus détaillée, notamment sur la justification du niveau du coût horaire.

- **Obligations de l'employeur :**

En contrepartie des aides de l'Etat, l'employeur doit s'engager à maintenir dans l'emploi le salarié formé pendant toute la période de la convention.

Pour rappel, en application de l'ordonnance n° 2020-346 du 27/03/2020, l'employeur n'a plus l'obligation de majorer l'indemnité due au salarié en période de formation au-delà de 70 % de sa rémunération antérieure brute.

Le contrat de travail étant suspendu pendant la période d'activité partielle, l'employeur doit recueillir l'accord écrit du salarié pour le suivi de la formation.

- **Actions de formation éligibles :**

Les actions éligibles sont celles prévues aux 1°, 2° et 3° de l'article L.6313-1 du Code du Travail :

- Dont celles permettant d'obtenir une des qualifications mentionnées et L.6314-1 du même code,
- Réalisées à distance notamment dans le cadre du plan de formation,
- A l'exception des formations relevant de l'obligation de formation générale à la sécurité incombant à l'employeur (articles L. 4121-1 et L.4121-2 du CT) et des formations par apprentissage ou par alternance.

La formation doit permettre au salarié de développer des compétences et renforcer son employabilité, quel que soit le domaine concerné.

Les formations internes ne sont pas éligibles à un financement du FNE.

- **Comment faire votre demande de financement ?**

L'Opco ATLAS est depuis le 24/04/2020 conventionné par la Direccte pour traiter les demandes de ses adhérents. C'est donc à travers vos services en ligne « [MyAtlas](#) » que vous allez pouvoir saisir vos demandes de prises en charge dans le cadre de la formation pour les salariés déclarés en activité partielle :

- Saisir la **Demande de Prise en Charge (DPC)** dans le Service en ligne **MyAtlas** en choisissant le dispositif « **Plan** ».
- Indiquer **OBLIGATOIREMENT** dans le champ « intitulé de formation » : **FNE + l'intitulé de formation**.
- Joindre le **programme de formation** qui précise les modalités de la FOAD (modalités pédagogiques et d'intervention).
- Joindre le **devis** de la formation.
- Joindre la **demande de subvention** (cf. lien ci-dessous).
- Joindre la **notification d'accord du recours à l'activité partielle** délivrée par la Direccte.
- Joindre une copie de l'**accord du salarié** : courrier ou mail (cf. lien ci-dessous).

Un accord de prise en charge sera édité qui vaudra convention avec la Direccte. Le financement sera exclusivement en subrogation de paiement et l'organisme de formation pourra facturer l'Opco Atlas à l'issue de la formation ou en plusieurs fois à sa convenance. Sa facture devra être accompagnée du certificat de réalisation pour être mise en paiement.

En complément, plusieurs précisions ont été apportées par le Gouvernement :

- Une entreprise nationale qui fait une demande peut le faire sur son siège social en rattachant ses établissements sans que ceux-ci n'aient à effectuer individuellement une déclaration via les autres régions dans lesquelles ils sont implantés.
- En cas de reprise de l'activité du salarié, la formation reste prise en charge par le FNE-Formation. Elle peut être suivie sur le temps de travail (le salarié est alors payé à 100 % par l'employeur, étant en temps de travail effectif) ou hors temps de travail si le contexte de l'entreprise l'impose (l'accord du salarié est alors indispensable).
- Si vous avez des salariés en activité partielle, et d'autres pas, il est possible de faire une demande de FNE-formation pour les salariés qui ne sont pas en activité partielle concernée en prenant en compte la mixité des publics pour toute demande intervenant avant le 31 mai 2020 et selon les mêmes conditions d'intervention que le nouveau dispositif, c'est-à-dire à hauteur de 100 % des coûts pédagogiques. La rémunération des salariés hors AP est alors à la charge de l'employeur, selon le droit commun (100 % de la rémunération nette).
- La reprise de l'activité a des conséquences sur la formation du salarié qui sort de l'activité partielle. La formation reste prise en charge par le FNE-Formation. Elle peut être suivie sur le temps de travail (le salarié est alors payé à 100 % par l'employeur, étant en temps de travail effectif) ou hors temps de travail si le contexte de l'entreprise l'impose (l'accord du salarié est alors indispensable). Si la formation est interrompue, l'aide du FNE-Formation est revue au prorata du temps de formation accompli.

[Instruction du Ministère du travail du 09/04/2020 relative au renforcement du FNE-Formation dans le cadre de la crise du Covid-19](#)

[Dossier de demande de subvention au titre du FNE-Formation pour des salariés placés en activité partielle](#)

[Modèle de convention FNE-Formation](#)

[Modèle Accord du salarié](#)

[Questions/Réponses du Ministère du Travail relatif au FNE Formation élargi \(mise à jour du 29/04/2020\)](#)

## Covid 19 – Financement des formations des salariés non placés en activité partielle : la Branche professionnelle et l'Opco Atlas

En parallèle, **pour les salariés maintenus en activité, votre branche professionnelle** se mobilise pour leur permettre de se former et ainsi préparer votre entreprise à une reprise d'activité dans les meilleures conditions possibles.

**Quelles entreprises peuvent bénéficier du fonds exceptionnel débloqué par votre branche ?**

- Toutes les entreprises de la branche des bureaux d'études techniques ingénieurs et conseils, non éligibles à l'activité partielle.
- Toutes les entreprises de la branche des bureaux d'études techniques ingénieurs et conseils, éligibles à l'activité partielle, mais pour les seuls salariés maintenus en activité complète.

### Comment bénéficier de ce financement exceptionnel ?

- Vous pouvez vous rapprocher des équipes de l'Opco Atlas au 01.43.46.01.10 pour constituer votre dossier formation.
- Les dossiers formation seront examinés une fois par semaine en section paritaire professionnelle avant engagement par l'Opco Atlas.
- Si votre dossier est accepté, **l'Opco prendra en charge 70 % des coûts pédagogiques** de la formation souhaitée.

### Quels sont les conditions de formation exigées ?

- La formation doit s'effectuer à distance en application du confinement national en vigueur.
- Elle peut durer jusqu'à 35h maximum, par salarié.
- Elle ne doit pas dépasser 3 mois.

Par ailleurs, [l'ordonnance du 27/03/2020](#) portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle précise que "les **conditions d'indemnisation des salariés en formation pendant la période d'activité partielle** sont alignées sur les conditions d'indemnisation de droit commun des salariés en activité partielle." Cela ne sera donc plus 100% de la rémunération nette mais en moyenne 84% de ce net, sauf accord de branche fixant des rémunérations différentes (ce qui est le cas dans notre branche, cf. plus haut).

## Juridique (hors social)

### Incidences sur les relations contractuelles (marchés privés et publics)

#### Fiches pratiques de Syntec Numérique

Syntec numérique répond aux questions que vous vous posez relativement aux incidences du Covid-19 sur l'exécution des contrats en cours et vous propose quelques recommandations. Cette fiche traite à la fois des marchés privés et publics. Pour consulter la fiche pratique, cliquez [ici](#).

Concernant les marchés publics, l'[ordonnance n° 2020-319](#) du 25 mars 2020 portant diverses mesures d'adaptation des règles de passation, de procédure ou d'exécution des contrats soumis au code de la commande publique et des contrats publics qui n'en relèvent pas pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19 a été publiée au Journal Officiel de la République Française du 26 mars 2020. Le rapport au Président de la République est disponible [ici](#).

L'[ordonnance n°2020-650 du 13 mai 2020](#) fixant les délais applicables à diverses procédures pendant la période d'urgence sanitaire a confirmé que les dispositions de cette ordonnance sont applicables aux contrats publics en cours ou conclus du 12 mars 2020 au 23 juillet 2020 inclus. L'article 4 de l'ordonnance n°2020-560 du 13 mai 2020 précise en revanche que la disposition relative aux avances continuera à s'appliquer jusqu'à deux mois après la fin de l'état d'urgence sanitaire, soit le 10 septembre 2020.

Une [fiche explicative](#), réalisée avec la collaboration de Me Malvina Mairesse, Avocat au barreau de Paris, Cabinet H2O et partenaire de Syntec Numérique, vous présentant les mesures provisoires prévues en matière de marchés publics est disponible sur le site internet de Syntec Numérique. Elle a été actualisée le 15 mai 2020.

#### FAQ – Les engagements contractuels BtoB à l'épreuve du Covid-19

De nombreuses entreprises ont interrogé Syntec Numérique sur les conséquences du Covid-19 sur les relations contractuelles notamment concernant l'exécution des contrats BtoB en cours.

Nous avons publié une [FAQ](#) qui regroupe les questions les plus posées, articulée autour de sept thématiques :

- Force majeure
- Imprévision
- Exception d'inexécution
- Exécution des prestations et demande de suspension/résiliation
- Règlement des prestations
- Conséquences des articles 4 et 5 de l'ordonnance n°2020-306 du 25 mars 2020 sur certaines clauses contractuelles
- Contentieux / Précontentieux

La FAQ a été actualisée le 15 mai 2020. Elle a été réalisée avec la collaboration de Me Sadry Porlon, Avocat au Barreau de Paris, partenaire de Syntec Numérique.

#### 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

Les articles 4 et 5 de l'[ordonnance n°2020-306 du 25 mars 2020](#) (modif. par [ordonnance n°2020-427](#) et ordonnance n°2020-560) fixe le sort des astreintes et des clauses contractuelles visant à sanctionner l'inexécution du débiteur. Elle traite également des termes des contrats.

Elle définissait pour cela, une période juridiquement protégée qui courrait à compter du 12 mars 2020 jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois après la fin de l'état d'urgence sanitaire. Cet état d'urgence sanitaire avait initialement été déclaré par la loi d'urgence (n°2020-290 du 23 mars 2020) pour une durée de deux mois. Il devait prendre fin le 23 mai à minuit. Si l'état d'urgence sanitaire a été renouvelé jusqu'au 10 juillet, les mesures de confinement sont elles allégées depuis le 11 mai afin de permettre la reprise de l'activité économique.

Dans ce contexte, l'[ordonnance n°2020-560 du 13 mai 2020](#) fixant les délais applicables à diverses procédures pendant la période d'urgence sanitaire substitue la référence fondée sur la fin de l'état d'urgence sanitaire à une date fixe dans l'ordonnance n°2020-306 du 25 mars 2020 qui adaptait ces délais à la crise sanitaire. La date d'achèvement de la période juridiquement protégée mis en place par l'article 1er de l'ordonnance n°2020-306 du 25 mars 2020 est fixée au 23 juin à minuit. En conséquence, les règles définies aux articles 4 et 5 de l'ordonnance n°2020-306 du 25

mars 2020 ne s'appliquent plus en référence à la fin de l'état d'urgence sanitaire mais jusqu'au ou à partir du 24 juin 2020.

La [FAQ](#) spéciale covid-19 sur les engagements contractuels BtoB vous présente le détail de ces mesures.

### Mise en place d'un comité de crise concernant les délais de paiement

Dans le cadre de la crise du Covid-19, le ministre de l'Economie et des Finances et le gouverneur de la Banque de France ont décidé de la mise en place d'un [comité de crise](#) sur la question du crédit inter-entreprises pour répondre aux cas les plus difficiles et désamorcer une tendance à la cessation ou au retard de paiement. Ceci est à rebours des orientations voulues par l'Etat en matière de relations entre les clients et leurs fournisseurs.

Ce comité de crise sera réuni sous la forme de conférences téléphoniques sous l'égide du Médiateur des entreprises et du Médiateur du crédit et associera les fédérations d'entreprises (AFEP, CPME, MEDEF, U2P), les chambres consulaires ainsi que la DGCCRF.

Ce comité de crise a pour mission :

- d'identifier la profondeur de la détérioration des délais de paiement et de détecter les cas les plus manifestes ;
- de trouver les moyens de mesurer instantanément et d'informer sur la situation en matière de crédit inter-entreprises ;
- de rappeler les moyens dont disposent le Médiateur des entreprises et le Médiateur du crédit pour résoudre certaines difficultés qui, au-delà de cas isolés, peuvent concerner des branches professionnelles entières ;
- de mettre un terme aux situations critiques par l'engagement des représentants des entreprises en mesure d'agir auprès des entreprises dont le comportement est anormal ;
- de valoriser les entreprises s'engageant volontairement dans la solidarité économique.

Le Médiateur des entreprises et le Médiateur national du crédit reçoivent un nombre croissant de signalements de la part des entreprises : en deux semaines, l'équivalent de trois mois de saisines a été enregistré. Parmi ces signalements, les retards de paiement font l'objet d'un suivi particulier. La généralisation de ces pratiques pourrait activer une réaction en chaîne et provoquer la disparition prématurée de nombreuses entreprises.

Par ailleurs, dans un [communiqué de presse](#) publié le 1er avril 2020, le comité de crise sur les délais de paiement « appelle l'ensemble des entreprises à adopter une ligner de conduite solidaire dans la gestion des relations contractuelles entre partenaires économiques. Dans le contexte actuel, il invite tout particulièrement les entreprises à respecter les délais de paiement, et à les réduire dans la mesure du possible. Le comité engage l'ensemble des entreprises à transmettre les informations concernant les comportements de paiements des grands clients (aussi bien exemplaires que non-solidaires) via leurs fédérations professionnelles ou les chambres consulaires qui le consolideront pour le comité. En parallèle, il rappelle que les entreprises connaissant des situations critiques avec un client ou un fournisseur (TPE, PME, ETI ou grand compte) sont invitées à saisir le médiateur des entreprises via [www.mediateur-des-entreprises.fr](http://www.mediateur-des-entreprises.fr). Le comité de crise entend privilégier le dialogue avec les entreprises identifiées et fera son possible pour qu'une solution équilibrée soit trouvée. Cependant, le comité informera le ministre de l'Economie et des Finances qui appréciera les suites à donner à tout comportement « non solidaire ». Un nouveau [communiqué de presse](#), publié mi-avril, mentionne les entreprises solidaires et les comportements anormaux.

Dans une interview donnée début avril sur Europe 1, « Le médiateur national des entreprises du ministère de l'Economie et des Finances, Pierre Pelouzet, [...] [alerte] sur le besoin de soutenir les fournisseurs et les sous-traitants pendant la crise économique liée au coronavirus ».

Le Comité de crise sur les délais de paiement poursuit son action, par un [communiqué de presse](#) publié le 6 mai 2020, il met en garde contre l'apparition de nouvelles pratiques anormales.

### Question-réponse du ministère de l'Economie et des Finances sur la force majeure

Le ministère de l'Economie et des Finances met à disposition une [question-réponse](#) intitulée : "Force majeure : est-ce que les difficultés liées à l'épidémie peuvent relever du régime de la force majeure ?" qui pourra vous être utile dans le cadre de vos relations contractuelles actuelles :

#### Extraits :

"Les difficultés liées à l'épidémie de COVID -19 peuvent relever du régime de la force majeure, qui exonère les parties au contrat de toute faute contractuelle. [...] Attention cependant, la situation actuelle, totalement inédite, ne garantit pas pour autant que la force majeure pourra être retenue."

## Incidences sur le droit des sociétés

### Tenue de vos assemblées, conseils et organes collégiaux de direction

Le Gouvernement a adopté en Conseil des ministres du 25 mars 2020 deux ordonnances, la première portant adaptation des règles relatives à

l'établissement, l'arrêté, l'audit, la revue, l'approbation et la publication des comptes et des autres documents et informations que les personnes morales et entités dépourvues de personnalité morale de droit privé sont tenues de déposer ou publier dans le contexte de l'épidémie de covid-19 et la seconde portant adaptation des règles de réunion et de délibération des assemblées et organes dirigeants des personnes morales et entités dépourvues de personnalité morale de droit privé en raison de l'épidémie de covid-19. Ces ordonnances ont été publiées au Journal Officiel de la République Française du 26 mars 2020.

Ces deux ordonnances comportent (1) des mesures générales relatives à la tenue des assemblées, conseils et organes collégiaux de direction et (2) des mesures spéciales relatives à l'établissement, l'arrêté et l'approbation des comptes.

Le [décret n° 2020-418 du 10 avril 2020](#) portant adaptation des règles de réunion et de délibération des assemblées et organes dirigeants des personnes morales et entités dépourvues de personnalité morale de droit privé en raison de l'épidémie de Covid-19, publié au JORF du 11 avril 2020, est venu compléter les règles prévues par l'ordonnance (1) susvisée.

Il précise notamment pour les personnes morales et entités dépourvues de personnalité morale de droit privé :

- Les modalités de délégation de pouvoir de l'organe compétent pour convoquer l'assemblée
- Les modalités d'exercice du droit de vote et de participation à l'assemblée
- Le contenu du procès-verbal de l'assemblée

Le décret adapte également certaines dispositions relatives aux assemblées des SARL, de certaines sociétés par actions et de porteurs de certains types de valeurs mobilières.

Le décret est applicable aux assemblées et aux réunions des organes collégiaux d'administration, de surveillance et de direction tenues jusqu'au 31 juillet 2020.

La [note explicative](#), mise à disposition par Syntec Numérique, réalisée avec la collaboration de Me Florence Olivier, Avocat associé, David Guet, Avocat, et Clément Barrillon, Avocat, de KPMG Avocats, cabinet partenaire de Syntec Numérique, qui vous présente les mesures provisoires prévues en la matière a été actualisée en conséquence.

Il convient de noter que l'ordonnance n°2020-318 du 25 mars 2020 portant adaptation des règles relatives à l'établissement, l'arrêté, l'audit, la revue, l'approbation et la publication des comptes et des autres documents et informations que les personnes morales et entités dépourvues de personnalité morale de droit privé sont tenues de déposer ou publier dans le contexte de l'épidémie de covid-19 contient de nombreuses dispositions applicables en cas de clôture des comptes entre le 31 décembre 2019 et l'expiration d'un délai d'un mois après la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire déclaré par l'article 4 de la loi du 23 mars 2020. Ces dispositions sont donc impactées par la prorogation de l'état d'urgence sanitaire jusqu'au 10 juillet inclus.

### Versement des dividendes et rachats d'actions pour les grandes entreprises

Une note explicative publiée le 24 avril 2020 par Syntec Numérique, réalisée avec la collaboration de Me Florence Olivier, Avocat associé, David Guet, Avocat et Xavier Houard, Avocat associé, de KPMG Avocats, cabinet partenaire de Syntec Numérique vous présente les mesures prévues en la matière. Les sources de ces règles nouvelles ne sont pas de textes légaux mais un communiqué du gouvernement complété par une [Foire aux questions](#) (FAQ) mis à disposition le 2 avril 2020 par le ministère de l'Economie et des Finances.

### Autorité des marchés financiers : information à destination des actionnaires et des sociétés cotées sur les modalités particulières de participations aux AG 2020

Dans un [article](#) publié le 27 mars 2020, l'Autorité des marchés financiers attire l'attention des épargnants sur les modalités particulières de participation aux assemblées générales 2020 dans le contexte exceptionnel de crise sanitaire. Elle recommande aux sociétés cotées de suivre, lorsque cela est possible, certaines bonnes pratiques visant à informer de façon appropriée les actionnaires.

### Tribunaux de commerce : prévention et traitement des difficultés des entreprises

L'[ordonnance n°2020-341 du 27 mars 2020](#) comporte des mesures provisoires sur l'adaptation des règles relatives aux difficultés des entreprises et des exploitations agricoles à l'urgence sanitaire. Par ailleurs, pour accompagner les dirigeants sur les mesures d'aides, les administrateurs et les mandataires judiciaires ont mis en place un numéro vert gratuit : 0 800 94 25 64. Le MEDEF a également publié une [fiche](#) qui décrypte ces mesures.

## Adaptation des opérations de contrôle de l'Agence Française Anticorruption (AFA)

Par un [communiqué de presse](#) du 19 mars 2020, l'AFA a indiqué les mesures qui ont été prises concernant les contrôles. Ainsi, aucun contrôle à l'initiative du directeur de l'AFA ne sera ouvert pendant la période de confinement. Une fois celle-ci achevée, de nouveaux contrôles pourront être

ouverts. S'agissant des contrôles engagés, qu'il s'agisse des contrôles d'initiative ou des contrôles d'exécution des programmes de mise en conformité, les opérations de contrôle, y compris celles auxquelles participent les éventuels prestataires de l'AFA, sont adaptées comme suit :

- l'AFA sursoit à toutes les opérations de contrôle sur place. Elle veille à en informer les entités contrôlées qui auraient reçu un avis de contrôle sur place. Les avis de contrôle sur place en l'état de projet, qui ont été préparés avec les entités contrôlées, ne leur seront pas adressés pendant la période de confinement. A l'issue de celle-ci, ils feront l'objet d'une adaptation, au cas par cas, en concertation avec les entités contrôlées ;
- les échanges de pièces ou d'informations peuvent se poursuivre à distance, sous réserve de l'accord explicite de l'entité contrôlée. Les délais et modalités de leur transmission sont convenus avec les entités contrôlées.

S'agissant spécifiquement des contrôles d'initiative :

- les entretiens de fin de contrôle sont reportés sine die, les entités contrôlées en sont avisées. A l'issue de la période de confinement, ils seront reprogrammés en concertation avec les entités contrôlées ;
- pour les entités contrôlées actuellement dans la période de deux mois dévolus au contradictoire, un délai supplémentaire peut, à leur demande, être octroyé pour répondre aux observations, éventuels constats de manquement et recommandations présentés dans le rapport provisoire. Ce délai est, a minima, établi en fonction de la durée de la période de confinement. Un délai plus long pourra être octroyé, au cas par cas, aux entités particulièrement impactées par la gestion de l'épidémie de Covid-19.

S'agissant spécifiquement des contrôles d'exécution des programmes de mise en conformité :

- les entretiens de lancement des contrôles sont reportés sine die, les entités contrôlées en sont avisées. A l'issue de la période de confinement, ils seront reprogrammés en concertation avec les entités contrôlées ;
- les entités contrôlées qui, constatant que les circonstances actuelles sont de nature à affecter leurs capacités à exécuter dans les délais fixés par leur convention judiciaire d'intérêt public leur programme de mise en conformité, sont invitées à en aviser le parquet signataire de la convention.

L'AFA pourra, le cas échéant, avec l'accord explicite du parquet signataire et dans un calendrier arrêté par ce dernier, poursuivre les opérations de contrôle au-delà de la date d'expiration de la convention.

## Droit de la concurrence – Adaptation des délais et des procédures

### Adaptation des délais et des procédures du fait de l'état d'urgence sanitaire

A la suite de l'adoption de la loi du 23 mars 2020 sur l'état d'urgence sanitaire et de l'ordonnance du 25 mars 2020, les délais relatifs aux procédures devant l'Autorité de la concurrence sont adaptés. Sont concernés :

- les dossiers de concentration ;
- l'installation des professions juridiques réglementées ;
- le dépôt des observations et mémoires ;
- les demandes de clémence ;
- la transmission des actes de procédure ;
- la prescription ;
- les recours ;
- l'exécution des engagements et des injonctions.

L'autorité précise les règles concernant ces délais et procédures dans un [communiqué de presse](#) publié le 27 mars 2020.

Incidences de la levée des restrictions de déplacement sur les délais de production des observations et des mémoires en réponse à une notification des griefs ou à un rapport

Par un communiqué du 27 mars 2020, l'Autorité de la concurrence avait indiqué que « le délai de deux mois dont disposent les entreprises pour présenter, en application de l'article L. 463-2 du code de commerce, leurs observations en réponse à une notification de griefs ou un rapport, est suspendu à compter du 17 mars 2020. Ce délai reprendra à compter du lendemain de la publication du décret qui lèvera les restrictions de déplacement instituées initialement par le décret n° 2020-260 du 16 mars 2020. »

Le décret n° 2020-423 du 14 avril 2020, complétant le décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, a fixé la date de levée des restrictions de déplacement au 11 mai 2020.

En conséquence, l'Autorité de la concurrence a précisé dans un [communiqué](#) publié le 12 mai 2020 que "le délai fixé à l'article L. 463-2 du code de commerce, suspendu depuis le 17 mars 2020, reprend à compter du 12 mai 2020. Si des circonstances exceptionnelles le justifient,

l'article L. 463-2 prévoit la possibilité pour les entreprises de solliciter un délai supplémentaire ne pouvant excéder un mois pour produire leurs observations".

### Adaptation des procédures de contrôle des concentrations

Depuis le 17 mars 2020, les services de l'Autorité de la concurrence travaillent à distance. Dans ce contexte, l'Autorité [invite les entreprises à différer](#) tout projet de concentration économique qui ne serait pas urgent. En ce qui concerne les échanges de documents, les entreprises sont invitées à communiquer toute notification ou document exclusivement par voie électronique sur l'adresse fonctionnelle du service des concentrations : [contrôle.concentrations@autoritedelaconcurrence.fr](mailto:contrôle.concentrations@autoritedelaconcurrence.fr) ou en utilisant la [plateforme de notification dématérialisée](#).

## Communication du ministère de l'Economie et des Finances sur les mesures de confinement et l'activité des entreprises

Le ministère de l'Economie et des Finances a publié le 2 avril 2020 une [information](#) dans laquelle est indiquée que « Les mesures de confinement ne doivent pas se traduire par un arrêt de l'activité économique du pays mais par un aménagement de celle-ci pour faire face à la crise sanitaire ». Dans ce cadre, « Le gouvernement appelle donc à la responsabilité de chacun et demande aux salariés de se rendre sur leurs lieux de travail lorsque le télétravail n'est pas possible. »

## Données personnelles

### Relations avec la CNIL

La CNIL a publié le 17 avril 2020 un [point sur ses activités](#) pendant l'état d'urgence sanitaire concernant :

- les saisines des professionnels
- le traitement des plaintes et réclamations
- l'exercice du droit d'accès indirect
- les procédures de contrôle et de sanction

### Rappels de la CNIL sur la collecte de données personnelles

Dans le contexte de crise sanitaire liée au coronavirus, la CNIL rappelle quelques principes et répond aux questions que peuvent se poser les particuliers et les professionnels quant aux mesures à mettre en œuvre afin de limiter la propagation du virus et aux conditions dans lesquelles les données personnelles, notamment de santé, peuvent être utilisées.

Pour lire les recommandations de la CNIL, cliquer [ici](#).

### Suspension temporaire des permanences juridiques de la CNIL

Dans un [article](#) publié, le 23 mars 2020, la CNIL a annoncé la suspension des permanences juridiques téléphoniques. Les services en ligne pour les professionnels restent disponibles.

### Déclaration du Comité européen pour la protection des données (CEPD) sur le traitement des données personnelles dans le contexte de l'épidémie Covid-19

Le CEPD a publié, le 19 mars 2020, une [recommandation](#) sur le traitement des données personnelles dans le contexte de l'épidémie Covid-19 qui peut s'appliquer aux mesures prises par des organisations privées ou publiques pour lutter contre la propagation de l'épidémie.

## Propriété intellectuelle et délais accordés pour l'examen et la délivrance des titres de propriété selon les instituts

L'institut national de la propriété industrielle (INPI), l'Office de l'Union européenne pour la propriété intellectuelle (EUIPO), l'Office européen des brevets (OEB) et l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI) poursuivent leurs activités et prorogent les délais.

### Institut National de la Propriété Industrielle (INPI)

### Fonctionnement

Par un [communiqué](#) du 17 mars 2020, l'INPI a indiqué que tous ses sites étaient fermés au public et les formations suspendues. L'examen et la délivrance des titres de propriété industrielle et de la diffusion du RNCS sont maintenus.

Les services en ligne de l'INPI sont fonctionnels pour l'ensemble des démarches et notamment :

- dépôts de brevets, marques, dessins et modèles, e-Soleau ;
- renouvellement de marques ;
- paiement des annuités brevets ;
- inscriptions aux registres ;
- indications géographiques.

### Report des délais

L'ordonnance [n° 2020-306 du 25 mars 2020](#) prévoit que toutes les échéances intervenant dans la période entre le 12 mars et un mois après la fin de l'état d'urgence sanitaire sont reportées à un mois après la fin de cette période si le délai initial était d'un mois et à deux mois après la fin de cette période si le délai initial était de deux mois ou plus.

A titre d'illustration, cela signifie que si la fin de l'état d'urgence est déclarée par exemple le 28 avril, tous les délais censés se terminer entre le 12 mars et le 28 mai sont reportés au 28 juin si le délai initial était d'un mois et au 28 juillet si le délai initial était de deux mois ou plus.

Cette ordonnance s'applique à tous les délais prévus par le code de la propriété intellectuelle, à l'exception de ceux résultant d'accords internationaux ou de textes européens.

Ainsi, ce report concerne les échéances suivantes :

- pour faire opposition à une marque ;
- pour payer une annuité de brevet ;
- pour renouveler une marque ou proroger un dessin ou modèle et pour bénéficier du délai de grâce correspondant ;
- pour introduire un recours administratif ou juridictionnel ;
- pour formuler des observations de tiers ou pour répondre à une notification de l'INPI.

Il ne concerne en revanche pas les délais de priorité pour une extension internationale, les délais de paiement pour le dépôt de brevet ni les délais pour déposer un certificat complémentaire de protection, qui relèvent de dispositions supranationales.

L'INPI [invite](#) les entreprises à répondre dès que possible aux notifications ou à procéder à leurs démarches, sans attendre le délai de cet été, pour éviter d'engorger les procédures à l'issue de la période d'urgence sanitaire.

### Union européenne pour la propriété intellectuelle (EUIPO)

L'Office de l'Union européenne pour la Propriété intellectuelle a indiqué par un [communiqué de presse](#) publié le 16 mars que « *des mesures ont été mises en œuvre pour assurer un service ininterrompu aux usagers. Les demandes de marques et de dessins ou modèles continueront d'être reçues, examinées et publiées* ». Une décision du directeur exécutif a été publiée, prorogeant tous les délais jusqu'au 1er mai 2020. Dans la pratique, cela signifie que les délais sont prorogés jusqu'au lundi 4 mai, étant donné que le vendredi 1er mai est un jour férié.

### Office Européen des Brevets (OEB)

Par un [communiqué du 18 mars 2020](#), l'Office européen des brevets a indiqué suspendre jusqu'à nouvel ordre toutes les procédures orales prévues jusqu'au 27 mars 2020 devant les divisions d'examen et d'opposition, sauf celles pour lesquelles le déroulement par visioconférence a été confirmé. Les procédures orales devant les chambres des recours sont également suspendues jusqu'au 27 mars. Les chambres continueront d'émettre des décisions écrites, des notifications et des citations aux procédures orales.

Les délais expirant le 15 mars 2020 ou après cette date sont prorogés jusqu'au 17 avril 2020. Ces délais s'appliquent également aux demandes internationales déposées conformément au Traité de coopération en matière de brevets. Ces délais pourront faire l'objet d'une nouvelle prorogation.

### Organisation mondiale de la Propriété intellectuelle (OMPI)

Par deux communiqués des [16](#) et [17](#) mars 2020, l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle a indiqué qu'elle maintient ses services. Elle poursuivra le traitement des demandes déposées par l'intermédiaire de ses services mondiaux de propriété intellectuelle, le traitement des demandes déposées dans le cadre du PCT, du système de Madrid concernant l'enregistrement international des marques et du système de La Haye concernant l'enregistrement international des dessins et modèles industriels et l'administration les autres systèmes de propriété intellectuelle et systèmes connexes.

# Spécial

## CORONAVIRUS – COVID 19



syntec numérique

### Bibliothèque nationale de France (BNF)

Par un [communiqué](#) du 13 mars 2020, La BNF a fermé l'ensemble de ses sites jusqu'à nouvel ordre. La collecte et le référencement des documents réalisés au titre du dépôt légal sont suspendus ainsi que l'attribution d'identifiants ISSN et ISBN. L'envoi des documents doit être différé.

### Justice : incidences sur les contentieux en cours

Le ministère de la Justice, dans un [communiqué de presse](#) publié le 15 mars, a indiqué, afin de limiter la propagation du COVID-19, la fermeture à compter du 16 mars des juridictions, sauf les services assurant le traitement des contentieux essentiels. En dehors des contentieux essentiels, l'ensemble des audiences seront reportées. Des dispositions seront prises pour assurer l'information des justiciables et des avocats sur ces reports (affichage, site internet ou message téléphonique).

Une [page](#) du site du ministère de la Justice, mise à jour le 16 mars, précise les contentieux maintenus dans les tribunaux et la manière de joindre les tribunaux.

### Cybersécurité

#### Cybersécurité – Attention aux cyberattaques et cyberescroqueries – Rappel des bonnes pratiques

Cybermalveillance.gouv.fr, dont Syntec Numérique est membre, a publié un [appel au renforcement](#) des mesures de vigilance cybersécurité avec les pièges à éviter et les bonnes pratiques à appliquer, appel à relayer largement ! Ces rappels s'adressent à la fois au grand public et aux professionnels.

En effet, « cette situation de crise, d'urgence et d'inquiétude représente une véritable aubaine pour les cybercriminels qui jouent sur les peurs et les précipitations pour commettre leurs forfaits. Ainsi, un accroissement des cyberattaques et des cyberescroqueries liées à la crise du CORONAVIRUS – COVID19 est prévisible. De nombreuses campagnes de cyberattaques liées à cette crise sont déjà observées dans le monde et la France n'a aucune raison de demeurer épargnée. »

A diffuser à tous les salariés !

#### Recommandations de sécurité informatique pour le télétravail en situation de crise

Cybermalveillance.gouv.fr, dont Syntec Numérique est membre, met à votre disposition une [fiche](#) prodiguant des conseils tant pour les collaborateurs que pour les employeurs afin de limiter les risques de sécurité informatique liés au télétravail.

Une mise en œuvre non-maîtrisée du télétravail peut augmenter considérablement les risques de sécurité pour les entreprises ou organisations qui y recourent. Elle peut même mettre en danger leur activité face à une cybercriminalité qui redouble d'efforts pour profiter de cette nouvelle opportunité.

Cette fiche vous indique :

- Les conseils généraux en situation de crise
- Les principaux risques et cybermenaces liés au télétravail
- 10 recommandations de sécurité pour les télétravailleurs
- 12 recommandations de sécurité liées au télétravail pour les employeurs

#### Conseils de la CNIL pour utiliser les outils de visioconférence

La CNIL a publié le 9 avril 2020 un [article](#) visant à apporter quelques conseils pour utiliser les outils de visioconférence avant de télécharger une application, lors de l'inscription au service et lors de son utilisation.