



**Secrétariat Général**

**Et secteurs concernés (cf. Réf. ci-dessous)**

**Numéro 118-2020**

**Réf. : YV/ KG/MB/SL**

Paris, le 23 avril 2020

---

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

---

Chères et chers Camarades,

La nouvelle ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 a été présentée en conseil des ministres par le ministre de l'économie et la ministre du travail. Elle comporte 25 articles, portant diverses mesures pour faire face à l'épidémie de Covid-19.

Cette circulaire s'intéresse aux articles qui portent sur le droit du travail et la négociation collective.

### **Les articles 4 à 8 concernent l'activité partielle**

**L'article 4** prévoit un relèvement du plafond des heures indemnisables en activité partielle « non travaillées » au-delà des 35 heures hebdomadaires, pour les assistants maternels (jusqu'à 45 heures) et les salariés de particuliers employeurs (jusqu'à 40 heures). La mesure va plutôt dans le bon sens mais cet article est-il rétroactif ?

Il en va de même pour les heures supplémentaires pour tous les autres salariés, dès lors, qu'elles sont prévues par une stipulation conventionnelle ou contractuelle, conclue avant la date d'entrée en vigueur de la présente ordonnance (article 7).

**L'article 5** du même texte prévoit que les indemnités complémentaires d'activité partielle versées pour couvrir les rémunérations qui excèdent 70% de 4,5 fois le smic, ne seront plus exonérées de cotisations sociales à partir du 1er mai. Il s'agit d'une réponse partielle à la revendication du maintien à 100 % du salaire. Nul ne dit que cela suffira pour que les employeurs assurent le complément, et qui plus est la mesure n'est pas rétroactive.

**L'article 8** du texte prévoit la possibilité pour les entreprises d'une individualisation de l'activité partielle ou « une répartition non uniforme des heures chômées ou travaillées ». Auparavant, l'activité partielle ne pouvait concerner qu'un groupe défini et identifié de salariés affectés à une même activité dans un même établissement, service, etc., à défaut, la demande n'était pas acceptée par l'Administration. Ce dispositif devait être nécessairement une mesure collective, l'ordonnance du jour abroge cette condition essentielle et « personnalise » la mesure.

L'article 8 touche aussi indirectement le sujet de la « transformation » des arrêts de travail en activité partielle : c'est là que sont aménagées les conditions de recours au dispositif d'activité partielle pour permettre son individualisation.

Enfin, des nouveaux textes réglementaires devraient paraître dans les jours qui arrivent pour prévoir, conformément à la décision du Gouvernement, que les personnes placées en arrêt maladie pour garder leur enfant de moins de 16 dans le contexte du Covid-19, vont être basculées à compter du 1er mai dans le dispositif d'activité partielle.

### **Deux dispositions de ce projet d'ordonnance intéressent plus particulièrement le CSE**

#### ✓ **La première concerne l'individualisation de la mise en activité partielle (article 8)**

La mise en activité partielle étant une mesure par principe collective, l'article 8 du projet d'ordonnance met en place un dispositif permettant d'envisager le placement en activité partielle des salariés de façon individualisée au sein d'un même établissement, service ou atelier.

Cette individualisation ne sera possible que :

- s'il existe un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche sur ce point ;
- ou après avis favorable du CSE ou du conseil d'entreprise.

Alors que l'exposé des motifs fait référence à « *un accord collectif, ou à défaut d'accord, après avis favorable du CSE ou du conseil d'entreprise* », le texte même de l'article 8, qui ne reprend pas cette formule « *à défaut d'accord* », laisse à penser que l'accord et la consultation du CSE sont des modes alternatifs et non subsidiaires. Ce choix sera-t-il alors laissé à l'employeur ? Selon nous, dès lors qu'une négociation collective est possible, elle doit être engagée avant que l'on puisse envisager de consulter le CSE dont le rôle essentiel ne doit pas être la négociation.

En outre, rien n'est précisé quant au moment où doit s'engager la négociation ou la consultation.

Le décret du 25 mars dernier a précisé que l'avis du CSE sur la mise en activité partielle peut être recueilli postérieurement à la demande, et transmis dans un délai d'au plus deux mois à compter de cette demande (art. R 5122-2 du code du travail). Comment cette consultation va-t-elle s'articuler avec un éventuel accord collectif ou avec un avis favorable du CSE ? Dans quel délai le CSE devra-t-il rendre cet avis favorable ? Que se passera-t-il au cas où il ne rendrait pas un tel avis ? Sera-t-il présumé négatif, ce qui empêcherait l'employeur de mettre son projet en place, faute d'avis favorable ? Et que se passera-t-il alors, si l'employeur a déjà anticipé la mise en place de son projet ? Autant de questions auxquelles le texte n'apporte aucune réponse.

**A ce sujet, la Confédération s'est adressée directement à la Ministre du travail (cf. pièce jointe).**

#### ✓ **L'article 9 porte, quant à lui, sur la modification des délais de consultation du CSE et de recours aux expertises.**

Cette mesure est destinée à « favoriser la reprise rapide de l'activité économique dans des conditions protectrices pour les salariés » (exposé des motifs de l'ordonnance).

Ne seront concernées que les informations-consultations portant 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 ».

Il va très certainement être difficile de délimiter avec précision le champ d'application de cette mesure et il ne faudrait pas que certains employeurs en profitent pour « faire passer », en urgence, certains projets sans lien direct avec la crise. Doivent également être modifiés les délais relatifs au déroulement des expertises en lien avec ces consultations spécifiques.

L'article 9 prévoit que les délais conventionnels dans lesquels ces consultations et expertises doivent avoir lieu seront modifiés par décret en Conseil d'Etat. Pour l'heure, ce décret n'a pas été publié. Toutefois, il a été annoncé que ces délais devraient être réduits à 8 jours, cette mesure étant présentée comme « exceptionnel et temporaire ».

Une réduction aussi drastique des délais accordés au CSE pour rendre son avis, et aux experts s'ils sont sollicités, va nécessairement créer de nombreuses difficultés.

Comment, dans ces conditions, les élus, déjà très sollicités en ces temps de crise, parviendront-ils à obtenir toutes les informations nécessaires, à les analyser, à engager un dialogue avec l'employeur, à faire des propositions et des vœux auxquels ce dernier n'aura pas forcément le temps de répondre ? Comment, dans ces conditions pourront-ils rendre des avis éclairés dans des délais aussi contraints ? S'il n'a pas la possibilité de se prononcer dans des délais si courts, en l'absence d'avis, le CSE sera-t-il présumé avoir rendu un avis négatif ?

Les mêmes questions se posent pour les experts du CSE qui seront, eux aussi, obligés de se prononcer en urgence sur des sujets extrêmement techniques.

Cette modification pose, une fois de plus, la question des moyens accordés aux représentants du personnel qui, faute de temps, ne seront pas toujours en mesure d'exercer la plénitude de leurs attributions, ce qui risquera de se faire, en particulier, au détriment de la santé et la sécurité des salariés qu'ils représentent, toutes les attributions précédemment partagées entre le CE, les DP et le CHSCT étant dorénavant exercées par le seul CSE.

**La Confédération a décidé là aussi de s'adresser directement à la Ministre du travail.**

## Prorogation de certains droits

Les **articles 10 à 13** portent sur la prorogation de certains droits (l'allocation de soutien familial dans le cadre de la procédure de l'ARIPA, l'Allocation journalière de présence parentale, l'AEEH). Ils sont dans la continuité des mesures déjà prises au début du confinement et sont plutôt positifs.

On peut néanmoins se demander s'il ne faudrait pas après la période de confinement considérer que ces droits soient définitivement acquis pour ne pas surcharger le travail des CAF au moment de la reprise d'activité (même si des délais ont été prévus pour régulariser la situation des allocataires).

Les **articles 11 et 12** prorogent les délais applicables à la procédure de reconnaissance des AT/MP 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 (L'article 12 reproduit l'article 11 mais pour les procédures liées à la MSA)

En ce qui concerne les accidents du travail : Le salarié dispose désormais de 48h (au lieu de 24H) pour déclarer l'accident du travail à l'employeur. Ce dernier dispose de 5 jours au lieu de 48H pour le déclarer à la CPAM. Il dispose également de 5 jours, au lieu de 48h, lorsqu'un accident ayant fait l'objet d'une simple inscription sur un registre entraîne ultérieurement un arrêt de travail ou des soins médicaux.

De plus, le délai donné à la CPAM pour décider d'engager des investigations complémentaires ou pour statuer sur le caractère professionnel, qui est en principe de 30 jours, est prorogé jusqu'à une date fixée par arrêté et au plus tard au 31 octobre 2020. La même position est prise en ce qui concerne les délais pour statuer ou pour engager des investigations complémentaires sur les maladies professionnelles et dans le cas d'une procédure de reconnaissance d'une rechute.

En ce qui concerne les maladies professionnelles, le salarié atteint d'une maladie professionnelle dispose désormais d'un mois à compter de la cessation du travail (au lieu de 15 jours) pour la déclarer à la CPAM. De plus, un salarié dispose d'un délai de 5 mois au lieu de trois mois à compter de l'entrée en vigueur d'un nouveau tableau de maladie professionnelle pour déclarer sa pathologie si elle entre dans le cadre du tableau. Enfin, le délai de mise à disposition du dossier aux salariés et à l'employeur par la CPAM est prorogé de 20 jours.

Que ce soit dans le cadre d'un AT ou d'une MP l'employeur dispose de deux jours supplémentaires pour émettre de réserve (en principe 10 jours). De plus, les délais pour répondre aux questionnaires dans le cadre de l'instruction sont prorogés de 10 jours pour les ATMP et de 5 jours pour les rechutes.

Enfin, le salarié et l'employeur vont pouvoir 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 délais réglementaire dont la caisse dispose pour rendre sa décision.

La prorogation des délais semble dans la situation actuelle indispensable pour permettre aux CPAM de répondre dans les délais impartis aux instructions des accidents du travail et des maladies professionnelles.

**L'article 13** proroge les délais de recours en matière d'expertise médicale AT/MP et aux contestations de nature médicale concernant les AT/MP de quatre mois.

**L'article 14** prolonge les délais donnés à l'employeur ou à la CARSAT pour se prononcer sur une réclamation relative au C2P intervenue entre le 12 mars et une date qui sera fixée par arrêté.

Dans sa globalité, cette ordonnance permet d'éviter le rejet de certaines demandes et prolonge les délais pour effectuer des recours préalables. Cela semble nécessaire dans le contexte actuel

**L'article 17** crée un « comité de protection des personnes » désigné par le ministre de la Santé pour approuver les projets de recherche impliquant la personne humaine visant à lutter contre l'épidémie de Covid-19. Peut-être vigilance sur un point : si les conditions d'examen de certains projets par ce comité sont allégées pour faciliter la recherche, ces procédures allégées sont limitées dans le temps (à l'état d'urgence sanitaire), mais il n'y a rien sur la « durée de vie » de ce comité.



## Une disposition du projet d'ordonnance porte sur la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (article 19)

L'article 1<sup>er</sup> de l'ordonnance n° 2020-385 du 1<sup>er</sup> avril 2020 a relevé à 2 000 euros le montant pour lequel la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est exonérée de cotisations et contributions sociales ainsi que d'impôt sur le revenu, pour les entreprises disposant d'un accord d'intéressement, contre 1 000 euros pour les autres.

**L'article 19** du projet d'ordonnance du 22 avril 2020 supprime l'obligation de conclure un accord d'intéressement pour pouvoir bénéficier du nouveau plafond de 2 000 euros, pour les associations et fondations reconnues d'utilité publique ou d'intérêt général.

Cette exception était déjà prévue par la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019. Cette dernière avait dispensé ces mêmes groupements de l'obligation de mise en œuvre d'un accord d'intéressement pour bénéficier de l'exonération, tandis qu'elle instaurait cette condition pour toutes les autres entreprises, quelle que soit leur taille, à l'exception des établissements et services d'aide par le travail (ESAT), qui ne sont pas en capacité juridique de conclure un accord d'intéressement pour leurs travailleurs handicapés. La loi avait alors tenu compte de la difficulté pour les associations et fondations de mettre en place un accord d'intéressement, car difficilement conciliables avec la logique non lucrative de ces structures.

Avec l'ajout de cette exception par l'ordonnance du 22 avril, le gouvernement rétablit cette dispense et entend *« inciter (les) associations et fondations qui disposent des marges de manœuvre financières nécessaires à soutenir le pouvoir d'achat de leurs salariés (qui) se mobilisent actuellement très fortement pour assurer dans cette période troublée la continuité d'activité de structures indispensables à la mise en œuvre de la solidarité nationale, notamment dans le secteur de l'hébergement d'urgence, de l'aide aux personnes en difficulté ou de l'appui aux personnes âgées »* (exposé des motifs de l'ordonnance).

Il nous paraît cependant regrettable que l'exigence d'un accord d'intéressement soit toujours nécessaire pour relever à 2 000 euros le montant de la prime pour les autres entreprises, et en particulier pour les TPE et PME, qui ne disposent pas toujours des moyens et compétences nécessaires pour mettre en place ce type d'accords. Or, leurs salariés sont aussi grandement mobilisés dans le contexte de la crise sanitaire, et leur pouvoir d'achat mérite tout autant d'être soutenu.

En tout état de cause, pour Force Ouvrière, ces mesures ponctuelles et à la discrétion de l'employeur ne suffisent pas. Doivent être revalorisés de façon pérenne les salaires de celles et ceux qui occupent des emplois *« essentiels »*, comme ceux des personnels hospitaliers, des EHPAD, des caissières, des services à la personne, du nettoyage, des chauffeurs-livreurs ou encore des transporteurs routiers, etc. Il est grand temps de reconsidérer ces métiers !

Amitiés syndicalistes.

**Yves VEYRIER**  
Secrétaire général

**Annexe 1 : Courrier à la Ministre du Travail – Individualisation de l'activité partielle**

**Annexe 2 : Courrier à la Ministre du Travail - Délais de consultation du CSE**