FIDERE
AVOCATS

Coronavirus – Covid-19
Point de situation « spécial loi d'urgence »

Le 11 juin 2020

Hier, le Sénat a définitivement adopté le projet de loi relatif à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.

L'occasion de faire le point sur l'ensemble des mesures sociales prévues dans ce texte :

- Activité réduite pour le maintien en emploi
- Mesures relatives aux CDD et aux contrats de mission
- Intéressement unilatéral dans les TPE
- Assouplissement des règles du prêt de main-d'œuvre
- Mesures pour compenser la perte de rémunération des salariés en activité partielle
- Activité partielle et maintien des garanties de protection sociale complémentaire
- Activité partielle et droit à pension de retraite
- Activité partielle dans les associations intermédiaires
- Titres de séjour et travailleurs étrangers
- Prolongation des droits à assurance chômage
- Prorogation des mandats des représentants des salariés dans les organes sociaux
- Prorogation des mandats des conseillers prud'hommes et des membres des CPRI

1. Activité réduite pour le maintien en emploi

ARME : Activité Réduite pour le Maintien en Emploi. Quatre lettres pour dénommer le futur dispositif spécifique d'activité partielle qui viendrait compléter le dispositif classique.

Sa philosophie : faire bénéficier les entreprises de certains secteurs d'un financement public sur une longue durée en échange d'un maintien de l'emploi.

La loi d'urgence fixe les contours du dispositif mais les détails devront être précisés par un décret.

Alternative à l'activité partielle classique ou alternative aux suppressions de poste, le dispositif est très attendu et trouve, pour partie, son inspiration dans les propositions faites par les partenaires sociaux du secteur de la métallurgie.

L'ARME est destinée à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Pour pouvoir bénéficier du dispositif, une entreprise doit être couverte par un accord collectif qu'il s'agisse d'un accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou bien d'un accord de branche étendu.

L'accord collectif définit :

- sa durée d'application ;

- les activités et les salariés concernés ;
- les réductions de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation à ce titre ;
- les engagements spécifiquement souscrits en contrepartie, notamment pour le maintien de l'emploi.

Un décret précisera le contenu de l'accord.

Lorsqu'une entreprise souhaite bénéficier du dispositif sur le fondement d'un accord de branche étendu, c'est-à-dire sans négocier son propre accord, elle doit se conformer aux stipulations arrêtées par l'accord de branche et définir des engagements spécifiques en matière d'emploi : cela prend la forme d'un document unilatéral élaboré après consultation du CSE.

Le texte ne fixe pas d'exigence d'avis conforme des représentants du personnel.

L'accord collectif ou le document unilatéral est transmis à l'administration pour validation ou homologation.

Pour valider un accord collectif, la Direccte s'assure : 1) des conditions de validité et de la régularité de la procédure de négociation ; 2) de la présence dans l'accord de l'ensemble des dispositions légalement requises.

Le délai de validation est de 15 jours à compter de la réception de l'accord.

Pour homologuer un document unilatéral, la Direccte vérifie : 1) la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe ; 2) la présence de l'ensemble des dispositions légalement requises ; 3) la conformité aux stipulations de l'accord de branche ; 4) la présence d'engagements spécifiques en matière d'emploi.

Le délai d'homologation est de 21 jours à compter de la réception du document.

La décision de l'administration est motivée. Elle est notifiée à l'employeur, au CSE et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales signataires.

Le silence vaut décision d'acceptation.

Lorsque le dispositif d'ARME est renouvelé, qu'il s'agisse d'une révision de l'accord collectif ou bien d'une reconduction ou adaptation du document unilatéral, l'administration doit à nouveau être saisie.

L'ARME se différencie de l'activité partielle classique sur au moins deux points.

Tout d'abord, le pourcentage de l'indemnité d'activité partielle versée au salarié et le montant de l'allocation versée à l'employeur pourront être majorés dans des conditions et dans les cas déterminés par décret, notamment selon les caractéristiques de l'activité de l'entreprise.

Ensuite, ne s'appliquent pas à l'ARME : la majoration d'indemnité d'activité partielle versée aux salariés en formation, le dispositif d'individualisation de l'activité partielle et les stipulations conventionnelles relatives à l'activité partielle, conclues avant l'entrée en vigueur de la loi d'urgence.

Des accords collectifs et des documents unilatéraux pourront être transmis à l'administration au plus tard le 30 juin 2022.

2. Mesures relatives aux CDD et aux contrats de mission

Pour faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de l'épidémie, jusqu'au 31 décembre 2020 et par dérogation aux dispositions légales correspondantes, un accord d'entreprise peut :

- fixer le nombre maximal de renouvellements possibles pour un CDD (sauf pour les CDD senior et les CDD conclus pour assurer un complément de formation professionnelle) ;
- fixer les modalités de calcul du délai de carence entre deux CDD ;
- prévoir les cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable.

Pour les mêmes raisons et jusqu'à la même date, un accord d'entreprise conclu au sein de l'entreprise utilisatrice peut :

- fixer le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat de mission ;
- fixer les modalités de calcul du délai de carence entre deux contrats de mission ;
- prévoir les cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable ;
- autoriser le recours à des salariés temporaires dans des cas non prévus par la loi.

Les accords d'entreprise conclus dans ce cadre seront applicables aux contrats de travail conclus jusqu'au 31 décembre 2020 et prévaudront sur les stipulations éventuellement applicables d'une convention de branche.

Le principal apport de ces dispositions est de donner temporairement compétence à l'accord d'entreprise, au détriment de l'accord de branche.

Par ailleurs, la loi prévoit qu'à compter du 12 mars 2020 et pour une durée n'excédant pas six mois à compter de la fin de l'état d'urgence sanitaire (soit le 10 janvier 2021), peuvent être conclus ou renouvelés, à titre dérogatoire, pour une durée totale de 36 mois (contre une durée de 24 mois prévue par le droit commun):

- les CDD conclus dans le cadre de la politique de l'emploi par les entreprises d'insertion, les associations intermédiaires ou les ateliers et chantiers d'insertion ;
- les contrats de mission des entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) ;
- les contrats uniques d'insertion (CUI) et le versement des aides à l'insertion professionnelle qui y sont associées ;
- les « CDD tremplin » conclus à titre expérimental par les entreprises adaptées, sans que la durée du renouvellement n'excède le terme de l'expérimentation, soit le 31 décembre 2022.

3. Intéressement unilatéral dans les TPE

Dans les entreprises de moins de onze salariés dépourvues de délégué syndical ou de CSE, une décision unilatérale de l'employeur pourra mettre en place un régime d'intéressement.

Cette mise en place unilatérale est subordonnée à la condition qu'aucun accord d'intéressement ne soit applicable ou n'ait été conclu dans l'entreprise depuis au moins 5 ans avant la date d'effet de la décision unilatérale.

Les salariés devront être informés par tous moyens.

Ce régime vaudra accord d'intéressement et pourra être mis en place pour une durée comprise entre 1 et 3 ans.

Il sera soumis aux dispositions applicables aux accords d'intéressement, à l'exception des règles relatives à l'intéressement de projet et aux accords homologués.

Au terme de sa période de validité, le régime ne pourra être reconduit qu'au moyen d'un accord.

4. Assouplissement des règles du prêt de main-d'œuvre

Jusqu'au 31 décembre 2020, les règles relatives au prêt de main-d'œuvre s'appliqueront dans les conditions suivantes :

- une même convention de mise à disposition pourra porter sur la mise à disposition de plusieurs salariés ;
- l'avenant au contrat de travail signé par le salarié mis à disposition pourra ne pas comporter les horaires d'exécution du travail mais devra, à la place, préciser le volume hebdomadaire durant lequel il est mis à disposition, les horaires étant fixés par l'entreprise utilisatrice en accord avec le salarié ;
- l'information et la consultation préalable du CSE de l'entreprise prêteuse et du CSE de l'entreprise utilisatrice pourront être remplacées par une consultation sur les différentes conventions signées, effectuée dans le délai maximal d'un mois à compter de la signature de la convention de mise à disposition ;
- dans les entreprises utilisatrices relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale (déterminés par décret) et lorsque l'intérêt de ces entreprises le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du virus, les opérations de prêt de main-d'œuvre seront considérées comme n'ayant pas de but lucratif même lorsque le montant facturé par l'entreprise prêteuse à l'entreprise utilisatrice est inférieur aux salaires versés au salarié, aux charges sociales afférentes et aux frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de sa mise à disposition temporaire ou est égal à zéro.

5. Mesures pour compenser la perte de rémunération des salariés en activité partielle

Par dérogation aux dispositions légales et aux stipulations conventionnelles éventuellement applicables, un accord d'entreprise ou un accord de branche pourra prévoir deux types de mécanismes visant à compléter les revenus des salariés placés en activité partielle.

L'employeur pourra imposer une solidarité entre les salariés placés en activité partielle : ceux qui ont bénéficié d'un maintien intégral de leur rémunération pourront être contraints d'affecter des jours de repos conventionnels ou une partie de leur congé annuel à un fonds de solidarité dans lequel ces jours seront monétisés pour compenser tout ou partie de la diminution de rémunération subie par les salariés dont le salaire n'a pas été maintenu.

Sur la base du volontariat, les salariés qui ont subi une baisse de leur rémunération du fait de leur placement en activité partielle pourront compléter leurs revenus par la monétisation de jours de repos conventionnels ou d'une partie de leur congé annuel.

Ces dispositifs ne concernent que les jours de repos conventionnels (prévus par un dispositif de réduction du temps de travail, un dispositif d'aménagement du temps de travail ou une convention de forfait) et les jours de congé annuel (excédant 24 jours ouvrables) acquis et non pris.

La monétisation pourra s'opérer dans la limite de cinq jours par salarié.

Ces dispositions s'appliquent du 12 mars 2020 au 31 décembre 2020.

6. Activité partielle et maintien des garanties de protection sociale complémentaire

Les salariés en activité partielle et, le cas échéant, leurs ayants droit, continuent de bénéficier des garanties collectives lorsqu'ils sont placés en activité partielle, indépendamment des stipulations contraires de l'acte instaurant le régime et des clauses du contrat d'assurance ou du règlement.

> NB : Ne pas respecter ce principe de maintien priverait les garanties de leur caractère collectif et obligatoire, partant des exonérations sociales.

Sauf règles plus favorables, lorsque ces garanties sont financées, au moins pour partie, par des primes ou des cotisations assises sur les revenus d'activité soumis à cotisations sociales et déterminées par référence à cette rémunération, l'assiette de calcul des primes et cotisations au titre du financement des garanties des salariés placés en activité partielle et l'assiette servant à déterminer les prestations sont reconstituées selon le mode de calcul défini par l'acte instaurant le régime et le contrat d'assurance ou le règlement, en substituant aux revenus d'activité l'indemnité brute d'activité partielle pour les périodes pendant laquelle celle-ci a été effectivement perçue.

La détermination d'assiettes de calcul des cotisations et des prestations supérieures à celles résultant de cette règle fait l'objet d'une convention collective, d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale du chef d'entreprise et d'un avenant au contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur ou au règlement auquel il a adhéré.

NB : Cette reconstitution d'assiette et, le cas échéant, l'application d'une répartition du financement plus favorable aux salariés ne remettent pas en cause le caractère collectif et obligatoire de ces garanties.

A titre exceptionnel, jusqu'au 15 juillet, compte tenu de l'état d'urgence sanitaire et de ses impacts économiques, sur demande des employeurs, les organismes accordent, sans frais ni pénalités, des délais et reports de paiement des primes et cotisations dues au titre du financement des garanties maintenues pour les salariés placés en activité partielle.

En outre, si l'employeur ne règle pas les primes ou cotisations dues entre le 12 mars et le 31 décembre 2020, les organismes assureurs ne peuvent pas suspendre les garanties ou résilier le contrat à ce titre.

Ces reports ou délais de paiement ne peuvent avoir pour effet de payer ou précompter plus de deux échéances au cours d'une période au titre de laquelle le contrat prévoit le versement d'une seule échéance, sous réserve que les primes ou cotisations soient versées au plus tard le 31 décembre 2020.

7. Activité partielle et droit à pension de retraite

À titre exceptionnel, les périodes d'activité partielle indemnisées des salariés ayant eu cours entre le 1er mars 2020 et le 31 décembre 2020 sont prises en considération en vue de l'ouverture du droit à pension de retraite.

Le législateur renvoie à un décret en Conseil d'Etat le soin de définir les modalités de mise en œuvre du dispositif.

8. Activité partielle dans les associations intermédiaires

A compter du 12 mars 2020 et pour une durée n'excédant pas 6 mois à compter de la fin de l'état d'urgence sanitaire, pour la détermination de l'indemnité d'activité partielle versée aux salariés des associations intermédiaires, les CDD conclus avec de telles structures sont réputés avoir été conclus en application de contrats de mise à disposition sur la base d'un volume horaire calculé : 1) pour les salariés nouvellement inscrits dans l'association en mars 2020, selon une estimation du nombre d'heures qui auraient dû être réalisées ; 2) selon les prévisions contractuelles quand un volume horaire était prévu dans le contrat de travail ; 3) selon le nombre d'heures déclarées comme réalisées du plus favorable des trois derniers mois clos avant le début de l'état d'urgence sanitaire.

9. Titres de séjour et travailleurs étrangers

La validité des visas de long séjour, des titres de séjour (hors personnel diplomatique et consulaire), des autorisations provisoires de séjour et récépissés de demandes de titres de séjour est prolongée de 180 jours lorsque ces titres sont arrivés à expiration entre le 16 mai 2020 et le 15 mai 2020.

10. Prolongation des droits à assurance chômage

Les demandeurs d'emploi épuisant leur droit à compter du 1er mars 2020 bénéficient à titre exceptionnel d'une prolongation fixée par arrêté et au plus tard jusqu'au 31 mai 2020 de la durée pendant laquelle l'allocation leur est versée.

La prolongation s'applique jusqu'à une date fixée par arrêté et au plus tard jusqu'au 31 août 2021 pour les intermittents du spectacle.

Un décret en précise les modalités d'application.

11. Prorogation des mandats des salariés dans les organes sociaux

La loi prévoit une prorogation des mandats des représentants élus des salariés et des représentants des salariés actionnaires au sein des organes collégiaux d'administration, de surveillance ou de direction des personnes morales de droit privé, lorsque ces mandats sont arrivés à échéance entre le 12 mars et le 31 juillet 2020, voire à une date postérieure fixée par décret et au plus tard le 30 novembre 2020.

Cette prorogation court jusqu'au 30 septembre 2020, à moins que l'entrée en fonction des membres nommés en remplacement soit antérieure. Un décret pourrait allonger la durée de cette prorogation jusqu'au 31 décembre 2020.

En outre, le texte sanctuarise la validité des délibérations votées malgré l'absence de convocation des représentants des salariés et des salariés actionnaires dont le mandat aurait normalement dû arriver à échéance entre le 12 mars et la date d'entrée en vigueur de la loi d'urgence.

En outre, la date limite d'entrée en fonction des représentants des salariés et des représentants des salariés actionnaires aux conseils d'administration, devant être désignés par suite de l'extension et du renforcement des obligations de représentation des salariés et des salariés actionnaires par la loi PACTE, est également reportée au 30 septembre 2020, voire jusqu'au 31 décembre 2020 si un décret en décide ainsi.

12. Prorogation des mandats des conseillers prud'hommes et des membres des CPRI

Prise dans le cadre de l'urgence sanitaire, l'ordonnance n° 2020-388 du 1er avril 2020 a reporté au premier semestre de l'année 2021 le scrutin visant à mesurer l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés, qui devait se tenir entre le 23 novembre et le 6 décembre 2020. Par voie de conséquence, l'ordonnance a également reporté la date du prochain renouvellement général des conseillers prud'hommes, qui aura lieu au plus tard le 31 décembre 2022, de même que celui des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI). La composition de ces instances est en effet indissociable de la mesure de l'audience syndicale et patronale, mesurée tous les quatre ans.

Afin d'éviter une décorrélation durable entre le cycle quadriennal de mesure de l'audience et l'échéance de renouvellement des mandats de conseillers prud'hommes et de membres de la CPRI, la loi d'urgence précise le dispositif adopté par voie d'ordonnance en avril.

Le prochain scrutin visant à mesurer l'audience syndicale dans les entreprises de moins de onze salariés sera organisé au premier semestre de l'année 2021, et le scrutin suivant au second semestre de l'année 2024. Les dates précises seront ultérieurement fixées par décret.

Le prochain renouvellement général des conseils de prud'hommes aura lieu au plus tard le 31 décembre 2022, et celui des CPRI au plus tard le 31 décembre 2022. La durée des mandats ainsi renouvelés sera réduite de la durée de la prorogation des mandats actuels.

13. Les textes relatifs aux mesures sociales liées au COVID-19

Informations officielles sur l'épidémie

- ✓ https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus

Lois

- ✓ Loi de finances rectificative
- ✓ Loi de finances rectificative 2
- ✓ Loi ordinaire d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19
- ✓ Loi organique d'urgence
- ✓ Loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions

Ordonnances

- ✓ 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
- ✓ Ordonnance n° 2020-309 du 25 mars 2020 relative à la garantie de financement des établissements de santé et aux régimes complémentaires obligatoires de sécurité sociale
- ✓ Ordonnance n° 2020-310 du 25 mars 2020 portant dispositions temporaires relatives aux assistants maternels et aux disponibilités d'accueil des jeunes enfants
- ✓ Ordonnance n° 2020-311 du 25 mars 2020 relative à l'adaptation temporaire des règles d'instruction des demandes et d'indemnisation des victimes par l'Office national d'indemniation des victimes d'accidents médicaux, des affections iatrogènes et des infections nosocomiales et par le Fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante
- ✓ Ordonnance n° 2020-312 du 25 mars 2020 relative à la prolongation de droits sociaux
- ✓ Ordonnance n° 2020-313 du 25 mars 2020 relative aux adaptations des règles d'organisation et de fonctionnement des établissements sociaux et médico-sociaux
- ✓ 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° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos
- ✓ Ordonnance n° 2020-324 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° 2020-328 du 25 mars 2020 portant prolongation de la durée de validité des documents de séjour
- ✓ 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° 2020-387 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle
- ✓ Ordonnance n° 2020-388 du 1er avril 2020 relative au report du scrutin de mesure de l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés et à la prorogation des mandats des conseillers prud'hommes et membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles

- ✓ Ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel
- ✓ Ordonnance n° 2020-405 du 8 avril 2020 portant diverses adaptations des règles applicables devant les juridictions de l'ordre administratif
- ✓ Ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19
- ✓ Ordonnance n° 2020-427 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions en matière de délais pour faire face à l'épidémie de covid-19
- ✓ Ordonnance n° 2020-430 du 15 avril 2020 relative à la prise de jours de réduction du temps de travail ou de congés dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale au titre de la période d'urgence sanitaire
- ✓ Ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19
- ✓ 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

Questions-réponses thématiques

- ✓ Questions-réponses prime exceptionnelle et épargne salariale
- ✓ Questions-réponses Mesures de prévention dans l'entreprise contre le COVID-19 - Masques
- ✓ Questions-réponses service de santé au travail
- ✓ Questions-réponses responsabilité de l'employeur - droit de retrait
- ✓ Questions-réponses télétravail
- ✓ Questions-réponses mesures de prévention hors Covid
- ✓ Questions-réponses garde d'enfants et personnes vulnérables
- ✓ Questions-réponses indemnisation chômage
- ✓ Questions-réponses formation professionnelle
- ✓ Questions-réponses apprentissage
- ✓ Questions-réponses FNE-Formation
- ✓ Questions-réponses activité partielle
- ✓ Questions-réponses adaptation de l'activité, congés, mise à disposition
- ✓ Questions-réponses dialogue social au sein de l'entreprise
- ✓ Questions-réponses embauche, démission, sanctions, licenciement
- ✓ Questions-réponses employeurs inclusifs
- ✓ Questions-réponses fonds social européen

Organisation du travail

- ✓ Anact : coronavirus quels enjeux de conditions de travail
- ✓ INRS : COVID-19 et entreprises – foire aux questions
- ✓ Mise à disposition
- ✓ Quelles mesures l'employeur doit-il prendre pour protéger ses salariés ?
- ✓ Sécurité et santé des travailleurs : les obligations générales de l'employeur et sa responsabilité
- ✓ Guide du télétravail pour les franciliens
- ✓ Protocole national de déconfinement pour les entreprises pour assurer la santé et la sécurité des salariés

Dialogue social

- ✓ 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
- ✓ Décret n° 2020-441 du 17 avril 2020 relatif aux délais d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19

- ✓ 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
- ✓ 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

Inspection du travail

- ✓ Instruction DGT du 17 mars 2020 relative au traitement des demandes d'autorisation de licenciement ou de transfert du contrat de travail des salariés protégés durant la période crise liée à la pandémie covid-19 ainsi qu'à l'instruction des recours hiérarchiques
- ✓ Note DGT du 30 mars 2020 relative aux modalités d'intervention du système d'inspection du travail dans les entreprises dans le cadre 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 des 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

Organisation juridictionnelle

- ✓ Circulaire de présentation des dispositions du titre I de l'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
- ✓ Circulaire de présentation de 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.

Santé au travail

- ✓ Instruction DGT du 17 mars 2020 relative au fonctionnement des services de santé au travail pendant l'épidémie de Covid 19
- ✓ Instruction DGT du 2 avril 2020 relative à l'activité des services de santé au travail inter-entreprises et de leurs personnels pendant l'épidémie de Covid-19
- ✓ 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

Fiches métier

- ✓ Suspicion de contamination
- ✓ Gestion des locaux communs et vestiaires
- ✓ Travail dans l'intérim
- ✓ Travail des personnes en situation de handicap
- ✓ Télétravail des personnes en situation de handicap
- ✓ Travail dans l'arboriculture
- ✓ Travail dans le maraîchage
- ✓ Travail circuit court - amap - vente à la ferme
- ✓ Activités agricoles
- ✓ Chantiers de travaux agricoles
- ✓ Travail saisonnier
- ✓ Activité viticole et/ou de vinification
- ✓ Travail dans la conchyliculture et la mytiliculture
- ✓ Travail en cabinet vétérinaire
- ✓ Travail filière cheval
- ✓ Travail dans l'élevage
- ✓ Travail en abattoir
- ✓ Travail sur un chantier de jardins espaces verts
- ✓ Travail en pharmacie
- ✓ Travail en boucherie, charcuterie, traiteur
- ✓ Travail en drive
- ✓ Travail en caisse
- ✓ Travail dans un commerce de détail alimentaire
- ✓ Commerce de détail non alimentaire
- ✓ Vendeur conseil
- ✓ Travail en boulangerie
- ✓ Travail dans la restauration collective ou la vente à emporter

- ✓ Travail dans l'hôtellerie - femme et valet de chambre
- ✓ Réceptionniste ou veilleur de nuit
- ✓ Travail en animalerie
- ✓ Prestataire d'entretien de locaux
- ✓ Travail dans la collecte des ordures ménagères
- ✓ Employé de centre de tri ou d'incinération
- ✓ Travail dans la blanchisserie industrielle
- ✓ Agent de maintenance
- ✓ Location de matériel et d'engins
- ✓ Plombier - Installateur sanitaire
- ✓ Travail dans le dépannage - Intervention à domicile
- ✓ Travail dans une station-service
- ✓ Travail dans un garage
- ✓ Ouvrier de production
- ✓ Personnels de bureau rattachés à la production
- ✓ Bureaux de contrôle, de vérification, de diagnostic
- ✓ Préparateur de commande dans un entrepôt logistique
- ✓ Chauffeur livreur
- ✓ Taxi ou conducteur de VTC
- ✓ Aide à domicile
- ✓ Conseiller clientèle et/ou personnel d'accueil dans le secteur de la banque
- ✓ Opérateur en centre d'appels
- ✓ Agent de sécurité
- ✓ Agent funéraire
- ✓ Guide de préconisations et de bonnes pratiques pour éviter la transmission de la COVID-19 - Secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile
- ✓ Protocole de déconfinement commun aux professions HCR (hôtels, cafés, restaurants), code de bonne conduite sanitaire
- ✓ Guide de bonnes pratiques pour réaliser des travaux de maintenance sur les remontées mécaniques et dans les domaines skiables en période de Covid-19
- ✓ Guide des bonnes pratiques du transport routier de marchandises et des prestations logistiques
- ✓ Bonnes pratiques à destination des employeurs et salariés des entreprises de transport de fonds et traitement de valeurs pour prévenir la propagation du COVID-19
- ✓ Bonnes pratiques à destination des employeurs et salariés des services de l'automobile, du cycle et du motocycle en cas de crise sanitaire
- ✓ Guide plan de continuité activité - Filière bois COVID-19
- ✓ Règles de sécurité sanitaire activité des points de vente. Fédération de négoce du bois et des matériaux de construction.
- ✓ Guide de préconisations de sécurité sanitaire pour la continuité des activités de la construction en période d'épidémie de coronavirus COVID-19
- ✓ Guide de bonnes pratiques sanitaires et continuité de l'activité tuiles et briques
- ✓ Guide des précautions sanitaires carrières transformation de pierre de taille
- ✓ Guide de bonnes pratiques sanitaires et continuité activité industries extraction et transformation gypse anhydrite minéraux industriels chaux plâtre
- ✓ Guide des précautions sanitaires et continuité activité mortiers industriels adjuvants agents de démoulage et produits de cure
- ✓ Guide des bonnes pratiques de sécurité sanitaire pour la continuité d'activité des agences des distributeurs de l'approvisionnement du bâtiment second oeuvre et de l'industrie
- ✓ Guide de bonnes pratiques pour assurer la santé et la sécurité des travailleurs de l'industrie cimentière
- ✓ Guide de bonnes pratiques de sécurité sanitaire pour la branche de l'esthétique
- ✓ Guide de bonnes pratiques de sécurité sanitaire pour la branche de la coiffure
- ✓ Guide sanitaire d'opérateurs de réseaux d'électricité et de gaz
- ✓ Agir Ensemble et pour tous : reprise des métiers du chien et du chat
- ✓ Guide de recommandations de sécurité sanitaire dans les professions de l'ingénierie, du

numérique, du conseil, de l'événementiel et de la formation professionnelle

- ✓ Guide des bonnes pratiques sanitaires pour le secteur de la formation professionnelle

URSSAF

- ✓ FAQ Urssaf
- ✓ Mesures exceptionnelles pour les entreprises touchées par le coronavirus : Echéance Urssaf du 5 juin ou du 15 juin

Economie / Impôt

- ✓ FAQ MINEFI
- ✓ Tenir son AG et respecter les délais comptables dans le contexte de la crise du Covid-19
- ✓ Prêt garanti par l'Etat
- ✓ Engagement de responsabilité pour les grandes entreprises bénéficiant de mesures de soutien en trésorerie
- ✓ Plan de soutien aux entreprises françaises exportatrices
- ✓ Décret n° 2020-378 du 31 mars 2020 relatif au paiement des loyers, des factures d'eau, de gaz et d'électricité afférents aux locaux professionnels des entreprises dont l'activité est affectée par la propagation de l'épidémie de covid-19
- ✓ Décret n° 2020-371 du 30 mars 2020 relatif au fonds de solidarité à destination des entreprises particulièrement touchées par les conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation
- ✓ Décret n° 2020-394 du 2 avril 2020 modifiant le décret n° 2020-371 du 30 mars 2020 relatif au fonds de solidarité à destination des entreprises particulièrement touchées par les conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation
- ✓ Décret n° 2020-433 du 16 avril 2020 modifiant le décret n° 2020-371 du 30 mars 2020 relatif au fonds de solidarité à destination des entreprises particulièrement touchées par les conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation
- ✓ Décret n° 2020-552 du 12 mai 2020 modifiant le décret n° 2020-371 du 30 mars 2020 relatif au fonds de solidarité à destination des entreprises particulièrement touchées par les conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation

Formation - apprentissage

- ✓ Mise à disposition des CFA et des organismes de formation d'outils et de contenus pédagogiques à distance permettant de garantir la continuité de l'activité de formation
- ✓ Questions-réponses apprentissage
- ✓ Questions-réponses formation professionnelle
- ✓ Questions-réponses CPF
- ✓ Questions-réponses projet de transition professionnelle
- ✓ Guide GARF, Former ses salariés pendant la pandémie
- ✓ Instruction DGEFP du 9 avril 2020 relative au renforcement du FNE-Formation dans le cadre de la crise du Covid-19
- ✓ Convention FNE Formation
- ✓ Demande subvention FNE Formation
- ✓ Questions-réponses FNE-Formation
- ✓ Adaptations de l'organisation de la session d'examens 2020 dans le cadre de la crise sanitaire

- ✓ Reprise de l'accueil en formation - Recommandations et conseils à destination des acteurs intervenant dans le champ de l'apprentissage et la formation professionnelle continue

Stagiaires

- ✓ Convention de stage à distance
- ✓ Avenant convention de stage (français)
- ✓ Avenant convention de stage (anglais)
- ✓ Plan de continuité pédagogique

Activité partielle

- ✓ Circulaire DGEFP n°2013-12 du 12 juillet 2013 relative à la mise en œuvre de l'activité partielle et documentation technique
- ✓ Arrêté du 26 août 2013 fixant les contingents annuels d'heures indemnisables
- ✓ Arrêté du 31 mars 2020 modifiant le contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle pour l'année 2020
- ✓ Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle
- ✓ Version consolidée du décret
- ✓ Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle
- ✓ Décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle
- ✓ 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
- ✓ Notice DGEFP
- ✓ Urssaf activité partielle
- ✓ Position de place couverture complémentaire
- ✓ Consigne technique couverture complémentaire
- ✓ Questions-réponses activité partielle
- ✓ Simulateur de calcul activité partielle

Arrêt maladie

- ✓ 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
- ✓ 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
- ✓ 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
- ✓ Décret n° 2020-459 du 21 avril 2020 modifiant le 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
- ✓ Décret n° 2020-520 du 5 mai 2020 modifiant le 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
- ✓ 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° 2020-549 du 11 mai 2020 fixant les conditions temporaires de prescription et de renouvellement des arrêts de travail par le médecin du travail
- ✓ Arrêt garde d'enfants au 1er mai
- ✓ Arrêt personnes vulnérables au 1er mai
- ✓ Délivrance et indemnisation des avis d'arrêt de travail dans le cadre du Covid-19

- ✓ Ministère du Travail - Les arrêts de travail dérogatoires basculent en activité partielle au 1er mai

CNIL

- ✓ Mise en place télétravail
- ✓ Bonnes pratiques télétravail
- ✓ Les conseils de la CNIL pour utiliser les outils de visioconférence
- ✓ Les relations avec la CNIL pendant l'état d'urgence sanitaire
- ✓ Délibération n° 2020-046 du 24 avril 2020 portant avis sur un projet d'application mobile dénommée « StopCovid »
- ✓ Coronavirus (COVID-19) : les rappels de la CNIL sur la collecte de données personnelles par les employeurs
- ✓ Délibération n° 2020-056 du 25 mai 2020 portant avis sur un projet de décret relatif à l'application mobile dénommée "StopCovid"

Fonction publique

- ✓ Questions-réponses fonction publique
- ✓ Questions – réponses sur ordonnance n° 2020-430 du 15 avril 2020 relative à la prise de jours de réduction du temps de travail ou de congés dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale au titre de la période d'urgence sanitaire
- ✓ Réunions à distance des instances de dialogue social
- ✓ Décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature
- ✓ Arrêté du 11 mai 2020 relatif à la mise en œuvre de dispositions temporaires en matière de compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature afin de faire face aux conséquences de l'épidémie de covid-19
- ✓ Décret n° 2020-568 du 14 mai 2020 relatif au versement d'une prime exceptionnelle aux agents des établissements publics de santé et à certains agents civils et militaires du ministère des armées et de l'Institution nationale des invalides dans le cadre de l'épidémie de covid-19
- ✓ Décret n° 2020-570 du 14 mai 2020 relatif au versement d'une prime exceptionnelle à certains agents civils et militaires de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique territoriale soumis à des sujétions exceptionnelles pour assurer la continuité des services publics dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire déclaré pour faire face à l'épidémie de covid-19

Restrictions - déplacements

- ✓ Arrêté du 12 mai 2020 portant réglementation temporaire de l'accès aux transports publics collectifs et à leurs espaces attenants en Île-de-France
- ✓ Attestation de déplacement professionnel en transport public collectif en Ile-de-France
- ✓ Attestation dérogatoire usage des transports publics collectifs en Ile-de-France

Employeurs inclusifs - handicap

- ✓ Questions-réponses employeurs inclusifs
- ✓ Mesures ESS
- ✓ Questions-réponses handicap
- ✓ https://entreprise.inclusion.beta.gouv.fr/

Chômage

- ✓ Décret n° 2020-361 du 27 mars 2020 portant modification du décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 modifié relatif au régime d'assurance chômage

- ✓ Décret n° 2020-425 du 14 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail
- ✓ Arrêté du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail
- ✓ Pôle emploi face à la crise sanitaire COVID-19 - Réponses aux questions des demandeurs d'emploi et des entreprises
- ✓ Questions-réponses sur l'indemnisation du chômage

Travailleurs étrangers

- ✓ FAQ Ministère des affaires étrangères
- ✓ Instruction du 20 mai 2020 sur les contrôles aux frontières pour les travailleurs saisonniers et les travailleurs en détachement

Culture

- ✓ FAQ Ministère de la Culture

Engagement contre le Covid-19

- ✓ https://covid19.reserve-civique.gouv.fr/
- ✓ https://www.solidaires-handicaps.fr/

L'équipe Fidere Avocats