
DÉPARTEMENT DROIT DU TRAVAIL : LES ESSENTIELS

Ordonnance n°2020-460 du 22 Avril 2020
Reprise de certains délais de procédure administrative
Médecine du travail et reprise d'activité
Arrêts maladie dérogatoires et Activité Partielle à partir du 1^{er} mai

Difficile pour tout employeur de suivre le rythme soutenu des nouvelles dispositions de nature légale et réglementaire, tout en assurant la veille des nouvelles dispositions spécifique à sa branche professionnelle.

La tâche ne va pas s'alléger car voici venu le temps des Ordonnances « Mesures Diverses », pour ne pas dire « fourre-tout » : des nouveautés en Droit du travail, en matière d'Activité Partielle, mais aussi mêlées l'allongement des délais d'enlèvement des cadavres d'animaux, le renouvellement des contrats de syndic, le fonctionnement des CFE, la prolongation des droits sociaux ou encore la prolongation des délais maximaux pour l'instruction des demandes relatives à la reconnaissance des accidents de travail et maladies professionnelles, sans oublier les modalités de contrôle des bénéficiaires d'aides versées par le Fonds de solidarité, qui représentent 770 000 demandes déposées, parmi lesquelles plus de 405 000 ont d'ores et déjà donné lieu à des versements d'un montant dépassant les 556 millions d'euros.

S'ajoutent à cela des modifications récentes et importantes : délais suspendus, à compter du 12 mars 2020, par l'[Ordonnance n°2020-306 du 25 mars 2020](#), qui reprennent leur cours (notamment homologation des Rupture Conventionnelle Homologuée), précisions concernant l'aide que peut apporter la médecine du travail lors de la reprise d'activité, nouveaux changements en paye en matière d'exonération à l'IR des heures supplémentaires et complémentaires, passage obligatoire en Activité Partielle des salariés en arrêt de travail maladie « dérogatoire garde d'enfants et personnes vulnérables », etc.

I. L'Ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 et les mesures en Droit du Travail

L'[Ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020](#) est venue apporter plusieurs modifications notables à l'[Ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020](#).

Le cadre juridique applicable aux assistants maternels et aux salariés du particulier employeur prévoit des durées de travail supérieures à la durée légale.

Les conventions collectives nationales étendues qui leur sont en effet respectivement applicables ont fixé leur durée conventionnelle de travail à 45 heures pour les assistants maternels, en cohérence avec les besoins des parents qui leur confient des jeunes enfants à accueillir, et 40 heures pour les salariés du particulier employeur.

L'**Article 4** de l'Ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 permet, pour ces salariés, la prise en compte pour le calcul de l'indemnité versée au titre du placement en activité partielle des heures non travaillées au-delà de la durée légale de 35 heures par semaine, et jusqu'à leur durée conventionnelle de travail respective, soit 45 ou 40 heures, pour tenir compte de manière adaptée de la spécificité de leur activité.

L'**Article 5** de l'Ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 a pour objet d'**assujettir aux contributions et cotisations sociales** applicables aux revenus d'activité les sommes résultant du cumul de l'indemnité d'activité partielle avec des indemnités complémentaires versées par l'employeur lorsque ces sommes excèdent 70 % de 4,5 fois (soit 3,15) la valeur du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

L'**Article 7** de l'Ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 permet de prendre en compte, dans les heures non travaillées **indemnisables**, les heures de travail au-delà de la durée légale ou collective du travail, soit les **heures supplémentaires**, dès lors qu'elles sont prévues par une stipulation conventionnelle ou une stipulation contractuelle conclue **avant la date d'entrée en vigueur de la présente Ordonnance**.

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.

L'**Article 8** de l'Ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 aménage les conditions de recours au dispositif d'activité partielle en permettant, sur le fondement d'un **accord collectif**, ou à défaut d'accord, après **avis favorable** du comité social et économique ou du conseil d'entreprise, **le placement en activité partielle de salariés de façon individualisée** ou selon une répartition non uniforme des heures chômées ou travaillées au sein d'un même établissement, service ou atelier.

En application de l'**Article L.2312-8 du Code du travail**, le Comité Social et Economique est consulté sur les mesures concernant les conditions d'emploi et de travail ainsi que sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité que l'employeur envisage, préalablement à leur mise en œuvre.

Afin de favoriser la reprise rapide de l'activité économique dans des conditions protectrices pour les salariés, il importe que cette consultation puisse être organisée dans des conditions adaptées.

L'**Article 9** de l'Ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 prévoit dès lors qu'un décret en Conseil d'Etat pourra adapter les délais conventionnels dans lesquels cette consultation intervient.

II. Certains délais des procédures administratives incombant aux DIRECCTE reprennent leurs cours

En raison de la crise sanitaire actuelle, de nombreux délais (mais pas tous !) concernant des procédures administratives ont été suspendus par l'[Ordonnance n°2020-306 du 25 mars 2020](#).

Cette suspension court du **12 mars 2020 jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire**.

Un certain flou régnait d'ailleurs en la matière depuis cette date sur la nature exacte des délais suspendus ou pas....

Le [Décret n°2020-471 du 24 avril 2020](#) est venu clarifier la situation puisqu'il dresse la **liste exhaustive** des catégories d'actes, de procédure et d'obligations, prévus par le Code du Travail, pour lesquels **par dérogation, les délais reprennent leur cours à compter du 26 avril 2020**.

Les motifs avancés sont clairement énoncés : sécurité, protection de la santé, sauvegarde de l'emploi et de l'activité, sécurisation des relations de travail et de la négociation collective.

Une **Annexe** liste les actes, procédures et obligations dont les délais reprennent leur cours.

Au titre des délais qui reprennent cours, il convient tout particulièrement de signaler **l'homologation de la Rupture Conventionnelle Homologuée**, la validation ou l'homologation de l'accord collectif au PSE, les demandes de dérogation à de nombreuses durées maximales de travail ou minimales de repos (durée maximale hebdomadaire absolue ou durée maximale hebdomadaire moyenne, durée de repos quotidien, travail de nuit, jeunes travailleurs), possibilité pour l'Administration d'émettre des observations à compter du dépôt d'un accord d'épargne salariale, etc.

III. Le rôle de la Médecine du Travail pour la reprise d'activité

Le Ministère du travail a mis en ligne sur son site Internet une [nouvelle fiche « questions-réponses » concernant les Services de santé au travail](#), et tout particulièrement la médecine du travail.

Cette fiche apporte des précisions, notamment sur l'accompagnement possible des entreprises pendant la phase de reprise dite de « **phase de déconfinement** ».

Par ailleurs, dans ce questions-réponses sont également évoquées les principales mesures dérogatoires mises en place par les textes récents et concernant la médecine du travail, les modalités de report ou d'annulation des visites médicales, la déclaration d'inaptitude des salariés et le recours à la téléconsultation pendant cette période de crise sanitaire.

IV. Encore des précisions utiles pour les payes apportées par la Loi de Finances Rectificatives pour 2020

La [Loi n°2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020](#) modifie notamment deux aspects importants en matière de paye :

- 1) Un relèvement du plafond **d'exonération d'impôt sur le revenu des heures supplémentaires et complémentaires**, sous certaines limites et conditions, à **7.500 € par an** (ce relèvement concerne les heures réalisées entre le 16 mars 2020 et le dernier jour de l'état d'urgence sanitaire) sans que cette limite puisse être supérieure à **5.000 €** pour les rémunérations perçues au titre des heures travaillées hors de la période de l'état d'urgence sanitaire. (cf. [Article 4](#))

- 2) Le passage en **Activité Partielle à partir du 1er mai** pour les salariés 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.

Les modalités d'application de cet article seront précisées par Décret. (Cf. [Article 20](#))

La **CPAM** a d'ores et déjà publié sur son site Internet deux notes d'information.

L'une intitulée « **COVID-19 : Modification du dispositif d'indemnisation des interruptions de travail des salariés** », l'autre « **Arrêts de travail dérogatoires et activité partielle : ce qui change à partir du 1er mai** ».

Cette dernière renvoie à deux Fiches pratiques relatives aux arrêts dérogatoires, à savoir :

- [Fiche pratique aux employeurs du régime général sur les arrêts dérogatoires pour garde d'enfants et la bascule au 1er mai 2020 en activité partielle](#) ;
- [Fiche pratique aux employeurs du régime général sur les arrêts dérogatoires pour personnes vulnérables et la bascule au 1er mai 2020 en activité partielle.](#)

Nous restons naturellement à votre disposition pour répondre à vos demandes de conseils, d'information et d'assistance.

