Publication du 23/04/2020
Tous droits réservés - élide©

DÉPARTEMENT DROIT DU TRAVAIL : LES ESSENTIELS

Santé des salariés : toujours et encore
Simulateur d'indemnisation Activité Partielle (AP)
Précisions sur la Prime exceptionnelle MACRON (PEPA)
La reprise de l'activité judiciaire et la réouverture des Tribunaux

Pendant cette période de crise, notre quotidien et nos vies sont régis par des Ordonnances et des Décrets… émanant exclusivement du Gouvernement… et par des Questions/Réponses… émanant des Ministres et de leurs services…, quand ce ne sont pas des communiqués de presse voire des interprétations très personnelles des Ministres…, parfois même sous forme de « tweet » !

Chacun pourra apprécier le caractère tout à fait « extraordinaire » de cette période qui ne manquera pas, une fois qu'elle sera enfin derrière nous, de susciter des interprétations, des contestations, des sanctions et peut-être même, *a posteriori*, des redressements.

Le sujet de la santé au travail est particulièrement sensible, même si l'extrême complexité – pour rester mesuré – à se procurer des Equipements de Protection Individuelle (E.P.I.) et autres dispositifs de lutte contre le virus, reste une réalité indéniable.

Tout le monde commence à se projeter vers la date du 11 mai 2020, échéance et symbole de libération, reprise et espoir d'un retour à la vie « d'avant ».

Mais… rien n'est moins sûr !

La responsabilité de tout employeur ou entrepreneur est, dans tous les cas, de préparer cette échéance importante si particulière et d'anticiper au mieux les conditions de la reprise d'activité, qui supposeront selon nous une **obligation « très renforcée » de sécurité** à la charge des employeurs.

La **santé au travail**, déjà au cœur des préoccupations, sera sans aucun doute au centre des discussions et des débats avec les CSE et les Organisations syndicales lors de la reprise du travail, avec des problématiques liées à la disponibilité des matériels de protection, E.P.I et à l'organisation du travail pour assurer la protection de la santé des salariés.

Nul doute que nous reparlerons encore des conditions d'exercice du droit de retrait du salarié en cas de « *danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection* ».

Les obligations minimales à respecter en matière de santé des salariés sont reprises dans les Fiches Métiers élaborées par le Ministère du Travail (cf. nos précédentes publications du 02/04/2020 et du 06/04/2020) et dans un Guide pratique.

Tous droits réservés - élide©

Ces sources sont à consulter régulièrement, car c'est la « base » de la protection des salariés et elles font fréquemment l'objet d'actualisation.

Il convient également de se projeter concernant la reprise du fonctionnement de la justice, notamment prud'homale, à partir du 11 mai 2020.

I La santé des salariés au travail : toujours et encore

1) Mise à jour des Fiches Conseil Métiers et publication d'un Guide Pratique

Le Ministère du Travail, avec l'aide d'experts, a rédigé des **Fiches Conseil Métiers** destinées aux employeurs et aux salariés, pour se protéger des risques de contamination au COVID-19.

A ce jour, **une trentaine de fiches ont été publiées** dans les domaines suivants :

- Agriculture, élevage, agroalimentaire, jardins et espaces verts ;
- Commerce de détail, restauration, hôtellerie ;
- Propreté, réparation, maintenance ;
- Autres services.

Au moins deux de ces fiches sont susceptible de trouver application dans nombre d'entreprise :

- Fiche Conseils Métier « Agent de Maintenance » ;
- Fiche Conseils Métier « Chauffeur Livreur ».

Certaines fiches peuvent être actualisées et d'autres fiches sont en cours d'élaboration pour d'autres métiers.

Pour compléter ces spécifique à chaque profession, le Ministère du Travail a par ailleurs publié un **Guide Pratique** dont la portée se veut plus générale : Quelles mesures l'employeur doit-il prendre pour protéger la santé de ses salaries face au virus ?

Les mesures prescrites par ce Guide Pratique doivent impérativement être mise en œuvre.

Chaque employeur se doit de surcroît de vérifier auprès de la branche professionnelle dont il dépend les recommandations, guide, informations, directives, etc. qui lui sont spécifiquement applicables et qu'il est tenu de mettre en œuvre.

Tous droits réservés - élide©

2) Santé des salariés et contrôle de la température

Les entreprises, dans le cadre d'un **dispositif d'ensemble de mesures de précaution** (pas uniquement le contrôle de température), peuvent procéder à un contrôle systématique de la température des personnes entrant sur leur site, salariés comme visiteurs.

Dans le contexte actuel, ces mesures peuvent faire l'objet de la procédure relative à l'élaboration des **notes de service** valant adjonction au règlement intérieur (RI) prévue à l'article L.1321-5 du Code du travail, qui autorise une application immédiate des obligations relatives à la santé et à la sécurité avec communication simultanée au secrétaire du comité social et économique, ainsi qu'à l'inspection du travail.

Elles doivent alors respecter les dispositions du Code du travail, en particulier celles relatives au règlement intérieur, être **proportionnées à l'objectif recherché** et offrir toutes les garanties requises aux salariés concernés tant en matière d'information préalable, de conservation des données que des conséquences à tirer pour l'accès au site.

En outre, des garanties doivent être données, notamment :

- la prise de mesure dans des conditions préservant la dignité ;

- une information préalable sur ce dispositif (RI, note de service, affichage, diffusion internet) en particulier sur la norme de température admise et sur les suites données au dépassement de cette norme : éviction de l'entreprise, précisions sur les démarches à accomplir, conséquences sur la rémunération, absence de collecte des données de température par l'employeur ;

- une information sur les conséquences d'un refus.

Sous ces conditions, si le salarié refuse la prise de sa température, son employeur est en droit de lui refuser l'accès de l'entreprise.

II Simulateur d'indemnisation d'activité partielle

Mise à jour du **simulateur d'activité partielle** proposé par le Ministère du travail qui précise que ce **simulateur** s'adresse :

- Aux **EMPLOYEURS**, car il est un outil d'aide à la décision permettant de connaître immédiatement les montants estimatifs qu'elles peuvent escompter en cas de recours à l'activité partielle, dont une estimation du montant qui reste à leur charge ;

- Aux **SALARIES**, car il leur permet d'estimer l'indemnité d'activité partielle qu'ils pourraient toucher, si leur employeur décidait de les placer en activité partielle (ce montant est estimatif et ne doit pas être compris comme le montant exact qui est susceptible d'être versé).

Les cas particuliers ne sont pas traités.

Tous droits réservés - élide©

III Prime exceptionnelle « MACRON » (PEPA)

Même si ce n'est pas la préoccupation majeure de nombre d'entreprises, ce sujet est au combien d'actualité et une forte demande (pour ne pas dire pression) est présentée par et pour les salariés présents sur leur lieu de travail pendant cette période de confinement.

Un nouveau **Guide Pratique** intitulé **Primes exceptionnelles et épargne salariale** a été établi et publié par le Ministère du Travail le 17 avril 2020, sous forme de Questions / Réponses, suite, notamment, aux assouplissements des modalités de versement prévus par l'Ordonnance n°2020-385 du 1er avril 2020 (voir notre précédente Publication du 02/04/2020).

Voici l'essentiel qu'il convient de retenir :

- La prime, **toujours facultative**, est destinée aux salariés qui bénéficient d'une **rémunération inférieure à 4.618,25 € bruts** (3 SMIC valeur 2020), **à temps complet** (ou un autre plafond fixé par l'employeur ou par accord), présents soit à la **date de versement** de la prime, soit à la **date de dépôt** auprès de la DIRECCTE de l'accord sur la prime exceptionnelle ou à la **date de signature** de la décision unilatérale.

  NB : L'accord ou la décision unilatérale doit préciser la date d'appréciation de la présence des salariés qui est retenue parmi ces options.

- Le **montant de la prime est librement déterminé**, seuls les 1.000 premiers euros faisant l'objet d'une exonération. Cette limite est portée à 2.000 euros pour les entreprises couvertes par un accord d'intéressement.

- La loi autorise à moduler le niveau de la prime entre les salariés en fonction de la rémunération, du niveau de classification, **des conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19**, de la durée de présence effective (sauf pour congés maternité, paternité et accueil ou adoption d'un enfant, congés d'éducation parentale, de présence parentale) ou la durée de travail prévue au contrat de travail (Cf. dernière phrase du deuxième alinéa du III de l'article L.241-13 du Code de la sécurité sociale).

  NB : Ces conditions s'apprécient sur les 12 mois précédant le versement de la prime.

- **La prise en compte des conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19 :** La prime peut être modulée pour **l'ensemble des salariés** ayant continué leur activité durant la période d'urgence sanitaire (qui a débuté le **12 mars 2020**) ou pour certains d'entre eux en raison de conditions spécifiques de travail liées à l'activité de l'entreprise (activité obligeant à se déplacer sur place dans l'entreprise, activité au contact du public…).

  Il est notamment possible de majorer substantiellement la prime pour l'ensemble des salariés ayant continué leur activité pendant la période d'urgence sanitaire ou seulement pour les personnes ayant été au contact du public., ou encore de différencier ceux présent sur le lieu de travail et ceux en télétravail.

Tous droits réservés - élide©

L'objectif de ce nouveau cas de modulation est de permettre de récompenser la possibilité de prendre en compte la présence effective du salarié, en excluant, par exemple, les salariés en télétravail.

- La prime exceptionnelle ne peut se substituer à aucun élément de rémunération, à aucune augmentation salariale ou prime conventionnelle prévus par la convention collective, par un accord salarial de branche ou d'entreprise ou par le contrat de travail, ni se substituer à aucun élément de rémunération.

- Par exception aux règles habituelles, les accords d'intéressement couvrant tout ou partie de l'année 2020 pourront être conclus **jusqu'au 31 août 2020** quelle que soit la date de début de l'exercice. Pour bénéficier de l'exonération, l'accord d'intéressement doit produire ses effets à la date de versement de la prime, donc avoir été conclu.

- Le montant de la prime, les salariés éligibles et sa modulation font l'objet d'un accord d'entreprise ou d'une décision unilatérale de l'employeur (DUE) mentionnant, outre le montant de la prime :
  - la date à laquelle est apprécié le critère de présence dans l'entreprise ;
  - l'exclusion, le cas échéant, des salariés dont la rémunération est supérieure à un certain plafond et le niveau de ce plafond ;
  - les modalités de sa modulation entre les bénéficiaires ;
  - les modalités de dépôt de l'accord ;
  - les modalités d'information du CSE qui doit impérativement avoir lieu **avant le versement de la prime dans le cadre de la DUE**.

- La prime peut faire l'objet **d'avances** selon les règles de droit commun applicables à toute forme de rémunération ou l'accord ou la DUE instituant la prime peut prévoir un **versement en plusieurs échéances**.

  Toutefois, ces échéances ne pourront être prévues au-delà du **31 août 2020**.

- **La possibilité de verser un complément de prime** : Les entreprises ayant déjà versé une prime exceptionnelle – PEPA - pour 2020 pourront compléter (avant le 31 août 2020) leur versement initial par un avenant à la convention ou à la DUE.

  Par exception, cet avenant pourra retenir des **critères d'attribution** de la prime **différents** pour ce 2ème versement.

- Le versement de la prime exceptionnelle doit obligatoirement apparaître sur une ligne - si possible spécifique – du **bulletin de paie** et la prime doit être déclarée comme un **élément de rémunération non soumis à cotisations et contributions**, afin notamment de permettre le contrôle du respect de ses conditions d'attributions.

Tous droits réservés - élide©

- Sous réserve du respect du respect des conditions légales, la prime exceptionnelle versée aux salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC est **exonérée de toutes cotisations** et contributions d'origine légale ou conventionnelle **ainsi que d'impôt sur le revenu** et de toute taxe ou contribution ;

- Afin d'éviter la remise en cause de l'ensemble de l'exonération, en cas de **contrôle ultérieur** donnant lieu au **constat de l'absence de respect de l'une ou de plusieurs de ces conditions légales**, les employeurs seront invités, dans un premier temps, à **régulariser** cette situation.

  A défaut, le redressement pourra être opéré à proportion des seules erreurs commises.

- En cas d'exonération par l'employeur des **primes excédant le plafond** de 1.000 euros ou 2.000 euros par salarié, **seule la part excédant cette limite sera assujettie** dans les conditions de droit commun. De même, seules les primes versées aux salariés dont la rémunération excède le plafond de 3 SMIC seront réintégrées dans l'assiette sociale.

Une fiche pratique **Covid-19 et modification de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat** a également été publiée par l'URSSAF sur son site Internet le 22 avril 2020.

IV La « reprise » de l'activité judiciaire et réouverture des Tribunaux

L'Article 2 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) prévoit une prorogation des délais échus ou à échoir, entre le **12 mars 2020** et l'expiration d'un **délai d'un mois** à compter de la cessation de l'état d'urgence sanitaire déclarée par la loi.

Cette période est dite ***juridiquement protégée***.

Ce report de délai vise de très nombreux contentieux, notamment en matière sociale tels que, par exemple, le délai d'1 an pour contester un licenciement, celui de 2 ans pour former une demande relative à l'exécution du contrat de travail ou encore le délai de 3 ans pour former une demande de rappel de salaire.

Sont aussi concernés les délais de saisine de la commission de recours amiable pour contester les décisions des CPAM et de l'URSSAF, pour interjeter appel d'un jugement ou d'une ordonnance notamment du conseil de prud'hommes.

Ainsi, cette Ordonnance « délais » prévoit le report du délai d'accomplissement de pratiquement tous les actes lorsqu'ils auraient dû être faits pendant la période juridiquement protégée.

Tous droits réservés - élide©

Ces actes peuvent ainsi être valablement effectués au plus tard au terme du délai légalement imparti, ce dernier courant à compter de la fin de la période juridiquement protégée.

À ce jour et sous réserve de compléments d'information ou nouvelles interprétations, **l'état d'urgence sanitaire** est déclaré **jusqu'au 24 mai 2020**, ce qui fixe **la date d'expiration de cette période dite juridiquement protégée au 24 juin 2020** (sous réserve d'une prorogation ultérieure de l'état d'urgence sanitaire).

À titre d'exemple, si le délai d'appel d'un mois d'un jugement prud'homal expirait le 1er avril 2020, l'appel sera recevable jusqu'au **24 juillet 2020**, c'est-à-dire un mois à compter du 24 juin 2020 (sous réserve d'une échéance de l'état d'urgence sanitaire fixée au 24 mai 2020) toutefois, le report de délai ne peut excéder 2 mois à compter de la fin de la période juridiquement protégée (soit le 24 août 2020).

Pour les **audiences** par devant le **Conseil de prud'hommes**, les dossiers ont fait l'objet systématique d'un renvoi à une date ultérieure (pour la plupart inconnue à ce jour) et **les dates des audiences de renvoi seront notifiées aux parties après la fin de la période de l'état d'urgence sanitaire.**

Les modalités de renvoi des affaires, en première instance comme en appel, sont simplifiés : le greffe pourra aviser les parties du renvoi par tous moyens, à savoir par lettre simple, par téléphone… voire même sur le site Internet de la juridiction.

La reprise sera à l'évidence compliquée pour tout le monde !

* *
*

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

Nous sommes mobilisés à vos côtés pour vous informer et vous accompagner dans vos démarches

Toute l'actualité utile ici

élide