



Actualités législatives et réglementaires

► *Conseillers prud'hommes*

Un arrêté du 11 mai 2020, portant nomination complémentaire de conseillers prud'hommes pour le mandat prud'homal 2018-2021, est paru au *JO* du 17.

► *Reprise d'activité des CPH*

Le ministère de la justice a élaboré une note le 5 mai 2020 relative aux « *Conditions et modalités de la reprise progressive d'activité à compter du 11/05/20* » (NOR JUSB2011049C).

Celle-ci instaure des directives à mettre en place lors de la reprise de l'activité. Elle est applicable, notamment, à la juridiction prud'homale. Selon cette note, doivent être traités en priorité lors de la reprise, les référés prud'homaux.

► *Coronavirus - Fermeture d'établissements - Confinement*

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, abroge 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, sauf en ce qui concerne l'article 5-1 (*JO* du 11).

Il permet aux médecins du travail de prescrire des arrêts de travail en lien avec le coronavirus.

► *Indemnités kilométriques - Transports*

Le décret n°2020-541 du 9 mai 2020, relatif au « *Forfait mobilités durables* » publié au *JO* du 11, modifie la prise en charge des frais de transports des salariés entre le domicile et le lieu de travail.

► *Prolongation de l'état d'urgence*

La loi n°2020-546 du 11 mai 2020, prorogeant l'état d'urgence sanitaire jusqu'au 10 juillet, est paru au *JO* du 12.

Elle avait fait l'objet d'un recours devant le Conseil constitutionnel (décision n°2020-800 DC du 11 mai 2020 publiée au même *JO*).

Son décret d'application 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, est paru le même jour.

Il fixe, notamment, les règles de déplacement et d'ouverture des magasins.

► *Arrêts de travail*

Le 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, est paru au *JO* du 12.

► *Déplacement à plus de 100 km*

Un arrêté du 11 mai 2020, fixant le modèle de déclaration de déplacement hors du département et à plus de 100 kilomètres du lieu de résidence, est paru au *JO* du 12.

Un autre 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, est paru au *JO* du 13. Il abroge le précédent décret.

► *Coronavirus - Traitement de données*

Le décret n°2020-551 du 12 mai 2020, relatif aux systèmes d'information mentionnés à l'article 11 de la loi n°2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire, et complétant ses dispositions, est paru au *JO* du 13.

► *Fonds de solidarité*

Le 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, est paru au *JO* du 13.

► **CDD trempings**

Un arrêté du 17 avril 2020, fixant la liste des entreprises adaptées retenues pour mener l'expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles en recourant au contrat à durée déterminée conclu en application de l'article L 1242-3 du code du travail, est paru au *JO* du 15.

► **Entreprises adaptées**

Un arrêté du 17 avril 2020, fixant la liste des organismes habilités à créer une entreprise adaptée de travail temporaire, est paru au *JO* du 15 mai.

► **Travail dominical - Dérogations**

Le décret n°2020-573 du 15 mai 2020, relatif aux dérogations à la règle du repos dominical pour les activités d'identification, d'orientation et d'accompagnement et de surveillance épidémiologique dans le cadre de la lutte contre la propagation de l'épidémie de covid-19, est paru au *JO* du 16 mai.

Il permet de déroger, conformément à l'article 7 de l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars, aux règles du repos dominical pour les salariés travaillant à la mise en œuvre du dispositif de détection et de suivi des contacts des personnes détectées positives dans le cadre de la lutte contre la propagation de l'épidémie de covid-19.

► **Transports routiers**

Un arrêté du 18 mai 2020, portant levée de l'interdiction de circulation pour certains types de véhicules, les mercredi 20 mai, jeudi 21 mai, dimanche 31 mai et lundi 1^{er} juin 2020 dans le cadre de la crise épidémique du coronavirus « covid-19 », est paru au *JO* du 19.

► **Coronavirus - Prévention**

Le décret n°2020-587 du 19 mai 2020, relatif aux attributions du secrétaire d'Etat auprès du ministre des solidarités et de la santé, chargé des retraites et auprès de la ministre du travail, chargé de la protection de la santé des salariés contre l'épidémie de covid-19, est paru au *JO* du 20.

Il est chargé de la prévention et du suivi des salariés suite à la crise du coronavirus en lien avec les ministères de la santé et du travail.

► **Suspension des délais judiciaires**

L'ordonnance n°2020-560 du 13 mai 2020 fixe la fin de la suspension de divers délais en raison du covid-19 au 23 juin 2020 (*JO* du 14).

Jurisprudence

► **Covid 19- Contrôle du Conseil d'Etat**

Par deux décisions, le Conseil d'Etat rappelle que dans le contexte de la crise sanitaire actuelle les mesures pouvant limiter l'exercice des droits et libertés fondamentaux doivent être nécessaires, adaptées et proportionnées à l'objectif de sauvegarde de la santé publique qu'elles poursuivent.

Le juge des référés du Conseil d'Etat (Ordo., 18-5-20., n°440442, 440445) considère que le dispositif de surveillance par drone réalisé par la préfecture de police de Paris pour identifier les regroupements et attroupements de personnes pendant la période de déconfinement porte actuellement une atteinte illégale au droit au respect de la vie privée.

Ce qui est sanctionné, en l'espèce, ce n'est pas tant le dispositif de surveillance instauré que le fait que celui-ci n'ait été autorisé par aucun texte réglementaire précisant ses modalités d'utilisation et les garanties.

Dans une autre décision, le juge des référés du Conseil d'Etat (Ord., 18-5-20, n°440361, 440511) ordonne au gouvernement de lever l'interdiction générale et absolue de réunion dans les lieux de culte et d'édicter, à sa place, des mesures strictement proportionnées aux risques sanitaires et appropriées en ce début de « déconfinement ».

► **Travailleurs détachés**

Les travailleurs détachés se voient remettre un certificat intitulé « A1 » (ex-E 101) indiquant que, bien qu'ils travaillent dans un autre État membre, ils continuent à être soumis au régime de sécurité sociale de l'État membre dans lequel leur employeur exerce normalement ses activités. Il s'impose aux juridictions de l'État membre d'accueil, sauf s'il est établi qu'il a été obtenu frauduleusement.

La Cour de cassation a posé une question préjudicielle à la CJUE sur ce fameux formulaire A1 : est ce que les effets attachés au certificat A1 quant à la détermination de la

loi applicable en matière de sécurité sociale s'étendent à la détermination de la loi applicable en matière de droit du travail? Non, répond la CJUE (CJUE, 14-5-20, n°C-17/19).

► Mesures de prévention - Courtiers

Le tribunal judiciaire de Lyon, saisi par l'inspection du travail, a jugé insuffisantes les mesures de protection mises en place, pour lutter contre le risque de contamination au covid, par une société de courtiers assurant un service de livraison pour les magasins Carrefour.

Etaient en cause l'approvisionnement insuffisant d'EPI (gels, gants, masques, etc.), une intégration insuffisante du CSE lors de l'actualisation du DUER ainsi qu'une information et une formation insuffisante des salariés (TJ, ref. 11-5-20, n°20/00593).

FOCUS

Délai réduit de consultation du CSE pendant le covid-19 : des délais contraires au droit européen ?

L'ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 (JO du 23 avril) prévoit, à son article 9, que les délais de consultation 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 sont réduits exceptionnellement. Il en va de même pour les délais prévus lorsque le CSE recourt à une expertise. Le gouvernement considère que les délais de consultation actuellement prévus, qu'ils soient conventionnels ou supplétifs (un mois ou jusqu'à trois mois en cas d'expertise), sont trop longs pour permettre une reprise rapide de l'activité.

L'ordonnance n°2020-507 du 2 mai 2020 et le décret du 2 mai 2020 (n°2020-508) précisent que ne sont pas concernées par la réduction des délais de consultation, les consultations relatives :

- au plan de sauvegarde de l'emploi : licenciement de 10 salariés ou plus sur une même période de 30 jours,
- à un accord de performance collective,
- aux consultations récurrentes : politique sociale, situation économique et financière et orientations stratégiques.

Cette précision répond partiellement à une inquiétude de FO qui considère que le périmètre d'application de ces délais est beaucoup trop large.

Sont susceptibles d'être concernés par ces nouveaux délais, toutes les procédures relatives aux aménagements importants modifiant les conditions d'emploi et de travail, la santé et la sécurité, comme par exemple : les plans de reprise d'activité ou les aménagements portant sur les congés ou l'organisation du travail liés au covid-19. Sont également concernés les plans de départs volontaires, la rupture conventionnelle collective qui auraient, selon nous, mérité de faire partie de la liste des exclusions.

En un mot, il aurait été préférable d'exclure de la réduction des délais de consultation du CSE tout projet visant une compression des effectifs de l'entreprise.

Les délais dérogatoires s'imposent aux dispositions légales et, le cas échéant, aux dispositions conventionnelles. Les textes réduisent les délais de communication de l'ordre du jour des réunions du CSE, ceux-ci passent de trois à deux jours pour les CSE et de huit à trois jours pour les CSE centraux. Les délais de consultation sont réduits à :

- 8 jours en l'absence d'un expert (au lieu d'un mois) ;
- en cas d'intervention d'un expert, à 12 jours pour le CSE central et 11 jours pour les autres CSE (au lieu de 2 mois) ;
- en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement, à 12 jours (au lieu de 3 mois).

Le 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 passe de 7 jours à un jour.

Ces délais spécifiques « covid-19 » s'appliquent à toutes les consultations ayant lieu entre le 3 mai 2020 et le 23 août 2020. Lorsque les délais de consultation ont commencé à courir antérieurement au 3 mai 2020 mais ne sont pas encore échus, l'employeur a la possibilité d'interrompre la procédure en cours et d'engager une nouvelle procédure qui sera soumise aux nouveaux délais réduits.

Les délais de consultation extrêmement courts imposent au CSE d'être très réactif durant cette période qui ne le permet pas toujours. Si les parties souhaitent prévoir des délais plus longs, il sera nécessaire de conclure un accord collectif spécifique. En effet, les délais spécifiques liés au covid-19 s'appliquent également aux dispositions conventionnelles existantes.

Pour FO, l'instauration de délais aussi courts, réduisant l'action des experts lorsqu'ils sont sollicités, est de nature à rompre indéniablement le dialogue social pendant cette période de crise sanitaire qui en aurait « rondement » besoin.

De tels délais réduits interrogent sur leur compatibilité avec la directive 2002/14/CE du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne. Pour être en conformité avec le droit européen, le CSE devrait pouvoir disposer d'un accès à l'information avec un contenu approprié et d'un temps nécessaire pour un échange de vues et un dialogue avec l'employeur. Les délais extrêmement courts s'analysent davantage comme une mesure de l'employeur qui s'impose au CSE sans disposer d'un temps pour en discuter et parvenir à un accord. Ces nouvelles procédures françaises ne permettent pas d'assurer le respect des obligations prévues par la directive 2002/14/CE ; ces aménagements français privent d'effet utile toute consultation imposant qu'elles soient écartées, par le juge français, en raison de leur contrariété avec le droit européen.

Egalement, les nouveaux textes nient, selon nous, le principe de participation inscrit à l'alinéa 8 du préambule de la Constitution de 1946 : « *Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises* ».

Les représentants du personnel doivent disposer des moyens nécessaires à l'exercice de leurs missions ; l'information doit s'effectuer à un moment, d'une façon et avec un contenu approprié, susceptibles notamment de permettre aux représentants des travailleurs de procéder à un examen adéquat et de préparer, le cas échéant, la consultation.

Tel n'est manifestement plus le cas avec les délais restreints imposés dans le cadre du covid-19...

Pour conclure, les CSE ne doivent pas hésiter à mobiliser ces normes constitutionnelles et européennes pour écarter les nouveaux délais de consultation restreints !