

Droit Social

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

Volet social

L'ordonnance permet le maintien, la poursuite ou la reprise de l'activité professionnelle en adaptant le dispositif d'activité partielle aux particularités de certains secteurs (assistants maternels, salariés du particulier employeur, employeurs publics qui n'ont pas adhéré au régime d'assurance chômage, prise en compte des heures au-delà de la durée légale prévues conventionnellement dans l'assiette de calcul de l'activité partielle). Elle aménage en outre 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.

Elle permet également d'adapter, par voie réglementaire, les délais conventionnels dans lesquels la consultation du comité social et économique intervient, afin de favoriser la reprise rapide de l'activité économique dans des conditions protectrices pour les salariés.

Modification du régime de l'activité partielle des salariés employés à domicile (Article 4)

Cet article modifie l'article 7 de l'**ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020**, dont les dispositions portent sur l'activité partielle des salariés employés à domicile.

Un alinéa est ajouté, prévoyant que les heures non travaillées au titre de l'activité partielle font l'objet du versement d'une indemnité dans la limite de la durée fixée par les conventions collectives nationales des salariés du particulier employeur et des assistants maternels, dès lors que ces conventions sont applicables.

Concernant le remboursement des indemnités d'activité partielle dues par les particuliers employeurs, l'ordonnance modifie l'organisme chargé d'assurer le remboursement intégral pour le compte de l'Etat.

Alors que l'ordonnance du **27 mars 2020** prévoyait que ce remboursement serait assuré par les URSSAF uniquement, l'ordonnance du **22 avril 2020** dispose qu'il sera assuré par les organismes chargés du recouvrement des cotisations du régime général, mais également par les caisses de mutualité sociale agricole, par la caisse de sécurité sociale et de Mayotte et par la caisse de prévoyance sociale de Saint-Pierre-Et-Miquelon.

Comme le pouvaient les URSSAF en application des dispositions de la première ordonnance, les nouvelles dispositions prévoient que chacun de ces organismes peut procéder à une compensation entre le montant des cotisations et contributions sociales restant dues par le particulier employeur au titre des périodes antérieures au **12 mars 2020** et le remboursement effectué au titre de l'activité partielle.

Par ailleurs, les nouvelles dispositions ajoutent le Ministre de l'agriculture à la liste des Ministres autorisés à fixer les modalités de la compensation par arrêtés.

Régime social des indemnités complémentaires d'activité partielle (Article 5)

Cet article complète l'article 11 de l'**ordonnance du 27 mars 2020** portant sur le régime social applicable aux indemnités d'activité partielle et aux indemnités complémentaires versées par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale, en y ajoutant un alinéa.

Alors que l'ordonnance du **27 mars 2020** prévoyait que ces indemnités, dans la limite de la durée légale du travail, soient soumises à la CSG-CRDS, et exonérées de l'ensemble des cotisations et contributions sociales assises sur les revenus d'activité de ces indemnités, les nouvelles dispositions plafonnent ce principe.

Ainsi, lorsque la somme de l'indemnité légale d'activité partielle et de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale est supérieure à 3,15 fois le SMIC horaire, la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant est assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité, dans les conditions prévues par le Code de la Sécurité Sociale.

Ces nouvelles dispositions sont applicables aux indemnités relatives aux périodes d'activité à compter du **1^{er} mai 2020**.

Salariés pouvant être placés en activité partielle (Article 6)

Cet article modifie l'article 2 de l'**ordonnance du 27 mars 2020**, en élargissant la liste des salariés pouvant être placés en activité partielle selon les modalités du Code du travail. Ainsi, peuvent être placés en activité partielle :

- Les salariés des entreprises inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'Etat, salariés relevant soit des établissements publics à caractère industriel et commercial des collectivités territoriales, soit des sociétés d'économie mixte dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire ;
- Les personnels de La Poste ;
- Les salariés des établissements publics à caractère industriel et commercial de l'Etat ;
- Les salariés des groupements d'intérêt public et des sociétés publiques locales.

Pour que les dispositions relatives à l'activité partielle leur soient applicables, ces employeurs doivent exercer à titre principal une activité industrielle et commerciale dont le produit

constitue la part majoritaire de leurs ressources. Dans ce cas, ils bénéficient d'une allocation d'activité partielle selon les modalités prévues par les dispositions du Code du travail.

Lorsque les employeurs n'ont pas adhéré au régime d'assurance chômage, selon la faculté qui leur est reconnue par le Code du travail, il leur appartient de rembourser à l'organisme gestionnaire d'assurance chômage les sommes mises à sa charge au titre de ces salariés.

Durée du travail prise en compte au titre de l'activité partielle (Article 7)

Cet article apporte des précisions concernant les salariés ayant conclu, avant la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance, une convention individuelle de forfait en heures incluant des heures supplémentaires ou dont la durée du travail est supérieure à la durée légale, en application d'une convention ou d'un accord collectif conclu avant cette même date.

L'ordonnance précise que la durée du travail prévue au contrat ou la durée collective du travail conventionnellement prévue est prise en compte en lieu et place de la durée légale du travail, pour apprécier la perte de rémunération du salarié imputable à une réduction de son horaire de travail.

De même, 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.

Activité partielle d'une partie des salariés de l'entreprise (Article 8)

Cet article ajoute un nouvel article 10 ter au sein de l'**ordonnance du 27 mars 2020**.

Par dérogation à l'**article L5122-1 du Code du travail**, l'employeur peut placer une partie seulement des salariés de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle, en activité partielle.

Cette possibilité peut être mise en œuvre soit en cas d'accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de convention ou d'accord de branche, soit après avis du CSE ou du Conseil d'entreprise

L'employeur peut alors appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées, lorsque cette individualisation est nécessaire pour assurer le maintien ou la prise de l'activité.

L'ordonnance précise le contenu de l'accord ou document devant être soumis à l'avis du CSE ou du Conseil d'entreprise dans une pareille hypothèse, à savoir :

- Les compétences identifiées comme nécessaires au maintien ou à la reprise de l'activité de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier ;
- Les critères objectifs, liés aux postes, aux fonctions occupées ou aux qualifications et compétences professionnelles justifiant la désignation des salariés maintenus ou placés en activité partielle ou faisant l'objet d'une répartition différentes des heures travaillées et non travaillées ;

- Les modalités et la périodicité, qui ne peut être inférieure à 3 mois, selon lesquelles il est procédé à un réexamen périodique de ces critères afin de tenir compte de l'évolution du volume et des conditions d'activité de l'entreprise en vue, le cas échéant, d'une modification de l'accord ou du document ;
- Les modalités particulières selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés concernés ;
- Les modalités d'information des salariés de l'entreprise sur l'application de l'accord pendant toute sa durée.

L'ordonnance prévoit également que les accords conclus, et les décisions unilatérales prises sur le fondement de ces dispositions cesseront de plein droit de produire leurs effets à la date du **31 décembre 2020**.

Délais d'information consultation et des expertises du CSE (Article 9)

Cet article de l'ordonnance précise qu'un décret en Conseil d'Etat définit, par dérogation aux stipulations conventionnelles applicables, les délais relatifs :

- A la consultation et à l'information du Comité social et économique 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 ;
- Au déroulement des expertises réalisées à la demande du CSE lorsqu'il a été consulté ou informé dans ce cas.

Par conséquent, les dispositions de l'article 2 de l'ordonnance du 25 mars 2020 portant sur la suspension des délais ne sont pas applicables à ces délais.

Ces dispositions sont applicables aux délais qui commencent à courir avant une date qui sera fixée par décret et, au plus tard, avant le **31 décembre 2020**.

Prorogation des délais applicables aux procédures de reconnaissance des AT/MP (Article 11)

Les dispositions de cet article sont relatives aux délais applicables à la procédure de reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles qui expirent entre le **12 mars 2020** et une date fixée par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale (maximum 1 mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence, dont la cessation est actuellement prévue le **24 mai 2020**).

L'ordonnance prévoit la prorogation des délais impartis aux salariés et aux employeurs, dans les conditions suivantes :

- Les délais relatifs aux déclarations d'accidents du travail – 24h pour le salarié pour informer son employeur, 48h pour l'employeur pour déclarer l'accident à la caisse -, sont prorogés, respectivement de 24 heures et trois jours ;

- Les délais relatifs aux déclarations de maladies professionnelles – 15 jours à compter de la cessation du travail ou 3 mois à compter de l’inscription au tableau des maladies professionnelles de la maladie lorsque la maladie a été constatée avant son inscription au tableau - sont prorogés, respectivement, de 15 jours et 2 mois ;
- Les délais pour formuler des réserves motivées suite aux déclarations d’accidents du travail - 10 jours francs - sont prorogés de 2 jours ;
- Les délais pour répondre aux questionnaires sont prorogés, pour les accidents du travail et les maladies professionnelles, de 10 jours et, pour les rechutes et nouvelles lésions, de 5 jours ;
- Le délai global de mise à disposition du dossier dans le cadre de la procédure de reconnaissance des maladies professionnelles est prorogé de 20 jours.

L’ordonnance précise en outre que dans le cadre de la procédure de reconnaissance des accidents du travail, le délai à l’issue duquel la caisse décide d’engager des investigations complémentaires ou statue sur le caractère professionnel de l’accident est prorogé jusqu’à une date fixée par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale, et au plus tard jusqu’au **1^{er} octobre 2020**.

Dans le cadre de la procédure de reconnaissance des rechutes et nouvelles lésions, le délai à l’issue duquel la caisse rend sa décision est également prorogé jusqu’à une date fixée par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale, et au plus tard jusqu’au **1^{er} octobre 2020**.

Enfin, dans le cadre des procédures de reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles, le salarié et l’employeur peuvent 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 conditions prévues par les dispositions du Code du travail, avant que la caisse ne se prononce dans les délais qui lui sont impartis fixés par les arrêtés du ministre chargé de la sécurité sociale.

Prorogation des délais applicables aux expertises et recours préalables obligatoires (Article 13)

L’article 2 de l’ordonnance du **25 mars 2020** relatif à la prorogation des délais pendant la période d’urgence sanitaire est applicable à l’introduction des demandes de procédures d’expertises médicales prévues par le Code de la sécurité sociale. Les délais relatifs à la mise en œuvre de cette expertise sont prorogés de 4 mois.

L’article 2 de l’ordonnance du **25 mars 2020** est également applicable à l’introduction des recours préalables obligatoires mentionnés à l’article L.142-6 du Code de la sécurité sociale. Les délais relatifs aux conditions d’examen de ces recours sont prorogés de 4 mois. Dès lors, les dispositions des articles 7 et 8 de l’ordonnance du 25 mars 2020 ne sont pas applicables à ces délais.

Enfin, le directeur général de la Caisse Nationale d’Assurance Maladie peut, entre le **12 mars 2020** et une date qui sera définie par arrêté du ministre chargé de la Sécurité Sociale (et au

maximum le **12 septembre 2020**), donner compétence à une commission médicale de recours amiable autre que celle compétente à la date de notification de la décision contestée pour connaître de tout ou partie des recours qui n'ont pas donné lieu à une décision au **12 mars 2020**, ou qui ont été introduits entre cette date de la date fixée par arrêté (et au maximum le **12 septembre 2020**). Le requérant est alors informé par tout moyen du transfert de son recours.

Ces dispositions sont sans incidences sur le point de départ et la durée des délais de recours.