

---

## **DÉPARTEMENT DROIT DU TRAVAIL : LES ESSENTIELS**

### **Prolongation de l'état d'urgence sanitaire**

### **Remboursement des frais de télétravail**

### **Adaptation des règles d'information et de consultation du CSE**

### **Basculement en activité partielle des salariés en arrêt de travail dérogatoire**

### **Mise à jour du DUERP**

---

La reprise d'activité et le déconfinement sont à l'ordre du jour, malgré quelques voix dissonantes. Mais nécessité économique fait loi !

Une nouvelle page va désormais s'écrire avec toujours des doutes, des incertitudes et d'importantes conséquences économiques et sociales à appréhender.

Parce que la phase 2 – à savoir le déconfinement – s'impose désormais et que la machine économique doit à présent être relancée le plus rapidement possible, deux Décrets et une Ordonnance ont été publiés le 3 mai.

Redémarrer suppose pour l'entreprise de **ne pas transiger avec la santé et la sécurité des travailleurs** (oui nous le répétons souvent, mais il est très probablement à craindre dans le futur proche des actions de mise en cause de la responsabilité des employeurs) et d'y **associer étroitement les représentants du personnel**.

Il convient donc de veiller à toutes les mesures liées à l'hygiène et à la sécurité au sein de votre entreprise, et notamment à la **mise à jour de votre Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER)**.

Ce redémarrage ne pourra pas concerner toutes les entreprises, ni tous les salariés en même temps et des paliers de transitions sont prévus concernant les gardes d'enfants, les personnes vulnérables, le dispositif d'activité partielle avec de nouveaux changements annoncés pour le 1<sup>er</sup> juin 2020, etc.

A ce stade, de nouvelles précisions ont été apportées le 4 mai 2020 dans une énième mise à jour du document intitulé « **DISPOSITIF EXCEPTIONNEL D'ACTIVITE PARTIELLE - Précisions sur les évolutions procédurales et questions-réponses** » publié par Ministère du Travail, concernant notamment les modalités de la transformation des Indemnités Journalières versées dans le cadre d'arrêts garde d'enfant / personnes vulnérables / personnes cohabitant avec des personnes vulnérables, en Indemnités d'activité partielle (cf. question n°17).

## **I Prolongation de l'état d'urgence sanitaire**

La prolongation de l'état d'urgence sanitaire était à l'ordre du jour du Conseil des Ministres du 2 mai et devrait être promulguée très prochainement.

L'échéance devrait donc être reportée au 24 juillet avec toutes les conséquences de droit qui en découlent.

La fin de l'état d'urgence sanitaire a en effet été retenue comme date charnière ou point de départ pour de nombreux dispositifs exceptionnels mise en place depuis la fin du mois de mars, tels que par exemple la prorogation des délais ou le report des processus électoraux, qui devront avoir lieu dans les 3 mois suivant la fin de l'état d'urgence, soit a priori avant le 24 octobre

## **II Remboursement par l'employeur des frais du recours au télétravail**

Selon le Ministère du travail, l'employeur est tenu de verser une indemnité de télétravail pour rembourser au salarié les frais relatifs au télétravail.

Devant les difficultés à évaluer les frais réels, il est proposé d'allouer une **somme forfaitaire** de nature à simplifier sa gestion.

Selon les [informations disponibles sur le site Internet de l'URSSAF](#), une telle allocation forfaitaire est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de charges sociales dans la limite de 10 € / mois pour 1 jour de travail /semaine, 20 € / si 2 jours, 30 € pour 3 jours, etc.

En cas de dépassement, l'exonération suppose de justifier de la réalité des dépenses professionnelles supportées par le salarié.

## **III La consultation et l'information du Comité Social et Economique (CSE) dans la cadre de la crise liée au COVID-19**

Les délais d'information ou de consultation du CSE portant sur des décisions de l'employeur ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 sont **raccourcis** comme suit :

### **⇒ Concernant la communication de l'ordre du jour :**

- Pour le CSE, **2 jours au moins** (au lieu de **3**) avant la réunion ;
- Pour le CSE central, **3 jours au moins** (au lieu de **8**) avant la réunion.

Ces dispositions dérogatoires ne sont pas applicables aux procédures d'information et de consultation portant sur :

- un licenciement d'au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours (PSE) ;
- des accords de performance collective.

Ces dispositions sont applicables aux délais qui commencent à courir à compter du **3 mai 2020 et ce jusqu'au 23 août 2020.**

⇒ **Concernant l'information et la consultation du CSE :**

Objet du délai	Délai
Délai de consultation en l'absence d'intervention d'un expert	8 jours
Délai de consultation en cas d'intervention d'un expert	12 jours pour le CSE Central
	11 jours pour le CSE
Délai de consultation en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du comité central et d'un ou plusieurs comités d'établissement	12 jours
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	1 jour

⇒ **Concernant les modalités d'expertise :**

Objet du délai	Délai
Délai dont dispose l'expert, à compter de sa désignation, pour demander à l'employeur toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission	24 h
Délai dont dispose l'employeur pour répondre à cette demande	24 heures
Délai dont dispose l'expert pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise	48 h à compter de sa désignation ou, si une demande a été adressée à l'employeur, 24 h à compter de la réponse apportée ce dernier
Délai dont dispose l'employeur pour saisir le juge pour chacun des cas de recours prévus à l'article <a href="#">L.2315-86</a>	48 h
Délai minimal entre la remise du rapport par l'expert et l'expiration des délais de consultation du comité mentionnés aux second et troisième alinéas de l'article <a href="#">R.2312-6</a>	24 h

Ces dispositions dérogatoires **ne sont pas applicables** aux procédures d'information et de consultation portant sur :

- un licenciement collectif d'au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours (PSE) ;
- des accords de performance collective ;
- les informations et consultations récurrentes.

#### **IV Le basculement en activité partielle à partir du 1<sup>er</sup> mai 2020 des salariés en arrêt de travail dérogatoire**

Le dispositif exceptionnel des arrêts de travail dérogatoires pour garde d'enfant ou personnes vulnérables, lorsque le télétravail est impossible, évolue pour les salariés du secteur privé relevant des régimes général, agricole ou d'un régime spécial de Sécurité sociale.

**Depuis le 1<sup>er</sup> mai**, les arrêts de travail indemnisés par l'Assurance Maladie sont interrompus.

Les salariés concernés doivent être basculés sur un dispositif d'activité partielle.

Doivent ainsi faire l'objet d'une mesure d'activité partielle les salariés de droit privé 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 le [Décret n° 2020-521 du 5 mai 2020](#) ;
- ⇒ le salarié partage le **même domicile qu'une « personne vulnérable »**, telle que définie ci-dessus ;
- ⇒ 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.

**L'employeur ne peut pas refuser** le placement en AP dans l'un de ces cas de figure, dès lors que le salarié présente un **certificat d'isolement** établi par un médecin de ville ou le médecin du travail ou une attestation sur l'honneur justifiant de la nécessité de maintien à domicile pour garde d'enfant.

Dans les deux cas, **une solution en télétravail** peut être mise en place également.

Le Ministère des solidarités et de la santé a publié à ce sujet fiche intitulée « [DÉLIVRANCE ET INDEMNISATION DES AVIS D'ARRÊT DE TRAVAIL DANS LE CADRE DU COVID-19](#) ».

**La consultation du CSE** n'est pas requise pour le placement en activité partielle de ces salariés qui faisait l'objet jusqu'à fin avril d'un arrêt de travail dérogatoire.

**Rappel important : il n'est pas possible de cumuler l'indemnité d'activité partielle et les indemnités journalières de sécurité sociale.**

## **V Mise à jour de votre Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnelles (DUERP)**

**Article L.4121-3** : « L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

A la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement ».

**Article R 4121-1** : « L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs ».

Tout employeur doit réaliser cet inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, soit nécessairement 2 étapes, portées sur le document : identification des dangers et analyse des risques.

L'INRS pour la prévention des AT/MP préconise également une hiérarchisation des risques ainsi valorisés et des propositions d'actions de prévention.

Tous les risques doivent être recensés : risques physiques, risques psychosociaux (RPS), etc.

**Article R 4121-1-1** : « L'employeur consigne, en annexe du document unique :

1° Les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques mentionnés à l'article L.4161-1 (anciens facteurs de pénibilité) de nature à faciliter la déclaration mentionnée à cet article (C2P), le cas échéant à partir de l'identification de postes, métiers ou situations de travail figurant dans un accord collectif étendu ou un référentiel professionnel de branche homologué mentionnés à l'article L.4161-2 ;

2° La proportion de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L.4161-1, au-delà des seuils prévus au même article. Cette proportion est actualisée en tant que de besoin lors de la mise à jour du document unique ».

**Article R 4121-2** : « La mise à jour du document unique d'évaluation des risques est réalisée :

1° Au moins chaque année ;

2° Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;

3° Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie ».

Le DUERP n'est soumis à aucun formalisme et il n'existe pas de modèle réglementaire.

### ➔ **Mise à jour OBLIGATOIRE Covid-19 du DUERP**

Cette épidémie impose nécessairement l'actualisation du DUERP pour prévoir toutes les mesures de prévention et de protection adéquates, précision faite que ce virus constitue un agent biologique au sens du Code du travail.

Quid du **plan de prévention** : le plan de prévention doit également être mis à jour pour y intégrer les mesures nécessaires.

Il conviendra d'être particulièrement vigilant sur les situations de travail pour lesquelles les conditions de transmission du virus peuvent se trouver réunies, tels que la proximité sur le poste de travail et les contacts étroits du personnel entre eux.

Il convient également d'appréhender, le cas échéant, les risques nouveaux issus de la modification de l'organisation du travail pendant la crise sanitaire (télétravail, aménagement des postes de travail, nouveaux postes de travail, etc.)

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

