

Covid-19 : dernières évolutions légales et réglementaires en droit du travail et de la protection sociale

Sont concernées : toutes les entreprises 

VOTRE CONTACT FEP EN REGION

CENTRE-SUD-OUEST BORDEAUX

Tél. : 05 56 07 31 80
fepcs033@fepcs0.com

TOULOUSE

Tél. : 05 61 20 48 84
fepcs031@fepcs0.com

GRAND-EST DIJON

Tél. : 03 80 67 52 86
contact.dijon@fepgrandest.com

REIMS

Tél. : 03 26 89 60 02
contact.reims@fep-grandest.com

STRASBOURG

contact.strasbourg@fepgrandest.com

ILE-DE-FRANCE

Tél. : 01 46 77 67 00
info@fep-iledefrance.fr

NORD-NORMANDIE PICARDIE

Tél. : 02 35 59 70 70
fepnnp@fep-nnp.fr

OUEST

Tél. : 02 99 26 10 90
info@fep-ouest.com

RHONE-ALPES

SPENRA

Tél. : 04 78 69 85 82
info@spenra.com

SUD-EST

Tél. : 04 91 11 70 90
contact@fep-sud-est.com

ILE DE LA REUNION

Tél : 02 62 20 01 30
gepreunion@gmail.com

La loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 du 23 mars 2020 (cf. [Circulaire FEP n° 2020-03-S19 Loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 : mesures destinées aux entreprises](#)) a fixé le cadre juridique de l'état d'urgence sanitaire s'appliquant pendant une période de 2 mois et a habilité le gouvernement à prendre des ordonnances dans un certain nombre de domaines.

Plusieurs textes (loi, ordonnances et décrets) sont parus à ce jour (liste en annexe).

La présente circulaire FEP détaille ces mesures qui adaptent temporairement le droit du travail et le droit de la protection sociale. **Les dernières mises à jour concernent la reprise anticipée des élections professionnelles, la négociation des accords collectifs Covid 19 et la prorogation du titre de séjour des salariés étrangers.**

Les mesures relatives à l'**activité partielle** sont traitées dans une circulaire dédiée (cf. [Circulaire FEP n°2020-04-S21 Covid-19 : un dispositif d'activité partielle réformé](#)).

Les mesures relatives aux procédures disciplinaires sont traitées dans un focus RH dédié (cf. Focus RH 102 « [Covid-19 : impact sur les procédures disciplinaires et ruptures des contrats de travail](#) »).

- I. Mesures relatives aux congés payés et à la durée du travail
- II. Mesures relatives à l'intéressement, à la participation et à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat
- III. Mesures relatives à l'audience syndicale et aux représentants du personnel
- IV. Mesures relatives au suivi médical des salariés
 1. Mesures relatives au suivi médical des salariés
 2. Mesures relatives aux arrêts de travail
 3. Prorogation des délais de reconnaissance des arrêts AT-MP
- V. Mesures relatives à l'indemnisation des arrêts de travail
- VI. Autres mesures
- VII. Annexes



Toutes les entreprises



Entreprises de moins de 11 salariés



Entreprises de 11 à 49 salariés



Entreprises de 50 à 299 salariés



Entreprises de 300 salariés et plus

Les publications de la DJSRI, ainsi que des standards de la vie du contrat de travail (recrutement, disciplinaire, rupture...), sont téléchargeables

<https://monde-proprete.com>

Le Focus RH 106 « [Covid 19 : quel risque pénal pour l'entreprise](#) » est en ligne actuellement.

Fédération des Entreprises de Propreté et Services Associés
34, boulevard Maxime Gorki - 94808 Villejuif cedex
Tél : 01 46 77 68 00

www.monde-proprete.com

**Covid-19 : dernières évolutions légales et réglementaires
en droit du travail et de la protection sociale**

THEMATIQUES	REFERENCE	
Mesures relatives aux congés payés et à la durée du travail		
<ul style="list-style-type: none"> • Un accord d'entreprise ou de branche peut autoriser l'employeur à imposer la prise de congés payés ou à modifier des dates de congés déjà posés. • L'employeur peut également imposer ou modifier unilatéralement les dates des jours de RTT et des jours de repos prévus par les conventions de forfait ou affectés sur un compte épargne temps. • Il sera possible de déroger, dans certains secteurs d'activité, aux règles relatives à la durée du travail, au repos hebdomadaire et au repos dominical (dans l'attente d'un décret à venir). 	p. 3-4	
Mesures relatives à l'intéressement, à la participation et à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat		
<ul style="list-style-type: none"> • La date limite de versement ou d'affectation sur un plan d'épargne salariale ou un compte courant bloqué des sommes attribuées en 2020 au titre d'un régime d'intéressement ou de participation est reportée au 31 décembre 2020. • Les conditions relatives au versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat sont assouplies, notamment l'obligation de mettre en œuvre un accord d'intéressement est supprimée et le montant de la prime peut être modulé en fonction des conditions de travail liées au covid-19. 		p. 4
Mesures relatives à l'audience syndicale et aux représentants du personnel		
<ul style="list-style-type: none"> • Le scrutin « TPE » est reporté au premier semestre 2021. • Les mandats dans les conseils de prud'hommes et les CPRI sont prorogés jusqu'à des dates qui seront fixées par arrêté et des autorisations d'absences seront accordées aux salariés CPH au titre de la prolongation du mandat. • Les processus électoraux en cours sont suspendus à compter du 12 mars. • Des garanties sont accordées pour les représentants du personnel dont les mandats sont prorogés. • Les modalités d'information et de consultation des IRP sont modifiées à titre dérogatoire. 	p. 5-6	
Mesures relatives à la santé des salariés		
<p>➤ Mesures relatives au suivi médical des salariés</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les services de santé au travail sont impliqués dans la lutte contre la propagation du covid-19 notamment en pouvant prescrire des arrêts de travail aux salariés atteints ou suspectés d'infection au covid-19 ou faisant l'objet d'une mesure d'isolement. • Ils peuvent reporter ou aménager leurs interventions pour ou auprès des entreprises lorsqu'elles ne sont pas en lien avec l'épidémie de covid-19. • Les conditions de poursuite du suivi individuel de l'état de santé des salariés sont aménagées afin de reporter les visites médicales qui auraient dû avoir lieu depuis le 12 mars 2020. 		p. 7-8
<p>➤ Mesures relatives à l'indemnisation des arrêts maladie</p> <ul style="list-style-type: none"> • A compter du 1^{er} mai, seront basculés en activité partielle les arrêts conclus pour les motifs suivants : <ul style="list-style-type: none"> - garde d'enfant ; - personne vulnérable ; - personne habitant avec une personne vulnérable. 	p. 8	
<p>➤ Prorogation des délais de reconnaissance des AT-MP</p> <p>Certains délais de la procédure de reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles sont prorogés.</p>	p. 9	
Autres mesures		
<ul style="list-style-type: none"> • Les délais régissant le recouvrement des cotisations et contributions sociales non versées à leur date d'échéance, les délais de contrôle et de contentieux URSSAF sont suspendus du 12 mars au 30 juin 2020 inclus. • Pour les salariés étrangers, la durée de validité des visas de long séjour, titres de séjour, autorisations provisoires de séjour, récépissés de demande de titre de séjour expirant entre le 16 mars et le 15 juin 2020 sont prolongés de 90 jours. • Les durées de validité des attestations de demandes d'asiles sont également allongées. • La date de réalisation des entretiens d'état des lieux du parcours professionnel de chaque salarié est reportée au 31/12/2020. • Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation sont prolongés pour couvrir la totalité du cycle de formation. • Les parcours de VAE pourront être financés par les Opcv. 	p. 10-11	

➔ I. Mesures relatives aux congés payés et à la durée du travail

Cf. [Questions/Réponses du Gouvernement](#)

<p>Congés payés Ord. n°2020-232 25 mars 2020 (art. 1)</p>	<ul style="list-style-type: none">• Un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche peut déterminer les conditions dans lesquelles l'employeur est autorisé à :<ul style="list-style-type: none">- décider de la prise de jours de congés payés acquis par un salarié,- ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés,- dans la limite de 6 jours ouvrables,- et sous réserve de respecter un délai de prévenance de 1 jour franc minimum.• Les jours de congés concernés par ces mesures sont :<ul style="list-style-type: none">- les congés payés acquis sur la période 2018/2019 et devant être pris avant le 31/05/2020,- et ceux acquis sur la période 2019/2020 et devant être pris avant le 31/05/2021.• L'accord peut également autoriser l'employeur à :<ul style="list-style-type: none">- fractionner les congés sans avoir à recueillir l'accord du salarié,- et fixer des dates de congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou à des partenaires liés par un PACS travaillant dans son entreprise.• La période de prise ou de modification des congés ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.• A défaut d'accord d'entreprise ou de branche, ce sont les règles de droit commun qui s'appliquent, notamment :<ul style="list-style-type: none">- pas de possibilité d'imposer des congés lorsque ceux-ci n'ont pas encore été posés,- possibilité de déplacer les congés déjà posés moins d'un mois avant le départ en cas de circonstances exceptionnelles. <p>Entrée en vigueur : 26 mars 2020</p>
<p>RTT et jours de repos Ord. n°2020-232 25 mars 2020 (art. 2 à 5)</p>	<ul style="list-style-type: none">• Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie (eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19), l'employeur peut, par décision unilatérale :<ul style="list-style-type: none">- imposer la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos au choix du salarié acquis par ce dernier ;- modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos,- dans la limite de 10 jours,- et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc.• Les repos visés sont : jours de RTT, jours de repos des salariés au forfait, jours affectés sur un compte épargne temps.• La période de prise imposée ou modifiée de jour de repos ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020. <p>Entrée en vigueur : 26 mars 2020</p>
<p>Durée du travail, repos hebdomadaire et repos dominical Ord. n°2020-232 25 mars 2020 (art. 6 et 7)</p>	<p>➤ Dérogations aux durées maximales de travail (art. 6)</p> <ul style="list-style-type: none">• Les entreprises des secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation ou à la continuité de la vie économique et sociale (dont la liste sera précisée par décret) sont autorisées à déroger aux règles d'ordre public et aux stipulations conventionnelles relatives à la durée du travail, au repos hebdomadaire et au repos dominical dans les conditions suivantes :<ul style="list-style-type: none">- la durée quotidienne maximale de travail (10 heures) peut être portée jusqu'à 12 heures- la durée quotidienne maximale de travail accomplie par un travailleur de nuit (8 heures) peut être portée jusqu'à 12 heures, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement de cette durée ;- la durée du repos quotidien (11 heures) peut être réduite jusqu'à 9 heures consécutives, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier ;- la durée hebdomadaire maximale (48 heures) peut être portée jusqu'à 60 heures ;- la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives (44 heures) peut être portée jusqu'à 48 heures ;- la durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit calculée sur une période de douze semaines consécutives (40 heures) peut être portée jusqu'à 44 heures.• L'employeur qui use d'au moins une de ces dérogations en informe sans délai et par tout moyen le comité social et économique ainsi que la DIRECCTE.

	<ul style="list-style-type: none"> • Les dérogations ainsi mises en œuvre cessent de produire leurs effets au 31 décembre 2020. • Afin de rendre ces mesures applicables, des décrets à paraître doivent préciser : <ul style="list-style-type: none"> - la liste des secteurs nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale ; - les catégories de dérogations admises parmi celles présentées ci-dessus ; - la durée maximale de travail ou la durée minimale de repos qui peut être fixée par l'employeur. ➤ Dérogation au travail dominical (art. 7) • Les entreprises des secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation ou à la continuité de la vie économique et sociale (dont la liste sera précisée par décret) ainsi que les entreprises leur assurant les prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale, sont autorisées à déroger à la règle du repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement. • Les dispositions du présent article s'appliquent dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin. • Les dérogations ainsi mises en œuvre cessent de produire leurs effets au 31 décembre 2020. <p>Entrée en vigueur : 26 mars 2020</p>
--	---

➔ II. Mesures relatives à l'intéressement et à la participation et à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

Cf. [Questions/Réponses du Gouvernement](#)

Intéressement, participation Ord. n°2020-322 25 mars 2020, (art. 2)	<ul style="list-style-type: none"> • La date limite de versement ou d'affectation sur un plan d'épargne salariale ou un compte courant bloqué des sommes attribuées en 2020 au titre d'un régime d'intéressement ou de participation est reportée au 31 décembre 2020 (au lieu du 1^{er} jour du 6^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice de l'entreprise, soit le 1^{er} juin 2020 pour les entreprises ayant un exercice comptable correspondant à l'année civile). <p>Entrée en vigueur : 26 mars 2020</p>
Prime exceptionnelle Ord. n°2020-385 1 ^{er} avril 2020 (art. 1 à 5)	<ul style="list-style-type: none"> • Certaines conditions prévues par la LFSS pour 2020 (cf. Focus n°101 Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (prime Macron)) sont modifiées : <ul style="list-style-type: none"> - suppression de la condition de mise en œuvre d'un accord d'intéressement pour bénéficier des exonérations fiscales et sociales sur la prime exceptionnelle jusqu'à 1000€ (quel que soit l'effectif de l'entreprise) ; - ajout d'un nouveau critère de modulation du montant de la prime relatif aux conditions de travail liées à l'épidémie de covid-19 ; - report de la date limite de versement de cette prime au 31 août (et non plus au 30 juin) ; - extension du bénéfice des exonérations sociales et fiscales sur la prime aux salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail à la date de dépôt de l'accord ou de la signature de la décision unilatérale relatif au versement de la prime exceptionnelle. • Pour les employeurs mettant en œuvre un accord d'intéressement à la date de versement de cette prime : <ul style="list-style-type: none"> - relèvement du plafond d'exonération à 2000€ ; - possibilité de conclure des accords d'une durée dérogatoire (entre 1 et 3 ans) jusqu'au 31 août 2020 (au lieu du 30 juin 2020) ; - extension du bénéfice des exonérations prévues aux articles L. 3315-1 à L. 3315-3 du code du travail aux accords conclus à compter du premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de leur prise d'effet (au lieu de « avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet »). <p>Entrée en vigueur : 3 avril 2020</p>

➔ III. Mesures relatives à l'audience syndicale et aux instances représentatives du personnel (IRP)

Cf. [Questions/Réponses du Gouvernement](#)

Mesure de l'audience syndicale Ord. n°2020-388 1 ^{er} avril 2020	<ul style="list-style-type: none"> • Report du scrutin « TPE » au premier semestre 2021. Un arrêté sera pris pour fixer la période du vote. Concernant les listes électorales : seront électeurs, les salariés des entreprises de moins de 11 salariés en poste en décembre 2019. • Prorogation des mandats dans les conseils de prud'hommes et les CPRI : compte tenu du report du scrutin TPE et donc du décalage de la date de présentation des résultats de représentativité, sont prorogés les mandats des conseillers prud'hommes et des membres
--	---

des CPRI jusqu'à des dates qui seront fixées par **arrêté**. Pour les seuls **conseillers prud'homaux**, les employeurs accorderont aux salariés CPH, sur leur demande et pour les besoins de leur formation continue, des autorisations d'absence limitées à **6 jours/an** au titre de la prolongation du mandat.

Elections professionnelles

Ord. n°2020-389

1er avril 2020

Décr. n°2020-419

10 avril 2020

Ord. n° 2020-560

13 mai 2020

[Ord. n° 2020-737](#)

[17 juin 2020](#)

MàJ

22/06/2020

➤ Pour les processus électoraux en cours : suspension depuis le 12 mars 2020 (Nouveau)

- Date maximale de fin de la suspension : **31 août 2020**
- Néanmoins, **l'employeur peut anticiper la date de la reprise du processus électoral entre le 3 juillet et le 31 août 2020** sans attendre le 1^{er} septembre 2020.
 - ⇒ Dans ce cas, il doit en informer par tout moyen 15 jours au moins avant la date fixée pour la reprise du processus :
 - les salariés ,
 - les organisations syndicales, celles qu'il doit inviter à négocier le PAP ;
 - l'autorité administrative lorsqu'elle a été saisie pour détermination du nombre et établissements distincts , la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel...).
 - ⇒ **A défaut le processus reprend le 1^{er} septembre 2020.**
- Cette suspension concerne l'ensemble des délais du processus électoral :
 - délais impartis à l'employeur,
 - délais pour saisir l'autorité administrative ou le juge en cas de contestation et,
 - délais dont dispose l'autorité administrative pour rendre une décision.
- La suspension du processus électoral entre le 1^{er} et le 2nd tour ne remet pas en cause la régularité du 1^{er} tour quelle que soit la durée de la suspension.
 - ⇒ Pas d'incidence également sur la régularité du 1^{er} ou 2nd tour, pour les processus électoraux organisés entre le 12 mars et le 3 avril (soit l'entrée en vigueur de l'ordonnance).
- Compte tenu du report des élections professionnelles, les conditions d'électorat et d'éligibilité s'apprécient à la date de chacun des deux tours du scrutin.
- Date de suspension différé : si le processus électoral du comité sociaux et économiques (CSE) a donné lieu à l'accomplissement de certaines formalités après le 12 mars 2020.
 - ⇒ Suspension à compter de la date la plus tardive à laquelle l'une de ces formalités a été réalisée et prend fin au plus tard le 31 août 2020 inclus.

➤ Pour les processus électoraux à engager : organiser les élections professionnelles entre le 24 mai et le 31 août 2020

- Sont visés par l'ordonnance :
 - les employeurs dont l'obligation d'engager le processus électoral est né après le 15 mai 2020,
 - et les employeurs n'ayant pas encore engagé le processus électoral avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance alors qu'ils avaient l'obligation de le faire.
- **L'employeur doit engager le processus électoral à une date qu'il fixe librement entre le 24 mai et le 31 août 2020 inclus**, sans que cette date ne puisse être antérieure à la date laquelle il lui est fait obligation d'engager le processus.
 - ⇒ Ceci concerne les cas suivants :
 - **lorsque qu'entre le 3 avril 2020 et le 31 août 2020 inclus**, l'entreprise a atteint un effectif d'au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs, en cas de demande d'un salarié ou d'un syndicat d'organiser des élections en l'absence de CSE ou en raison de situations entraînant l'obligation d'organiser des élections partielles ;
 - **lorsque, avant le 3 avril 2020**, l'employeur n'a pas engagé le processus électoral alors que le code du travail lui imposait une telle obligation.

➤ Garanties prévues pour les mandats de représentants du personnel (art. 3)

- Pendant la période de suspension des processus électoraux, il est prévu jusqu'à la proclamation des résultats du 1^{er} ou, le cas échéant 2nd tour des élections professionnelles :
 - prorogation des mandats en cours des représentants élus des salariés ;
 - prorogation de la protection spécifique des salariés candidats et des membres élus de la délégation du personnel du CSE, titulaires ou suppléants ou représentants syndicaux au CSE notamment en matière de licenciement.

➤ Disposition spécifique pour l'organisation d'élections partielles (art. 4)

- Dès lors que la fin de la suspension du processus électoral prévue par la présente ordonnance intervient moins de 6 mois avant le terme des mandats en cours, l'employeur n'est pas tenu d'organiser les élections partielles, peu importe que le processus électoral ait été ou non engagé avant ladite suspension.

	<p><i>Pour rappel</i> : les élections partielles doivent être organisées par l'employeur dès lors qu'un collège électoral d'un CSE n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE est réduit de moitié ou plus, et si ces événements interviennent moins de six mois avant le terme du mandat des membres de la délégation du personnel du CSE.</p> <p>Entrée en vigueur : 3 avril 2020 et 15 mai 2020 pour les nouvelles dispositions</p>
<p>Négociation collective Ord. n°2020-306 25 mars 2020 Ord. n°2020-428 15 avril 2020 Décr n°2020-441 17 avril 2020 Ord. n°2020-737 17 juin 2020 MAJ 22/06/2020</p>	<p>➤ Prorogation de la réduction des délais en matière d'accords Covid-19 (Nouveau)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les délais légaux appliqués en matière de négociation collective pour les accords conclus pour faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid-19 seront réduits jusqu'au 10 octobre 2020 (au lieu du 24 juin) à : <ul style="list-style-type: none"> ▪ 8 jours (au lieu de 15), le délai d'opposition des organisations syndicales à un accord ou une convention de branche, pour les accords conclus à compter du 12 mars 2020 qui n'ont pas été notifiés aux organisations syndicales à la date du 17 avril (<i>art. L. 2232-6 C du trav.</i>) ; ▪ 8 jours (au lieu d'1 mois) pendant lequel des organisations syndicales favorables à un accord Covid 19, ayant recueilli entre 30 et 50 % des suffrages exprimés aux dernières élections, peuvent formuler la demande d'une consultation directe des salariés (<i>art. L. 2232-12 al 2 C du trav.</i>) ; ▪ 5 jours (au lieu de 8) pendant lequel les organisations syndicales peuvent signer un accord d'entreprise ou d'établissement avant qu'il soit éventuellement soumis à la consultation des salariés (<i>art. L. 2232-12 al 3 C du trav.</i>) ; ▪ 8 jours (au lieu d'1 mois) le délai au cours duquel les élus du personnel peuvent faire connaître leur souhait de négocier un accord Covid 19 dans les entreprises d'au moins 50 salariés dépourvues de délégué syndical (<i>art. L. 2232-25-1 al 2 C du trav.</i>). <p>➤ Exception, la disposition réduisant le délai minimum 5 jours (au lieu de 15) pour organiser la consultation du personnel sur un projet d'accord de l'employeur dans les entreprises de moins de 11 salariés dépourvus de délégué syndical sera abrogée à compter du 11 août 2020.</p>
<p>Consultation et information des IRP Ord. n°2020-389 1er avril 2020 (art. 6) Décr. n°2020-419 10 avril 2020 Ord. n°2020-460 du 22 avril 2020 (art.9) Ord. n° 2020-507 2 mai 2020 Décr.(n° 2020-508 et 2020-509) 2 mai 2020 Ord. n° 2020-560 13 mai 2020 Ord. n° 2020-560 13 mai 2020</p>	<p>➤ Réduction temporaire des délais pour la communication de l'ordre du jour</p> <ul style="list-style-type: none"> • Désormais, la transmission de l'ordre du jour doit se faire : <ul style="list-style-type: none"> - 2 jours au moins avant la réunion du CSE (au lieu de 3) ; - 3 jours au moins avant la réunion du CSE Central (au lieu de 8). <p><i>Rappel</i> : ces délais se calculent en jours calendaires.</p> <p>➤ Aménagement des délais de consultation du CSE (cf. tableau en annexe)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lorsque l'information ou la consultation du CSE et du CSE central porte 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, les délais sont fortement réduits temporairement. • Le délai de consultation du CSE passe à : <ul style="list-style-type: none"> - 8 jours dans le cas général (au lieu d'1 mois) ; - 11 jours en cas d'intervention d'un expert (au lieu de 2 mois) ; - 12 jours en cas de désignation d'un ou de plusieurs experts si la consultation implique le CSE central et des CSE d'établissement (au lieu de 3 mois). ⇒ Ces dispositions s'appliquent aux délais qui commencent à courir entre le 3 mai 2020 et le 23 août 2020. ⇒ Lorsque les délais ont commencé à courir avant le 3 mai 2020 et ne sont pas encore échus : l'employeur a la faculté d'interrompre la procédure en cours et d'engager, à compter de cette même date, une nouvelle procédure de consultation selon les délais réduits. • Sont exclues de ces délais, les informations et consultations menées dans le cadre : <ul style="list-style-type: none"> - d'un plan de sauvegarde de l'emploi (licenciement de 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours) ; les délais spécifiques continuent à s'appliquer ; - d'un accord de performance collective ; - des orientations stratégiques, la situation économique et financière de l'entreprise, la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et d'emploi. <p>➤ Délais fortement réduits quant aux modalités d'expertise</p> <ul style="list-style-type: none"> • À compter de sa désignation, l'expert dispose d'un délai de : <ul style="list-style-type: none"> - 24 heures (au lieu de 3 jours) pour demander à l'employeur toutes les informations complémentaires jugées nécessaires à la réalisation de sa mission et l'employeur dispose aussi de 24 heures pour lui répondre (au lieu de 5 jours) ; - 48 heures, pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise, à compter de sa désignation ou, si une demande a été adressée à l'employeur, 24 heures à compter de la réponse apportée ce dernier (au lieu de 10 jours) ; • L'employeur qui entend contester l'expertise dispose d'un délai de 48 heures (au lieu de 10 jours) pour saisir le juge.

- L'expert doit remettre son rapport 24 heures au plus tard (au lieu de 15 jours) avant l'expiration des délais de consultation du CSE de 11 ou 12 jours (au lieu de deux ou trois mois).

A noter : l'ensemble de ces informations sont synthétisées dans une [fiche synthétique](#) publiée par la DGT.

➤ Réunions des IRP à distance : conférence téléphonique et/ou messagerie instantanée

- Afin d'assurer la continuité du fonctionnement des instances et notamment leur consultation, des dispositions dérogatoires et temporaires sont applicables aux réunions convoquées jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire, applicables à l'ensemble des IRP (CE, CSE central ...).
- Le recours à la visioconférence, conférence téléphonique et messagerie instantanée pendant la période d'état d'urgence sanitaire, est autorisé et simplifié pour l'ensemble des réunions. Seule une information préalable de l'employeur auprès des membres de l'instance concernée est nécessaire sous réserve que soient garanties l'identification des participants, la retransmission continue et simultanée des délibérations ou en cas de la messagerie instantanée des messages écrits des délibérations, la possibilité des suspensions de séance.
 - ⇒ En principe, le recours à la visioconférence est limité à 3 réunions par année civile. L'ordonnance précise que cette limite de 3 réunions ne s'applique pas aux réunions organisées pendant la période de l'état d'urgence sanitaire.
 - ⇒ Le recours à la messagerie instantanée n'est autorisé qu'en cas d'impossibilité de recourir à la visioconférence ou à la conférence téléphonique ou lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit.
 - ⇒ Le président de l'instance informe ses membres de la tenue de la réunion en conférence téléphonique ou visioconférence.

➤ Spécificités en cas de vote de délibérations

- **Vote à bulletin secret** : le dispositif de vote doit garantir la confidentialité de l'identité de l'électeur et l'expression de son vote.
- **Vote par voie électronique** : le système retenu doit assurer la confidentialité des données transmises, la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.
- La délibération n'est valide que s'il a été vérifié que l'ensemble de ses membres a accès aux moyens techniques prévus ci-dessus.
- Tout vote doit avoir lieu de manière simultanée : les participants disposent d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquée par le président de l'instance.
- Au terme du délai fixé pour l'expression des votes, le président de l'instance en adresse les résultats à l'ensemble de ses membres.

Entrée en vigueur : 3 avril 2020

➔ IV. Mesures relatives à la santé des salariés

1. Mesures relatives au suivi médical des salariés

Cf. [Questions/Réponses du Gouvernement](#)

Rôle des services de santé au travail dans la lutte contre l'épidémie

Ord. n°2020-386
1^{er} avril 2020
Décr. n°2020-549
11 mai 2020

❖ Rôle d'information et de prévention

- Les services de santé au travail participent à la lutte contre la propagation du covid-19, notamment par :
 - la **diffusion de messages de prévention** contre le risque de contagion à l'attention des employeurs et des salariés ;
 - l'**appui aux entreprises** dans la définition et la mise en œuvre des mesures de prévention adéquates contre ce risque ;
 - l'**accompagnement des entreprises** amenées, par l'effet de la crise sanitaire, à accroître ou adapter leur activité.

❖ Conditions de prescription des avis d'arrêt de travail par le médecin du travail

- Les médecins du travail sont habilités à **délivrer des arrêts de travail**, pour les salariés des établissements dont il a la charge :
 - en cas **d'infection ou de suspicion d'infection** au covid-19 ;
 - ou faisant l'objet d'une **mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile** (à l'exclusion des arrêts pour garde d'enfant).
- A ce titre, il établit une **lettre d'avis d'interruption de travail** du salarié concerné et la transmet sans délai au salarié (qui l'adresse à la caisse d'assurance maladie) et à l'employeur.
- Pour les **salariés vulnérables ou vivant avec une personne vulnérable**, le médecin du travail établit une **déclaration d'interruption de travail** comportant les informations suivantes :
 - identification du médecin, du salarié et de l'employeur ;
 - information selon laquelle le salarié remplit les conditions de vulnérabilité (ou de vulnérabilité de la personne vivant avec elle).

	<ul style="list-style-type: none"> • Il transmet la déclaration sans délai au salarié qui l'adresse sans délai à son employeur aux fins de placement en activité partielle. • Le médecin du travail est aussi habilité à procéder à des tests de dépistage au covid-19 selon un protocole défini par arrêté ministériel à venir. <p>Entrée en vigueur : 12 mai 2020</p>
<p>Poursuite des actions en milieu de travail Ord. n°2020-386 1^{er} avril 2020</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les services de santé au travail peuvent reporter ou aménager leurs interventions pour ou auprès des entreprises lorsqu'elles ne sont pas en lien avec l'épidémie de covid-19, sauf si le médecin estime que l'urgence ou la gravité des risques pour la santé des travailleurs justifient une intervention sans délai. <p>Entrée en vigueur : 1^{er} avril 2020</p>
<p>Poursuite du suivi individuel de l'état de santé des salariés Ord. n°2020-410 8 avril 2020</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Visites et examens médicaux pouvant faire l'objet d'un report : le médecin du travail peut reporter au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, les visites et examens médicaux suivants, qui auraient dû avoir lieu entre le 12 mars et le 31 août 2020 (sauf s'il estime nécessaire de les maintenir) : <ul style="list-style-type: none"> - la visite d'information et de prévention initiale (art. R. 4624-10 c. trav.) ; - le renouvellement de la visite d'information et de prévention (art. R. 4624-16 c. trav.) ; - le renouvellement de l'examen d'aptitude et la visite intermédiaire (art. R. 4624-28 c. trav.) à l'exception de celui pour les travailleurs exposés à des rayons ionisants classés en catégorie A (art. R. 4451-82 c. trav.). • Le médecin du travail n'est pas tenu d'organiser la visite de pré reprise (art. R. 4624-29 c. trav.) lorsque la reprise du travail doit intervenir avant le 31 août 2020, sauf s'il l'estime nécessaire. • Visites et examens médicaux ne pouvant pas faire l'objet de report : le médecin du travail ne peut pas reporter les visites et examens médicaux au-delà de leur échéance habituelle (pour plus de précisions sur le suivi médical des salariés, cf. Focus RH 75 Suivi médical des salariés : synthèse des réformes) : <ul style="list-style-type: none"> - la visite d'information et de prévention initiale (art. R. 4624-10 c. trav.) concernant : <ul style="list-style-type: none"> o les travailleurs handicapés ; o les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans ; o les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité ; o les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes ; o les travailleurs de nuit ; o les travailleurs exposés à des champs électromagnétiques affectés à des postes pour lesquels les valeurs limites d'exposition (art. R. 4453-3 c. trav.) sont dépassées ; - l'examen médical d'aptitude initial (art. R. 4624-24 c. trav.) ; - le renouvellement de l'examen d'aptitude pour les travailleurs exposés à des rayons ionisants classés en catégorie A (art. R. 4451-82 c. trav.). • Modalités d'organisation des visites médicales de reprise : <ul style="list-style-type: none"> - le médecin du travail organise l'examen avant la reprise effective du travail lorsqu'il concerne : <ul style="list-style-type: none"> o les travailleurs handicapés ; o les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans ; o les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité ; o les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes ; o les travailleurs de nuit ; - le médecin du travail peut reporter l'examen, sans que cela ne fasse obstacle à la reprise du travail : <ul style="list-style-type: none"> o dans la limite d'un mois suivant la reprise du travail, pour les travailleurs faisant l'objet du suivi individuel renforcé prévu à l'article R. 4624-22 du code du travail ; o dans la limite de trois mois suivant la reprise du travail, pour les autres travailleurs. • Modalités de report des visites et examens : lorsque la visite médicale est reportée, le médecin du travail en informe l'employeur et le travailleur, en leur communiquant la date à laquelle la visite est reprogrammée. • Dans le cas où le médecin du travail ne dispose pas des coordonnées du travailleur, l'employeur communique à ce dernier ces informations. • Lorsque la visite de pré reprise n'est pas organisée, le médecin du travail en informe la personne qui l'a sollicitée. <p><i>A noter : seul le médecin du travail peut décider de reporter une visite ou un examen médical ou de ne pas organiser la visite de pré reprise. Il prend cette décision au regard :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - des informations dont il dispose concernant l'état de santé du salarié, - des risques liés à son poste de travail ou à ses conditions de travail. <p>Entrée en vigueur : 8 avril 2020</p>

2. Mesures relatives l'indemnisation des arrêts de travail

Les modalités d'indemnisation des différents arrêts de travail pendant la crise sanitaire sont traitées dans le [focus RH 103 Covid-19 : modalités d'indemnisation applicables aux arrêts de travail pendant la crise sanitaire](#)

Pour plus de précisions sur la bascule en activité partielle au 1^{er} mai, cf. [Focus RH 104 Covid-19 : bascule des arrêts de travail dérogatoires en activité partielle au 1^{er} mai 2020](#)

<p>Basculement de certains arrêts dérogatoire en activité partielle au 1^{er} mai LOI n°2020-473 25 avril 2020 (art. 20)</p>	<p>➤ Salariés bénéficiaires</p> <ul style="list-style-type: none"> A compter du 1^{er} mai 2020, seront placés en position d'activité partielle les salariés se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler (y compris en télétravail) bénéficiant d'un arrêt dérogatoire pour l'un des motifs suivants : <ul style="list-style-type: none"> - personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus du covid-19 (liste des affections fixée par décret n°2020-; - personne habitant le même domicile qu'une personne vulnérable ; - 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. <p>➤ Modalités d'indemnisation</p> <ul style="list-style-type: none"> A compter de cette date, les salariés placés en activité partielle à ce titre ne percevront plus les IJSS et le complément employeur. Ils percevront l'indemnité d'activité partielle, sans qu'il soit exigé une fermeture d'établissement ou une réduction d'heures de travail. L'employeur de ces salariés bénéficie de l'allocation d'activité. <p>➤ Durée de la mesure</p> <ul style="list-style-type: none"> Les personnes vulnérables et les personnes vivant avec une personne vulnérable sont mises en activité partielle jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2020. Les salariés parents d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap sont mises en activité partielle pour toute la durée de la mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile concernant leur enfant. <p>Entrée en vigueur : 1^{er} mai 2020 (quelle que soit la date du début de l'arrêt de travail dérogatoire)</p> <p>Les modalités d'application de cette mesure seront définies par décret à venir.</p>
---	---

3. Prorogation des délais de reconnaissance des AT-MP

Pour plus de précisions sur la procédure de reconnaissance des AT-MP, cf. [Circulaire 2019-11-S36 AT-MP : nouvelle procédure de reconnaissance au 1^{er} décembre 2019](#)

<p>Procédures visées</p>	<ul style="list-style-type: none"> Les nouveaux délais prorogés s'appliquent aux procédures de reconnaissance des AT-MP expirant entre le 12 mars 2020 et une date fixée par arrêté ministériel (à venir et au plus tard, dans le délai d'un mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire). 																												
<p>Délais prorogés Ord. n°2020-460 22 avril 2020 (art. 11)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Les délais suivants sont prorogés dans les conditions suivantes : <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 60%;"></th> <th style="width: 20%; text-align: center;">Délais de droit commun</th> <th style="width: 20%; text-align: center;">Délais dérogatoires</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="3" style="text-align: center;">Déclaration des accidents du travail</td> </tr> <tr> <td>Déclaration d'un accident par le salarié à l'employeur (art. L. 441-1 code de la sécurité sociale -CSS-)</td> <td style="text-align: center;">24h</td> <td style="text-align: center;">48h (+24h)</td> </tr> <tr> <td colspan="3" style="text-align: center;">à compter de la survenance de l'accident</td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> Déclaration d'un accident par l'employeur à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) (art. L. 441-2 CSS) Déclaration d'un accident par l'employeur à la CPAM après inscription sur le registre en cas d'arrêt de travail ou de soins médicaux (art. L. 441-4 CSS) </td> <td style="text-align: center;">48h à compter de la connaissance de l'accident (ou de l'arrêt)</td> <td style="text-align: center;">5 jours (+3 jours)</td> </tr> <tr> <td colspan="3" style="text-align: center;">à compter de la connaissance de l'accident (ou de l'arrêt ou des soins médicaux)</td> </tr> <tr> <td>Délai d'émission de réserves motivées (art. L. 441-2 et L. 441-1 CSS)</td> <td style="text-align: center;">10 jours</td> <td style="text-align: center;">12 jours (+2 jours)</td> </tr> <tr> <td colspan="3" style="text-align: center;">à compter de la date d'établissement des réserves</td> </tr> <tr> <td>Délai à l'issue duquel la caisse décide d'engager des investigations</td> <td style="text-align: center;">30 jours</td> <td style="text-align: center;"><i>jusqu'à une date fixée par arrêté ministériel et</i></td> </tr> </tbody> </table>			Délais de droit commun	Délais dérogatoires	Déclaration des accidents du travail			Déclaration d'un accident par le salarié à l'employeur (art. L. 441-1 code de la sécurité sociale -CSS-)	24h	48h (+24h)	à compter de la survenance de l'accident			<ul style="list-style-type: none"> Déclaration d'un accident par l'employeur à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) (art. L. 441-2 CSS) Déclaration d'un accident par l'employeur à la CPAM après inscription sur le registre en cas d'arrêt de travail ou de soins médicaux (art. L. 441-4 CSS) 	48h à compter de la connaissance de l'accident (ou de l'arrêt)	5 jours (+3 jours)	à compter de la connaissance de l'accident (ou de l'arrêt ou des soins médicaux)			Délai d'émission de réserves motivées (art. L. 441-2 et L. 441-1 CSS)	10 jours	12 jours (+2 jours)	à compter de la date d'établissement des réserves			Délai à l'issue duquel la caisse décide d'engager des investigations	30 jours	<i>jusqu'à une date fixée par arrêté ministériel et</i>
	Délais de droit commun	Délais dérogatoires																											
Déclaration des accidents du travail																													
Déclaration d'un accident par le salarié à l'employeur (art. L. 441-1 code de la sécurité sociale -CSS-)	24h	48h (+24h)																											
à compter de la survenance de l'accident																													
<ul style="list-style-type: none"> Déclaration d'un accident par l'employeur à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) (art. L. 441-2 CSS) Déclaration d'un accident par l'employeur à la CPAM après inscription sur le registre en cas d'arrêt de travail ou de soins médicaux (art. L. 441-4 CSS) 	48h à compter de la connaissance de l'accident (ou de l'arrêt)	5 jours (+3 jours)																											
à compter de la connaissance de l'accident (ou de l'arrêt ou des soins médicaux)																													
Délai d'émission de réserves motivées (art. L. 441-2 et L. 441-1 CSS)	10 jours	12 jours (+2 jours)																											
à compter de la date d'établissement des réserves																													
Délai à l'issue duquel la caisse décide d'engager des investigations	30 jours	<i>jusqu'à une date fixée par arrêté ministériel et</i>																											

complémentaires ou statue sur le caractère professionnel de l'accident (art. R. 441-7 CSS)		<i>au plus tard jusqu'au 1^{er} octobre 2020</i>
	dès que la CPAM a connaissance de l'accident	
Délais pour répondre au questionnaire (art. L. 441-8 I CSS)	20 jours	30 jours (+10 jours)
	à compter de la réception du questionnaire	
Déclaration des maladies professionnelles		
Déclaration de la maladie par la victime à la CPAM (art. L. 461-5 al. 1 ^{er} CSS)	15 jours	30 jours (+15 jours)
	à compter de la cessation du travail	
Déclaration de la maladie par la victime à la CPAM en cas de révision ou d'adjonction d'un nouveau tableau (art. L. 461-5 al. 2 CSS)	3 mois	5 mois (+2 mois)
	à compter de la cessation du travail	
Délai global de mise à disposition du dossier (art. L. 461-1 CSS)	10 jours	30 jours (+20 jours)
	à compter de la date de mise à disposition indiquée par la CPAM	
Délai à l'issue duquel la caisse décide d'engager des investigations complémentaires ou statue sur le caractère professionnel de la maladie (art. R. 461-9 I CSS)	120 jours	<i>jusqu'à une date fixée par arrêté ministériel et au plus tard jusqu'au 1^{er} octobre 2020</i>
	dès que la CPAM a connaissance de la maladie	
Délais pour répondre au questionnaire	30 jours	40 jours (+10 jours)
	à compter de la réception du questionnaire	
Rechutes et nouvelles lésions		
Délai à l'issue duquel la caisse rend sa décision	60 jours	<i>jusqu'à une date fixée par arrêté ministériel et au plus tard jusqu'au 1^{er} octobre 2020</i>
	dès que la CPAM a connaissance de la rechute ou de la nouvelle lésion	
Délais pour répondre au questionnaire (art. L. 441-3 CSS)	20 jours	25 jours (+5 jours)
	à compter de la réception du questionnaire	

➔ V. Autres mesures

<p>Recouvrement des cotisations sociales Ord. n°2020-312 25 mars 2020 (art. 4) Ord. n° 2020-560 13 mai 2020 (art. 2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Sont suspendus entre le 12 mars 2020 et jusqu'au 30 juin 2020 inclus : <ul style="list-style-type: none"> les délais de recouvrement des cotisations et contributions sociales non versées à leur date d'échéance, les délais de contrôle et du contentieux. Exception : la suspension des délais ne s'applique pas aux entreprises faisant l'objet d'une procédure liée à des faits de travail illégal (travail dissimulé, marchandage, prêt-illicite de main-d'œuvre et emploi d'étranger non autorisé à travailler). <p><i>Attention : les dates auxquelles doivent être souscrites les déclarations aux organismes restent applicables.</i></p>
<p>Titres de séjour Ord. n°2020-328 25 mars 2020 Ord. n° 2020-460 22 avril 2020 (art. 24) Arrêté 5 mai 2020 Loi n°2020-734 17 juin 2020 MAJ 22 22/06/2020</p>	<p>➤ Prolongation de la durée de validité des titres de séjour et des attestations de demande d'asile (Nouveau)</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Pour plus de précisions cf circulaire 2020-06-S28 : loi d'urgence portant diverses dispositions liées à la crise sanitaire. Page 5.</i> Demandes d'asiles enregistrées à compter du 11 mai 2020 et attestations dont le renouvellement intervient à compter de cette même date : la durée initiale des attestations de demande d'asile est fixée à : <ul style="list-style-type: none"> 10 mois lorsque l'Office français de protection des réfugiés et apatrides statue en procédure normale ; 6 mois lorsque l'office statue en procédure accélérée. L'attestation est ensuite renouvelée par périodes de six mois. <p>Entrée en vigueur : 11 mai 2020 (26 mars pour les attestations arrivées à expiration entre le 16 mars et le 15 mai 2020).</p>

**Formation
professionnelle**
Ord. n°2020-387
1^{er} avril 2020
Ord. n°2020-428
15 avril 2020

- Des décrets viendront compléter le dispositif, notamment sur la collecte de la contribution formation.
- **Entretien professionnel**
- **La date de réalisation des entretiens d'état des lieux** du parcours professionnel de chaque salarié (bilan à 6 ans) est **reportée au 31/12/2020**. De même, la disposition de l'ordonnance "coquilles" du 21 août 2019 qui permet à l'employeur de satisfaire à ses obligations en se référant soit aux dispositions en vigueur au 31 décembre 2018, soit en prenant en compte celles issues de la loi du 5 septembre 2018, est également reportée à la fin décembre 2020.
- **Est également suspendue jusqu'au 31 décembre 2020** l'application des **sanctions** prévues par la loi dans le cas où ces entretiens n'auraient pas été réalisés dans les délais.
- **Contrats d'apprentissage et de professionnalisation**
- **Prolongation de ces contrats** qui fait suite à la suspension de l'accueil des apprentis et des stagiaires par les CFA et les organismes de formation depuis le 12/03/2020. Objectif : permettre aux parties de prolonger les contrats pour couvrir la totalité du cycle de formation.
- Dans le cadre d'une prolongation de ces contrats, il est permis de ne pas appliquer, à titre dérogatoire, les **dispositions liées à la durée des contrats, à l'âge maximal du bénéficiaire et à la durée de formation**. Enfin, il est permis aux apprentis dont les contrats d'apprentissage sont en cours, de ne pas débiter leur formation dans le délai maximal de trois mois compte tenu des difficultés liées à l'état d'urgence sanitaire.
- A souligner également, la **prolongation de la durée** pendant laquelle un **jeune peut rester en formation dans un CFA** (sous statut de stagiaire de la formation professionnelle) en attente de la conclusion d'un contrat d'apprentissage (durée portée à 6 mois).
- **VAE**
- L'objectif est de faciliter l'accès à ce dispositif. Ainsi, les **Opcos sont autorisés** (jusqu'au 31 décembre 2020) à **financer de manière forfaitaire** (limite de 3 000 €) les parcours de VAE du positionnement jusqu'au jury (y compris l'accompagnement à la constitution des dossiers de recevabilité).
- **Autres mesures**
- Report au 1er janvier 2022 de l'échéance fixée initialement par la loi aux organismes de formation professionnelle et CFA pour obtenir la certification qualité et maintien jusqu'au 31/12/2021 de la validité des certifications délivrées par les organismes de formation.

Entrée en vigueur : 2 avril 2020

➔ Annexe 1

Liste des ordonnances et décrets pris en application de la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 du 23 mars 2020 :

- [ordonnance n°2020-312 du 25 mars 2020](#) (JO 26 mars) relative à la prolongation de droits sociaux ;
- [ordonnance n°2020-322 du 25 mars 2020](#) (JO du 26 mars) adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail et modifiant, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation ;
- [ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020](#) (JO du 26 mars) portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos ;
- [ordonnance n°2020-328 du 25 mars 2020](#) (JO du 26 mars) portant prolongation de la durée de validité des documents de séjour ;
- [ordonnance n°2020-385 du 1^{er} avril 2020](#) (JO du 2 avril) modifiant la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat ;
- [ordonnance n°2020-386 du 1^{er} avril 2020](#) (JO du 2 avril) adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire et modifiant le régime des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle ;
- [ordonnance n°2020-387 du 1^{er} avril 2020](#) (JO du 2 avril) portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle ;
- [ordonnance n°2020-388 du 1^{er} avril 2020](#) (JO du 2 avril) relative au report du scrutin de mesure de l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés et à la prorogation des mandats des conseillers prud'hommes et membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles ;
- [ordonnance n°2020-389 du 1^{er} avril 2020](#) (JO du 2 avril) portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel ;
- [décret n°2020-410 du 8 avril 2020](#) (JO 9 avril) adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire ;
- [décret n°2020-419 du 10 avril 2020](#) (JO 11 avril) relatif aux modalités de consultation des instances représentatives du personnel pendant la période de l'état d'urgence sanitaire ;
- [ordonnance n°2020-428 du 15 avril 2020](#) (JO 16 avril) portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19 ;
- [décret n° 2020-434 du 16 avril 2020](#) (JO 17 avril) relatif à l'adaptation temporaire des délais et modalités de versement de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail ;
- [Décret n° 2020-441 du 17 avril 2020](#) (JO 17 avril) relatif aux délais d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19
- [ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020](#) (JO 23 avril) portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19 ;
- [loi n° 2020-473 du 25 avril 2020](#) (JO 26 avril) de finances rectificative pour 2020 ;
- [décret n° 2020-509 du 2 mai 2020 \(JO 3 mai\)](#) fixant les modalités d'application des dispositions du I de l'article 9 de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 modifiée portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19 ;
- [arrêté du 5 mai 2020](#) (JO 12 mai) modifiant l'arrêté du 9 octobre 2015 pris en application de l'article L. 741-1 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile ;
- [décret n° 2020-549 du 11 mai 2020](#) (JO 12 mai) fixant les conditions temporaires de prescription et de renouvellement des arrêts de travail par le médecin du travail ;
- [ordonnance n° 2020-560 du 13 mai 2020](#) (JO 14 mai) fixant les délais applicables à diverses procédures pendant la période d'urgence sanitaire ;
- [ordonnance n° 2020-560 du 13 mai 2020](#) (JO 14 mai) fixant les délais applicables à diverses procédures pendant la période d'urgence sanitaire.
- [ordonnance n° 2020-737 du 17 juin 2020](#) (JO 18 juin) modifiant les délais applicables à diverses procédures en matière sociale et sanitaire afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19

**Les délais dérogatoires de consultation du CSE sur les décisions
visant à faire face à l'épidémie de COVID-19**

(Ord. n°2020-507 et D. n° 2020-508 et 2020-509 du 2 mai 2020, JO 3 mai 2020)

OBJET DU DELAI	DELAI REDUIT
Communication de l'ordre du jour aux membres du CSE (C. trav. art. L.2315-30)	Au moins 2x jours calendaires avant la réunion du CSE
Communication de l'ordre du jour aux membres du CSE central (C. trav. art. L.2316-17)	Au moins 3 jours calendaires avant la réunion du CSE central
Avis du CSE, du CSE central ou d'un CSE d'établissement en l'absence de recours à une expertise (C. trav. art. R.2312-6)	8 jours calendaires à compter de la communication par l'employeur des informations relatives à l'objet de la consultation
Avis du CSE, du CSE central ou d'un CSE d'établissement en cas de recours à une expertise (C. trav. art. R.2312-6)	12 jours calendaires pour le CSE central et 11 jours calendaires pour le CSE ou le CSE d'établissement, à compter de la communication par l'employeur des informations relatives à l'objet de la consultation
Avis du CSE central en cas de recours à une expertise dans le cadre d'une consultation se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement (C. trav. art. R.2312-6)	12 jours calendaires à compter de la communication par l'employeur des informations relatives à l'objet de la consultation
Avis du CSE d'établissement en cas de recours à une expertise dans le cadre d'une consultation se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement (C. trav. art. R.2312-6)	Au moins 1 jour avant la fin du délai accordé au CSE central pour rendre son avis, soit 11 jours calendaires à compter de la communication par l'employeur des informations relatives à l'objet de la consultation
Demande par l'expert à l'employeur d'informations complémentaires (C. trav. art. R.2315-45)	24 heures à compter de la désignation de l'expert
Réponse de l'employeur à la demande d'information de l'expert (C. trav. art. R.2315-45)	24 heures à compter de la notification de la demande d'informations
Notification par l'expert à l'employeur du coût prévisionnel, de l'étendue et de la durée de l'expertise (C. trav. art. R.2315-46)	48 heures à compter de la désignation de l'expert ou, si une demande d'informations a été adressée à l'employeur, 24 heures à compter de la réponse de ce dernier
Saisine du juge par l'employeur relative à l'expertise (C. trav. art. R.2315-49)	48 heures
Remise du rapport d'expertise (C. trav. art. R.2315-47)	Au moins 24 heures avant l'expiration du délai accordé au comité pour rendre son avis