

Droit social

LETTRE D'INFORMATION

15.05.2020



**SYNTHÈSE DES PRINCIPALES DISPOSITIONS EN MATIÈRE SOCIALE
DE DIVERSES MESURES PRISES
POUR FAIRE FACE À L'ÉPIDÉMIE DE COVID-19**

**Synthèse des principales dispositions issues des dernières mesures prises
pour faire face à l'épidémie de covid-19
en droit social**

**Loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 publiée au JO du 12 mai 2020
prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions
(entrée en vigueur des dispositions le 12 mai 2020)**

Article 1^{er} I	État d'urgence sanitaire	Initialement fixé au 24 mai 2020, celui-ci est prolongé jusqu'au 10 juillet 2020 (et non de deux mois comme envisagé dans le cadre du projet de loi).
Article 1^{er} II	Responsabilité pénale	La loi prévoit que « l'article 121-3 du code pénal est applicable en tenant compte des compétences, du pouvoir et des moyens dont disposait l'auteur des faits dans la situation de crise ayant justifié l'état d'urgence sanitaire, ainsi que de la nature de ses missions ou de ses fonctions, notamment en tant qu'autorité locale ou employeur ». ➤ <i>Les conditions de l'engagement de la responsabilité pénale de l'employeur concernant les infractions non intentionnelles pendant la situation de crise ayant justifié l'état d'urgence sanitaire (article 1er de la loi) ne diffèrent pas in fine du droit commun.</i>
Article 6	Protection du salarié placé en quarantaine	La protection des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour cause d'accident du travail et maladie professionnelle est étendue aux salariés dont le contrat de travail a été suspendu du fait d'une mise en quarantaine (dispositif ne concernant que les "personnes qui, ayant séjourné au cours du mois précédent dans une zone de circulation de l'infection, entrent sur le territoire national, arrivent en Corse ou dans l'un des territoires d'outre-mer", liste des zones fixées par arrêté) d'une personne susceptible d'être affectée par le Covid-19. ➤ <i>En conséquence, au cours cette période de suspension du contrat de travail pour quarantaine, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la quarantaine.</i>
	Épargne salariale et période de quarantaine	La période de quarantaine est assimilée à du temps de travail effectif pour le calcul de l'intéressement et de la participation.

**Décret n° 2020-548 du 11 mai 2020 publié le 12 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**

Article 1^{er}	Mesures barrière	Afin de ralentir la propagation du virus, les mesures d'hygiène et de distanciation sociale, incluant la distanciation physique d'au moins un mètre entre deux personnes, dites « barrière », définies au niveau national, doivent être observées en tout lieu et en toute circonstance.
-----------------------------------	-------------------------	--

Article 2	Classement	Le territoire est classé en « zone verte » et « zone rouge » au regard de la situation sanitaire pour l'application du décret.
Article 3	Déplacement sur le territoire	<p>Les déplacements sont définis par rayon de 100km (cf. arrêté ci-après).</p> <p>➤ <i>A l'occasion d'une allocution télévisée, le Gouvernement a précisé qu'il convenait de calculer ces 100km « à vol d'oiseau » (cf. arrêté du 12 mai détaillé ci-après).</i></p>
Article 6	Déplacement en transport en commun	<p>L'autorité organisatrice de la mobilité compétente, ou Ile-de-France Mobilités pour l'Ile-de-France, organise, en concertation avec les collectivités territoriales concernées, les employeurs, les associations d'usagers et les exploitants des services de transports, les niveaux de service et les modalités de circulation des personnes présentes dans les espaces et véhicules affectés au transport public de voyageurs, ainsi que l'adaptation des équipements, de nature à permettre le respect des dispositions de l'article 1er du présent décret.</p> <p>Le port du masque pour les personnes d'au moins 11 ans est obligatoire dans les transports publics collectifs de voyageurs.</p> <p>➤ <i>La loi ne précise si un type de masque est obligatoire (sanitaire, en tissu, respectant les normes AFNOR ou non, etc.)</i></p>
	Déplacements en région parisienne dans les transports en commun	<p>Afin de minimiser l'affluence en heures de pointe, l'accès au réseau de transports publics francilien est réservé aux salariés ne pouvant pas exercer en télétravail ou aux personnes disposant d'un motif impérieux. Durant ces créneaux (6h30 – 9h30 et 16h – 19h en semaine), une attestation de déplacement est obligatoire pour tous ces voyageurs (modèle téléchargeable : https://www.ratp.fr/mobilisesensemble/attestations-pour-se-deplacer).</p> <p>Cette attestation peut revêtir deux formes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ l'attestation transmise par l'employeur, dont la durée est déterminée par ce dernier (ce qui n'impose pas une nouvelle attestation quotidienne), devra être renouvelée en cas de rotations de personnel, congés, etc., ▪ une auto-attestation. <p>La page officielle de consultation des informations en la matière est la suivante : https://www.prefectures-regions.gouv.fr/ile-de-france/Region-et-institutions/L-action-de-l-Etat/Amenagement-du-territoire-transport-et-environnement/Les-transports-du-quotidien/Deconfinement-les-attestations-pour-se-deplacer-dans-les-transports-en-commun-en-heures-de-pointe</p>
Article 8	Rassemblement	Aucun évènement réunissant plus de 5 000 personnes ne peut se dérouler sur le territoire de la République jusqu'au 31 août 2020 .

<p>Article 10</p>	<p>Établissements recevant du public (ERP)</p>	<p>Les ERP relevant des types d'établissements définis par le règlement pris en application de l'article R. 123-12 du code de la construction et de l'habitation et figurant ci-après ne peuvent accueillir de public (exceptions listées dans le cadre du décret) :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ établissements de type L : Salles d'auditions, de conférences, de réunions, de spectacles ou à usage multiple sauf pour les salles d'audience des juridictions, les salles de ventes et pour les accueils de jour de personnes en situation de précarité et les centres sociaux ; ○ établissements de type N : Restaurants et débits de boissons, sauf pour leurs activités de livraison et de vente à emporter, le room service des restaurants et bars d'hôtels et la restauration collective sous contrat ; ○ établissements de type P : Salles de danse et salles de jeux ; ○ établissements de type T : établissements à vocation commerciale destinés à des expositions, des foires-expositions ou des salons ayant un caractère temporaire ; ○ établissements de type REF : Refuges de montagne sauf pour leurs parties faisant fonction d'abri de secours ; ○ établissements de type X : établissements sportifs couverts ; ○ établissements de type Y : Musées ; ○ établissements de type CTS : Chapiteaux, tentes et structures ; ○ établissements de type PA : établissements de plein air, à l'exception de ceux au sein desquels sont pratiquées les activités physiques et sportives mentionnées au IV du présent article et dans les conditions que ledit IV prévoit, ainsi que la pêche en eau douce ; dans ces établissements, les dispositions du premier alinéa de l'article 7 ne font pas obstacle à ce qu'ils reçoivent un nombre de personnes supérieur, dans le respect des dispositions qui leur sont applicables et dans des conditions de nature à permettre le respect des dispositions de l'article 1er et à prévenir tout regroupement de plus de dix personnes ; ○ établissements de type R : établissements d'enseignement sous réserve des dispositions des articles 11 à 15 et à l'exception des centres de formation des apprentis, centres de vacances.
<p>Décret n° 2020-549 du 11 mai 2020 publié au JO du 12 mai 2020 fixant les conditions temporaires de prescription et de renouvellement des arrêts de travail par le médecin du travail</p>		
<p>Article 1^{er}</p>	<p>Arrêts de travail Covid-19</p>	<p><u>Le médecin du travail peut délivrer les arrêts de travail</u> mentionnés au I de l'article 2 de l'ordonnance du 1^{er} avril 2020 pour les salariés de droit privé des établissements dont il a la charge, atteints ou suspectés d'infection au Covid-19, ou faisant l'objet de mesures d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile au titre des mesures prises en application de l'article L. 16-10-1 du code de la sécurité sociale, à l'exclusion de l'arrêt de travail pour garde d'enfants, ce dernier étant remplacé par le dispositif d'activité partielle depuis le 1^{er} mai dernier.</p>
<p>Article 2</p>	<p>Application</p>	<p>Ces dispositions sont applicables à compter du 13 mai 2020 jusqu'au 31 mai 2020.</p>

Arrêté du 12 mai 2020 publié au JO le 13 mai 2020
fixant le modèle de déclaration de déplacement hors du département
et à plus de 100 kilomètres du lieu de résidence

Article 1 ^{er}	Déclaration indiquant le motif de déplacement hors du département et à plus de 100 kilomètres du lieu de résidence	<p>À partir du 11 mai 2020, la France rentre dans une période de déconfinement progressif. Une déclaration de déplacement n'est exigée que lorsque le déplacement conduit à la fois à sortir :</p> <ul style="list-style-type: none">▪ d'un périmètre défini par un cercle d'un rayon de 100 km autour du lieu de résidence (la distance de 100 km est donc calculée « à vol d'oiseau »), ET▪ du département. <p>Ainsi, il n'est pas nécessaire de se munir de la déclaration :</p> <ul style="list-style-type: none">▪ pour les déplacements de plus de 100 km effectués au sein de son département de résidence,▪ pour les déplacements en dehors du département de résidence, dans la limite de 100 km. <p>La déclaration de déplacement est téléchargeable sur ce lien en format word, pdf ou version numérique : https://www.interieur.gouv.fr/Actualites/L-actu-du-Ministere/Deconfinement-Declaration-de-deplacement et doit être accompagnée :</p> <ul style="list-style-type: none">▪ d'un justificatif de domicile de moins d'un an,▪ d'un document justificatif de déplacement.
----------------------------	---	--

Ordonnance n° 2020-560 du 13 mai 2020 publiée au JO le 14 mai 2020
fixant les délais applicables à diverses procédures pendant la période d'urgence sanitaire

Article 9	Élections professionnelles	<p>L'ordonnance <u>neutralise l'impact de la prolongation de l'état d'urgence sanitaire sur les élections professionnelles.</u></p> <p>L'ordonnance du 1^{er} avril 2020 prévoyait :</p> <ul style="list-style-type: none">▪ la suspension du <u>processus électoral engagé avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance</u>, celui-ci est suspendu à compter du 12 mars 2020 jusqu'à une date fixée à 3 mois après la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire (soit jusqu'au 24 août 2020, la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire étant fixé antérieurement au 24 mai 2020). Cette suspension est par cette ordonnance <u>limitée au 31 août 2020</u>, date de reprise du processus en cours ;▪ le report du <u>processus électoral qui devait être engagé avant ou pendant l'état d'urgence sanitaire</u> dans un délai de 3 mois à compter de la fin de l'état d'urgence : ce déclenchement doit avoir lieu <u>désormais entre le 24 mai et le 31 août 2020 inclus.</u>
--------------	---------------------------------------	---

	<p>➤ <i>Au regard des échéances susvisées intervenant pendant la période estivale, nous vous préconisons de procéder aux vérifications de ces échéances dès que possible et de faire appel à un prestataire de vote électronique pour l'organisation du processus électoral afin de faciliter leur organisation.</i></p>
--	--

Des décrets / arrêtés / lois sont toujours en attente.

Nous ne manquerons pas de vous tenir informés dès leur parution.

Par ailleurs, dans une instruction du 5 mai dernier, le ministère du travail a précisé les contrôles qui vont être effectués auprès des entreprises ayant fait appel au dispositif d'activité partielle au cours des mois précédents avec l'affichage d'un double objectif et ce dès le mois de mai, les Direccte étant invitées à transmettre leur feuille de route avant le 15 mai :

- Traquer les fraudes notamment en repérant les entreprises qui ont eu recours à l'activité partielle tout en demandant à leurs collaborateurs de travailler pendant les heures prétendument chômées, ainsi que les demandes de remboursement majorées par rapport aux rémunérations effectivement versées (les Direccte compareront notamment les demandes d'allocation avec les bulletins de paie),
- Permettre de réparer les erreurs commises de bonne foi par les entreprises dans le cadre du recours à l'activité partielle, le droit à l'erreur étant applicable aux demandes d'activité partielle au regard des nombreuses évolutions du dispositif ces derniers mois, notamment concernant les majorations ou minorations des demandes d'allocation d'activité partielle.

Une attention particulière sera portée, tout d'abord au vu des signalements transmis aux Direccte par les salariés, les syndicats et les CSE :

- Sur les entreprises qui ont demandé une indemnisation sur la base de taux horaires élevés,
- Aux secteurs fortement consommateurs d'activité partielle, notamment le BTP, les activités de service administratif, de soutien et de conseil aux entreprises,
- Aux entreprises dont l'effectif est composé d'une majorité de cadres et dont l'activité est davantage susceptible d'être exercée en télétravail.

A l'issue du contrôle, les Direccte peuvent procéder :

- Au retrait de la décision administrative d'autorisation d'activité partielle si cette demande est jugée a posteriori non conforme (délai de 4 mois pour procéder au retrait : article L. 242-1 du Code des relations entre le public et l'administration),
- Au retrait de la décision administrative d'indemnisation,
- A la régularisation des demandes d'allocation d'activité partielle versées par l'État et l'Unedic aux entreprises dans un sens favorable comme défavorable,
- A l'application d'une sanction administrative en cas de fraude constatée (exclusion pour une période maximale de 5 ans de l'accès à certaines aides publiques dont l'aide au titre de l'activité partielle et le remboursement des aides accordées dans les 12 mois précédant l'établissement du procès-verbal),
- A la constatation de l'existence d'une infraction de travail illégal passible de peines pouvant aller jusqu'à 2 ans et 30.000 euros d'amende.

CONTACTS

FRÉDÉRIQUE CASSEREAU

Avocat associé
Droit social
Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00
cassereau@hocheavocats.com

VINCENT MARTY

Avocat
Droit social
Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00
marty@hocheavocats.com

MARIE-SOPHIE SCHLUPP

Avocat
Droit social
Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00
schlupp@hocheavocats.com

CÉCILE PAYS

Avocat
Droit social
Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00
pays@hocheavocats.com

Avec près de 70 avocats et professionnels du droit, dont une quinzaine d'associés, Hoche Avocats offre à ses clients français et internationaux un accompagnement et un conseil juridique global dans les grandes pratiques du droit des affaires.



HOCHÉ
A V O C A T S

106, RUE LA BOÉTIE
75008 PARIS
FRANCE
Tél. : +33(0)1 53 93 22 00
Fax : +33(0)1 53 93 21 00
hoche-avocats.com