



LES IMPACTS DU COVID 19 SUR LES ETABLISSEMENTS

Ce document a vocation à préciser les modifications, autres que celles mentionnées dans la FAQ, apportées par différents textes de nature à adapter le fonctionnement des entreprises à la situation de crise liée au covid 19.

Les mises à jour apportées à la dernière version du document sont en rouge.

N'hésitez pas à nous remonter toute question non abordée ici, nous pourrions ainsi vous répondre et compléter le document :

*Philippe GENDRY
Secrétaire général*

06 79 11 35 34

philippe.gendry@uniogec.fr

I. Table des matières

I.	La formation professionnelle	2
A.	L'entretien professionnel sexennal peut être reporté	2
B.	Adaptation de certaines règles relatives aux contrats en alternance	2
1.	Un prolongement sous condition des contrats en apprentissage et de professionnalisation.....	2
2.	Prolongation du délai de 3 mois de conclusion d'un contrat d'apprentissage	2
II.	La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (dite prime PEPA ou prime Macron)	2
III.	La représentation du personnel	3
A.	La suspension des élections professionnelles	3
B.	Un aménagement des modalités de recours aux réunions à distance	3
IV.	Une modification des missions des services de santé au travail	4
A.	De nouvelles missions de prévention	4
B.	Un nouveau prescripteur d'arrêts maladies et de tests de dépistage	4
C.	Report des visites médicales obligatoires	4
D.	Modification des délais de déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles	4

I. La formation professionnelle

L'ordonnance n° 2020-387 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle est venue apporter certaines modifications concernant le droit de la formation professionnelle.

A. L'entretien professionnel sexennal peut être reporté

Pour tenir compte du fait que, eu égard aux circonstances exceptionnelles liées à la crise sanitaire actuelle, les employeurs ne pourront pas tenir ces entretiens dans le délai prévu (mars 2020), le délai maximal pour les tenir est reporté au 31 décembre 2020.

En conséquences, les sanctions relatives au retard ou à l'absence d'entretien sont elles aussi reportées au 31 décembre 2020.

B. Adaptation de certaines règles relatives aux contrats en alternance

1. Un prolongement sous condition des contrats en apprentissage et de professionnalisation

Les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation peuvent être prolongés si les conditions suivantes sont réunies :

- la date de fin du contrat survient entre le 12 mars et le 31 juillet 2020,
- la formation n'a pu être achevée à cette date,
- en raison de reports ou d'annulations de sessions de formation ou d'examens.

Le cas échéant, cette prolongation se fait par avenant au contrat initial jusqu'à la fin du cycle de formation.

2. Prolongation du délai de 3 mois de conclusion d'un contrat d'apprentissage

Concernant les contrats d'apprentissage, en principe, entre les dates de début de formation et d'exécution du contrat de travail, 3 mois maximum doivent s'écouler.

Compte tenu de la crise actuelle, ce délai est prolongé de 3 mois pour les personnes dont le cycle de formation en apprentissage est en cours à la date du 12 mars 2020. Ainsi un jeune aura 3 mois supplémentaires pour trouver un contrat d'apprentissage.

II. La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (dite prime PEPA ou prime Macron)

Les règles relatives à la PEPA ont évolué par le biais de différents textes que voici :

- Ordonnance n° 2020-385 du 1er avril 2020 modifiant la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat
- Article 19 de l'ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19.

Il en résulte que dorénavant :

- La date limite de versement n'est plus le 30 juin 2020 mais le 31 août 2020,
- Le montant de la prime pourra être exonéré dans la limite de 2 000€ et non plus 1 000€,
- L'exonération de cotisations sociales n'est plus conditionnée à la signature d'un accord d'intéressement,
- Le montant de la prime peut être modulé compte tenu d'un critère supplémentaire qui est celui des conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19 (télétravail, obligation de se déplacer pour aller travailler, ...).

III. La représentation du personnel

L'ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel est venue tirer modifier les règles relatives aux instances représentatives du personnel.

A. La suspension des élections professionnelles

L'ensemble des processus électoraux en cours dans les entreprises sont suspendus à compter du 12 mars (sauf formalité réalisée après cette date) et jusqu'à 3 mois après la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire (fixé pour l'instant au 24 juillet 2020). Attention, cette date ne sera pas la date de déconfinement.

Pour les élections professionnelles, les conditions d'électorat et d'éligibilité seront donc appréciées à la date d'organisation de chacun des tours.

L'employeur qui remplissait les conditions pour devoir mettre en place des élections au 1^{er} avril devra entamer la procédure des élections professionnelles dans les trois mois suivant la date de fin de l'état d'urgence sanitaire.

L'employeur qui est soumis à l'obligation de mettre en place un CSE mais ne l'a pas fait avant le 1^{er} avril, peut malgré tout bénéficier du dispositif d'activité partielle. Il devra tout particulièrement mettre en place les élections dans les trois mois suivant la date de fin de l'état d'urgence sanitaire.

Il en va de même pour les élections partielles. Il est précisé que dès lors que la fin de la fin de la suspension du processus électoral intervient peu de temps avant le terme des mandats en cours, l'employeur est dispensé d'organiser des élections partielles.

B. Un aménagement des modalités de recours aux réunions à distance

Avant l'ordonnance, le recours à la **visioconférence pour les réunions du CSE était limité** à trois reprises dans l'année, sauf accord plus favorable. L'ordonnance l'autorise sans limitation du nombre de réunion après simple information par l'employeur des membres du CSE.

En complément, l'ordonnance autorise également dans les mêmes conditions un nouveau moyen de réunion : à savoir la **conférence téléphonique**. Un décret précisera les conditions de déroulement des réunions en conférence téléphonique.

En outre, dès lors que la visioconférence et la conférence téléphonique ne sont pas possible, l'ordonnance autorise le recours à la **messagerie instantanée** (type whatsapp) après information de ces membres. Un accord d'entreprise pourra également prévoir la réunion par messagerie instantanée. Un décret précisera les conditions de déroulement d'une telle réunion.

Ces dispositions concernent non seulement les réunions du CSE mais également les réunions de toutes les instances représentatives du personnel (les commissions du CSE lorsqu'elles existent par exemple).

IV. Une modification des missions des services de santé au travail

A. De nouvelles missions de prévention

L'ordonnance précitée ajoute les 3 trois missions suivantes au champ d'action des services de santé au travail :

- diffusion, à l'attention des employeurs et salariés, des *"messages de prévention contre le risque de contagion"* ;
- appui aux entreprises pour définir et mettre en œuvre les *"mesures de prévention adéquates"* ;
- accompagnement des entreprises qui doivent actuellement *"accroître ou adapter leur activité"*.

La volonté du gouvernement est de garantir par le biais des services de santé au travail le relai d'informations aux entreprises.

B. Un nouveau prescripteur d'arrêts maladies et de tests de dépistage

Par dérogation, l'ordonnance autorise les médecins travail à prescrire et renouveler les arrêts de travail liés au covid-19 notamment en cas d'infection ou de suspicion d'infection.

Par ailleurs, un arrêté viendra préciser les modalités selon lesquelles un médecin du travail peut prescrire un test de dépistage.

C. Report des visites médicales obligatoires

A compter du 12 mars, toutes les visites sont reportées *"sauf lorsque le médecin du travail estime indispensable de maintenir la visite compte tenu notamment de l'état de santé du travailleur ou des caractéristiques de son poste de travail"*, précise l'ordonnance.

Pour les salariés bénéficiant d'un suivi individuel renforcé, adapté, régulier, des exceptions pourront être prévues par décret.

Dans une circulaire publiée le 18 mars, la DGT demandait aux services de santé au travail de maintenir les visites *"pour les salariés exerçant une activité nécessaire à la vie de la nation"*.

D. Modification des délais de déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles

L'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 est venue apporter certaines modifications dans la procédure de reconnaissance d'accident du travail et de maladie professionnelle.

Les délais qui expirent entre le 12 mars 2020 et une date qui sera fixée par arrêté (au plus tard un mois après la date de fin de l'état d'urgence sanitaire) sont prolongés. Les délais qui sont concernés par cette prolongation sont notamment les délais dont disposent le salarié et l'employeur pour déclarer soit à l'employeur soit à la caisse l'accident ou la maladie, les délais d'émission de réserves par l'employeur,

En outre sont aussi concernés d'instruction des caisses sur les demandes qui leurs sont faites.

Pour connaître la durée de la prolongation, il convient pour chaque cas de se reporter à l'ordonnance.