FLASH INFO COVID 19

Actualités au 27 novembre 2020

Brihi-Koskas & associés
SOCIÉTÉ D'AVOCATS

Textes de références :

Loi n°2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant divers mesures de gestion de la crise sanitaire

Ordonnance n°2020-1441 du 25 novembre 2020 portant adaptation des règles relatives aux réunions des instances représentatives du personnel

En bref :

l'état d'urgence sanitaire est prolongé

et

les réunions des instances pourront se faire en visioconférence, en conférence téléphonique ou, a défaut, par messagerie instantanée

L'état d'urgence sanitaire est prolongé et avec lui certaines mesures intéressant le droit du travail le sont également .

De plus, l'Ordonnance n°2020-1441 du 25 novembre 2020, parue au JO du 26 novembre, pose les premières règles de dérogation permettant la tenue des réunions des instances représentatives du personnel (CSE, CSCCT...) en recourant à la visioconférence, à la conférence téléphonique ou à la messagerie instantanée.

PROLONGATION DE L'ETAT D'URGENCE

L'article 1er de loi n°2020-1379 du 14 novembre 2020 autorise la prorogation de l'état d'urgence sanitaire, déclaré par décret 2020-1257 du 14 octobre 2020, jusqu'au 16 février inclus.

La loi permet au Gouvernement de prendre, comme lors du premier confinement, de nombreuses ordonnances dans des domaines très variés, et notamment en droit du travail.

Elle prévoit également **directement quelques mesures :**

1 Le report au 30 juin 2021 de la date limite des droits acquis au titre du DIF vers le CPF

Depuis le 1er janvier 2019, le compte personnel de formation (CPF) est alimenté en euros et non plus en heures de formation.

Les droits acquis au titre de l'ancien droit individuel à la formation (DIF), supprimé à compter du 21 décembre 2014 doivent être intégrés sur le CPF.

Cette conversion n'est pas automatique, chaque titulaire droit inscrire le reliquat de ses droits à DIF avant le 31 décembre 2020.

Le Gouvernement repousse cette date limite au 30 juin 2021.

En pratique :

Vous trouverez, le solde de vos droits au titre du DIF sur :

- L'attestation de droits au DIF que votre employeur vous à remise avant le 31 janvier 2015,
- Votre bulletin de salaire de décembre 2014 ou janvier 2015 ;
- Votre dernier certificat de travail

L'inscription s'effectue sur l'espace personnel du titulaire du compte sur le site : www.moncmpteformation.gouv.fr

2 Prolongation des mesures pour compenser la perte de rémunération liée à l'activité partielle

La loi prolonge jusqu'au 30 juin 2021 (au lieu du 31 décembre 2020), les deux dispositifs temporaires visant à limiter la perte de rémunération induite par le placement en activité partielle (**Cf – Fiche du dossier COVID 19 sur les congés)**

Pour mémoire, un accord de branche ou d'entreprise peut :

- Autoriser les salariés à monétiser jusqu'au 5 jours de repos conventionnels ou de congés annuels excédant 24 jours ouvrables,

- Autoriser l'employeur à imposer aux salariés en **activité partielle et qui maintien du maintien intégral de leur rémunération** d'affecter jusqu'à 5 jours de repos ou de congés sur un fond de solidarité.

La loi augmente que l'échéance de la mesure et non le nombre de jours, ce qui pourrait être modifié par ordonnances.

Les accord d'ores et déjà conclus sur ces mesures devront éventuellement faire l'objet d'une révision.

3 Sécurisation des garantie de prévoyance pour les salariés en activité partielle

La loi prolonge jusqu'au 30 juin 2021 (au lieu du 31 décembre 2020), la mesure de **maintien des garanties collectives de prévoyance complémentaire au profit des salariés en activité partielle et leur ayants droit.**

Ce maintien est d'ordre public et conditionne le bénéfice de l'exonération du cotisations de sécurité sociale des contribution patronales financent le régime.

Il concerne les garanties collectives couvrant principalement les risques d'incapacité de travail, invalidité, décès, d'inaptitude et de chômage (les frais de santé/mutuelle ne sont pas visés)

Les modalités d'application de ce maintien ont été précisées par une instruction ministérielle du 16 novembre 2020 (n°2020/197) laquelle précise notamment que ce maintien s'applique également aux salariés en activité partielle longue durée (APLD)

Pour aller plus loin…

La publication de la loi, définitivement adoptée le 7 novembre 2020 a été retardée par la saisine du Conseil du Conseil constitutionnel, notamment sur l'habilitation du Gouvernement à « légiférer » par ordonnances. Par décision en date du 13 novembre 2020, la Loi a été déclarée conforme, le Conseil prenant soin de rappeler que les ordonnances devront respecter les règles et les principes à valeur constitutionnelle (cons. Const. 13.11.2020 n°2020-808 DC)

LES REGLES DEROGATOIRES AU FONCTIONNEMENT AUX INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Textes de référence :

- *Loi °2020-1379 du 14 novembre 2020*
- *Ordonnance n°2020-1441 du 25 novembre 2020 portant adaptation des règles relatives aux réunions des instances représentatives du personnel.*

Cette ordonnance reprend **en partie** l'article 6 de l'ordonnance n°2020-389 du 1er avril 2020 qui a cessé de s'appliquer au **10 juillet 2020. (Cf Fiche fonctionnement des IRP du dossier COVID 19).**

Un ou plusieurs décrets sont attendus sur le fonctionnement des instances représentatives du personnel. Nous vous tiendrons naturellement informés.

Par dérogation aux articles L.2315-4 et L.2316-16 du Code du travail, il est désormais possible de recourir à la visioconférence, à la conférence téléphonique et à la messagerie instantanée **pour les réunions des instances représentatives du personnel (CSE, CSSCT…).**

En l'absence d'accord collectif sur ce point, le Code du travail **limite à trois réunions par année civile, le recours à la visioconférence.**

Cette limite ne trouve donc plus qu'à s'appliquer en dehors de la période d'état d'urgence sanitaire.

Un accord est toujours possible pour adapter ces mesures.

Pour quelles réunions le recours est-il possible ?

Le recours à la visioconférence ainsi qu'à la conférence téléphonique sont autorisées pour **toutes les réunions.**

Pour ce qui est de la messagerie instantanée, son recours n'est autorisé que lorsque la visioconférence et la conférence téléphonique sont impossibles, ou lorsqu'un accord collectif le prévoit.

Quelles sont les conditions ?

La seule condition tient à la prévenance par l'employeur du recours à l'un de ses modes dérogatoires de réunion. Ainsi celui-ci doit informer préalablement l'ensemble des membres de l'instance.

A noter :

Etant donnée, comme nous le verrons ci-après, que les membres peuvent s'y opposer au plus tard 24 heures avant la réunion, il nous semble donc que l'employeur doit informer du recours à l'un de ses trois modes de réunions **plus de 24 heures avant la réunion afin de permettre aux membres de s'y opposer.**

Le délai de prévenance sera sans doute précisé par les décrets à venir.

Les membres des instances peuvent-ils s'y opposer ?

Les membres des instances peuvent s'opposer au recours à l'un de ces trois modes dérogatoires de réunions sous certaines conditions :

1. L'opposition doit être formulée **au plus tard 24 heures avant la réunion**

2. Elle doit être faite **à la majorité des membres appelés à y siéger**

3. Elle ne peut avoir lieu que lorsque la réunion a pour objet l'information et la consultation relative à :

   - La procédure de licenciement collectif pour motif économique
   - La mise en œuvre des accords de performance collective (APC)
   - La mise en œuvre des accords portant rupture conventionnelle collective (RCC)
   - La mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle longue durée (APLD)

En ce qui concerne la **visioconférence**, les membres ne pourront s'y opposer qu'en cas de dépassement de la limite de trois réunions par année civile en application des articles L. 2315-4 et L. 2316-16 du code du travail.

Jusqu'à quand ces règles sont-elles applicables ?

Ces règles sont applicables **jusqu'à l'expiration de la période de l'état d'urgence sanitaire**, pour le moment au **16 février 2021 inclus**.

Pour aller plus loin…

Si l'état d'urgence sanitaire et ses conséquences notamment sur l'organisation du travail (recours au télétravail massif) nécessite une adaptation du fonctionnement des IRP s'agissant des réunions, ces adaptations doivent également concernés **les moyens de communication des Représentants du Personnel pour maintenir le lien avec les salariés**.

Une négociation est utile pour adapter vos moyens à la situation.

TABLEAU RECAPITUALTIF :

	Visioconférence	Conférence téléphonique	Messagerie instantanée
Pour quelles réunions ?	Pour toutes les réunions	Pour toutes les réunions	Uniquement lorsque la visioconférence ou la conférence téléphonique est impossible
A quelle condition ?	L'employeur doit informer préalable les membres (plus de 24 heures avant la réunion)		
Peut-on s'y opposer ?	<u>Oui, à condition que :</u> - la limite de trois réunions par année civile pouvant se dérouler sous cette forme en application des articles L. 2315-4 et L. 2316-16 du code du travail soit dépassée. + les mêmes conditions que pour la conférence téléphonique ou la messagerie instantanée	<u>Oui, à condition que :</u> - l'opposition soit formulée 24 heures avant la réunion - qu'elle soit formulée par la majorité des membres devant y siéger - l'information/consultation de la réunion en question portent sur : 1. La procédure de licenciement collectif prévue au chapitre III du titre III du livre II de la première partie du code du travail ; 2. La mise en œuvre des accords de performance collective mentionnés à l'article L. 2254-2 du même code ; 3. La mise en œuvre des accords portant rupture conventionnelle collective mentionnés à l'article L. 1237-19 du même code ; 4. La mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle prévu à l'article 53 de la loi du 17 juin 2020 susvisée.	
Jusqu'à quand ?	<u>Jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire fixé (à ce jour) au 16 février 2021 inclus.</u>		