



Société d'Avocats Inter-barreaux
www.sva-avocats.fr

Avocats Associés

Thierry VERNHET

Nicolas JONQUET

Alain COHEN-BOULAKIA

Eve TRONEL-PEYROZ

Jérôme JEANJEAN

Arnaud LAURENT

Christophe FEBVRE

Stéphane DESTOURS

Jean-Claude ATTALI

Nathalie MONSARRAT

Emilie VERNHET-LAMOLY

Antoine SILLARD

Avocats

Odile LABERTRANDE

Delphine RIGEADE

Charlotte CARDI

Guillaume MONFLIER

Charles BORKOWSKI

Simon VANDEWEEGHE

Fanny JOUSSARD

Mathias GIMENEZ

Valentine ROBERT-GILABERT

Xavier HEMEURY

Alaume LLORCA-VALERO

Olivia ROUGEOT

Sarah LAASSIR

Mathilde IGNATOFF

Donia CHALA

Eleni LIPSOS

Julie SANCHEZ

Doaâ BENJABER

Sophie MAUREL

Isabelle MERLY-CHASSOUANT

Céline THIL

Sandrine MARTY

Lucile FONTANILLES

Anaïs KOPPEL

Agathe Le QUELLEC

Alexandra VALENZA

Partenaire

Estelle RODRIGUEZ

COVID-19 : LA GESTION PRATIQUE EN ENTREPRISE

- N°6 -

LES APPORTS DES DERNIERES MESURES SOCIALES

Dernière mise à jour : 27/04/2020

Chers clients,

Dans le prolongement de la loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19, de nouvelles mesures sociales ont été adoptées. Il s'agit :

- Du [décret n° 2020-459 du 21 avril 2020 modifiant le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus](#) ;
- De [l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19](#) ;
- Du [Questions/Réponses du ministère du travail sur Services de santé au travail, publié le 17 avril 2020 et mis à jour le 20 avril 2020](#) ;
- Du [décret n°2020-471 du 24 avril 2020 portant dérogation au principe de suspension des délais pendant la période d'état d'urgence sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19 dans le domaine du travail et de l'emploi](#)

Nous vous proposons d'analyser les principaux apports de ces nouvelles mesures :

1. Sur l'activité partielle ;
2. Sur l'extension du bénéfice des arrêts de travail dérogatoire aux parents d'enfants handicapés quel que soit leur âge ;
3. Sur la prolongation des délais applicables aux procédures de reconnaissance AT/MP
4. Sur la médecine du travail ;
5. Sur la reprise de certains délais en droit du travail.

1. SUR L'ACTIVITE PARTIELLE

L'ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 aménage et complète les dispositions de l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 relative à l'activité partielle.

→ **Sur l'individualisation du dispositif d'activité partielle**

L'[article 8](#) de l'ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 revient sur le principe selon lequel le dispositif de l'activité partielle est collectif et qu'il n'est donc pas possible de « choisir » quels sont les salariés qui travailleront ou pas ou de réduire les horaires de travail de manière individualisée à chaque salarié.



MONTPELLIER
1, place Alexandre Laloac
34111 - 34000 Montpellier - Cedex 3
Tél. : +33 (0)4 67 58 75 00
Fax : +33 (0)4 67 92 23 11

PARIS
175, rue de Rivoli - 75001 Paris
Tourne Palais - C55
Tél. : +33 (0)1 47 70 03 81
Fax : +33 (0)1 53 20 68 01

NÎMES
288, allée de l'Amérique Latine
Naveo Center - Bât 3 - 30900 Nîmes
Tél. : +33 (0)4 67 58 75 00
Fax : +33 (0)4 67 92 23 11

RODEZ
7, boulevard Gambetta
Résidence Le Riney - 12000 Rodez
Tél. : +33 (0)5 65 73 15 90
Fax : +33 (0)5 65 68 80 12

AGDE
5, Espace les Grands Coyrets,
Rue Louis Vallières - 34300 AGDE
Tél. : +33 (0)4 67 58 75 00
Fax : +33 (0)4 67 92 23 11

Désormais, il est donc possible :

- De placer en activité partielle une partie seulement des salariés de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle ;
- D'appliquer aux salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées.

Il faut toutefois respecter les conditions cumulatives suivantes :

- L'individualisation doit être nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise de l'activité ;
- L'entreprise doit être couverte par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par accord de branche, soit par une décision unilatérale de l'employeur ayant obtenue un avis favorable du CSE ou du conseil d'entreprise.

Précision : L'accord ou le document soumis à avis favorable du CSE (ou du conseil d'entreprise) doit notamment déterminer :

- ✓ Les compétences identifiées comme nécessaires au maintien ou à la reprise de l'activité de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier ;
- ✓ Les critères objectifs, liés aux postes, aux fonctions occupées ou aux qualifications et compétences professionnelles, justifiant la désignation des salariés maintenus ou placés en activité partielle ou faisant l'objet d'une répartition différente des heures travaillées et non travaillées ;
- ✓ Les modalités et la périodicité qui ne peut être inférieure à trois mois, selon lesquelles il est procédé à un réexamen périodique des critères objectifs afin de tenir compte de l'évolution du volume et des conditions d'activité de l'entreprise en vue, le cas échéant, d'une modification de l'accord ou du document ;
- ✓ Les modalités particulières selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés concernés ;
- ✓ Les modalités d'information des salariés de l'entreprise sur l'application de l'accord pendant toute sa durée.

L'ordonnance précise également que les accords et les décisions unilatérales prises pour permettre l'individualisation cesseront de produire leurs effets à une date fixée par décret au plus tard au 31 décembre 2020.

Remarque : Les entreprises dépourvues de CSE ou de conseil d'entreprise doivent obligatoirement conclure un accord collectif pour mettre en place l'individualisation du dispositif d'activité partielle.

→ **Sur le régime social des indemnités complémentaires d'activité partielle versées par l'employeur**

L'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 prévoyait que les indemnités complémentaires (par exemple lorsque l'employeur verse plus de 70% de la rémunération au titre de l'activité partielle) versées par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale en complément des indemnités légales d'activité partielle suivaient le même régime social que ces dernières (à savoir une exonération de cotisations, un taux de CSG à 6,2% et CRDS à 0,5%).

Toutefois, [l'article 5](#) de l'ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 introduit une dérogation à ce principe.

Désormais, lorsque la somme de l'indemnité légale d'activité partielle et de l'indemnité complémentaire (versée par l'employeur en vertu d'un accord ou d'une décision unilatérale) est supérieure à 3,15 SMIC horaire (soit 31,97 € par heure indemnisable), la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant sera assujettie aux cotisations et contributions sociales comme du salaire.

En conséquence, cette fraction sera soumise à la CSG à hauteur de 9,20%, à la CRDS à hauteur de 0,5% et aux différentes cotisations et contributions sociales applicables.

Cette disposition s'appliquera aux indemnités versées au titre des heures chômées à compter du 1^{er} mai 2020.

→ **Sur l'indemnisation de certaines heures supplémentaires**

Par principe, au titre du dispositif d'activité partielle, les heures chômées au-delà de la durée légale du travail ne sont pas indemnisables.

Cependant, [l'article 7](#) de l'ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 assouplit ce principe pour certaines heures supplémentaires structurelles.

En effet, l'ordonnance prévoit la possibilité de prendre en compte, dans les heures chômées indemnisables, les heures supplémentaires structurelles prévues par :

- Une convention individuelle de forfait en heures (sur la semaine, le mois ou l'année) conclue avant le 24 avril 2020 ;
- Une convention ou un accord collectif de travail (de branche, d'entreprise, d'établissement) conclu avant le 24 avril 2020.

Remarque : Cela vise notamment la situation de la branche des hôtels-café-restaurants dont l'accord prévoit une durée de 39 heures hebdomadaire sans récupération.

En conséquence, pour ces salariés, la durée du travail issue de la convention de forfait en heures ou d'un accord collectif de travail est prise en compte en lieu et place de la durée légale pour déterminer le nombre d'heures à indemniser, ce qui permet de couvrir les heures supplémentaires qui ont été chômées.

A noter : L'administration viendra très certainement préciser prochainement le calcul du taux horaire de référence servant d'assiette au calcul de l'indemnité d'activité partielle : s'agira-t-il d'un taux horaire de base calculé sur 151,67 heures, ou d'un taux horaire moyen intégrant la majoration des heures supplémentaires ?

→ **L'extension du dispositif d'activité partielle**

[L'article 6](#) de l'ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 étend le champ des entreprises publiques pouvant bénéficier du dispositif d'activité partielle.

Ainsi, sont couverts l'ensemble des salariés de droit privé des établissements publics à caractère industriel et commercial (Epic), des groupements d'intérêt public (GIP) et des sociétés publiques locales dès lors que leurs employeurs exercent à titre principal une activité industrielle et commerciale dont le produit constitue la part majoritaire de leurs ressources.

Le texte confirme que, pour les Epic, les GIP et les sociétés publiques locales assujetties à l'assurance chômage, la prise en charge se fait dans les conditions de droit commun. Pour ceux qui sont en auto-assurance et n'ont pas adhéré au régime, ils sont tenus de rembourser la part d'allocation d'activité partielle financée par l'Unédic.

2. SUR L'EXTENSION DU BENEFICE DES ARRETS DE TRAVAIL DEROGATOIRES AUX PARENTS D'ENFANS HANDICAPES QUEL QUE SOIT LEUR AGE

Le [décret du n°2020-459 du 21 avril 2020](#) étend le bénéfice des arrêts de travail dérogatoires pour les parents d'enfants en situation de handicap quel que soit leur âge.

→ **Les parents d'enfants en situation de handicap peuvent bénéficier d'un arrêt de travail dérogatoire rétroactivement à compter du 12 mars 2020**

Pour rappel, le [décret n°2020-73 du 31 janvier 2020](#) et ses nombreuses modifications prévoyait que les salariés faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile à la suite d'un risque d'exposition au coronavirus ainsi que ceux qui, étant parents, sont contraints de garder leurs enfants de moins de 16 ans en raison de la fermeture de l'établissement scolaire et de l'impossibilité de télétravailler, pouvaient bénéficier d'un arrêt de travail dérogatoire ouvrant droit à des indemnités journalières sans délai de carence et sans avoir à remplir la condition minimale d'affiliation.

Le site AMELI étendait cette possibilité aux parents d'enfants en situation de handicap et pris en charge dans un établissement spécialisé, mais aucun texte ne prévoyait de dispositions pour cette catégorie de personne.

Le décret élargit la possibilité de délivrance d'arrêt de travail dérogatoire aux parents d'enfant handicapé, quel que soit l'âge de l'enfant.

Aussi, ces parents pourront bénéficier des IJSS, pour les arrêts ayant débuté à compter du 12 mars dès lors qu'ils se trouvent dans l'impossibilité de télétravailler.

Remarque : Le projet de loi de finances rectificative pour 2020 envisage qu'à compter du 1^{er} mai, les salariés en arrêt de travail dérogatoire lié au Covid-19 ne soient plus indemnisés au titre d'un arrêt maladie mais de l'activité partielle.

→ **L'incidence sur l'indemnisation complémentaire versée par l'employeur (maintien de salaire légal)**

L'arrêt de travail d'un salarié parent d'un enfant handicapé contraint de le garder en raison de la fermeture de l'établissement d'accueil et dans l'impossibilité de télétravailler devrait ouvrir droit, *a priori*, à l'indemnité complémentaire de l'employeur, sans délai de carence ni condition d'ancienneté.

En l'absence de précision sur ce point il convient de considérer que cette règle devrait s'appliquer aux arrêts de travail à compter du 24 avril 2020. Des précisions du gouvernement sont attendues sur ce point.

→ **L'allongement de la durée de versement des IJSS jusqu'à la fin de la mesure de maintien à domicile**

Pour rappel, les salariés en arrêt de travail dérogatoire pouvaient percevoir des IJSS pendant une durée de 20 jours. Pour les salariés parents d'enfants contraints de les garder, la durée maximale de l'arrêt de travail était déjà la durée de la mesure, c'est-à-dire la durée de la fermeture de l'établissement.

Le [décret du n°2020-459 du 21 avril 2020](#) étend cette durée maximale de validité de l'arrêt de travail dérogatoire et du versement des IJSS jusqu'à la fin de la mesure de maintien à domicile pour l'ensemble des arrêts dérogatoires et ceux accordés aux parents d'un enfant handicapé.

→ **La délivrance d'arrêts de travail par les médecins de ville**

Pour rappel, l'arrêt de travail dérogatoire de l'assuré devait être établi exclusivement auprès de la CPAM dont dépend l'assuré (ou le cas échéant par le médecin conseil de la CNAM) qui le transmettait à l'employeur concerné.

Désormais, les médecins de ville peuvent délivrer des arrêts de travail dérogatoires.

Remarque : Ces mesures s'appliquent aux arrêts de travail dérogatoires ayant débuté à compter du 12 mars 2020 et jusqu'au 31 mai 2020.

3. SUR LA PROLONGATION DES DELAIS APPLICABLES AUX PROCEDURES DE RECONNAISSANCE AT/MP

[L'article 11](#) de l'ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 prolonge les délais applicables aux procédures de reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Cette prolongation concerne les délais expirant entre le 12 mars 2020 et une date qui sera fixée par arrêté ministériel sans pouvoir excéder un délai d'un mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire, soit le 25 juin 2020 (hors cas de prorogation).

→ **Sur les délais relatifs aux accidents du travail/accidents de trajet**

- Le délai de 24 heures imparti au salarié pour informer son employeur de l'accident est prolongé de 24 heures supplémentaires (Article [R.441-2](#) CSS) ;
- Le délai de 48 heures imparti à l'employeur pour déclarer l'accident est prolongé de 3 jours, y compris lorsque l'accident, qui avait initialement fait l'objet d'une inscription sur le registre des accidents bénins, a ultérieurement entraîné un arrêt de travail ou des soins médicaux (Articles [R.441-3](#) et [R.441-5](#) CSS) ;
- Le délai de 10 jours francs imparti à l'employeur pour formuler des réserves suite à la déclaration d'un accident est prolongé de 2 jours (Article [R.441-6](#) CSS) ;
- Le délai de 20 jours francs imparti aux parties pour répondre aux questionnaires de la CPAM lors de l'instruction est prorogé de 10 jours (Article [R.441-8, I](#) CSS) ;
- Le délai de 30 jours francs imparti à la Cnam pour statuer sur le caractère professionnel de l'accident ou pour décider d'engager des investigations complémentaires lorsqu'elle l'estime nécessaire est prorogé jusqu'à une date qui sera fixée par arrêté ministériel et au plus tard jusqu'au 1^{er} octobre 2020 (Article [R.441-7](#) CSS) ;

Par ailleurs, l'ordonnance prévoit la possibilité pour le salarié et l'employeur de produire des éléments qui n'étaient pas présents au dossier au moment de la consultation des pièces. Si tel est le cas, une nouvelle consultation doit être organisée pour les parties avant que la caisse ne se prononce.

→ **Sur les délais relatifs aux maladies professionnelles**

- Le délai de 15 jours imparti au salarié pour déclarer une maladie professionnelle est prolongé de 15 jours supplémentaires (Articles [L.461-5 al.1](#) et [R.461-5 al.1](#)) ;
- Le délai de 3 mois dont dispose le salarié pour déclarer une maladie professionnelle en cas de modification du tableau conférant un caractère professionnel à une maladie jusqu'alors non indemnisable est prolongé de 2 mois (Articles [L.461-5 al.2](#) et [R.461-5 al.2](#)) ;
- Le délai de 30 jours francs imparti aux parties pour répondre aux questionnaires de la CPAM lors de l'instruction est prorogé de 10 jours (Article [R.461-9, II](#) CSS) ;
- Le délai pendant lequel la CPAM met le dossier à disposition des parties afin qu'elles puissent le consulter est prorogé de 20 jours ;

Remarque : seul le délai pendant lequel le dossier est mis à disposition est prorogé. L'ordonnance ne prévoit aucune prolongation pour le délai pendant lequel les parties peuvent faire part de leurs observations.

- Le délai de 120 jours dont dispose la CPAM pour statuer sur le caractère professionnel de la maladie ou saisir le comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles est prorogé jusqu'à une date fixée par arrêté ministériel et au plus tard jusqu'au 1^{er} octobre 2020 (Article [R.461-9, I](#) CSS) ;

Par ailleurs, l'ordonnance prévoit là encore la possibilité pour le salarié et l'employeur de produire des éléments qui n'étaient pas présents au dossier au moment de la consultation des pièces. Si tel est le cas, une nouvelle consultation doit être organisée pour les parties avant que la caisse ne se prononce.

→ **Sur les délais relatifs aux rechutes et nouvelles lésions**

- Le délai de 20 jours francs imparti aux parties pour répondre aux questionnaires de la CPAM lors de l'instruction est prorogé de 5 jours ;
- Le délai de 60 jours francs dont dispose la CPAM pour statuer sur l'imputabilité de rechute ou d'une nouvelle lésion à l'accident ou à la maladie professionnelle est prorogé jusqu'à une date qui sera fixée par arrêté ministériel et au plus tard jusqu'au 1^{er} octobre 2020 (Article [R.441-16](#) CSS).

4. SUR LES PRECISIONS APPORTEES PAR LE MINISTERE DU TRAVAIL EN MATIERE DE SANTE AU TRAVAIL

Le 17 avril 2020, le ministère du travail a publié un [Questions/Réponses sur les services de santé au travail](#), mis à jour le 20 avril 2020.

Plusieurs points sont précisés :

- **Sur la mise en ligne de « fiches métiers » sur les mesures de prévention** : Le ministère du travail rappelle que des « [fiches métiers](#) » sont mises à la disposition des entreprises sur le site du ministère concernant les mesures de prévention à mettre en place dans la période d'urgence sanitaire.

Le ministère du travail rappelle également que les services de santé au travail ont pour mission de répondre aux sollicitations des entreprises et des salariés sur la mise en place de ces mesures.

- **Sur l'accompagnement des entreprises dans la phase de déconfinement** : Le ministère du travail précise que les entreprises qui reprendront leur activité à partir du 11 mai 2020 devront :
- procéder à une réévaluation des risques en y associant leurs représentants du personnel. Cette réévaluation devra être formalisée dans les meilleurs délais.
 - mettre en œuvre des mesures adaptées de prévention (prévention des contaminations, des risques psychosociaux, des risques liés à l'organisation du travail notamment en cas de forte activité, etc.).

Le ministère du travail rappelle que les entreprises pourront s'appuyer sur les services de santé au travail pour les accompagner dans cette phase de déconfinement, et les invite à utiliser les fiches conseils du ministère du travail. A cet effet, un « *guide de la reprise d'activité* » sera prochainement mis en ligne sur le site du ministère du travail.

- **Sur les modalités de report ou d'annulation des visites médicales** : Le [décret n°2020-410 du 8 avril 2020](#) prévoit que certaines visites pouvaient faire l'objet d'un report.

Le ministère du travail précise que toutes les demandes de visites doivent faire l'objet d'une analyse et d'une réponse de la part du service de santé au travail :

- Si la demande de visite médicale émane de l'employeur et entre dans les catégories de visites devant être maintenues : la visite est organisée en téléconsultation ou en présentiel si le médecin estime cette modalité nécessaire ;
- S'il s'agit d'une visite occasionnelle, de pré reprise ou de reprise, à la demande du salarié ou de l'employeur avec un motif particulier : il est fortement recommandé la médecine du travail prenne un contact téléphonique avec le salarié pour évaluer la nécessité de maintenir la visite et convenir des modalités de celle-ci ;
- Si la demande de visite médicale émane de l'employeur et entre dans les catégories de visites pouvant être reportées : la visite est reportée, sauf si le médecin du travail en décide autrement.

Pour plus d'information sur la possibilité de report de certaines visites médicales, vous pouvez vous reporter au **point 1 de la fiche « Covid-19 : Gestion pratique en entreprise n°3 »** ainsi qu'au **point d'étape n°3 du 8 avril 2020 sur « Les apports du décret n°2020-410 du 8 avril 2020 »**.

- **Sur la déclaration d'inaptitude pendant la crise épidémique**

Les dispositions du Code du travail prévoient que le médecin du travail s'appuie sur une bonne connaissance du poste de travail et de l'état de santé du salarié pour rendre son avis. Le ministère du travail rappelle que ce principe demeure applicable durant la crise sanitaire liée au Covid-19.

Aussi, pour se prononcer sur l'inaptitude d'un salarié, le médecin du travail doit se fonder à la fois sur :

- La connaissance du poste de travail, notamment grâce aux visites effectuées précédemment dans l'entreprise, au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), à la fiche d'entreprise, aux informations recueillies au cours des réunions du CSE, des études de postes précédemment réalisées, de la discussion avec l'employeur, des propositions d'aménagement de poste transmises etc.

Dans certains cas, ces éléments peuvent s'avérer suffisants pour constituer une étude valable du poste et des conditions de travail dans l'entreprise. Il est alors possible pour le médecin du travail de formaliser par écrit cette étude de poste à distance, de la dater et de la conserver dans son dossier.

- La connaissance de l'état de santé du salarié : la procédure précise qu'un examen médical doit être effectué. Dans certains cas, cet examen peut être réalisé à distance si le médecin estime qu'un examen clinique n'est pas nécessaire. Le médecin doit conserver dans le dossier médical tous les éléments lui ayant permis de construire son avis (pièces fournies par le salarié, dires du salarié, etc.).

Pour autant, toutes les situations ne pourront être traitées à distance. Un examen clinique du salarié pourra se révéler indispensable. Dans ce cas, si la procédure ne peut être différée, le médecin du travail pourra organiser la visite en présentiel, en respectant les mesures barrières. De même, si l'entreprise poursuit son activité, il peut être possible de réaliser l'étude du poste dans l'entreprise en respectant les mesures barrière.

Il est précisé que le délai maximum de 15 jours entre les deux visites médicales ainsi que le délai d'un mois au terme duquel l'employeur doit reprendre le versement du salaire à défaut de reclassement ou de licenciement du salarié déclaré inapte.

→ **Sur les conditions du recours à la téléconsultation par les services de santé au travail**

Pour respecter les recommandations de la Haute Autorité de Santé, le suivi individuel des salariés par téléconsultation doit respecter les conditions suivantes :

- Le salarié doit accepter la téléconsultation ;
- Le système de communication doit permettre une communication en temps réel par vidéo transmission (nécessité de disposer d'une webcam), la communication par tablette ou téléphone portable étant autorisée ;
- L'organisation et les moyens pour la téléconsultation doivent garantir la confidentialité des échanges ;
- La téléconsultation doit permettre une traçabilité des échanges (alimentation du dossier médical et transmission d'une attestation de visite ou d'un avis d'aptitude par courriel au salarié et à l'employeur).

A titre exceptionnel, pendant la période d'urgence sanitaire, le ministère de la santé encourage l'utilisation d'outils grand public comme Skype ou Facetime sous réserve qu'ils respectent les conditions énumérées ci-dessus.

Lors de l'entretien téléphonique, la médecine au travail informe le salarié des risques professionnels auxquels il est exposé et vérifie l'adaptation du poste de travail à l'état médical du salarié. Dans le contexte d'épidémie de Covid-19, il informe également le salarié des recommandations sanitaires et des précautions à prendre pour éviter la propagation de l'épidémie, en lien avec le secteur d'activité du salarié. Suite à cet entretien, le professionnel de santé remet par courriel l'attestation de suivi ou la fiche d'aptitude au salarié et à l'employeur. Ces visites ne feront pas l'objet d'une reprogrammation, sauf si le médecin du travail l'estime nécessaire.

5. SUR LA REPRISE DES DELAIS EN DROIT DU TRAVAIL

Un [décret n°2020-471 du 24 avril 2020](#) fixe les catégories d'actes de procédure et d'obligation dont les délais suspendus à la date du 12 mars 2020 reprennent leur cours à compter du 26 avril 2020, pour des motifs de sécurité, de protection de la santé, de sauvegarde de l'emploi et de l'activité, et de sécurisation des relations de travail (notamment la rupture conventionnelle) et de la négociation collective.

Nous vous annexons à la présente note les actes concernés.

✓ **PRECISIONS A VENIR**

- ✓ [L'article 9](#) de l'ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 prévoit qu'un décret à paraître pourra adapter au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, le cas échéant, par dérogation aux stipulations conventionnelles applicables, les délais relatifs :
 - A la consultation et à l'information du CSE 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 ;
 - Au déroulement des expertises réalisées à la demande du CSE lorsqu'il a été consulté ou informé dans le cas prévu au ci-dessus.

Les dispositions du présent article sont applicables aux délais qui commencent à courir avant une date fixée par un décret à paraître et, au plus tard, avant le 31 décembre 2020.

- ✓ [L'article 19](#) l'ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 supprime l'obligation de conclure un accord d'intéressement pour bénéficier du régime social et fiscal lorsque la prime exceptionnelle pouvoir d'achat est portée à 2.000€ pour :
 - Les fondations et associations,
 - Reconnues d'utilité publique ou d'intérêt général.

✓ **LES TEXTES À CONSULTER**

[Décret n° 2020-459 du 21 avril 2020 modifiant le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus ;](#)

[Ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19 ;](#)

[Décret n°2020-471 du 24 avril 2020 portant dérogation au principe de suspension des délais pendant la période d'état d'urgence sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19 dans le domaine du travail et de l'emploi ;](#)

[Questions/Réponses du ministère du travail sur Services de santé au travail, publié le 17 avril 2020 et mis à jour le 20 avril 2020 ;](#)

[Les fiches métiers établies par le ministère du travail sur les mesures de prévention ;](#)

* *
*

Le département Droit social de la SCP SVA demeure à votre disposition pour tout complément d'information et pour vous accompagner dans vos démarches.

Nathalie Monsarrat, Avocat Associée : nmonsarrat@sv-avocats.com

Valentine Robert-Gilabert, Avocat : vrobertgilabert@sv-avocats.com

Donia Chala, Avocat : dchala@sv-avocats.com

Julie Sanchez, Avocat : jsanchez@sv-avocats.com