

FLASH SPECIAL :

Ordonnances du 1^{er} avril 2020 – Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, Services de Santé au Travail et Formation

Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

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.

- **L'ordonnance reporte la date maximale de versement de la prime au 31 août 2020** (initialement : 30 juin 2020)

- **L'obligation d'avoir un accord d'intéressement est supprimée (pour toutes les entreprises, peu importe le nombre de salariés)**

Toutefois, le plafond de la prime est de :

- **1000€** pour les entreprises n'ayant pas mis en place un accord d'intéressement ;
- **2000€** pour les entreprises ayant mis en place un accord d'intéressement à la date de versement de la prime.

En cas de signature d'un accord d'intéressement, celui-ci peut être conclu jusqu'au 31 août 2020 (initialement : 30 juin 2020) et cela n'empêche pas de bénéficier des exonérations prévues par les articles L. 3315-1 à L. 3315-3 du Code du travail.

- **L'ordonnance ajoute, parmi les bénéficiaires** de la prime, les salariés et les intérimaires qui sont **dans les effectifs à la date de dépôt de l'accord d'entreprise ou de signature de la décision unilatérale de l'employeur** qui définit le plafond et les conditions de modulation de la prime.

Auparavant, les bénéficiaires étaient seulement les salariés et intérimaires présents au jour du versement de la prime.

- **Un nouveau cas de modulation de la prime est ajouté : les conditions de travail liées à l'épidémie de la crise Covid-19.**

Désormais, il existe donc 5 critères permettant de moduler la prime :

- La rémunération
- Le niveau de qualification ou de classification
- La durée de présence effective sur les 12 derniers mois
- La durée du travail prévue au contrat
- Les conditions de travail liées à l'épidémie de la crise Covid-19

Ordonnance no 2020-389 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel.

- Les processus électoraux en cours sont suspendus à compter du 12 mars 2020 jusqu'à une date fixée à trois mois après la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire déclaré ;
- Au regard des circonstances exceptionnelles, l'ordonnance prévoit les modalités d'organisation des réunions des IRP :
 - Le recours à la **visioconférence** est autorisé pour l'ensemble des réunions du **comité social et économique** et du comité social et économique central, **après que l'employeur en a informé leurs membres**. Le recours à la visioconférence est autorisé dans les mêmes conditions pour **l'ensemble des réunions des autres instances représentatives du personnel**.
 - Le recours à la **conférence téléphonique** est autorisé pour **l'ensemble des réunions des instances représentatives du personnel, après que l'employeur en a informé leurs membres** (*Un décret fixe les conditions dans lesquelles les réunions tenues en conférence téléphonique se déroulent*).
 - Le recours à la **messagerie instantanée** est autorisé pour **l'ensemble des réunions des instances représentatives du personnel**, après information de leurs membres, en cas **d'impossibilité** de recourir à la visioconférence ou à la conférence téléphonique ou lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit (*Un décret fixe les conditions dans lesquelles les réunions tenues par messagerie instantanée se déroulent*).

Les dispositions du présent article sont applicables aux réunions convoquées pendant la période de l'état d'urgence sanitaire (la limite légale de trois réunions par année civile ne s'applique pas pendant cette période).

- L'ordonnance du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos est modifiée.

Cette ordonnance prévoit que lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19, et par dérogation à l'accord ou à la convention collective instituant un dispositif de réduction du temps de travail ou un dispositif de jours de repos conventionnels, l'employeur peut, unilatéralement, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc :

 - Imposer la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de RTT (y compris les jours de RTT normalement « à la main » des salariés), de jours de repos dans le cadre des forfaits jours et des droits acquis sur les comptes épargne-temps (CET) des salariés ;
 - Modifier unilatéralement les dates de prise de jours de RTT (y compris les jours de RTT normalement « à la main » des salariés), de jours de repos dans le cadre des forfaits jours.

Trois limites à ce dispositif :

- **Nouveauté : Avant de mettre ces dispositions en œuvre, l'employeur doit en informer le CSE sans délai et par tout moyen. L'avis du comité est rendu dans le délai d'un mois à compter de cette information. Il peut intervenir après que l'employeur a fait usage de cette faculté.**
- Le nombre total de jours de repos dont l'employeur peut imposer au salarié la prise ou dont il peut modifier la date ne peut être supérieur à dix.
- La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

Service de santé au travail (SST)

Ordonnance n° 2020-386 du 1er avril 2020 adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire

Parmi les grandes mesures de cette ordonnance :

- **Les médecins du travail peuvent désormais :**
 - **Prescrire** et le cas échéant, renouveler **un arrêt de travail en cas d'infection ou de suspicion d'infection au covid-19** ou au titre des mesures de prévention prises pour les personnes fragiles
 - **Procéder à des tests de dépistage** du covid-19.

Un décret et un arrêté viendront préciser la mise en œuvre de ces mesures.

- **Les visites médicales qui devaient être organisées depuis le 12 mars peuvent être reportées**, sauf si le médecin estime indispensable de maintenir la visite. **Point important, le report n'empêche pas l'embauche ou la reprise de travail.**

Ce texte concerne les visites d'information et de prévention et les visites dans le cadre du suivi individuel renforcé pour les travailleurs de nuit et pour les salariés sur des postes à risques.

Un décret précisera les conditions d'application ainsi que la date limite de report qui sera, au maximum, le 31 décembre 2020.

- **Les services de santé au travail peuvent reporter ou aménager leurs interventions** dans ou auprès de l'entreprise, notamment les actions en milieu de travail, **lorsqu'elles ne sont pas en rapport avec l'épidémie de covid-19**, sauf si le médecin du travail estime que l'urgence ou la gravité des risques pour la santé des travailleurs justifie une intervention sans délai.

Les dispositions relatives aux services de santé au travail prévues par cette ordonnance s'appliqueront jusqu'au 31 août 2020 au plus tard (un décret définira la date précise).

Formation professionnelle

Ordonnance n° 2020-387 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle

Concernant les entretiens professionnels :

- La date limite de réalisation des **entretiens professionnels faisant un état des lieux récapitulatifs** peut être reportée unilatéralement par l'employeur jusqu'au 31 décembre 2020.
- **A compter du 12 mars et jusqu'au 31 décembre 2020 : l'abondement sanction de 3000€ sur le compte personnel de formation du salarié ne s'appliquera pas.**

Cet abondement peut, à ce jour, être dû lorsque le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels obligatoires et :

- D'une formation non obligatoire par période de six ans (selon loi Avenir professionnel)
- Ou d'au moins de deux des trois mesures suivantes : formation, acquisition d'éléments de certification et de progression salariale ou professionnelle (selon la loi du 5 mars 2014)

Ces obligations sont donc reportées jusqu'à la réalisation de l'état des lieux récapitulatifs reporté.

Concernant les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisations :

- **Report du terme des contrats** : les contrats qui devaient prendre fin entre le 12 mars et le 31 juillet 2020 peuvent être **prolongés par avenant au contrat initial jusqu'à la fin du cycle de formation poursuivi initialement**, si l'apprenti n'a pas achevé son cycle de formation en raison de reports ou d'annulations de sessions de formation ou d'examens.
- **Augmentation du délai pour trouver un employeur pour les apprentis** : désormais, pour les apprentis dont le **cycle de formation est en cours au 12 mars 2020**, mais qui n'avaient pas encore de contrat avec un employeur, pourront rester au CFA **jusqu'à six mois**, soit trois de plus que ce que prévoit la loi du 5 septembre 2018. Ce qui leur permettra de différer la recherche d'un employeur.

Concernant les VAE :

Celles-ci pourront désormais être également financées par les opérateurs de compétences et les commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR) dans la limite de 3000€ et sur certains fonds, jusqu'à une date définie par décret et au plus tard, le 31 décembre 2020.