

14 mai 2020

NMCG
AVOCATS ASSOCIÉS



En cette période de reprise progressive, NMCG Avocats Associés maintient ses flashes d'actualité, qui ne seront toutefois plus quotidiens mais bihebdomadaires. Nous demeurons à votre disposition pour vous accompagner et vous conseiller sur cette situation exceptionnelle.

Sommaire

Droit Social

- Déconfinement : quid des arrêts de travail liées au COVID-19
- Contrôle de l'activité partielle amorcé
- Ordonnance n°2020-560 du 13 mai 2020 fixant les délais applicables à diverses procédures pendant la période d'urgence sanitaire

Déconfinement : quid des arrêts de travail liées au COVID-19

Décret n°2020-549 du 11 mai 2020 :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041865522&categorieLien=id>

Depuis le 2 avril 2020, le médecin du travail était autorisé à prescrire ou renouveler un arrêt de travail à titre préventif, en cas d'infection ou lors de suspicion d'infection du Covid-19.

Un récent décret en date du 11 mai 2020 est venu fixer les conditions temporaires relatives à l'application de ces différentes mesures.

L'ensemble des dispositions évoqués ci dessous, sera applicable aux arrêts de travail et aux déclarations d'interruptions de travail délivrés entre le **13 mai 2020 et jusqu'au 31 mai 2020**.

Pour l'heure, le médecin du travail sera admis à délivrer des arrêts de travail et déclarations d'interruption de travail, a tout salarié de droit privé des établissements dont il a la charge, dès lors qu'ils :

- Sont atteints ou suspectés d'infection au Covid-19,
- Qu'ils font l'objet de mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile

Attention : Sont exclus les salariés parents d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

Si un salarié est atteint ou suspecté d'infection au Covid-19, le médecin du travail :

1. Etablit une lettre d'avis d'interruption du travail du salarié concerné (*conf modèle art. L 321-1 du Code de la Sécurité sociale*).
2. Transmet la lettre au salarié et à l'employeur, **sans délai**.

Une fois reçu, le salarié adresse l'avis du médecin du travail à l'organisme d'assurance maladie dont il relève. Il dispose d'un délai de 2 jours suivant la date d'interruption de travail.

Si un salarié est une personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, ou un salarié partageant le même domicile qu'une personne vulnérable, le médecin du travail établit une déclaration d'interruption du travail comportant les informations suivantes :

- L'identification du médecin
- L'identification du salarié ;
- L'identification de l'employeur ;

- L'information selon laquelle le salarié remplit les conditions permettant de le considérer comme vulnérable ou partageant le même domicile d'une personne vulnérable.

Ladite déclaration d'interruption sera transmise par le médecin du travail, au salarié. Ce dernier l'adressera **sans délais à l'employeur** aux fins de placement en activité partielle.

Contrôle de l'activité partielle amorcé

Le dispositif d'activité partielle a été adapté afin de répondre à la baisse brutale de l'activité économique consécutive à la crise sanitaire du Covid-19 et ainsi limiter le nombre de licenciement. Le délai dont dispose l'Administration pour répondre aux demandes d'octroi de l'activité partielle, a été ainsi réduit à 48 heures, étant rappelé que le défaut de réponse de cette dernière vaut acceptation.

Néanmoins, le temps extrêmement court laissé à l'Administration pour se prononcer combiné au nombre élevé de demandes formulées ne lui permet pas de procéder à une instruction poussée et à un contrôle a priori.

Des contrôles a posteriori vont donc être effectués prochainement en vue, d'une part, de traquer d'éventuelles demandes frauduleuses, et, d'autre part, de permettre aux entreprises utilisatrices du dispositif de réparer les éventuelles erreurs qu'elles auraient commises de bonne foi.

Les contrôles :

Concrètement, les agents de contrôle vont notamment être amenés à vérifier si les sociétés ayant demandé à bénéficier de l'activité partielle ont fait travailler leurs salariés en parallèle ou si des demandes de remboursement ont été majorées par rapport au montant des salaires payés.

Il est fort probable que les contrôles aient surtout lieu au sein de secteurs d'activité dont l'utilisation de ce dispositif est élevée (BTP...), ou encore au sein de sociétés ayant de nombreux cadres (ceux-ci pouvant être amenés à effectuer du télétravail).

Pour effectuer les contrôles : l'Inspecteur du travail peut **se rendre sur site sans avertissement préalable** et il peut se faire **communiquer des documents en en obtenir copie immédiatement** (vérification de la liste des salariés mis en activité partielle et de la cohérence avec leurs bulletins de paie...).

Il peut également interroger l'employeur et les salariés et leur demander communication de tout élément de preuve pouvant justifier de leur temps de travail (sms, mails, relevés téléphoniques...)

Concernant les sanctions pouvant être prises :

Les décisions ou sanctions pouvant être prises par les DIRECCTE :

- retrait de la décision administrative d'autorisation dans un délai de 4 mois en cas de demande d'activité partielle jugée illégale ;
- retrait de la décision administrative d'indemnisation ;
- régularisation des demandes d'indemnisation payées dans un sens favorable ou défavorable à l'entreprise,
- établissement d'un procès-verbal de constat d'une situation de travail illégal pouvant amener à des sanctions cumulables :
 - o remboursement intégral des sommes perçues au titre de l'activité partielle ;
 - o interdiction de bénéficier, pendant une durée maximale de 5 ans, d'aides publiques en matière d'emploi ou de formation professionnelle, remboursement de tout ou partie de ces aides versées au cours des 12 derniers mois et exclusion de l'entreprise des marchés publics ;
 - o le constat par procès-verbal de la fraude constitue une infraction de travail illégal passible de peines pouvant aller jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

Aussi, il est précisé que tout travail effectué pendant une période déclarée en activité partielle constitue du travail dissimulé, puisque toute heure travaillée doit être obligatoirement mentionnée sur les décomptes et bulletins de paie.

En cas de violation de cette règle, l'employeur s'expose à 3 ans d'emprisonnement et à une amende de 45 000 euros et une action du salarié devant le Conseil de prud'hommes pour obtenir un rappel de salaire ainsi qu'une indemnité de travail dissimulé est à craindre également.

- L'Urssaf peut aussi procéder à un redressement sur les indemnités indûment versées au titre de l'activité partielle et assujettir les sommes aux cotisations sur les salaires.

Les recours possibles contre la décision de retrait :

- **Les recours administratifs**

Il est possible d'effectuer un **recours gracieux** auprès de la DIRECCTE **ou** un **recours hiérarchique** auprès du Ministre du travail dans le délai de 2 mois suivant la notification de la décision.

Ce recours sera intenté lorsque la décision est infondée ou approximative, afin de pousser la DIRECCTE à reconsidérer sa décision. L'objectif est alors de fournir

des éléments et des explications démontrant que l'octroi de l'activité partielle est justifié.

L'Administration dispose d'un délai de 2 mois pour se prononcer, étant rappelé que le défaut de réponse vaut décision implicite de rejet.

En cas de décision de rejet, le Juge administratif peut être saisi dans un délai de 2 mois.

– **Les recours contentieux :**

Le Tribunal Administratif est compétent. Il s'agira concrètement de démontrer notamment la réalité de la baisse d'activité entraînant la réduction des heures de travail voire la fermeture partielle, ou encore l'impossibilité de recourir au télétravail.

Remarque : les délais de jugement étant particulièrement longs, il est conseillé d'effectuer en parallèle un référé-suspension, permettant ainsi d'éviter un remboursement des aides de l'État perçues au titre de l'activité partielle dans l'attente de la décision au fond.

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

L'article 1er de la présente ordonnance apporte des aménagements et compléments aux dispositions prises par **l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020** relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période.

Pour rappel, ce texte avait instauré un dispositif de report de divers délais et dates d'échéance, et défini pour cela, une « période juridiquement protégée » courant **à compter du 12 mars 2020, et « jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois après la fin de l'état d'urgence sanitaire ».**

Face à l'allègement du confinement, cette nouvelle ordonnance modifie la rédaction de l'ordonnance du 25 mars 2020 en supprimant la référence glissante à la fin de l'état d'urgence sanitaire – ce dernier ayant été prolongé jusqu'au 10 juillet 2020 -, et **fixe au 23 juin 2020 à minuit le terme de la période juridiquement protégée.**

En fixant la date de la période juridiquement protégée, l'ordonnance empêche notamment que la prolongation de l'état d'urgence sanitaire puisse conduire à un report de l'organisation des élections professionnelles dans les entreprises.

NMCG Paris | 38, rue de Liège - 75008 Paris

Tél. : 01 70 61 61 61 | contact@nmcg.fr

NMCG Nice | 11 rue Alexandre Mari - 06300 Nice

Tél. : 04 93 62 23 73 | contact-nice@nmcg.fr

NMCG Strasbourg | 14, rue Schweighaeuser - 67000 Strasbourg

Tél. : 03 88 60 87 87 | contact-strasbourg@nmcg.fr

NMCG Nantes | 7, chemin du Pressoir Chênaie- BP88741 - 44187 Nantes Cedex 04

Tél. : 02 51 72 40 48 | contact-nantes@nmcg.fr

NMCG Saint Malo-Dinan | 19, rue de l'horloge - 22100 Dinan

Tél. : 02 96 85 50 50 | contact-saintmalodinan@nmcg.fr

<http://www.nmcg.fr/fr>

