

PROJET DE LOI D'URGENCE SANITAIRE COVID-19

UNE RAPIDE ANALYSE DE SES CONSEQUENCES SUR NOS SECTEURS

Ce projet de Loi a été adopté par le Sénat vendredi 20 mars et adopté par l'Assemblée Nationale le 22 mars. Il sera promulgué dans les heures qui viennent. Il s'agit de lister dans cette note les mesures qui concernent le monde du travail en général et nos secteurs en particulier.

La note sera complétée après publication des ordonnances où l'on saura exactement quelles mesures dérogatoires sont prises.

Attention : ces mesures ne sont prises que dans le cadre du COVID-19, il ne s'agit pas de mesures qui pourront être reprises telles quelles, à moins qu'elles ne soient transcrites.

Présentation synthétique

A titre d'info, Le Titre I prend toutes les mesures légalisant les conséquences du report du second tour des Municipales.

Le TITRE II crée un état d'Urgence Sanitaire.

Par décret MOTIVÉ en Conseil des Ministres, l'Etat d'Urgence Sanitaire (EUS) peut être déclaré sur tout ou partie du territoire, pour 12 jours MAXIMUM. Au-delà, sa prolongation doit être votée par le Parlement (art. 5-6). Dans cette hypothèse, le Parlement en fixe la durée DÉFINITIVE (art. 7).

Durant cette période, d'EUS, par simple décret le Premier Ministre peut prendre des dispositions pour limiter la liberté d'aller et venir, d'entreprendre et de réunion réquisitionner tout bien et services nécessaires

De manière générale, ces mesures doivent être "proportionnées au risque" et "appropriées aux circonstances de fait et de lieu". Le non-respect des réquisitions est puni de 6 mois de prison et 10 000€ d'amende, le non-respect des autres limitations d'une contravention de 4e classe.

Quand elles ne sont "plus nécessaires", il est mis fin sans délai aux mesures

Dans tous les autres domaines autres que ceux mentionnés plus haut, le ministre de la santé, par arrêté ministériel MOTIVÉ; peut prendre toute autre mesure générale et individuelle

Les Préfets sont chargés de l'application de ces décrets et arrêtés.

Lorsque ces décrets et arrêtés ne concernent que l'échelle du département les Préfets de Département peuvent avoir délégation pour prendre eux-même des décisions, après avis du DG de l'ARS



Il habilite le Gouvernement à prendre par ordonnances dans les 3 mois après la promulgation de la loi créant l'EUS toute mesure de soutien économique aux entreprises d'adaptation du droit du travail

C'est évidemment là qu'on les attend au tournant.

Ces mesures d'adaptation peuvent viser à " limiter les ruptures de contrat de travail " (on n'interdit donc pas les licenciements !) par le chômage partiel pris en charge par l'Etat. Elles permettent d'adapter les indemnités journalières prévues par l'article L1226-1 du Code du Travail

Elles permettent de :

1. "modifier les conditions d'acquisition de congés payés et permettre à tout employeur d'imposer ou de modifier unilatéralement les dates de prise d'une partie des congés payés, des jours de réduction du temps de travail et des jours de repos affectés sur le compte épargne temps du salarié, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités d'utilisation définis par le livre 1er de la troisième partie du code du travail , les conventions et accords collectifs ainsi que par le statut général de la fonction publique ;"

Ces mesures ci-dessus concernent donc le secteur Public ET Privé.

En effet, dans la Fonction Publique, la jurisprudence ne permettait pas jusqu'alors pas de revenir sur des congés annuels régulièrement accordés.

2. Permettre aux entreprises de secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la nation ou à la continuité de la vie économique et sociale de déroger de droit aux règles d'ordre public et aux stipulations conventionnelles relatives à la durée du travail, au repos hebdomadaire et au repos dominical ;

L'emploi de l'expression "entreprises" laisse à penser que ces mesures spécifiques ne concernent que le secteur Privé. A voir dans le cadre des ordonnances

3. Modifiant le droit des procédures collectives et des entreprises en difficulté afin de faciliter le traitement préventif des conséquences de la crise sanitaire ;
4. modifier les modalités d'information et de consultation des instances représentatives du personnel, notamment du comité social et économique pour leur permettre d'émettre les avis nécessaires dans les délais impartis ;

Les Services de Santé au Travail peuvent voir leurs modalités d'exercice "aménagées" en matière notamment de suivi de l'État de Santé des travailleurs, interrompu en raison de l'épidémie

Dans le domaine social, les dates de la trêve hivernale concernant les suspensions de prestations (eau, énergie...) et les expulsions peuvent être prolongées.

Les TPE doivent bénéficier de report ou de suspension de loyers ou factures énergétiques et autres



Les durées de garde à vue et leurs règles de déroulement peuvent être “adaptées”, les prolongations peuvent se faire sans passer devant un juge, et l’avocat peut être “à distance”.

Les règles relatives aux procédures de placement et autres mesures éducatives prises en application de l’ordonnance de 45 relative à l’enfance délinquante peuvent être “aménagées”

Analyse

Cet État d’urgence Sanitaire est créé UNIQUEMENT POUR LE COVID-19, c’est une procédure dérogatoire par rapport à ce que prévoyait déjà le Code de la Santé Publique (art. L3131-1 et suivants) avec les mesures d’urgence en cas de menaces sanitaires graves, qui prévoyait déjà des mesures assez fortes qui couvraient les situations d’épidémie. Le Ministre de la Santé pouvait déjà prendre un certain nombre de mesures, le préfet procéder à des réquisitions, etc... (cf notre note sur le COVID et les libertés individuelles et collectives)

Qu’est-ce qui change alors ? c’est bien entendu le volet social et économique, où le gouvernement s’arroge quelque chose qui ressemble quand même pas mal aux “pleins pouvoirs” sans engager la procédure prévue par la Constitution (art. 16). Le Parlement fonctionne... mais il est mis entre parenthèses durant 12 jours, et s’il doit décider ou non de proroger cet EAS, il n’est pas dit qu’il puisse en discuter le contenu qui aura été défini par ordonnances. Sa seule liberté et obligation est d’en fixer la fin définitive... mais il n’y a pas de limitation de durée de principe... ON peut donc se demander combien de temps on pourrait rester dans cet état dérogatoire.

De manière habile, le projet de loi alterne les dispositions difficilement contestables (aide aux entreprises, prolongation de la trêve hivernale), des restrictions de liberté qui paraissent provisoirement adaptées (aller et venir, réunion) avec d’autres carrément liberticides (le régime des garde à vue) ou présentant des risques majeurs de reculs sociaux (“adaptation” des règles sur les congés payés, les repos hebdomadaires, etc...) alors même que les DIRECCTE sont fortement sollicitées pour... inciter les entreprises à convaincre leurs salarié.e.s de ne pas exercer leur droit de retrait et / ou de continuer à travailler, tout simplement.

Seul “bémol”, les mesures prises doivent être “conforme au droit de l’Union Européenne”...

On a donc comme d’habitude un état tout entier tendu vers la protection des patrons et de leurs revenus, qui ne protège la “main d’oeuvre” que dans une certaine limite.

Sur la question de l’aménagement des IRP :

On ne peut pas mieux dire que le courrier que le Syndicat des Avocats a adressé à Muriel Pénicaud :

- **Sur les consultations et expertises en cours :**

Alors que les réunions des CSE ne peuvent souvent plus se tenir, en raison de la fermeture des sites, de l’interdiction de déplacement des salariés élus, et du manque de moyens de visioconférence adaptés, aucun décret n’est intervenu pour contraindre les entreprises à suspendre leurs projets soumis à consultation des CSE ou a minima pour aménager une suspension des délais préfix de consultation prévus par les articles L.2312-16 et R.2312-6 du Code du travail ou encore L.1233-30 en matière de PSE.

De même, rien n’est prévu à notre connaissance concernant les délais dont disposent les divers experts désignés par les CSE, quelle que soit la mission en cours (missions dans le cadre des consultations récur-



rentes, ou sur des projets aux impacts importants, dans le cadre d'un droit d'alerte, ou concernant un risque grave...), alors qu'à l'évidence, le confinement empêche les experts de travailler normalement (impossibilité notamment de rencontrer les salariés et la Direction, de recevoir les informations nécessaires...).

Ces situations posent d'autant plus de difficulté que l'accès au juge est impossible, puisque les tribunaux ne restent ouverts que pour certaines audiences essentiellement en droit pénal ou en référé « d'extrême urgence », qu'il n'est prévu aucun audience possible en procédure accélérée au fond applicable en cas de contestation portant sur les délais de consultation ou d'expertise, et qu'il n'est possible d'introduire aucun contentieux même en cas de réorganisation impliquant des situations dangereuses.

Le contentieux collectif du travail réclame le maintien d'un accès au Juge qui n'a pas été envisagé.

De même les DIRECCTE ne peuvent pas traiter normalement les dossiers, la plupart du personnel étant en télétravail, sans accès aux dossiers papier et avec un accès extrêmement limité à la plateforme spécifique en matière de PSE.

Les inspecteurs du travail ne peuvent plus se déplacer sur site. Les salariés se retrouvent sans protection au pire moment.

- **Sur la contestation des accords collectifs :**

Le délai de deux mois prévu par l'article L.2262-14 du Code du travail ne saurait trouver application dans le contexte actuel où aucune saisine du Juge ne peut intervenir."

Dans ce contexte particulier, la Fédération SUD Santé Sociaux reste vigilante face à toutes les mesures prises dans le cadre de la Loi d'état d'urgence sanitaire et saura demander des comptes aux responsables de cette crise qui lors du conseil des ministres du 29 février 2020 consacré au COVID-19 ont pris des mesures bien en deçà de la crise sanitaire qui allait arriver, et a préféré voter le passage du projet de réforme des retraites à coup de 49.3 !

