

# FLASH INFO COVID 19

Actualités au 2 juillet 2020



## Adaptation des dispositifs "Covid 19" à l'évolution de la crise sanitaire

“

### Textes de références :

**Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020** relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne

**Ordonnances n° 2020-737 du 17 juin 2020** modifiant les délais applicables à diverses procédures en matière sociale et sanitaire afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19

**Ordonnance n°2020-770 du 24 juin 2020** relative à l'adaptation du taux horaire de l'allocation d'activité partielle

**Décret n° 2020-794 du 26 juin 2020** relatif à l'activité partielle

**Décret n° 2020-810 du 29 juin 2020** portant modulation temporaire du taux horaire de l'activité partielle

”

### En bref :

**La loi relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne est entrée en vigueur le 18 juin 2020, elle instaure plusieurs mesures sociales ayant pour objectif affiché d'adapter l'activité des entreprises à la crise sanitaire et favoriser une reprise de l'activité économique.**

Elle a été complétée par plusieurs ordonnances et par un décret.

La présente note a pour objet d'opérer une information synthétique des mesures principales adoptées portant sur les sujets suivants :

- **La modification du dispositif d'activité partielle (1)**
- **La création du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi (2)**
- **L'aménagement des conditions de recours aux contrats à durée déterminée (3)**
- **L'adaptation des conditions conclusion et extension des accords collectifs (4)**
- **Le dispositif de monétisation des repos conventionnels (5)**
- **La prolongation de la période d'application du régime dérogatoire de déclaration des ATMP (6)**
- **La reprise anticipée des processus électoraux (7)**

## 1. L'ACTIVITE PARTIELLE

### 1.1 La modification du montant de l'allocation d'activité partielle

Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est **modulé en fonction des secteurs d'activité et des caractéristiques des entreprises**, compte tenu de l'impact économique de la crise sanitaire sur ces dernières, **à compter du 1<sup>er</sup> juin 2020** et jusqu'à une date fixée par décret, **et au plus tard le 31 décembre 2020**.

Ce taux est fixé par le décret du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle.

En application de ces textes, le montant de l'allocation d'activité partielle est fixé, dans la limite de 4,5 fois le SMIC, comme suit :

- **Par principe, 60% de la rémunération horaire brut de référence**, dans la limite de 4,5 fois le SMIC,
- **Par dérogation 70% de la rémunération brute de référence**,

**1°/** Pour les employeurs exerçant **leur activité principale** dans les secteurs relevant du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien et de l'évènementiel qui sont particulièrement affectés par les conséquences économiques et financières de la propagation de l'épidémie de covid-19 au regard de la réduction de leur activité en raison notamment de leur dépendance à l'accueil du public.

Le décret fixe la liste des secteurs visés :

Téléphériques et remontées mécaniques  
Hôtels et hébergement similaire  
Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée  
Terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs  
Restauration traditionnelle  
Cafétérias et autres libres-services  
Restauration de type rapide  
Services de restauration collective sous contrat, de cantines et restaurants d'entreprise  
Services des traiteurs  
Débits de boissons  
Projection de films cinématographiques et autres industries techniques du cinéma et de l'image animée  
Location et location-bail d'articles de loisirs et de sport  
Activités des agences de voyage  
Activités des voyagistes  
Autres services de réservation et activités connexes  
Organisation de foires, événements publics ou privés, salons ou séminaires professionnels, congrès

Agences de mannequins  
Entreprises de détaxe et bureaux de change (changeurs manuels)  
Enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs  
Arts du spectacle vivant  
Activités de soutien au spectacle vivant  
Création artistique relevant des arts plastiques  
Gestion de salles de spectacles et production de spectacles  
Gestion des musées  
Guides conférenciers  
Gestion des sites et monuments historiques et des attractions touristiques similaires  
Gestion des jardins botaniques et zoologiques et des réserves naturelles  
Gestion d'installations sportives  
Activités de clubs de sports  
Activité des centres de culture physique  
Autres activités liées au sport  
Activités des parcs d'attractions et parcs à thèmes

Autres activités récréatives et de loisirs  
Entretien corporel  
Trains et chemins de fer touristiques  
Transport transmanche  
Transport aérien de passagers  
Transport de passagers sur les fleuves, les canaux, les lacs, location de bateaux de plaisance  
Cars et bus touristiques

Balades touristiques en mer  
Production de films et de programmes pour la télévision  
Production de films institutionnels et publicitaires  
Production de films pour le cinéma  
Activités photographiques  
Enseignement culturel

## **2°/ Les employeurs, qui répondent aux deux conditions cumulatives suivantes :**

- **Exerçant leur activité principale dans les secteurs dont l'activité dépend de celle des secteurs susvisés, à savoir :**

Culture de plantes à boissons  
Culture de la vigne  
Pêche en mer  
Pêche en eau douce  
Aquaculture en mer  
Aquaculture en eau douce  
Production de boissons alcooliques distillées  
Fabrication de vins effervescents  
Vinification  
Fabrication de cidre et de vins de fruits  
Production d'autres boissons fermentées non distillées  
Fabrication de bière  
Production de fromages sous appellation d'origine protégée ou indication géographique protégée  
Fabrication de malt  
Centrales d'achat alimentaires  
Autres intermédiaires du commerce en denrées et boissons  
Commerce de gros de fruits et légumes  
Herboristerie/horticulture/commerce de gros de fleurs et plans  
Commerce de gros de produits laitiers, œufs, huiles et matières grasses comestibles  
Commerce de gros de boissons  
Mareyage et commerce de gros de poissons, coquillages, crustacés  
Commerce de gros alimentaire spécialisé divers

Commerce de gros de produits surgelés  
Commerce de gros alimentaire  
Commerce de gros non spécialisé  
Commerce de gros textiles  
Intermédiaires spécialisés dans le commerce d'autres produits spécifiques  
Commerce de gros d'habillement et de chaussures  
Commerce de gros d'autres biens domestiques  
Commerce de gros de vaisselle, verrerie et produits d'entretien  
Commerce de gros de fournitures et équipements divers pour le commerce et les services  
Blanchisserie-teinturerie de gros  
Stations-service  
Enregistrement sonore et édition musicale  
Post-production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision  
Distribution de films cinématographiques  
Éditeurs de livres  
Prestation/location de chapiteaux, tentes, structures, sonorisation, photographie, lumière et pyrotechnie  
Services auxiliaires des transports aériens  
Transports de voyageurs par taxis et véhicules de tourisme avec chauffeur  
Location de courte durée de voitures et de véhicules automobiles légers

### **Et**

- **qui subissent une diminution de chiffre d'affaires d'au moins 80% durant la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai 2020.**

Cette diminution est appréciée :

- Soit, par rapport au chiffre d'affaires constaté au cours de la même période de l'année précédente,
- Soit, s'ils le souhaitent, par rapport au chiffre d'affaires moyen de l'année 2019 ramené sur 2 mois.

**3°/ Les employeurs relevant d'autres secteurs mais dont l'activité implique l'ouverture au public, pour la durée durant laquelle leur activité est interrompue du fait de la propagation de l'épidémie en application d'une obligation légale ou réglementaire ou d'une décision administrative, à l'exclusion des fermetures volontaires.**

**Cette modulation ne concerne que le montant de l'allocation versée par l'Etat à l'employeur.**

**Elle n'impacte pas les salariés** qui continueront à percevoir 70 % de leur rémunération brute (soit environ 84 % du salaire net) et au minimum le SMIC net.

## 1.2 L'individualisation de l'activité partielle

- Le décret du 28 juin 2020 apporte des précisions sur le dépôt de l'accord collectif ou de l'avis du comité social et économique (CSE) auprès de l'administration, en cas de demande d'individualisation de l'activité partielle.

### Rappel

L'ordonnance du 22 avril 2020 permet de procéder à l'individualisation de l'activité partielle, c'est-à-dire de placer une partie des salariés de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle, en activité partielle.

Cette possibilité est ouverte en application d'un accord collectif (accord d'entreprise ou d'établissement ou accord de branche), ou à défaut, après un avis favorable du comité social et économique (CSE) ou du conseil d'entreprise.

Son recours est provisoire et cessera le 31 décembre 2020.

- Il est désormais précisé que l'accord ou l'avis du CSE doit être transmis:
  - lors du dépôt de la demande préalable d'autorisation d'activité partielle ;
  - ou, si l'autorisation d'activité partielle a déjà été délivrée, à la date de signature de l'accord ou de remise de l'avis, dans un délai de 30 jours suivant cette date.
- Si la demande d'autorisation préalable d'activité partielle a été déposée avant le 28 juin 2020 (date de publication du décret), ou, dans le cas où l'autorisation a déjà été délivrée, si l'accord a été signé ou l'avis remis avant cette date, l'accord ou l'avis doit être transmis à l'administration

dans les 30 jours suivant la date publication du décret, soit avant le 29 juillet.

*Décret n° 2020-794 du 26 juin 2020 relatif à l'activité partielle*

### 1.3 L'avis du CSE

- Le décret du 28 juin 2020 confirme par ailleurs que la demande d'activité partielle est accompagnée, lorsque l'entreprise compte au moins 50 salariés, de l'avis rendu par le comité social et économique.
- Ainsi, conformément à ce qui avait été indiqué par le Ministère du Travail, le décret confirme que l'avis du CSE doit être sollicité dans les seules entreprises dont l'effectif est supérieur à 50 salariés.

*Décret n° 2020-794 du 26 juin 2020 relatif à l'activité partielle*

### 1.4 La demande unique d'activité partielle

- Lorsque la demande d'autorisation de mise en activité partielle porte, pour le même motif et la même période, sur au moins 50 établissements implantés sur plusieurs départements, il est possible d'adresser une demande unique au titre de l'ensemble des établissements.
- La demande peut être adressée auprès du préfet du département où est implanté l'un des établissements concernés, le choix de l'établissement étant libre.
- Il est néanmoins prévu que le contrôle de la régularité des conditions de placement en activité partielle est confié au préfet de département où est implanté chacun des établissements concernés.
- Cette procédure s'applique au titre des salariés placés en activité partielle entre le 12 mars et le 31 décembre 2020.

*Décret n° 2020-794 du 26 juin 2020 relatif à l'activité partielle*

### 1.5 Les heures supplémentaires structurelles et le régime d'équivalence

#### Rappel

Les heures supplémentaires structurelles sont prises en compte pour le calcul du montant horaire de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle.

Mais ces heures de travail accomplies au-delà de la durée légale ou collective de travail sont prises en compte dans les heures indemnisables non-travaillées lorsqu'elles sont prévues :

-par une convention individuelle de forfaits en heures incluant des heures supplémentaires conclue avant le 24 avril 2020 ;

-par un accord collectif conclu avant le 24 avril 2020.

Sans accord écrit, ces heures supplémentaires dites structurelles ne seront pas prises en charge.

- Le décret publié le 28 juin 2020 précise le montant horaire servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation.
- Ce montant est égal au produit d'un pourcentage par la rémunération brute de référence incluant la rémunération des heures d'équivalence et des heures supplémentaires rapportée :
  - à la durée d'équivalence ;
  - ou à la durée conventionnelle ou à la durée stipulée dans la convention individuelle de forfait en heures.
- Le pourcentage pour l'allocation d'activité partielle est prévu à l'article D. 5122-13 du Code du travail (70% mais ce taux est modifié par l'Ordonnance n° 2020-770 du 24 juin 2020 susvisée qui prévoit 100% pour certains secteurs et renvoie à un décret à intervenir pour les autres secteurs), et à l'article R. 5122-18 du Code du travail pour l'indemnité d'activité partielle (70%).
- Ces règles de calcul s'appliquent aux salariés qui sont placés en activité partielle entre le 12 mars et le 31 décembre 2020.

### **1.6 Maintien des couvertures de prévoyance et de frais de santé**

La loi prévoit expressément le principe du maintien, au bénéfice des salariés en activité partielle, de leurs régimes de frais de santé et de prévoyance complémentaires, à l'exception des régimes de retraite à cotisations définies.

Ce maintien est prévu indépendamment des éventuelles clauses de l'acte de droit du travail mettant en place la couverture ou du contrat d'assurance.

Il s'impose donc tant aux salariés, qu'aux employeurs et aux organismes assureurs.

## **2. LE DISPOSITIF D'ACTIVITE REDUITE POUR LE MAINTIEN EN EMPLOI**

La loi ouvre la possibilité pour les entreprises d'instaurer un **dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi**.

Ce dispositif est prévu pour les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable, qui impose une réduction de la durée du travail mais qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

### Comment est mis en place ce dispositif ?

- Par accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, de branche étendue,

### Que doit prévoir le texte mettant en place le dispositif ?

- L'accord doit prévoir :
  - o la durée d'application de l'accord,
  - o les activités et les salariés concernés par l'activité partielle spécifique,
  - o les réductions de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation et à prise en charge par l'état au titre de l'activité partielle.
  - o les engagements spécifiquement souscrits en contrepartie, notamment pour le maintien de l'emploi ;
- L'entreprise qui souhaite bénéficier du dispositif sur la base d'un accord de branche, doit établir, après consultation du CSE, un document conforme aux stipulations de l'accord de branche et définissant les engagements en matière d'emploi ;
- Un décret doit préciser le contenu de l'accord et du document ;

Un texte qui doit être soumis à l'administration pour bénéficier de la prise en charge par l'état de l'indemnité d'activité partielle.

- L'accord ou le document est transmis à l'autorité administrative pour validation ou homologation.

Cette mesure s'applique aux accords collectifs et aux documents transmis à l'autorité pour validation ou homologation, au plus tard le 30 juin 2022.

En d'autres termes, ce dispositif permettra de mettre en place une activité partielle, avec prise en charge de l'état (dans des conditions qui risquent d'évoluer dans le temps) sur une période longue (à préciser) en contrepartie d'engagement sur le maintien de l'emploi.

*Article n°53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020*

### 3. LE RECOURS AUX CDD ET A L'INTERIM

- **A compter du 12 mars 2020 et jusqu'au 10 janvier 2021**, possibilité de conclure et renouveler, pour une durée totale de 36 mois, les contrats suivants :
  - CDD de recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi et CDD complément de formation professionnelle ;
  - Contrats de mission des entreprises de travail temporaire d'insertion ;
  - Contrats uniques d'insertion ;
  - Contrats des entreprises adaptées pour travailleurs handicapés, sans que la durée de renouvellement ne dépasse le 31 décembre 2020 ;
  
- **A compter du 12 mars 2020 et jusqu'au 10 janvier 2021**, pour déterminer l'indemnité d'activité partielle pour les salariés des structures d'insertion, les CDD saisonniers sont réputés avoir été conclus en application de contrats de mise à disposition sur la base d'un volume horaire calculé de la façon suivante :
  - *"1° Pour les salariés nouvellement inscrits dans l'association intermédiaire en mars 2020, selon une estimation du nombre d'heures qui auraient dû être réalisées ;*
  - *2° Selon les prévisions contractuelles quand un volume horaire était prévu dans le contrat de travail ;*
  - *3° Selon le nombre d'heures déclarées comme réalisées du plus favorable des trois derniers mois clos avant le début de l'état d'urgence sanitaire."*
  
- Pour les contrats de travail conclus jusqu'au 31 décembre 2020, **possibilité, par accord collectif d'entreprise prévalant sur les stipulations éventuellement applicables d'un accord de branche** de :
  - Fixer le nombre maximal de renouvellements possibles pour un CDD, le nombre ne pouvant avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (pas applicable aux CDD recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi et CDD complément de formation professionnelle au salarié) ;
  - Fixer les modalités de calcul du délai de carence entre deux contrats ;
  - Prévoir les cas dans lesquels le délai de carence prévu n'est pas applicable.

*Articles n°5 et 41 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020*



#### **4. LA CONCLUSION ET L'EXTENSION DES ACCORDS COLLECTIFS**

##### **Rappel**

L'article 11 bis de l'ordonnance 2020-306 du 25 mars 2020 a réduit certains délais relatifs à la conclusion et à l'extension des accords collectifs dont l'objet est exclusivement de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de Covid-19.

Ces dispositions s'appliquaient initialement aux accords conclus jusqu'à un mois après la fin de l'état d'urgence sanitaire, soit jusqu'au 10 août 2020.

**Principe** : la réduction des délais relatifs à la conclusion et à l'extension de ces accords est prorogée. **Cette adaptation des délais s'applique désormais aux accords collectifs conclus jusqu'au 10 octobre 2020 inclus.**

**Exception** : cette prorogation ne s'applique pas à la réduction du délai minimum requis pour organiser la consultation du personnel sur un projet d'accord de l'employeur dans les entreprises de moins de 11 salariés dépourvus de délégué syndical (C. trav. art. L 2232-21).

Cette disposition correspondante est abrogée à compter du 11 août 2020.

*Article 1<sup>er</sup> de l'Ordonnance n° 2020-737 du 17 juin 2020*

#### **5. LA POSSIBILITE DE PREVOIR UN DISPOSITIF CONVENTIONNEL DE MONÉTISATION DES REPOS CONVENTIONNELS**

**Deux types d'accord :**

- **Un accord d'entreprise ou de branche peut autoriser l'employeur à imposer** aux salariés placés en activité partielle, et bénéficiant du maintien intégral de leur rémunération sur le fondement de stipulations conventionnelles, **d'affecter des jours de repos** conventionnels ou une partie de leur congé annuel excédant 24 jours ouvrables (au-delà de la 4<sup>ème</sup> semaine de congé) **à un fonds de solidarité pour être monétisés en vue de compenser tout ou partie de la diminution de rémunération subie, le cas échéant, par les autres salariés placés en activité partielle.**

Il s'agit donc d'un dispositif de solidarité entre salariés qui peut être imposé par l'employeur.

- De la même manière, un tel accord peut autoriser la monétisation des jours de repos conventionnels ou d'une partie de leur congé annuel excédant 24 jours ouvrables, **sur demande** d'un salarié placé en activité partielle en vue de compenser tout ou partie de la diminution de rémunération **qu'il a subie**.

#### Quels jours peuvent être visés par la monétisation :

- des jours de repos conventionnels ou une partie de leur congé annuel excédant 24 jours ouvrables (au-delà de la 4<sup>ème</sup> semaine de congé)

Les jours de repos conventionnels sont ceux prévus par un dispositif de réduction du temps de travail et ceux prévus par une convention de forfait.

- Cela vise les jours acquis et non pris, **qu'ils aient ou non été affectés à un compte épargne-temps**.
- Le nombre total de jours de repos pouvant être monétisés est fixé à **5 jours par salarié**.
- Ce dispositif est applicable entre le **12 mars et le 31 décembre 2020**.

*Article n°6 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020*

## **6. LA DECLARATION DES AT-MP**

### Rappel

L'ordonnance 2020-460 du 22 avril 2020 a mis en place des délais dérogatoires pour la procédure de reconnaissance des accidents du travail et maladies professionnelles expirant entre le 12 mars 2020 et une date, à fixer par un arrêté non encore paru, et ne pouvant excéder la fin de l'état d'urgence sanitaire plus 1 mois. Ce régime dérogatoire devait donc prendre fin, au plus tard, le 10 août 2020.

- **Pour les formalités déclaratives, le régime dérogatoire pourrait prendre fin le 10 octobre 2020**
- Pour les formalités déclaratives, le régime dérogatoire s'applique désormais aux délais expirant entre le 12 mars 2020 et une date, à fixer par arrêté, qui ne pourra pas être postérieure au 10 octobre 2020
- Le même principe s'applique aux salariés et non-salariés relevant de la **mutualité sociale agricole** ou des caisses d'assurance accidents agricoles d'Alsace-Moselle
- **Pour les décisions de la caisse, le régime dérogatoire pourrait prendre fin le 10 novembre 2020**
- Les délais à l'issue desquels les caisses décident d'engager des investigations complémentaires, de saisir la CRRM ou statuent sur le caractère professionnel de l'accident ou de la maladie sont prorogés jusqu'à une date fixée par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale, qui ne pourra être postérieure au **1<sup>er</sup> décembre 2020** inclus, au lieu du 1<sup>er</sup> octobre.
- Cette prorogation s'applique aux procédures expirant entre le 12 mars 2020 et une **date à fixer par arrêté** qui ne pourra être postérieure au 10 novembre 2020 inclus, au lieu du 10 août.
- Les mêmes principes s'appliquent aux délais à l'issue desquels les caisses de **mutualité sociale agricole** et les caisses d'assurance accidents agricoles d'Alsace-Moselle décident d'engager des investigations complémentaires ou statuent sur le caractère professionnel de l'accident ou de la maladie
- Enfin, l'Ordonnance prévoit également une **prorogation de 4 mois** des délais relatifs :
  - à la **mise en œuvre de l'expertise médicale** intervenant en cas de contestations d'ordre médical relatives à l'état du malade ou de la victime, et notamment à la date de consolidation en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle, et de celles relatives à leur prise en charge thérapeutique, à l'exclusion des contestations relatives à l'invalidité, l'incapacité permanente et l'inaptitude au travail qui relèvent de la commission médicale de recours amiable ;
  - aux **conditions d'examen des recours préalables** mentionnés à l'article L 142-6 du CSS formés, avant tout recours contentieux, en cas de contestation d'ordre médical.

*Article n°6 de l'ordonnance 2020-737 du 17 juin 2020*

## 7. POSSIBILITE DE REPRISE ANTICIPEE DES PROCESSUS ELECTORAUX

### Rappel

Dans le contexte du COVID 19, il a été prévu une suspension, de principe, des élections professionnelles depuis le 12 mars 2020 jusqu'au 31 août 2020

- Il est désormais prévu que l'employeur peut anticiper la reprise des processus électoraux dans le **respect des préconisations sanitaires** destinées à protéger la santé des personnes, et décider que la **suspension du processus électoral prend fin à compter d'une date qu'il fixe librement entre le 3 juillet et le 31 août 2020.**
- Dans ce cas, il doit en **informer**, au moins 15 jours avant la date fixée pour la reprise du processus, par tout moyen donnant date certaine à la réception de cette information :
  - o les **syndicats** concernés,
  - o l'**autorité administrative** lorsque celle-ci a été saisie d'éventuelles contestations de la décision de l'employeur ou d'un des employeurs mandatés par les autres déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts, ou lorsqu'elle a été saisie pour fixer la répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel.
- L'employeur doit également en informer les **salariés** par tout moyen en respectant le même délai.
- **À défaut, le processus reprend le 1<sup>er</sup> septembre 2020.**

POUR ALLER PLUS LOIN...

Le Tribunal Judiciaire de Nanterre a rendu un jugement en date du 17 juin 2020 (RG n°20/02752) sur la conventionnalité des délais réduits relatifs à la consultation et l'information du CSE pendant la crise sanitaire issu du Décret n°2020-508 du 2 mai 2020.

Les requérants soulevaient l'inconventionnalité des délais dérogatoires vis-à-vis de plusieurs normes européennes.

Le Tribunal écarte ce recours en soulevant que les dispositions des articles 10 et 11 de la directive 89/391/CEE du 12 juin 1989, du préambule et des articles 1 et 4 de la directive 2002/14/CE du 11 mars 2002, ainsi que des articles 27 et 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne **ne sont pas d'application directe.**

S'agissant du droit à un recours effectif et au procès équitable garantis par le Traité de l'Union européenne et la CESDH, le TJ considère que **la réduction des délais ne porte pas une atteinte disproportionnée aux droits du CSE au regard du but recherché**, dans les termes suivants :

*"S'il est incontestable que les délais imposés par le décret du 2 mai 2020 sont contraints et obligent l'ensemble des acteurs à travailler dans l'urgence, il n'en demeure pas moins que les délais ne sont pas de nature à priver le CSE de son droit à une protection juridictionnelle effective et à un procès équitable. [...] La réduction des délais est justifiée par la célérité avec laquelle les projets doivent être mis en œuvre pour faire face aux conséquences de l'épidémie et ne porte pas une atteinte disproportionnée aux droits du CSE au regard du but recherché".*

Le Tribunal valide ainsi la conventionnalité des « délais COVID 19 » de consultation du CSE