

## Les mesures sociales de la loi prorogeant l'état d'urgence

---

Initialement déclaré jusqu'au 24 mai 2020, l'état d'urgence sanitaire a été prorogé jusqu'au 10 juillet 2020 (Loi n°2020-546 du 11 mai 2020).

Au-delà de cette prorogation, la loi comporte plusieurs mesures sociales.

①

### Les conditions d'application de la responsabilité pénale de l'employeur

L'article 121-3 du Code pénal dispose qu'il y a délit lorsque la loi le prévoit, en cas de faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, s'il est établi que l'auteur des faits n'a pas accompli les diligences normales compte tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait.

La loi du 11 mai précitée prévoit que dans le cadre d'une situation d'état d'urgence sanitaire, **les juges amenés à appliquer l'article 121-3 du code pénal doivent prendre en considération les compétences, le pouvoir et les moyens dont disposait l'auteur des faits dans la situation de crise, ainsi que la nature de ses missions et de ses fonctions, notamment en tant qu'(...) employeur** (loi art. 1, II ; c. santé pub. art. L. 3136-2 nouveau).

Le juge pénal continuera donc d'apprécier *in concreto* la responsabilité des employeurs.

②

### L'extension de la protection AT/MP contre le licenciement à la mise en quarantaine

Rappelons qu'au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie (c. trav. art. L. 1226-9 du Code du travail).

La loi du 11 mai étend cette protection quand le contrat de travail est suspendu du fait d'une mise en quarantaine d'une personne susceptible d'être affectée par le Covid-19 (art. L. 1226-9-1 nouveau du Code du travail).

③

### Intéressement et participation aux résultats

La question de la répartition de l'intéressement et de la participation peut être épineuse lorsque l'accord prévoit une répartition uniforme ou proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice (articles L. 3314-5 et L. 3324-5 du Code du travail).

La loi de prorogation complète les cas d'assimilation à une période de présence effective prévus par le Code du travail (AT/MP, congé maternité, activité partielle). Elle ajoute celui d'une « mise en quarantaine des personnes susceptibles d'être affectées par le Covid-19 » (articles L. 3314-5 et L. 3324-6 du Code du travail modifiés).

[+ Loi n°2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions](#)