

**CARTE MEMOIRE - ORDONNANCE DE PROROGATION DES DELAIS  
FOCUS SUR LES DISPOSITIONS AYANT UN IMPACT EN MATIERE SOCIALE**

*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*

*A jour de l'ordonnance n° 2020-427 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions en matière de délais pour faire face à l'épidémie de covid-19 & de l'instruction DGT du 7/4/2020*

**PERIODE D'APPLICATION**

**ATTENTION**

Sous réserve de la prorogation de l'état d'urgence sanitaire

L'état d'urgence sanitaire a été déclaré jusqu'au 24 mai 2020, sauf prorogation.

Les délais pouvant être prorogés dans les conditions détaillées ci-après sont les délais expirant entre le 12 mars 2020 et l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire soit :

✓ **Les délais expirant entre le 12 mars 2020 et le 24 juin 2020 (ci-après « période protégée »)**

Ne sont donc pas concernés :

- X Les délais expirés avant le 12 mars 2020
- X Les délais expirant après le 24 juin 2020

Article 1

**REPORT DES ECHEANCES ET TERMES DES ACTES**

✓ **Actes ou formalités** concernés :

1. Tout acte, recours, action en justice, formalité, inscription, déclaration, notification ou publication
2. Prescrit par la loi ou le règlement
3. A peine de nullité, sanction, caducité, forclusion, prescription, inopposabilité, irrecevabilité, péremption, désistement d'office, application d'un régime particulier, non avenu ou déchéance d'un droit quelconque

*Exemples : saisine d'une juridiction (conseil de prud'hommes, tribunal judiciaire...), déclaration d'appel,*

*Mais aussi : délai de 15 jours suivant la consultation du CSE (lorsque celle-ci est obligatoire) imparti à l'employeur pour saisir l'inspecteur du travail d'une demande d'autorisation de licencier un salarié protégé, recours hiérarchique contre une décision de l'inspecteur du travail relative à la rupture du contrat de travail d'un salarié protégé (Instruction DGT du 7/4/2020)*

4. **Qui aurait dû être accompli** pendant la « période protégée », soit **entre le 12 mars 2020 et le 24 juin 2020**

	<p><b>X</b> Ne sont pas concernés</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Les délais prévus contractuellement</li> <li>2. Les délais de réflexion, de rétractation ou de renonciation prévus par la loi ou le règlement, ni aux délais prévus pour le remboursement de sommes d'argent (<b>Article 2 de l'ordonnance n° 2020-427</b>). <b><u>Le délai de rétractation dans le cadre d'une rupture conventionnelle n'est donc pas prorogé.</u></b></li> </ol> <p><b>Mécanisme du report du délai :</b></p> <p>L'acte concerné est réputé avoir été fait à temps s'il a été effectué :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Dans le délai légalement imparti pour agir qui <b>recommence à courir totalement</b> à la fin de la période protégée, soit <b>au 24 juin 2020</b> ;</li> <li>➤ Dans la <b>limite de 2 mois</b>, soit <b>jusqu'au 24 août 2020</b></li> </ul> <p><i>Exemple 1 : Le délai d'un mois pour interjeter appel d'une décision expirait le 14 mars 2020, soit pendant la période protégée. Le délai recommencera à courir dans sa totalité à l'issue de la période, soit, sauf prorogation, à compter du 24 juin 2020. L'appel pourra donc être formé jusqu'au 24 juillet 2020.</i></p> <p><i>Exemple 2 : Un délai de 3 mois pour communiquer des conclusions d'appelant a expiré le 14 mars 2020. A compter du 24 juin 2020, ce délai ne repartira que pour la durée maximale de 2 mois, soit jusqu'au 24 août 2020.</i></p> <p>N.B. : rien n'interdit de réaliser les actes ou formalités concernés pendant la période protégée</p> <p style="text-align: right;"><b>Article 2</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>PROROGATION DE CERTAINES MESURES ADMINISTRATIVES OU JURIDICTIONNELLES</b></p>	<p><b>✓ Mesures administratives ou juridictionnelles</b> concernées :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. A) Les mesures conservatoires, d'enquête, d'instruction, de conciliation ou de médiation ; B) Les mesures d'interdiction ou de suspension qui n'ont pas été prononcées à titre de sanction ; C) Les autorisations, permis et agréments ; D) Les mesures d'aide, d'accompagnement ou de soutien aux personnes en difficulté sociale et mesures judiciaires d'aide à la gestion du budget familial</li> <li>2. Dont le terme vient à <b>échéance</b> au cours de la période protégée (<b>entre le 12 mars 2020 et le 24 juin 2020</b>)</li> </ol> <p>➤ Ces mesures sont <b>prorogées de plein droit</b> jusqu'à l'expiration d'un délai de 2 mois suivant la fin de cette période, soit <b>jusqu'au 24 août 2020</b> sauf prorogation de l'état d'urgence sanitaire</p> <p><b>X</b> Sauf si un juge ou l'autorité compétente modifie, met fin à ces mesures ou prescrit leur application. <b><u>Le juge ou l'autorité n'est pas dessaisi : la prorogation a vocation à jouer en l'absence de décision pendant la période protégée (Apport de l'ordonnance n° 2020-427- Article 3)</u></b></p> <p style="text-align: right;"><b>Article 3</b></p>

<p><b>SANCTION DE L'INEXECUTION D'UNE OBLIGATION</b></p>	<p>2 hypothèses différentes concernant les astreintes (légales, judiciaires et conventionnelles), <b>les clauses pénales, les clauses résolutoires ainsi que les clauses prévoyant une déchéance</b> :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lorsqu'elles ont <b>pris effet avant le 12 mars 2020</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Leurs effets sont <b>suspendus</b> pendant la période protégée, soit <b>entre le 12 mars 2020 et le 24 juin 2020</b></li> </ul> </li> <li>2. Lorsqu'elles auraient dû <b>commencer à produire leurs effets</b> pendant la période protégée (soit <b>entre le 12 mars 2020 et le 24 juin 2020</b>) <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Elles <b>peuvent commencer à produire leurs effets</b> à la fin de la période de protection, après expiration du délai d'exécution de l'obligation écoulé pendant la période protégée</li> </ul> <p style="text-align: center;"><i>Exemple : un jugement notifié le 10 mars 2020 ordonne à l'employeur de remettre au salarié des bulletins de paie rectifiés sous astreinte de 50 € par jour de retard dans les 10 jours suivants la notification du jugement soit le 20 mars 2020. Le délai d'exécution accordé à l'employeur a été impacté par la période protégée à hauteur de 8 jours (entre le 12 mars 2020 date de début de la période protégée et le 20 mars 2020 date de l'échéance). Si l'employeur n'a pas remis les bulletins de paie rectifiés, l'astreinte pourra commencer à courir passé un délai de 8 jours qui court à compter du 24 juin date de fin de la période protégée</i></p> </li> <li>3. Lorsqu'elles auraient dû <b>commencer à courir après la fin de la période protégée et qu'elles ne sanctionnent pas une obligation de payer</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Leur date de prise d'effet est prorogée d'une durée égale au délai d'exécution de l'obligation écoulé pendant la période protégée</li> </ul> </li> </ol> <p style="text-align: right;"><b>Article 4 modifié par l'article 4 de l'ordonnance n° 2020-427</b></p>
<p><b>RESILIATION OU DENONCIATION DE CERTAINES CONVENTION</b></p>	<p>✓ Conventions concernées :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Conventions ne pouvant être résiliées, dénoncées ou renouvelées</b> (même tacitement) que durant un délai déterminé qui expire pendant la période protégée, soit <b>entre le 12 mars 2020 et le 24 juin 2020</b></li> <li>➤ Ces délais impartis sont <b>prolongés de 2 mois</b> après la fin de la période protégée, soit après le 24 juin 2020</li> </ul> <p><i>Exemple : une clause prévoit qu'un contrat d'une durée d'un an conclu le 25 avril 2019 sera automatiquement renouvelé sauf s'il est dénoncé au plus tard un mois avant son terme. Chaque partie avait donc jusqu'au 25 mars 2020 pour s'opposer au renouvellement. Ce délai expirant pendant la période d'application, chaque contractant pourra dénoncer le contrat dans les 2 mois suivant la fin de cette période, soit jusqu'au 25 août 2020</i></p> <p style="text-align: right;"><b>Article 5</b></p>
<p><b>SUSPENSION DES DELAIS IMPOSES A L'ADMINISTRATION</b></p>	<p>✓ Sont concernés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les <b>délais de l'action administrative</b></li> <li>- Les <b>délais à l'issue desquels une décision, un accord ou un avis</b> d'une administration de l'Etat, d'une collectivité territoriale, d'un établissement public administratif, d'un organisme ou d'une personne de droit public ou de droit privé chargée d'une mission de service public (y compris les organismes de sécurité sociale) <b>peut ou doit intervenir ou est acquis</b> implicitement et qui n'ont <b>pas expiré avant le 12 mars 2020</b></li> </ul> <p><i>Exemples : délai d'instruction de 2 mois dont dispose l'inspecteur du travail pour prendre sa décision à compter de la réception de la demande d'autorisation de rupture ou de transfert du contrat de travail du salarié protégé ; délai de 4 mois imparti au ministre du travail pour statuer sur un</i></p>

	<p><i>recours hiérarchique contre la décision de l'inspecteur du travail d'autoriser ou non la rupture ou le transfert du contrat de travail du salarié protégé (Instruction DGT du 7/4/2020) ;</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les délais impartis aux mêmes organismes ou personnes pour vérifier le caractère complet d'un dossier ou pour solliciter des pièces complémentaires dans le cadre de l'instruction d'une demande qui n'ont <b>pas expiré avant le 12 mars 2020</b></li> <li>- Les <b>délais de rétractation</b> en matière de <b>rupture conventionnelle</b> dans la <b>fonction publique (apport de l'ordonnance n° 2020-427)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Ces délais sont <b>suspendus</b> jusqu'à la fin de la période protégée, soit <b>jusqu'au 24 juin 2020</b>. Le délai écoulé avant le début de la période de protection n'est pas effacé : il doit être décompté du délai qui recommencera à courir à compter de la fin de la période protégée</li> </ul> </li> </ul> <p><i>Exemple : une demande de licenciement d'un salarié protégé est reçue le 20 février 2020 par l'inspecteur du travail et n'a pas fait l'objet d'une décision expresse avant le 12 mars 2020 (début de la période protégée). 3 semaines se sont écoulées avant cette date. Si la demande ne fait pas l'objet d'une décision expresse entre-temps, elle sera implicitement rejetée du fait du silence gardé par l'administration pendant toute la période protégée à laquelle il faut ajouter le délai restant à courir (2 mois moins 3 semaines)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Le <b>point de départ</b> de tous les délais de même nature que ceux énumérés ci-dessus <b>qui auraient dû commencer à courir</b> pendant la période protégée (<b>entre le 12 mars 2020 et le 24 juin 2020</b>) sont <b>reportés jusqu'à l'achèvement de celle-ci</b></li> </ul> <p>NB : suspension ou le report des délais ne constitue pas une interdiction d'agir dès lors que l'administration a les éléments pour prendre une décision en toute connaissance de cause.  <i>Exemple : si l'inspecteur du travail reçoit une demande de rupture conventionnelle qui ne nécessite pas d'enquête approfondie, il doit statuer sur cette demande sans attendre la fin de la période protégée (instruction DGT du 7/4/2020)</i></p> <p><b>X</b> Pour des motifs de protection des intérêts fondamentaux de la Nation, de sécurité, de protection de la santé, de la salubrité publique, de préservation de l'environnement, de protection de l'enfance et de la jeunesse, <b>de la sauvegarde de l'emploi et de l'activité, de la sécurisation des relations de travail et de la négociation collective (apport de l'ordonnance n° 2020-427), un décret pourra fixer les catégories d'actes, de procédures et d'obligations pour lesquels le cours des délais reprendra</b></p> <p style="text-align: right;"><b>Articles 6, 7, et 9</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>SUSPENSION DES DELAIS IMPOSES PAR L'ADMINISTRATION</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Les <b>délais imposés par l'administration</b>, conformément à la loi ou le règlement, à toute personne pour réaliser des contrôles et des travaux ou pour se conformer à des prescriptions de toute nature qui <b>n'ont pas expiré avant le 12 mars 2020</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Ces délais sont <b>suspendus</b> jusqu'à la fin de la période protégée, soit <b>jusqu'au 24 juin 2020</b></li> <li>➤ Le <b>point de départ</b> de tous les délais de même nature que ceux énumérés ci-dessus qui <b>auraient dû commencer à courir</b> pendant la période protégée (<b>entre le 12 mars 2020 et le 24 juin 2020</b>) sont <b>reportés jusqu'à l'achèvement de celle-ci</b></li> </ul> </li> </ul> <p style="text-align: right;"><b>Articles 8 et 9</b></p> <p><b>X</b> Sauf si l'administration modifie ces obligations, y met fin ou prescrit leur application.  L'administration n'est pas dessaisie : la suspension joue en l'absence de décision pendant la période protégée (<b>apport de l'ordonnance n° 2020-427- Article 6</b>)</p>

**FOCUS SUR LA RUPTURE  
CONVENTIONNELLE  
(en droit privé - hors fonction  
publique)**

Le délai de rétractation de 15 jours calendaires dont disposent l'employeur et le salarié de droit privé n'est en définitive pas prorogé (**précisions de l'ordonnance n° 2020-427**).

Le délai de 15 jours dont dispose la DIRECCTE pour homologuer la convention de rupture est en principe concerné par la suspension des délais prévu à l'article 7 de l'ordonnance. En pratique :

- si la demande d'homologation a été déposée auprès de la DIRECCTE **avant le 22 février 2020 inclus**, le délai d'instruction a expiré avant le 12 mars 2020 : la rupture conventionnelle est homologuée tacitement de façon habituelle dans les 15 jours suivant son dépôt ;
- si la demande d'homologation a été déposée auprès de la DIRECCTE **après le 22 février 2020 mais avant le 12 mars 2020** : le délai d'instruction est suspendu le 12 mars 2020 et reprendra le 24 juin 2020 pour le délai restant, c'est-à-dire là où il s'était arrêté au 12 mars 2020 ;
- si la demande d'homologation a été déposée auprès de la DIRECCTE **à partir du 12 mars 2020**, le délai d'instruction est suspendu immédiatement: il commencera à courir pour 15 jours à compter du 24 juin 2020.

La suspension du délai d'instruction pour homologuer la convention peut poser de grandes difficultés dès lors que la rupture du contrat de travail peut intervenir au plus tôt le lendemain de l'homologation.

Toutefois, la DIRECCTE peut parfaitement prendre des décisions explicites d'homologation pendant la période de suspension des délais d'instruction (entre le 12 mars et le 24 juin 2020). Nous vous conseillons donc de :

1. déposer votre demande d'homologation en ligne sur [www.telerc.travail.gouv.fr](http://www.telerc.travail.gouv.fr) (ce qui est préférable en période de confinement) ou par LRAR
2. en parallèle du dépôt, demander par e-mail à la DIRECCTE compétente de rendre une décision explicite d'homologation en lui adressant les éléments suivants :
  - le formulaire de rupture (cerfa) ;
  - la preuve du dépôt (accusé de réception scanné ou téléRC) ;
  - le numéro d'enregistrement dans TéléRC si le dépôt a été fait par cette plateforme ;
  - Une adresse mail de chaque partie à qui la décision d'homologation doit être envoyée (employeur et salarié).

De cette façon, vous pouvez espérer obtenir une décision explicite d'homologation dans le délai normal d'instruction.

**FOCUS SUR LES DELAIS DE  
PRESCRIPTION EN MATIERE  
DISCIPLINAIRE**

Les délais prévus par le Code du travail en matière disciplinaire, tels que le délai de 2 mois pour engager des poursuites disciplinaires ou le délai d'un mois à compter de l'entretien préalable pour notifier la sanction, n'ont pas été expressément exclus du champ d'application de l'article 2 de l'ordonnance qui prévoit la prorogation des délais.

L'ordonnance publiée le 15 avril 2020 a d'ailleurs allongé la liste des exclusions au champ d'application de la prorogation des délais, sans viser les délais prévus par le Code du travail concernant la procédure disciplinaire.

Sans aucune certitude, on peut donc penser que les délais applicables à la procédure disciplinaire sont concernés par la prorogation.

En tous les cas, les ordonnances prévoyant la prorogation des délais n'empêchent pas l'employeur d'agir et de mener une procédure disciplinaire pendant la période d'urgence sanitaire (par exemple en ayant recours à la visioconférence ou encore en demandant au salarié de faire valoir par écrit ses observations sur les griefs reprochés qui lui auront été précisés par écrit au préalable).

Face à tant d'insécurité juridique, il est vivement conseillé de ne pas tenter de se prévaloir de la prorogation des délais en matière disciplinaire.