

# FLASH INFO

DROIT SOCIAL



**Le 26 mars 2020**

## **CORONAVIRUS : LOI URGENCE CE QUE CHANGENT LES ORDONNANCES**

L'épidémie de Coronavirus a amené le Gouvernement à déposer un projet de loi dit « Urgence sanitaire », qui a été adopté par le parlement le 22 mars et publié au JO le 24 mars (loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19). Cette loi donne habilitation au Gouvernement de prendre un certain nombre d'ordonnances notamment en matière de droit du travail et de la sécurité sociale. Quels changements en attendre ?

Les ordonnances présentées hier en Conseil des Ministres ont été publiées au journal officiel de ce jour.

Il s'agit d'aménager temporairement diverses règles en vigueur pour permettre aux entreprises et aux salariés de faire face aux conséquences sociales, économiques et financières de la crise sanitaire. Les ordonnances devraient être promulguées très prochainement. Nous vous proposons un rapide aperçu des mesures à venir.

### **I – Mesures relatives à la limitation des licenciements et au recours à l'activité partielle (décret n°2020-325 du 25 mars 2020)**

Le décret, tant attendu, a été publié au JO de ce jour. Le texte modifie les modalités du mode de calcul de l'allocation compensatrice versée par l'Etat aux employeurs en cas d'activité partielle. Ainsi le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est égal pour chaque salarié concerné à 70 % de la rémunération horaire brute limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC, sans que le taux horaire puisse être inférieur à 8,03 euros.

Le texte assouplit la procédure de dépôt des demandes d'activité partielle puisque l'employeur a deux mois pour consulter le CSE et transmettre son avis à l'administration. L'employeur pourra adresser sa demande dans un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle lorsque la demande est justifiée par le motif de circonstances exceptionnelles, comme c'est le cas avec le Covid 19.

Point très important : jusqu'au 31 décembre 2020, le délai d'acceptation exprès ou tacite, au terme duquel le silence vaut acceptation implicite de la demande préalable d'autorisation, est ramené à 2 jours (au lieu de 15).

La durée maximum d'autorisation d'activité partielle passe à 12 mois (contre 6 mois actuellement).

Comme cela était attendu, le décret ouvre également le bénéfice de l'activité partielle aux salariés en forfaits annuels en jours ou en heures, y compris lorsqu'il n'y a pas fermeture totale de l'établissement

Il convient également de noter que les dispositions du décret s'appliquent aux demandes d'indemnisation adressées (ou renouvelées) à l'Agence de services et de paiement à compter de son entrée en vigueur **y compris pour le « placement » en activité partielle de salariés depuis le 1er mars 2020** ; il y a donc un « effet rétroactif ».

## **II – Modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire légale en cas d'arrêt de travail (n°2020-322 du 25 mars 2020)**

L'ordonnance **élargit les cas dans lesquels le complément employeur doit obligatoirement être versé**. Ainsi, ne sont plus uniquement visés les arrêts de travail justifiés par l'incapacité du salarié résultant de maladie ou d'accident, mais bien **tous les autres types d'arrêts de travail mis en place dans le contexte de la crise sanitaire liée au COVID-19** (isolement, garde des enfants...). Pour ces derniers, sont supprimées la justification dans les 48h de l'incapacité et la nécessité d'être soigné sur le territoire français ou de l'UE.

Par ailleurs, la condition d'ancienneté d'un an (art. L.1226-1 c. trav) pour bénéficier du complément employeur est **temporairement** supprimée pour **tous** les arrêts de travail.

L'exclusion du bénéfice du complément employeur des salariés travaillant à domicile, des salariés saisonniers, des salariés intermittents et les salariés temporaires, est également **temporairement** supprimée.

Ces modalités d'indemnisation complémentaires dérogatoires sont applicables jusqu'au **31 août 2020**. Enfin, il est prévu qu'un décret puisse aménager les délais et modalités de versement de l'indemnisation complémentaire employeur.

## **III – Mesures relatives aux congés payés et à la durée du travail (ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020)**

Ces mesures et dérogations très attendues cesseront de produire effets le 31 décembre 2020.

### **En matière de congés payés (art.1 de l'ordonnance)**

L'employeur peut imposer au salarié la prise de congés payés ou la modification de ses dates de congés déjà posés dans la limite de six jours ouvrables et sous réserve du respect d'un délai de prévenance d'au moins un jour franc. Ces possibilités sont toutefois subordonnées à la conclusion d'un accord de branche ou d'entreprise.

### **En matière de JRTT, JNT et jours de repos affectés sur le CET (art. 2, 3, 4 et 5 de l'ordonnance)**

L'employeur peut, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc imposer la prise de JRTT à des dates déterminées par lui ou modifier unilatéralement les dates de prise de ces jours. Les mêmes mesures sont applicables pour les JNT s'agissant des salariés en forfait jours.

L'employeur peut également imposer que les droits affectés sur le compte épargne-temps du salarié soient utilisés par la prise de jours de repos, dont il détermine les dates en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc. La période de prise de jours de repos ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020 et au total l'employeur ne peut imposer ou modifier la prise d'au maximum 10 jours de repos.

Ces dispositions sont applicables sans accord d'entreprise ou de branche et si l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19.

#### **En matière de durée du travail (art.6 de l'ordonnance)**

Dans les secteurs d'activité jugés essentiels à la continuité de la vie économique et à la sûreté de la Nation (fixés par décret), les entreprises seront autorisées à porter :

- la durée quotidienne maximale de travail à 12 heures (au lieu de 10h) ;
- la durée quotidienne maximale accomplie par un travailleur de nuit à 12 heures (au lieu de 8h) sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement de la durée ;
- la durée hebdomadaire maximale à 60 heures (au lieu de 48 h) ;
- la durée hebdomadaire maximale sur une période quelconque de 12 semaines consécutives à 48 heures (au lieu de 44 h) ;
- la durée quotidienne maximale accomplie par un travailleur de nuit à 12 heures (au lieu de 8h) sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement de la durée,
- la durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit calculée sur une période de 12 semaines consécutives à 44 heures (au lieu de 40 h).

Ces entreprises pourront également réduire la durée du repos quotidien à 9 heures consécutives (au lieu de 11h) sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier. La durée du repos hebdomadaire demeure inchangée.

Aucun accord de branche ou d'entreprise ne doit être conclu pour appliquer ces mesures, aucune autorisation préalable de l'inspection du travail ou de la Direccte n'est requise. Toutefois, un décret déterminera, par secteur d'activité, les dispositions qui peuvent être mises en œuvre et dans quelles limites.

#### **Travail le dimanche (art.7 de l'ordonnance)**

Les entreprises relevant de secteurs d'activité nécessaires à la sécurité de la Nation ou à la continuité de la vie économique (fixés par décret) ainsi que les entreprises qui assurent à celles-ci des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité seront autorisées à déroger au repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement.

Ces dispositions sont applicables également dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

#### **IV – Mesures relatives à l'épargne salariale (ordonnance n°2020-322 du 25 mars 2020)**

La date limite de versement de l'intéressement et de la participation ou d'affectation sur un plan d'épargne salariale ou un compte courant bloqué des sommes attribuées en 2020 est reportée au 31 décembre 2020 (art. 2 ordonnance n°2020-322 du 25 mars 2020).

Rien n'est encore prévu concernant la PEPA alors que la loi d'habilitation urgence sanitaire permet au Gouvernement de prendre toute mesure visant à modifier la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

## V – Mesures relatives au CSE

La loi Urgence sanitaire autorise le Gouvernement à prendre, par ordonnances, des mesures afin de modifier les modalités d'information et de consultation des instances représentatives du personnel. Les mesures auront pour objet de permettre la consultation des instances de représentation du personnel dans un contexte de confinement et de réorganisation du travail. Il s'agirait de faciliter le recours à la visioconférence qui est, à l'heure actuelle, autorisée pour 3 réunions par an en l'absence d'accord collectif en disposant autrement. En outre l'on peut imaginer que d'autres mesures seront prises afin de faciliter le recours à des consultations dématérialisées (conférence téléphonique ?).

Mais à ce jour aucun projet d'ordonnance ne nous permet d'apporter plus de précisions.

## VI - Mesures relatives au rôle des services de santé au travail

La loi d'habilitation prévoit que des mesures soient prises afin de permettre l'aménagement du suivi des travailleurs par les services de santé au travail. Il s'agira de réorienter les missions du service de santé, d'une part, vers la diffusion de messages de prévention et de conseil à destination des salariés et des entreprises dans le contexte exceptionnel du Covid 19, et d'autre part, vers le suivi prioritaire des travailleurs dont les activités sont essentielles à la continuité de la vie de la Nation. Les visites obligatoires devraient être reportées afin de sécuriser les services de santé au travail mais aussi les employeurs qui ne pourront pas remplir leurs obligations régulières.

Là également nous sommes en attente d'un projet d'ordonnance.

**Nos équipes sont mobilisées et restent à votre écoute.**

**Pour toute question, n'hésitez pas à vous rapprocher de votre avocat.**

**OUR TALENTS ▪ YOUR BUSINESS**

fidal.com



FIDAL - Société d'avocats ▪ Société d'exercice libéral par actions simplifiée à directoire et conseil de surveillance. ▪ Capital : 6 000 000 Euros ▪ 525 031 522 RCS Nanterre  
TVA Union Européenne ▪ FR 42 525 031 522 ▪ NAF 6910Z ▪ Siège social : 4-6 avenue d'Alsace ▪ 92400 Courbevoie - France ▪ T : 01 46 24 30 30 ▪ Barreau des Hauts-de-Seine

Vous recevez cette information car vous êtes inscrits dans la liste des abonnés à la lettre d'information. Conformément au Règlement Général sur la Protection des Données (Règlement UE 2016/679), vous disposez d'un droit d'accès, d'opposition, de rectification et de suppression des données vous concernant, que vous pouvez exercer en vous adressant par mail à [dpo@fidal.com](mailto:dpo@fidal.com) ou par courrier : Délégué à Protection des Données, 34 Avenue Kléber 750116 Paris

Vous disposez également du droit de vous désabonner de notre liste de diffusion. Pour vous désabonner [cliquez ici](#).