

MESURES SOCIALES POUR LA GESTION DE L'ÉPIDÉMIE DE COVID 19

Mise à jour du 27 mars 2020

Norma *Avocats*

ACTIVITÉ PARTIELLE

Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020

Activité partielle

- **Apports du décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle :**
 - Il n'est plus nécessaire d'accompagner la demande d'activité partielle de l'avis du CSE, sa consultation devra toutefois intervenir dans les deux mois qui suivent la demande et son avis adressé à l'administration dans ce même délai ;
 - Lorsque la mise en activité partielle repose sur des circonstances exceptionnelles (COVID-19 notamment), elle pourra commencer avant que la demande d'autorisation ne soit adressée à l'administration. Un délai de 30 jours à compter de la mise en activité partielle est laissé à l'employeur pour formaliser sa demande ;
 - Les salariés ayant conclu des conventions de forfait-heures ou forfait-jours ne sont plus exclus du bénéfice de l'activité partielle en cas de réduction de l'horaire de travail ;
 - L'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée de 12 mois maximum, contre 6 mois auparavant.

Activité partielle

- **Apports du décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle :**
 - Pour toutes les demandes de remboursement adressées à compter du 26 mars 2020, y compris si elles sont relatives à un placement en activité partielle ayant débuté le 1^{er} mars 2020, l'État remboursera à l'employeur la rémunération maintenue au salarié mis au chômage partiel dans la limite de 70% de sa rémunération brute (soit 84% du net). Ce remboursement ne peut ni excéder 4,5 SMIC ni être inférieur à 8,04 € par heure chômée ;
 - L'administration doit désormais répondre à une demande d'activité partielle dans les 2 jours (contre 15 jours auparavant). L'absence de réponse dans ce délai vaut accord implicite.
- **Modifications attendues :**
 - Adaptation du régime social des indemnités d'activité partielle ;
 - Meilleure prise en compte des salariés à temps partiel.

LA PRISE DE CP, JOURS DE REPOS ET CET

Ordonnance 2020-323 du 25 mars 2020

L'Ordonnance 2020-323 du 25 mars 2020, publiée au Journal Officiel du 26 mars 2020, fixe les conditions permettant d'assouplir les règles de prise des congés payés et jours de repos (RTT et Jours de repos-forfait jours).

- Ces dispositions sont **d'application immédiate**, à compter de la publication de l'Ordonnance ;
- **Aucun mécanisme de rétroactivité n'est prévu** par l'Ordonnance : le dispositif ne permet donc pas d'imposer, rétroactivement, des congés payés et/ou jours de repos, sur la période précédant le 26 mars 2020 ;
- La période de congés/jours de repos imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du **31 décembre 2020** ;
- Les deux dispositifs sont **cumulables** : une entreprise peut donc imposer la prise de congés payés et de RTT, si les conditions posées par chaque dispositif sont remplies.

Les congés payés

Objectif de l'Ordonnance : permettre, sous certaines conditions, de pouvoir imposer aux salariés des congés payés, ou de modifier les dates de départ déjà posées, en respectant un délai de prévenance extrêmement réduit (1 jour franc).

Les dérogations aux règles habituelles sur la prise des congés payés supposent **un accord d'entreprise ou de branche**, négocié et conclu dans les conditions de droit commun, et l'entreprise devra respecter les règles de formalités et de dépôt habituelles. Comme tout accord d'entreprise, il n'a pas à être soumis à la consultation préalable du CSE (article L. 2312-14).

L'Ordonnance renvoie donc aux partenaires sociaux le soin de de fixer les modalités concrètes de prise de ces congés payés, en posant simplement les principes suivants :

Les congés payés

- Le nombre de congés payés que l'entreprise pourra imposer ou dont les dates pourront être modifiées sera fixé dans l'accord, avec un maximum de **6 jours ouvrables** ;
- Ces jours de congés correspondent aux **congés acquis par les salariés sur la période 2018/2019** (qui devraient, en tout état de cause, être posés avant le 30 avril 2020) **ou ceux acquis sur la période en cours** (qui, normalement, auraient du être posés à compter du 1^{er} mai 2020).
- Le **délai de prévenance** pour informer les salarié sera fixé dans l'accord, en respectant un délai minimum **d'1 jour franc**.
= Période de 24 h qui court de 0h à minuit, et qui ne tient pas compte du jour de la décision à l'origine du délai, ni du jour de l'échéance. Si le délai s'achève un samedi, un dimanche ou jour férié, il est reporté d'un jour.

Les congés payés

- Par dérogation à la règle fixée à l'article L. 3141-19 du Code du travail, la prise de ces jours peut permettre à l'entreprise de fractionner les CP, sans accord du salarié. **En revanche, l'ordonnance ne prévoit pas que les salariés perdent ou renoncent, dans ce cas, à leurs jours supplémentaires de fractionnement.**

Pour mémoire, les articles L. 3141-20 et 21 du Code du travail, ouvrent la possibilité par accord d'entreprise, de fixer les règles de fractionnement (et notamment de prévoir la renonciation des salariés).

L'accord d'entreprise qui sera signé pour mettre en place le dispositif particulier de prise des CP (mesures d'urgence Covid-19), devra donc expressément prévoir cette renonciation. A défaut, les règles supplétives relatives aux jours supplémentaires de fractionnement s'appliqueront.

Les congés payés

- L'Ordonnance prévoit, expressément, la dérogation aux dispositions d'ordre public fixées à l'article L. 3141-14 du Code du travail : « *Les conjoints et partenaires liés par un PACS travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané* ».
- En conséquence, l'entreprise pourra imposer des dates de congés différentes, aux conjoints ou partenaires des PACS.

Les congés payés

En pratique, il sera également important de préciser dans l'accord :

- Son champ d'application (les salariés concernés par l'accord) ;
- Les jours de congés payés visés (congés payés légaux, congés de fractionnement, congés conventionnels supplémentaires...) ;
- Le cas échéant, les modalités d'articulation avec le dispositif de prise des JRTT ;
- La période pendant laquelle les mesures seront applicables (dans la limite du 31 décembre 2020).

Les JRTT et jours de repos

- Objectif : imposer la prise de jours de repos ou modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos
- Pour ce faire, il devient possible de déroger **unilatéralement** :
 - aux accords collectifs ou à la convention collective instituant un dispositif de réduction du temps de travail sur une période supérieure à la semaine avec bénéfice de **jours RTT**
 - Au dispositif légal concernant les **jours de repos prévus par les conventions de forfait annuels en heures ou en jours** et aux stipulations conventionnelles applicables aux salariés en la matière
 - Au dispositif légal concernant les **droits affectés sur le Compte Epargne Temps** et aux stipulations conventionnelles applicables aux salariés en la matière
- A condition que « ***l'intérêt de l'entreprise** le justifie eu égard aux **difficultés économiques** liées à la propagation du covid-19* » :
 - Cette condition suscite une interrogation : faut-il rencontrer des difficultés économiques avérées au moment de la « réquisition » des RTT ?
 - A minima, il faudra indiquer par écrit (note de service, courrier aux salariés) en quoi cette mesure se justifie par l'intérêt de l'entreprise compte tenu du contexte économique dans lequel elle se trouve.

Les JRTT et jours de repos

Conditions communes aux Jours RTT et Jours de repos – Forfait jours

- Délai de prévenance minimal : **un jour franc**
- Période de prise de jours de repos : jusqu'au **31 décembre 2020**
- Nombre total de jours de repos imposés : **10 jours**

En additionnant les :

Jours RTT + droits affectés au CET

ou

Jours de repos du forfait annuel en heures/jours + droits affectés au CET

Les JRTT et jours de repos

Conditions propres aux Jours RTT

- Seulement parmi ceux qui sont au choix du salarié dans l'accord collectif ou la convention collective (*se reporter à leur contenu*)
- Et seulement pour ceux déjà acquis par le salarié :
 - Si la convention ou l'accord obéit à une logique forfaitaire, chaque salarié s'est vu créditer le nombre maximal théorique de jours RTT dès le début de la période (*ex : 12 JRTT crédités dès le 1^{er} janvier*)
 - Si la convention ou l'accord obéit à une logique acquisitive, chaque salarié a acquis progressivement un certain volume de jours RTT chaque mois depuis le début de la période (*ex: 3 JRTT acquis au 31 mars 2020*)

Les JRTT et jours de repos

Conditions propres aux Jours de repos – forfaits annuels

- Tous les jours de repos sont mobilisables, puisqu'ils sont par définition posés à la seule initiative du salarié

Les JRTT et jours de repos

Conditions propres aux droits affectés dans le CET :

Cela vise tous les droits affectés au CET, selon ce que prévoit l'accord collectif l'ayant institué :

- Congés payés
- Congés supplémentaires/conventionnels
- Jours de repos/ RTT non pris
- Rémunérations diverses ...

DURÉE DU TRAVAIL

Ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020

Dérogations aux durées maximales de travail et minimales de repos

Article 6 de l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos

Les entreprises relevant de **secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation à la continuité de la vie économique et sociale**, déterminés par décret (à paraître), pourront déroger aux durées maximales de travail et aux durées minimales de repos.

L'ordonnance autorise ces entreprises à porter :

- La durée quotidienne de travail à 12h (au lieu de 10h);
- La durée quotidienne maximale de travail accompli par un travailleur de nuit à 12h (au lieu de 8h);
- La durée de repos quotidien à 9h consécutives (au lieu de 11h);
- La durée hebdomadaire maximale à 60h (au lieu de 48h)
- La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines à 48h (au lieu de 44h) ;
- La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit sur une période de 12 semaines consécutives à 44h (au lieu de 40h).

Pour les secteurs d'activités retenus, le décret (à paraître) précisera les catégories de dérogations applicables et, dans le respect des limites prévues par l'ordonnance, la durée maximale de travail ou la durée minimale de repos qui peut être fixée par l'employeur.

L'employeur qui use de l'une de ces dérogations en informe sans délai et par tout moyen le CSE ainsi que la DIRECCTE.

Les dérogations mises en œuvre cessent de produire leurs effets au 31 décembre 2020.

Dérogation à la règle du repos dominical

Article 7 de l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos

- Les entreprises relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale, déterminés par décret (à paraître), ainsi que les entreprises qui leur assurent des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale, peuvent **déroger à la règle du repos dominical** en attribuant **le repos hebdomadaire par roulement**.
- Les dérogations mises en œuvre cessent de produire leurs effets au 31 décembre 2020.

EPARGNE SALARIALE

Ordonnance n°2020-322 du 25 mars 2020

Épargne salariale

Article 2 de l'ordonnance n°2020-322 du 25 mars 2020 adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L.1226-1 du Code du travail et modifiant, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation

La date limite de versement aux bénéficiaires ou d'affectation sur un plan d'épargne salariale ou un compte courant bloqué des sommes attribuées en 2020 au titre du régime d'intéressement ou de participation est reportée au **31 décembre 2020**.


INDEMNISATION DES ARRÊTS DE TRAVAIL

Ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020

Indemnisation des arrêts de travail

- L'article L.1226-1 du Code du travail prévoit le versement d'un complément employeur aux IJSS des salariés placés arrêt maladie, sous certaines conditions.
- L'ordonnance 2020-322 vient aménager ces conditions, **jusqu'au 31 aout 2020** :
 - 1/ Elle suspend la condition d'ancienneté d'un an pour bénéficier d'un complément employeur aux IJSS ;
 - 2/ Elle suspend l'obligation de justification dans les 48h de l'incapacité de travail ;
 - 3/ Elle suspend la condition selon laquelle le salarié doit être soigné sur le territoire français ou de l'UE ;
 - 4/ Elle rend applicable le complément employeur aux salarié à domicile, aux saisonniers, aux salariés intermittents et aux travailleurs temporaires.

Indemnisation des arrêts de travail

- Ces aménagements sont applicables aux cas suivants :
 - Assurés faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, ainsi que ceux qui sont parents d'un enfant de moins de 16 ans faisant lui-même l'objet d'une telle mesure et qui se trouvent, pour l'un de ces motifs, dans l'impossibilité de travailler ;
 - Pour les aménagements 1/ et 4/ uniquement : aux salariés en situation d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident.
-  Ces aménagements concernent les dispositions légales et non les dispositions conventionnelles de maintien de salaire en cas de maladie qui peuvent par ailleurs exister.

MESURES SOCIALES ANNONCÉES DANS
LA LOI D'URGENCE SANITAIRE DU 23
MARS 2020
ET EN ATTENTE DE TEXTES AU 26 MARS
2020

Quels changements pour le CSE ?

- La Loi prévoit la possibilité pour le Gouvernement de suspendre les processus électoraux des comités sociaux et économiques en cours
 - Elections visant à mettre en place un CSE ainsi que les élections partielles a priori
- Le Gouvernement est également habilité à modifier les modalités d'information et de consultation des comités sociaux et économiques pour leur permettre de rendre les avis requis dans les délais impartis.
 - *le Question – Réponse du Ministère du travail du 26 mars 2020 précise :*

Le recours à la visioconférence est encouragé si nécessaire pour éviter les contacts physiques et si l'urgence l'exige, l'employeur peut prendre des mesures conservatoires d'organisation du travail avant d'avoir effectué la consultation.

Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

- Selon la loi du 23 mars 2020, à titre exceptionnel, pourront être modifiées les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de **la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat** issue de la loi n°2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020.

Quelles modifications pour les services de santé au travail ?

- La Loi autorise le Gouvernement à « *aménager les modalités d'exercice par les services de santé au travail de leurs missions* ». Il est également envisagé de « *définir les règles selon lesquelles le suivi de l'état de santé est assuré pour les travailleurs qui n'ont pu, en raison de l'épidémie, bénéficier du suivi* ».
- En l'absence de précisions, il est possible de se référer à l'instruction du 17 mars 2020 qui invite à :
 - Reporter toutes les visites à l'exception de celles jugées indispensables par le médecin du travail ;
 - Maintenir les visites pour les salariés exerçant une activité nécessaire à la continuité de la vie de la nation qui relèvent de certains secteurs d'activité (transport, distribution alimentaire, logistique, etc...) ;
 - Donner la priorité aux visites d'aptitude et de reprise ;
 - Encourager la téléconsultation.