



FLASH INFO COVID-19 N°2

La Loi d'Urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19, adoptée dimanche 22 mars 2020 par le Parlement, a autorisé le Gouvernement à légiférer par ordonnance. C'est chose faite avec la série d'ordonnances du 25 mars 2020, publiées au JO le 26 mars 2020.

Trois d'entre elles concernent plus particulièrement le Droit du travail. Les ordonnances sur la prise et la modification des congés/jours de repos/jours affectés au CET, et sur les dérogations aux durées maximales de travail, étaient attendues.

Le décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle a également été publié au JO du 26 mars ; il sera complété par une ordonnance annoncée le 27 mars.

➤ **ORDONNANCES n°2020-322, 323 et 324 DU 25 MARS 2020**

1. 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

- Les conditions d'attribution de l'**allocation complémentaire à l'indemnité journalière** perçue en cas d'arrêt maladie ou d'accident du travail, en période de risque sanitaire grave et exceptionnel, notamment d'épidémie, sont aménagées **jusqu'au 31 août 2020**. Elles concernent les salariés en arrêt de travail en raison d'une mesure d'isolement pour limiter la propagation de l'épidémie de coronavirus, ainsi que les parents d'un enfant de moins de 16 ans faisant l'objet d'une mesure de confinement qui, devant en assurer la garde, est empêché de travailler.

L'indemnité journalière bénéficiera aux salariés **sans condition d'ancienneté**, y compris à des catégories jusqu'alors exclues : les travailleurs à domicile, les salariés saisonniers, les salariés intermittents et les salariés temporaires. L'exigence de l'envoi du justificatif sous 48 heures à l'employeur est supprimée.

- Concernant l'**épargne salariale**, la date limite de versement ou d'affectation sur un plan salarial ou un compte courant bloqué, des sommes attribuées en 2020, au titre d'un régime d'intéressement ou de participation, est reportée au **31 décembre 2020**.

2. *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 congés payés peuvent être imposés ou modifiés sous réserve d'un accord collectif

Un accord d'entreprise, ou, à défaut de branche, est nécessaire pour autoriser l'employeur à :

- Imposer la prise de jours de congés payés acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période de prise des congés payés ;
- Modifier unilatéralement les dates de congés payés déjà posés.

Ces jours de congés imposés ou modifiés par l'employeur sont limités à 6 jours moyennant le respect d'un délai de prévenance d'au moins 1 jour franc.

L'accord collectif peut également autoriser l'employeur à :

- Fractionner unilatéralement le congé principal ;
- Fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans son entreprise.

La période de congés imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

- La prise et la modification des jours de RTT, des jours de repos prévus par les conventions de forfait et des jours de repos affectés sur le CET, peuvent être imposées par l'employeur

Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19, l'employeur peut :

- Imposer la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos au choix du salarié acquis par ce dernier ;
- Modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos ;
- Imposer que les droits affectés sur le compte épargne-temps du salarié soient utilisés par la prise de jours de repos.

Le délai de prévenance est d'au moins un jour franc.

La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

Ici, l'employeur n'est pas obligé de négocier un accord d'entreprise ou de s'appuyer sur un accord de branche pour imposer ou modifier ces jours de repos, dans la limite de **10 jours** par salarié.

- Les dérogations temporaires aux durées maximales de durée du travail, aux repos hebdomadaire et dominical

Les entreprises des « *secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale* » pourront déroger **aux durées maximales de travail** :

- jusqu'à 12 heures de travail par jour, au lieu de 10 heures ;
- jusqu'à 60 heures de travail par semaine, au lieu de 48 heures (durée maximale hebdomadaire absolue) ;

- jusqu'à 48 heures de travail par semaine sur une période de 12 semaines consécutives, au lieu de 44 heures (durée maximale hebdomadaire moyenne).

La **durée du repos quotidien** pourra être réduite jusqu'à 9 heures consécutives au lieu de 11 heures consécutives, sous réserve d'attribuer un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pas pu bénéficier (jusqu'à 2 heures par jour donc).

Des dérogations aux durées maximales de travail, quotidienne et hebdomadaire, **des travailleurs de nuit** sont également prévues.

L'employeur qui usera d'au moins une de ces dérogations devra en informer sans délai et par tout moyen le CSE et la DIRECCTE.

Les entreprises des « *secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale* », déterminés par décret, pourront également déroger au principe du repos dominical et faire **travailler les salariés le dimanche**.

Le repos hebdomadaire sera accordé aux salariés par roulement.

Cette possibilité de faire travailler les salariés le dimanche s'applique également aux entreprises qui assurent à celles relevant des secteurs essentiels, des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale.

Ces dérogations prendront fin au 31 décembre 2020.

3. L'Ordonnance n° 2020-324 portant mesures d'urgence en matière des revenus de remplacement

Les demandeurs d'emploi qui épuisent, à compter du 12 mars 2020 et au plus tard jusqu'au 31 juillet 2020, leur droit à l'allocation chômage, l'allocation de solidarité spécifique, l'allocation d'assurance dont la charge est assurée par les employeurs publics et allocations spécifiques pouvant être versées aux intermittents du spectacle, bénéficieront d'une prolongation déterminée par un arrêté du Ministère de l'Emploi. Un décret en Conseil d'Etat fixera la limite que la durée de prolongation des droits peut excéder.

➤ **DECRET N°2020-325 DU 25 MARS 2020**

- **Bulletin de paie**

En cas d'activité partielle, les bulletins de paie doivent désormais mentionner :

- Le nombre d'heures indemnisées ;
- Le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité horaire ;
- Les sommes versées au salarié au titre de la période considérée.

Toutefois, pendant une période de 12 mois (jusqu'au 25 mars 2021), il est possible de procéder conformément aux anciennes dispositions de l'article R. 5122-17 du Code du travail, en remettant au salarié « *A l'occasion du paiement de l'allocation d'activité partielle, un document indiquant le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées au titre de la période considérée* ».

- **Consultation CSE**

La demande d'activité partielle doit être accompagnée de l'avis préalable du CSE si l'entreprise en est dotée. A la lecture du décret, la consultation du CSE ne serait pas réservée aux entreprises de plus de 50 salariés.

Toutefois, la consultation du CSE peut être faite postérieurement à la demande d'Activité partielle et son avis peut être transmis à l'administration dans un délai de deux mois suivant cette demande.

- **Demande d'activité partielle**

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle pour adresser sa demande lorsque celle-ci est justifiée par le motif de circonstances exceptionnelles.

- **Salariés au forfait**

Le 2°) de l'article R.5122-8 excluant les salariés dont la durée du travail est calculée en forfait en heures ou en jours sur l'année, du dispositif d'Activité partielle, sauf en cas de fermeture totale ou partielle de l'établissement, a été purement et simplement supprimée. Ils bénéficient donc du régime d'Activité partielle y compris en cas de réduction collectif de l'horaire de travail.

Pour déterminer le nombre d'heures permettant de justifier l'attribution de l'Allocation d'activité partielle pour les salariés dont la durée de travail est forfaitaire, est prise en compte la durée légale correspondant aux jours de fermeture de l'établissement ou « *aux jours de réduction de l'horaire de travail pratiquée dans l'établissement, à due proportion de cette réduction* ».

Nous comprenons que l'allocation pour les salariés au forfait-jours sera proportionnelle à la réduction de la durée de travail qui serait globalement applicable au sein de l'établissement. Le Ministère du Travail pourrait apporter des précisions par voie de circulaire ou d'instruction compte tenu des interrogations que le Décret suscite.

- **Durée de l'autorisation**

La durée maximum de l'autorisation d'activité partielle est fixée à douze mois, au lieu de six.

- **Calcul du taux horaire de l'Allocation versée par l'Etat**

Le calcul du taux horaire de l'Allocation d'activité partielle versée à l'employeur correspond pour chaque salarié concerné, à un pourcentage de sa rémunération horaire antérieure brute.

Cette rémunération est calculée en fonction du « salaire gagné dû pour la période précédant » la mise en activité partielle d'une part (Article R. 3141-24 II) et de la durée du travail effectif de l'établissement d'autre part.

Le taux horaire de l'Allocation d'activité partielle est égal pour chaque salarié concerné à 70% de la rémunération horaire brute servant d'assiette à l'indemnité de congé payés suivant la règle du maintien de salaire, dans la limite de 4,5 fois le taux horaire du SMIC. Ce point est clarifié : le plafond de 4.5 SMIC s'applique à la rémunération servant de base de calcul des 70%.

Le taux horaire ne peut être inférieur à 8,03 euros (sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation).

- **Paiement direct par l'Agence de services**

Pour rappel, en cas de procédure de sauvegarde, redressement ou liquidation judiciaire, ou de difficultés financières de l'employeur, l'allocation d'activité partielle peut être versée directement aux salariés (aux lieu et place de l'indemnité versée par l'employeur).

- **Entrée en vigueur**

Ces nouvelles dispositions s'appliquent aux demandes d'indemnisation adressées depuis le 26 mars 2020 à « l'Agence de services et de paiement » au titre du placement en position d'activité partielle de salariés depuis le 1^{er} mars 2020. Ces demandes d'autorisation d'activité partielle sont réputées acceptées après 2 jours de silence observé par l'administration.
