

**NOTE D'INFORMATION N° 3 – COVID 19**

Une série d'ordonnances et de décrets attendus a été publiée ce jour -26 mars 2020- au journal officiel. Ces textes viennent préciser les règles dérogatoires applicables en cette période de crise sanitaire.

Dans le cadre de cette 3<sup>e</sup> note d'information, nous faisons le point sur :

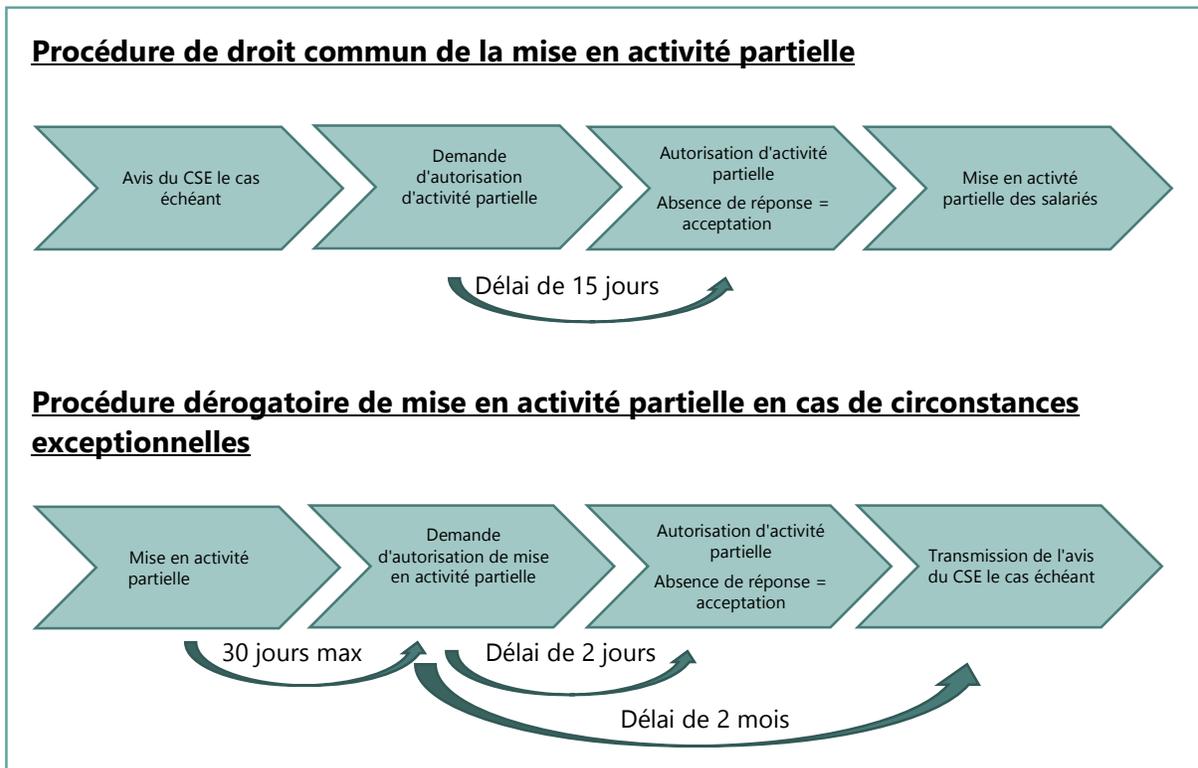
- le décret du 25/03/2020 relatif à l'activité partielle, étant précisé que des ordonnances pourront venir préciser les spécificités propres à certains secteurs d'activité,
- l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos,
- 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.

Voici l'essentiel de ce qu'il faut retenir de ces nouvelles dispositions applicables en cette période de crise sanitaire.

**1/ ACTIVITÉ PARTIELLE (« chômage partiel ») - décret du 25/03/2020**

- **Des aménagements relatifs à la procédure de demande d'autorisation d'activité partielle**
- Lorsque la demande est justifiée par le motif de circonstances exceptionnelles :
  - l'employeur peut demander l'autorisation d'activité partielle dans un délai de 30 jours après avoir mis ses salariés en activité partielle,

- l'avis du CSE qui devait systématiquement être joint à la demande de chômage partiel, peut être transmis dans un délai de 2 mois à compter de la demande,
- La demande peut être formée pour une durée maximale de 12 mois (et non plus 6 mois), renouvelable,
- L'administration dispose d'un délai de 48h et non plus 15 jours pour répondre. Passé ce délai, le silence vaut acceptation de la demande.



➤ **La rémunération des salariés et le reste à charge pour l'employeur**

Les salariés bénéficient toujours d'une rémunération égale à 70% de leur rémunération horaire brute.

Zéro reste à charge pour l'employeur : l'allocation versée aux employeurs par l'Etat est désormais alignée sur la rémunération versée aux salariés (dans la limite de 4,5 fois le SMIC).

➤ **Une prise en compte des salariés au forfait y compris en cas de réduction d'heures**

Pour rappel, l'activité partielle peut prendre deux formes : réduction du nombre d'heures ou fermeture totale de l'établissement.

Jusqu'à présent, les salariés au forfait sur l'année (forfait en heures ou en jours) ne pouvaient bénéficier du dispositif d'activité partielle qu'en cas de fermeture de l'établissement.

**Attention** : ces nouvelles dispositions s'appliquent aux demandes d'indemnisation adressées ou renouvelées à l'Agence de services et de paiement à compter de la date d'entrée en vigueur du présent décret, au titre du placement en position d'activité partielle de salariés depuis le 1er mars 2020.

## 2/ CONGES PAYES

**Un accord collectif de branche ou d'entreprise** peut être conclu afin d'autoriser l'employeur :

- **à imposer** aux salariés de prendre six jours ouvrables de congés payés pendant la période de confinement ;
- **ou à modifier** les dates de congés déjà posés, dans la limite de six jours ouvrables, sans avoir à respecter le délai de prévenance d'un mois. Ce délai ne peut toutefois pas être inférieur à « un jour franc ».

**Attention** : le code du travail prévoit déjà la possibilité pour l'employeur de modifier les dates de congés payés des salariés.

Il doit respecter un délai d'un mois avant la date de départ, sauf s'il justifie de circonstances exceptionnelles, auquel cas ce délai peut être réduit.

La loi ne définit ni les circonstances dites « exceptionnelles » ni le délai minimal à respecter. Cela est donc laissé à l'appréciation du juge. N'hésitez pas à nous contacter à ce sujet.

Cette possibilité concerne :

- les congés payés acquis à prendre avant le 31 mai ;
- mais également des congés payés par anticipation (ceux déjà acquis, mais pour lesquels en principe la période de prise ne sera ouverte qu'à partir du 1<sup>er</sup> juin).

L'accord peut également autoriser l'employeur à :

- fractionner les congés sans l'accord du salarié,
- déroger au fait d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un PACS travaillant dans la même entreprise.

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

#### **4/ Les JRTT, les jours de repos des salariés en forfait jours, les jours affectés sur un CET**

Leur prise peut être imposée ou modifiée **unilatéralement** par l'employeur :

- sans qu'un accord collectif soit nécessaire,
- dans la limite de 10 jours,
- sous réserve de respecter un délai de prévenance minimal d'un jour franc.

**Attention** : le texte prévoit que cette disposition ne peut être mise en œuvre que « *lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie **eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du COVID-19*** ».

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

### **5/ DUREE DU TRAVAIL ET DROITS A REPOS**

L'ordonnance prévoit des dérogations relatives à la durée du travail et aux droits à repos hebdomadaires et quotidiens.

Ces dérogations concernent les secteurs d'activités « *particulièrement nécessaires à la sécurité de la nation ou à la continuité de la vie économique et sociale* ».

Un décret devra lister les secteurs dont il est question.

Les dérogations admises sont les suivantes :

- passage de 44 à 46 heures pour la durée de travail hebdomadaire autorisée sur une période de douze semaines consécutives,
- passage de 48 à 60 heures pour le temps de travail autorisé sur une même semaine,
- autorisation du travail le dimanche,
- baisse du temps de repos compensateur entre deux journées de travail de 11 à 9 heures,
- le calcul de la durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit sur une période de douze semaines consécutives peut être portée jusqu'à quarante-quatre heures.

L'employeur qui usera d'au moins une de ces dérogations devra informer « *sans délai et par tout moyen* » le CSE ainsi que le DIRECCTE.

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

## **6/ INDEMNITE COMPLEMENTAIRE VERSEE PAR L'EMPLOYEUR**

En cas d'arrêt maladie, les salariés perçoivent des indemnités journalières versées par la sécurité sociale (IJSS) et le cas échéant une indemnité complémentaire versée par l'employeur.

Jusqu'au 31/08/2020, l'ordonnance étend le bénéfice de cette indemnité complémentaire à des salariés qui n'en bénéficiaient pas auparavant :

- les salariés qui ont moins d'1 an d'ancienneté,
- les salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.

Le texte précise que sont concernés :

- les arrêts de travail pris en application de l'article L16-10-1 du Code de la Sécurité sociale, qui vise les cas de risque sanitaire grave et exceptionnel, notamment d'épidémie,
- d'une manière générale, les arrêts de travail pour maladie ou accident – donc y compris ceux qui ne sont pas liés au COVID-19-.

## **7/ PARTICIPATION et INTERESSEMENT**

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 d'un régime d'intéressement ou de participation est reportée au 31/12/2020.

\*

\*

\*