

Mesures extraordinaires Coronavirus – Nouveaux textes en vigueur

Afin de tenter de limiter les dommages économiques pour les salariés et les employeurs liés à la crise du Coronavirus, le Gouvernement Français vient d'adopter un certain nombre de mesures dans différents domaines. Voici celles en droit social. La situation étant très évolutive, nous continuerons à vous tenir informés.

Deux **ordonnances** et un **décret** sont en effet parus en matière de droit du travail avec un effet immédiat.

Ordonnances en date du 26 mars 2020

Thème	Régime « normal »	Dérogations temporaires prévues par les ordonnances
Complément de salaire versé par l'employeur en cas d'arrêt de travail (Ordonnance n°2020-322 du 25 mars 2020 – article 1) Un décret doit préciser les délais et modalités de versement	Ancienneté minimum = 1 an Justification dans les 48 heures Uniquement si prise en charge par la sécurité sociale Être soigné sur le territoire français ou d'un des états membres de la Communauté européenne ou de l'espace économique Européen Ne s'applique pas aux travailleurs à domicile, saisonnier, intermittents ou temporaires Uniquement arrêt de travail en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident A condition que l'arrêt soit pris en charge par la sécurité sociale (paiement des IJSS)	Pas de condition d'ancienneté Délai de prévenance non applicable Uniquement si prise en charge par la sécurité sociale Condition de territorialité non applicable S'applique aux travailleurs à domicile, saisonniers, intermittents ou temporaires Arrêt de travail motivé par : - Mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile - Parents d'un enfant de moins de 16 ans soumis à ces mesures - Incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident Maintien de la condition que l'arrêt soit pris en charge par la sécurité sociale (paiement des IJSS)
Intéressement et participation	Versement (ou affectation sur un plan d'épargne salariale ou un compte courant bloqué) au plus	Report de la date limite au 31 décembre 2020 au plus tard

(Ordonnance n°2020-322 du 25 mars 2020 – article 2)	tard le 1^{er} jour du 6^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice de l'entreprise (sinon intérêt de retard) Si l'exercice comptable correspond à l'année civile : paiement avant le 1^{er} juin 2020	
Congés payés (Ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 – article 1)	Uniquement possibilité de modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés déjà posées (sous certaines conditions)	Autorisation par accord de branche ou à défaut d'entreprise de : - imposer la prise de congés payés acquis (y compris avant la période normale de prise des congés payés) - modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés - fractionner les congés sans l'accord du salarié - déroger au congé simultané des conjoints ou partenaires de PACS travaillant dans l'entreprise Délai de prévenance : minimum 1 jour franc Maximum 6 jours ouvrables / une semaine de congés payés Date limite pour la période de congés imposée ou modifiée : 31 décembre 2020
Jours « RTT » (Ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 – articles 2 et 3)	En principe l'employeur ne peut imposer que la prise des jours « au choix de l'employeur »	Salariés en forfaits annuels (heures ou jours) ou en aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine (« annualisation », « modulation » etc.) Possibilité de décider unilatéralement de : - Imposer la prise de jours de repos acquis et en principe pris « au choix des « salariés » à des dates déterminées par l'employeur - Modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos Maximum cumulé pour les jours RTT et jours épargnés sur un CET imposés = 10 jours (article 5) Délai de prévenance : minimum 1 jour franc

		Date limite pour la période de prise des jours de repos imposée ou modifiée : 31 décembre 2020
Jours épargnés sur le CET (Ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 – article 4)		Possibilité d'imposer que les droits affectés sur le CET soient utilisés par la prise de jours de repos dont l'employeur détermine les dates Maximum cumulé pour les jours RTT et jours épargnés sur un CET imposés = 10 jours (article 5) Délai de prévenance : minimum 1 jour franc Date limite pour la période de prise des jours de repos imposée : 31 décembre 2020
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 précisant pour chaque secteur les catégories de dérogations admises et la durée maximale de travail ou minimale de repos qui peut être fixée par l'employeur L'employeur qui utilise au moins une de ces dérogations en informe sans délai et par tout moyen le comité social et économique (« CSE ») ainsi que le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (« DIRECCTE »). Date limite d'effet au 31 décembre 2020 (Ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 – article 6)		
Durée quotidienne maximale	10 heures sauf dérogation par accord collectif ou sur autorisation de l'inspecteur du travail dans certains cas spécifiques 8 heures pour les travailleurs de nuit sauf dérogation par accord collectif ou sur autorisation de l'inspecteur du travail dans certains cas spécifiques (dans la limite de 12 heures)	12 heures 12 heures pour les travailleurs de nuit aussi mais avec repos compensateur égal au dépassement
Durée de repos quotidien	11 heures sauf dérogation par accord collectif ou sur autorisation de l'inspecteur du travail dans certains cas spécifiques	9 heures mais avec repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier
Durée hebdomadaire absolue maximale	48 heures sauf dérogation sur autorisation de l'inspecteur du travail dans certains cas spécifiques (dans la limite de 60 heures)	60 heures
Durée hebdomadaire moyenne maximum sur 12	44 heures sauf dérogation par accord collectif ou sur autorisation de l'inspecteur du travail dans	48 heures

semaines consécutives/12 mois pour les activités de production agricole	certains cas spécifiques (dans la limite de 46 heures) 40 heures pour les travailleurs de nuit sauf dérogation par accord collectif ou sur autorisation de l'inspecteur du travail dans certains cas spécifiques (dans la limite de 44 heures)	44 heures pour les travailleurs de nuit
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 Entreprises qui assurent à celles-ci des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale Date limite d'effet au 31 décembre 2020 (Ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 – article 7)		
Repos dominical	Principe du repos hebdomadaire pris le dimanche sauf dérogation sur autorisation du préfet dans certains cas spécifiques	Possibilité d'attribuer le repos hebdomadaire par roulement

Décret sur l'activité partielle :

- **Modification du mode de calcul de l'allocation compensatrice versée par l'Etat aux employeurs :** abandon du système forfaitaire et alignement sur le mode de calcul de l'indemnité due aux salariés :
 - **Taux horaire par salarié = 70%** de la rémunération horaire brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés (soit 84% du salaire net) **limitée à 4,5 fois le SMIC horaire)**
 - Taux **horaire** minimum de 8,03 Euros

Attention le but est que le reste à charge pour l'employeur soit égal à zéro pour les salariés dont la rémunération est inférieure à 4,5 SMIC brut mais le mode de calcul de l'indemnité due aux salariés lui ne change pas (leur rémunération reste maintenue à uniquement 70%, sauf décision plus favorable de l'employeur, l'employeur n'étant pas indemnisé pour le surplus)
- **Assouplissement de la procédure de dépôt des demandes :**
 - **Consultation du CSE** (et transmission de l'avis à l'administration) dans les **2 mois** de la demande d'activité partielle
 - En cas de **circonstances exceptionnelles**, possibilité d'adresser la demande **a posteriori** dans les 30 jours du placement des salariés en activité partielle

- o Le délai d'acceptation exprès ou tacite des demandes d'autorisation préalable est ramené de 15 à 2 jours (jusqu'au 31 décembre 2020)

Ainsi l'absence de réponse de l'administration dans les 48 heures vaut acceptation implicite de la demande

- o Autorisation accordée pour une durée maximum de 12 mois (au lieu de 6 mois)

Application aux demandes d'indemnisation adressées ou renouvelées à compter de l'entrée en vigueur du décret (donc aujourd'hui 26 mars 2020) au titre du placement en activité partielle de salariés depuis le 1^{er} mars 2020.

D'autres textes devraient être publiés dans les prochains jours et nous en tiendrons bien évidemment informés :

- Ordonnances sur l'activité partielle, la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, les services de santé au travail et les représentants du personnel.
- Décrets d'application des ordonnances.