

COVID-19

LE 27 MARS 2020

DECRET DU 25/03/20 RELATIF AUX MESURES EXCEPTIONNELLES D'ACTIVITE PARTIELLE

Le dispositif exceptionnel d'activité partielle est applicable **pour les demandes d'indemnisation déposées au titre des heures chômées depuis le 1er mars 2020.**

➤ **Assouplissement de la procédure de demande auprès de la DIRECCTE**

- autorisation acquise dans **les 2 jours**, expressément ou par décision implicite de l'administration, et non plus dans les 15 jours (jusqu'au 31 décembre 2020). **L'absence de réponse sous 48h vaut décision d'accord ;**
- demande possible dans un **délai de 30 jours** à compter du placement des salariés en activité partielle (avec effet rétroactif) ;
- autorisation administrative **accordée pour 12 mois maximum** (au lieu de 6 mois) ;
- en principe, la consultation du CSE est préalable à la demande envoyée à la Direccte. Toutefois, le décret prévoit que, en cas de sinistres ou d'intempéries ou en cas de circonstances de caractère exceptionnel (c'est le cas du Covid 19), **l'avis du CSE peut être recueilli postérieurement à la demande d'autorisation et transmis dans un délai d'au plus de 2 mois** à compter de cette demande.

L'avis du CSE est requis pour toutes les **entreprises de plus de 11 salariés.**

L'employeur doit consulter et recueillir l'avis du CSE sur :

- les motifs de recours l'activité partielle ;
- les catégories professionnelles et les activités concernées ;
- le niveau et les critères de mise en œuvre des réductions d'horaire ;
- les actions de formation envisagées ou tout autre engagement pris par l'employeur.

Il faut également ensuite informer le CSE de la réponse de l'administration.

*Attention, contrairement aux autres salariés, un **représentant du personnel** ne peut se voir imposer de l'activité partielle sans son accord.*

➤ **Accès facilité pour les salariés en forfait annuel en jours ou en heures**

- Ils peuvent désormais bénéficier du dispositif en **cas de réduction de l'horaire de travail** et non plus comme précédemment, seulement en cas de fermeture de l'entreprise ou du service

(la durée de travail prise en compte pour calculer les allocations, et leur remboursement à l'entreprise, sera celle qui correspond aux jours de réduction de l'horaire pratiqué dans l'établissement, en proportion de cette réduction).

➤ **Modification du mode de calcul de l'indemnisation**

- L'indemnité due au salarié couvre **au minimum 70% de sa rémunération antérieure brute**, soit environ 84% du salaire net. Ainsi, les allocations ne sont plus déterminées de façon forfaitaire, mais correspondront à 70% de la rémunération horaire brute telle que prévue à l'article R. 5122-18 (à savoir la rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise.
- Cette indemnisation est limitée à 4,5 fois le taux horaire du Smic (soit maxi 45.68€/h) et dans tous les cas, une indemnité horaire minimum de **8,03 euros** doit être respectée ; sauf pour les apprentis, les contrats de professionnalisation et les intérimaires, l'allocation d'activité partielle ne peut pas être supérieure au montant de l'indemnité horaire due par l'employeur. Le taux horaire minimum de 8,03 € ne leur est pas applicable. L'indemnisation versée au salarié est exonérée de cotisations sociales et patronales, cependant elle est soumise à CSG/CRDS et à l'impôt sur le revenu.

Pour toute heure chômée payée depuis le 1^{er} mars 2020, l'employeur sera indemnisé par l'état dans les 12 jours à hauteur de l'allocation versée au salarié.

Objectif : que le reste à charge pour l'entreprise soit nul pour les salariés dont la rémunération n'excède pas 4,5 fois le Smic.

- En cas de complément d'indemnisation par l'employeur (si l'employeur verse une indemnité d'un montant supérieur à 70% de la rémunération antérieure du salarié), celui-ci n'est pas pris en charge par l'Etat. Mais ce complément suit le même régime social que la valeur des 70%, c'est-à-dire que ce complément est exonéré de cotisations sociales et soumis à CSG/CRDS et à l'impôt sur le revenu.

RAPPEL : Sans aucune condition d'ancienneté, ni de conditions liées au type de contrat de travail (CDI-CDD- temps partiel-alternant) ni de conditions liées au temps de travail (temps complet-temps partiel) pour être éligibles à l'activité partielle.

➤ **Mention des heures d'activité partielle sur le bulletin de paie**

Les employeurs ont 12 mois à compter du 26 mars 2020 pour faire apparaître les indications suivantes sur le bulletin de paie :

- le nombre d'heures indemnisées ;
- le taux appliqué pour le calcul des allocations ;
- les sommes versées au titre de la période considérée.

Jusqu'à présent l'employeur était tenu de remettre au salarié un document indiquant ces mentions. Ce document séparé est toutefois maintenu lorsqu'un paiement direct aux salariés est effectué par l'agence de service et de paiement (ASP), dans certaines situations de difficultés de l'entreprise.

D'autres décrets devraient paraître dans les prochaines heures, pour améliorer le dispositif d'activité partielle pour certains secteurs : transport (heures d'équivalence), saisonnier).

PUBLICATION DES ORDONNANCES DU 25/03/20 PRISES SUR LE FONDEMENT DE LA LOI D'URGENCE

I. ORDONNANCE 2020-323 PORTANT MESURES D'URGENCE EN MATIERE DE CONGES PAYES, DE DUREE DU TRAVAIL ET DE JOURS DE REPOS

➤ Congés payés

Pouvoir de l'employeur :

- décider de la prise de jours de congés payés **déjà acquis** par un salarié (y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris) ;
- modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés ;
- fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié ;
- 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 la même entreprise.

Conditions de validité :

- **mise en place par accord d'entreprise (ou de branche)** pour en déterminer les conditions ;
- limite de **six jours de congés maximum** ;
- respect d'un délai de prévenance de 1 jour franc minimum ;
- possible jusqu'au 31 décembre 2020 maximum.

En l'absence d'accord de branche, l'accord devra respecter les conditions de validité des accords collectifs d'entreprise (**accord avec le CSE, référendum à la majorité des 2/3** du personnel dans les entreprises dépourvues de CSE).

➤ Jour de RTT et jours de repos conventionnels

Pouvoir de l'employeur :

- imposer la prise de jours de repos qui sont habituellement au choix du salarié, à des dates déterminées par l'employeur,
- modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos.

Conditions :

- l'accord d'entreprise n'est pas nécessaire ;
- ce dispositif doit être **justifié par l'intérêt de l'entreprise**, en raison des **difficultés économiques** liées au covid-19 ;
- respect d'un délai de prévenance d'au moins 1 jour franc ;
- possible jusqu'au 31 décembre 2020 maximum ;
- limite de **10 jours maximum**.

➤ **Jours de repos prévus dans les conventions de forfait (forfaits jours notamment)**

Pouvoir de l'employeur :

- décider de la prise, à des dates déterminées par lui, des jours de repos ;
- modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos prévus par une convention de forfait.

Conditions :

- l'accord d'entreprise n'est pas nécessaire ;
- ce dispositif doit être **justifié par l'intérêt de l'entreprise**, en raison des **difficultés économiques** liées au covid-19 ;
- respect d'un délai de prévenance d'au moins 1 jour franc ;
- possible jusqu'au 31 décembre 2020 maximum ;
- limite de **10 jours maximum** ;

➤ **Droits affectés sur le compte épargne-temps (CET)**

Pouvoir de l'employeur :

- Imposer la prise de jours de repos et déterminer les dates.

Conditions :

- l'accord d'entreprise n'est pas nécessaire ;
- ce dispositif doit être **justifié par l'intérêt de l'entreprise**, en raison des **difficultés économiques** liées au covid-19 ;
- respect d'un délai de prévenance d'au moins 1 jour franc ;
- possible jusqu'au 31 décembre 2020 maximum.

Dans tous les cas, le nombre jours de RTT, de jours conventionnels, de jours de repos ou de jours issus du CET utilisés ne pourra dépasser un plafond total de 10 jours.

➤ **Durée du travail pour les entreprises essentielles à la continuité de la vie économique et sociale et à la sécurité de la nation**

Pouvoir de l'employeur :

Possibilité de déroger aux règles d'ordre public en matière de durée du travail :

- durée quotidienne maximale de travail : **jusqu'à 12 heures** (également pour le travailleur de nuit sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement) ;
- durée du repos quotidien : peut être **réduite jusqu'à 9 heures consécutives** (sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier) ;
- durée hebdomadaire maximale absolue : **jusqu'à 60 heures** ;
- durée hebdomadaire maximale moyenne : **jusqu'à 48 heures** (44 heures pour le travailleur de nuit) sur une période de 12 semaines consécutives.

Quoiqu'il en soit, **le régime des heures supplémentaires applicable dans les entreprises concernées le restera.**

Conditions :

- l'entreprise relève de **secteurs d'activités** particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale (secteurs qui seront **déterminés par décret**) ;
- **Information du CSE et de la DIRECCTE** ;
- possible jusqu'au 31 décembre 2020 maximum.

➤ **Extension du travail dominical**

Pouvoir de l'employeur :

- déroger à la règle du repos dominical en **attribuant le repos hebdomadaire par roulement.**

Conditions :

- l'entreprise relève de **secteurs d'activités** particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale ainsi qu'aux entreprises qui assurent à celles-ci des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale (secteurs **déterminés par décret**) ;
- Possible jusqu'au 31 décembre 2020 maximum.

II. **ORDONNANCE 2020-322 SUR LE MAINTIEN DE SALAIRE EN CAS D'ARRET DE TRAVAIL AINSI QUE SUR LES MODALITES DE VERSEMENT DES SOMMES DUES AU TITRE DE L'INTERESSEMENT ET DE LA PARTICIPATION**

➤ **Report du versement de l'intéressement et de la participation au 31 décembre 2020**

En temps normal, les sommes attribuées au titre d'un accord d'intéressement ou de participation doivent être versées au plus tard le dernier jour du 5^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice, sous peine d'un intérêt de retard.

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

Par ailleurs, le ministre de l'Economie et des Finances a annoncé le 24 mars 2020, que la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, dite prime « Macron », pourra être versée **même en l'absence d'accord d'intéressement** dans les entreprises de moins de 250 salariés. Nous attendons la publication d'un texte officiel à ce sujet.

➤ **Modifications des règles relatives au maintien de salaire prévu par le code du travail**

Les conditions d'attribution de **l'allocation complémentaire à l'indemnité journalière** de sécurité sociale perçue en cas d'arrêt maladie ou d'accident du travail sont aménagées, et le champ des salariés éligibles est élargi.

En principe, **et sauf disposition particulière de la convention collective**, l'employeur verse au salarié une indemnité complémentaire aux IJSS à partir du 8^{ème} jour d'absence d'origine non professionnelle, s'il remplit notamment les conditions suivantes :

- justifier d'au moins une année d'ancienneté
- avoir transmis à l'employeur le certificat médical dans les 48 heures ;
- être pris en charge par la Sécurité sociale ;
- être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres Etats membres de la Communauté européenne.

Un décret (publié le 5 mars 2020) a supprimé l'application du délai de carence aux arrêts de travail en lien avec le Coronavirus.

L'ordonnance va plus loin et supprime la condition d'ancienneté d'un an.

Cette mesure s'applique à tous les salariés, que ce soit :

- les salariés qui bénéficient d'un arrêt de travail en raison de la crise sanitaire (mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, parent d'un enfant de moins de 16 ans dans l'impossibilité de continuer à travailler) ;
- les salariés en situation d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'un accident ;
- les salariés en principe exclus des dispositions relatives au maintien de salaire (salariés travaillant à domicile, saisonniers, intermittents et aux salariés temporaires).

Et également supprimée la nécessité de justifier dans les 48 heures de l'incapacité résultant de maladie ou d'accident .

L'ordonnance précise qu'un décret peut aménager les délais et les modalités du versement de cette indemnité complémentaire. Les conditions risquent donc d'être complétées.

RAPPEL : les salariés qui bénéficient d'un arrêt de travail en raison de la crise sanitaire percevront un complément de salaire selon les dispositions conventionnelles, au même titre qu'un arrêt de travail pour maladie non professionnelle, avec éventuellement prise en charge par l'organisme de prévoyance (selon les conditions du contrat).

III. ORDONNANCE 2020-324 SUR L'ASSURANCE CHOMAGE ET LES REVENUS DE REMPLACEMENT

Prolongation des droits à assurance chômage pour :

- les demandeurs d'emploi épuisant leur droit à chômage, à compter du 12 mars 2020,
- les bénéficiaires de l'allocation de retour à l'emploi,
- les bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique,
- les bénéficiaires de l'allocation d'assurance pour les entreprises publiques, les bénéficiaires des allocations spécifiques pouvant être versées aux intermittents du spectacle, la durée pendant laquelle l'allocation est accordée peut être prolongée à titre exceptionnel.

Un arrêté fixera ultérieurement la durée de cette prolongation, laquelle ne pourra excéder le 31 juillet 2020.

Dès la publication de nouvelles ordonnances ou décrets concernant la crise sanitaire, nous reviendrons vers vous avec un nouveau bulletin d'informations.

Nos meilleures salutations et tous nos vœux de bonne santé en cette période de pandémie.