

COVID-19

Le Cabinet ADESA vous informe

#2

Les grands principes

-

La loi d'urgence sanitaire

-

Les ordonnances et les décrets

**Le Cabinet ADESA reste
disponible et joignable au
03.66.72.46.46 et aux
adresses mails habituelles**

ADESA
DUCROCQ Avocats

Assistance et Défense des Salariés

TEXTES DE REFERENCE :

- LOI n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 (rectificatif)
- 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
- 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
- Ordonnance n° 2020-324 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421 2 du code du travail
- Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle

FICHE 1 : LE DROIT DE RETRAIT

QU'EST-CE QUE LE DROIT DE RETRAIT ?

Le droit de retrait est prévu par les articles **L. 4131-1** et suivants du code du travail.

Le droit de retrait est la possibilité dont dispose un salarié de se retirer d'une situation de travail en cas de danger.

Si les conditions d'exercice de ce droit sont réunies, un salarié peut donc légitimement refuser de travailler sans être sanctionné par son employeur.

L'employeur ne peut pas non plus le contraindre à reprendre le travail tant que la situation persiste.

DANS QUELLES SITUATIONS LE SALARIE PEUT-IL UTILISER SON DROIT DE RETRAIT ?

Le salarié ne peut se retirer d'une situation de travail que **s'il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé** (C. trav., art. L. 4131-1).

Comment ?

- Pas d'obligation de demander l'autorisation de quitter son poste ;
- L'employeur ne peut pas contraindre le salarié à reprendre son travail tant que la situation n'est pas élucidée.

Le droit de retrait peut être **exercé individuellement** par un salarié ou bien **par un groupe** de salariés.

CONDITIONS D'EXERCICE

- 1) Le salarié doit avoir un motif raisonnable de penser que la situation présente un danger **GRAVE** et **IMMINENT** pour sa vie ou pas sa santé.
- 2) Le retrait ne doit pas entraîner une nouvelle situation de danger grave et imminent pour les autres salariés.

DEMARCHES

1) Informer **IMMEDITAMENT** son employeur, le CSE peut également être informé.

Aucun formalisme n'est requis (oral ou écrit, mais privilégiez l'écrit pour des raisons de preuve).

Attention : le défaut de signalement est FAUTIF et peut justifier un licenciement pour faute grave.

2) Le salarié peut cesser son travail même si l'employeur s'y oppose : l'accord de l'employeur n'est pas une condition d'exercice du droit de retrait.

DANS QUEL DELAI ?

Le salarié peut continuer d'exercer son droit de retrait (et donc ne pas travailler) **tant que le danger persiste**.

QUE RISQUE UN SALARIE QUI EXERCE SON DROIT DE RETRAIT ?

Le code du travail est clair : **article L 4131-3**

- ⇒ **Aucune sanction disciplinaire**
- ⇒ **Aucune retenue** sur salaire ne peut être pratiquée.

A noter : le licenciement sanctionnant l'exercice **légitime** du droit de retrait est **NUL**. (Cass. soc., 28 janv. 2009, no 07-44.556)

Remarque : **En cas de non-paiement des salaires**, le salarié ayant légitimement exercé son droit de retrait peut **prendre acte de la rupture** de son contrat de travail aux torts de l'employeur. (Cass. soc., 1er juill. 2009, no 08-42.074).

COMMENT EST APPRECIEE LA NOTION DE DANGER GRAVE ET IMMINENT ?

Appréciation du point de vue du salarié : au regard de ses connaissances et expériences.

- ⇒ Ce qui compte, c'est qu'au moment où le droit de retrait a été exercé, le salarié ait pu penser qu'il existait un tel danger.
- ⇒ Le juge ne peut pas se dispenser de faire cette recherche.
- ⇒ Appréciation au cas par cas.

Il en découle :

- ⇒ Si le juge estime que le salarié avait bien un motif raisonnable de croire à l'existence d'un danger grave et imminent : aucune sanction disciplinaire et aucune retenue sur salaire ne peuvent être opérées.
- ⇒ S'il estime, au contraire, que le salarié n'avait pas un tel motif (si le droit de retrait a été exercé abusivement) : une retenue sur salaire pour absence de service peut être effectuée et éventuellement une sanction disciplinaire prononcée.

LIMITES DU DROIT DE RETRAIT

L'exercice du droit de retrait ne doit pas créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent. (C. trav., art. L. 4132-1)

La loi laisse donc au salarié le soin d'apprécier les conséquences de sa décision eu égard à la collectivité des salariés.

DROIT DE RETRAIT ET COVID-19

Le Gouvernement rappelle que l'employeur est tenu d'adapter les postes de travail, afin de respecter les préconisations émises par les autorités sanitaires :

- Distance entre les personnes notamment en cas d'accueil du public ;
- Nettoyage des locaux et équipements de travail ;
- Report de déplacement professionnel dans les zones à risque ;
- Télétravail...

Ainsi, dès lors que :

- L'employeur a mis en œuvre les mesures et respecté les recommandations nationales visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel,
- Qu'il a informé et préparé son personnel,

→ Le droit individuel de retrait ne peut pas, en principe, trouver à s'exercer et le salarié ne peut donc refuser d'exécuter son travail.

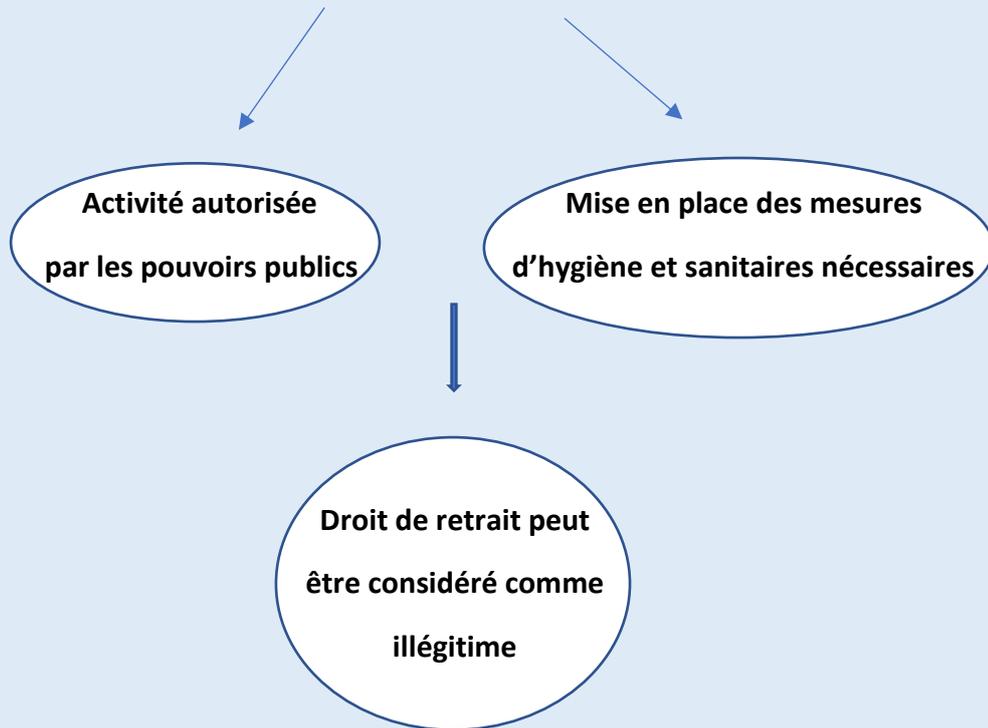
Le Gouvernement indique que, "**dès lors que sont mises en œuvre tant par l'employeur que par les salariés les recommandations du gouvernement**, la seule circonstance que le salarié soit affecté à l'accueil du public et pour des contacts brefs voire prolongés et proches, **ne suffit pas**, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer que le salarié justifie d'un motif raisonnable pour exercer son droit de retrait (Questions-réponses, « Coronavirus - Covid-19 », version au 19 mars 2020).

CONDITIONS D'EXERCICE APPLIQUEES AU CAS DU COVID-19

Si la situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ;

- 1) Si le salarié constate une défectuosité dans les systèmes de protection.
- 2) Si le salarié constate une défectuosité dans les systèmes de protection.

En schéma :





ATTENTION : Si l'employeur refuse toutefois de payer le salaire en raison de l'exercice d'un droit de retrait par le salarié qu'il estime illégitime, il sera compliqué de saisir la juridiction compétente au regard de l'activité restreinte voire fermée de certains tribunaux.

FICHE 2 : LE TELETRAVAIL

Articles L1222-9 à L1222-11 du Code du travail.
Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017
Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018

Le télétravail est une forme d'organisation du travail.

Il permet au salarié de façon **volontaire** de travailler ailleurs que dans les locaux de son employeur.

MISE EN PLACE :

Le télétravail peut être mis en place :

- Soit dans le cadre d'un Accord Collectif
 - Soit dans le cadre d'une Charte mis en place par l'employeur après avis du CSE.
- ➔ En l'absence de Charte ou d'Accord Collectif, le salarié et l'employeur peuvent convenir d'un commun accord de mettre en place le télétravail à titre individuel. Cet accord est formalisé par tous moyens.
- ➔ Il peut être mis en place dès l'embauche du salarié ou au cours de l'exécution du contrat de travail.



Il ressort de l'article L1222-11 qu'en cas de circonstances exceptionnelles, force majeure ou épidémie la mise en place du télétravail peut être considérée comme un aménagement de poste rendu nécessaire.

Dans ces conditions la mise en place du télétravail peut être imposée par l'employeur, sans l'accord du salarié.

ORGANISATION DU TRAVAIL :

Le télétravail peut être **OCCASIONNEL** ou **REGULIER**.

L'Accord Collectif ou la Charte élaborée par l'employeur doit préciser les éléments suivants :

- Les conditions de passage en télétravail, notamment lors des épisodes de pollution,
- Les conditions de retour à une exécution du contrat du travail sans télétravail,
- Les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail,
- Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail,

- La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail.
- Les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail, en application des mesures prévues à l'article L5213-6.

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR :

- **SUR LE REFUS DU TELETRAVAIL** : L'employeur qui refuse la mise en place du télétravail à un salarié pouvant en bénéficier, il a une obligation de MOTIVATION.
- **SUR LE MATERIEL** : L'employeur doit informer le salarié de toute restriction d'usage d'équipements ou outils informatiques. Il doit également informer le salarié des sanctions en cas de non-respect de ces restrictions.
- **ENTRETIEN ANNUEL** : l'employeur a l'obligation d'organiser un entretien annuel d'évaluation qui doit notamment porter sur les conditions d'exercices du télétravail mais également de sa charge de travail.

DROIT DU SALARIE :

Le salarié qui exerce en télétravail est **un salarié de l'entreprise**. Il fait partie des effectifs au même titre que les autres salariés.

Le salarié a **strictement les mêmes droits** que les autres salariés.

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens de l'article L411-1 du Code de la sécurité sociale.

Le refus par un salarié d'exercer en télétravail n'est pas un motif de licenciement.

FICHE N°3 : L'ACTIVITE PARTIELLE

Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 ; loi n° 2018-1317 du 28 Décembre 2018.

Décret n° 2013-551 du 26 juin 2013.

Articles L5122-1 à L5122-5 du Code du travail.

Articles R5122-1 à R5122-19 du Code du travail.

CONDITIONS :

L'employeur peut placer ses salariés en position de chômage partiel lorsque l'entreprise est contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité pour l'un des motifs suivants :

- ❖ 1° La conjoncture économique ;
- ❖ 2° Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- ❖ 3° Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- ❖ 4° La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- ❖ 5° Toute autre circonstance de caractère exceptionnel : **le Covid-19 entre dans cette catégorie.**

Le placement en activité partielle est soumis à autorisation administrative du préfet du département dans lequel se situe l'établissement qui en fait la demande.

Le CSE doit être consulté et son **avis** doit être annexé à la demande d'activité partielle.

Le préfet dispose d'un délai de **15 jours**. A défaut de réponse pendant ce délai, cela vaut décision implicite d'acceptation.

Les salariés sont placés en position d'activité partielle, s'ils subissent une perte de rémunération imputable :

- Soit à la fermeture temporaire de leur établissement ou partie de l'établissement ;
- Soit à la réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail.

En cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle **individuellement** ou **alternativement**.

EXCLUSION :

Certaines situations sont exclues de l'activité partielle :

- ❖ Les employeurs et leurs salariés quand la réduction ou la suspension de l'activité est provoquée par un différend collectif de travail intéressant l'établissement dans lequel ces salariés sont employés. Toutefois, dans le cas d'une fermeture de l'entreprise ou d'un service décidée par l'employeur suite à une grève, le versement des allocations et des indemnités peut être autorisé par décision du ministre chargé de l'emploi, si la fermeture se prolonge plus de trois jours ;
- ❖ En cas de réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement, les salariés dont la durée du travail est fixée par forfait en heures ou en jours sur l'année, en application des articles L.3121-42 et L.3121-43 du Code du Travail. Toutefois, ces salariés en bénéficient en cas de fermeture totale de l'établissement ou d'une partie de l'établissement dont ils relèvent.



Bon à savoir : Le dispositif exceptionnel d'activité partielle lié à la crise du Covid-19 permet aux salariés au forfait jours et heures sur l'année de bénéficier de l'activité partielle, en cas de réduction de l'horaire de travail et en cas de fermeture totale de l'établissement.

DUREE DE L'ACTIVITE PARTIELLE :

6 mois renouvelables.

INDEMNISATION :

Les salariés reçoivent **une indemnité horaire**, versée par leur employeur, correspondant à un pourcentage de leur rémunération antérieure. L'employeur perçoit **une allocation** financée conjointement par l'Etat et l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage. Une convention conclue entre l'Etat et cet organisme détermine les modalités de financement de cette allocation.

Le pourcentage d'indemnité est fixé à **70% de la rémunération horaire brute** par heure chômée.

- Ce qui correspond environ à **84% du net**.
- Pour déterminer la rémunération horaire brute il faut se référer à l'assiette de l'indemnité de congés payés.
- Les heures chômées prises en compte correspondent à la différence entre le nombre d'heures réellement travaillées et la durée légale du travail (ou la durée collective ou celle prévue au contrat de travail si elle est inférieure).
- Seules les heures chômées dans la limite de la durée légale du travail sont indemnisables.
- Attention : les heures supplémentaires peuvent être payées au salaire convenu si l'employeur s'engage expressément à maintenir la rémunération en cas d'activité partielle.

L'allocation d'activité partielle versée par l'Etat aux entreprises est attribuée dans la limite d'un contingent annuel d'heures indemnisables fixé à **1000 heures par an** et par salarié.

EN PRATIQUE :

- L'employeur verse l'indemnité d'activité partielle aux échéances habituelles de paie et se fait ensuite rembourser par l'Etat.
- Sauf pour les entreprises en difficultés (procédure collective, ou difficultés financières) l'allocation d'activité partielle peut être versée directement par l'Etat (Agence de services et de paiement) aux salariés.

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** est remis au salarié par l'employeur ou, en cas de paiement direct, par l'agence de services et de paiement.

EXONERATION DE COTISATIONS SOCIALES :

L'indemnité d'activité partielle versée au salarié est exonérée des cotisations salariales et patronales de sécurité sociale.

L'indemnité d'activité partielle est assujettie à la CSG au taux de 6,2% et à la CRDS au taux de 0,50%.

Ces deux contributions sont calculées sur la base de 98,25% de l'indemnité versée (après application d'un abattement de 1,75% pour frais professionnels).



Bon à savoir : les retenus de CSG et de CRDS opérées sur l'indemnité d'activité partielle ne doivent pas avoir pour effet de réduire la rémunération à un montant inférieur au 1 539,42 €.

INCIDENCE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL :

Pendant la période d'activité partielle, le contrat de travail est **suspendu**.

Les salariés placés en activité partielle peuvent bénéficier, pendant les périodes où ils ne sont pas en activité, de l'ensemble des actions et de la **formation** mentionnées aux articles L.6313-1 et L.6314-1 réalisées notamment dans le cadre du plan de formation. Dans ce cas, l'indemnité horaire est portée à **100%** de la rémunération nette antérieure du salarié.

INCIDENCE SUR LES CONGES PAYES :

La totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés.

INCIDENCE SUR LA PARTICIPATION ET L'INTERESSEMENT :

La totalité des heures chômées est pris en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque cette répartition est proportionnelle à la durée de présence du salarié.

Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle.

Dispositions de l'Ordonnance n°2020-322 du 25 Mars 2020 :

Par dérogation au code du travail et aux dispositions conventionnelles :

- ❖ La date limite du versement des sommes attribuées en 2020 aux bénéficiaires au titre de l'intéressement ou la participation
- ❖ La date limite d'affectation des sommes attribuées en 2020 sur un plan d'épargne salariale ou un compte courant bloqué,



L'Ensemble est reporté au 31 décembre 2020.

INCIDENCE SUR LA RETRAITE :

Du fait de l'exonération de cotisations sociales, les salariés ne cotisent pas de trimestres pendant cette période.

PROJET DE DECRET VISANT A AMELIORER LE DISPOSITIF EN RAISON DE LA CRISE DU COVID-19

Un projet de décret prévoit notamment d'augmenter le remboursement par l'Etat de l'indemnité que les entreprises versent aux salariés.

En raison de l'urgence, la consultation du CSE pourrait avoir lieu après la mise en place de l'activité partielle (2 mois maximum).

Le délai de réponse de l'administration concernant la demande d'activité partielle serait réduit à 2 jours compte tenu de l'urgence de la situation.

Augmentation de la durée de l'activité partielle à 12 mois.

ATTENTION : il ne s'agit que d'un projet. Nous sommes dans l'attente de la publication du décret et des ordonnances.

FICHE 4 : LES MODIFICATIONS APPORTEES PAR LA LOI D'URGENCE SANITAIRE

OBJET DE LA LOI :

Une loi n°2020-290 « d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 » a été adoptée le 23 mars 2020 et publiée au JO le 24 mars 2020.

L'état d'urgence sanitaire est déclaré pour un délai de deux mois, soit jusqu'au 24 mai.

Il ne pourra être prorogé au-delà de ce délai que par une nouvelle loi.

Cette loi autorise, notamment, le gouvernement à prendre **par ordonnances** un certain nombre de dispositions entrant dans le domaine de la loi pour faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19.

Ces ordonnances auront aussi pour objet de prévenir et limiter la cessation d'activité des personnes physiques et morales exerçant une activité économique et des associations et ses incidences sur l'emploi.

Ces ordonnances devront être prises avant un délai de trois mois à compter de la publication de la loi soit avant le 24 juin.

Une quarantaine d'ordonnances pourraient être adoptées. Près de 25 sont attendues pour la fin de la semaine. (**soit avant le vendredi 27 mars**)

Le droit du travail sera fortement impacté et connaîtra de grosses modifications...en principe temporaires.

LE RECOURS A L'ACTIVITE PARTIELLE :

Objectif : limiter les ruptures des contrats de travail et atténuer les effets de la baisse d'activité.

Le recours à l'activité partielle sera renforcé et facilité pour toutes les entreprises quelque soit leur taille.

Le régime social applicable aux indemnités versées dans ce cadre sera adapté de manière temporaire :

- En l'étendant à de nouvelles catégories de bénéficiaires
- En réduisant le reste à charge pour l'employeur concernant les salariés
- En réduisant la perte de revenus pour les indépendants

Les modalités de mise en œuvre de l'activité partielle seront adaptées.

Les textes relatifs à l'activité partielle devront également favoriser une meilleure prise en compte des salariés à temps partiel et une meilleure articulation avec la formation professionnelle.

- **Sur ce dernier point, il est difficile d'envisager des dispositions temporaires relatives à la formation professionnelle en période de confinement...(sauf bien entendu l'enseignement en ligne)**
- **On note que les dispositions de la loi d'urgence sur l'activité partielle fixent un certain nombre d'objectifs. Le contenu de ces dispositions futures reste totalement à définir dans le cadre des ordonnances.**

Dispositions du décret n° 2020-325 du 25 mars 2020

Le décret prévoit un certain nombre de mesures visant à assouplir le régime de l'activité partielle en raison de la crise du Covid-19 impactant nombre d'entreprises.

1) Demande d'activité partielle

En principe, la demande d'activité partielle doit être adressée en amont au préfet du département. L'article 5122-3 du Code du travail prévoyait déjà en cas de sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel la possibilité d'adresser sa demande d'activité partielle dans les 30 jours de la suspension de l'activité. Le décret du 25 mars 2020 a étendu cette dérogation au 5° de l'article R5122-1 du Code du travail, « *toute autre circonstance de caractère exceptionnel* ».

Jusqu'au 31 décembre 2020, le délai d'examen du préfet de département est réduit à **2 jours** au lieu de 15 jours.

2) Avis du CSE

Le décret offre la possibilité aux entreprises de fournir a posteriori l'avis du CSE sur la mise en activité partielle dans un **délai maximum de 2 mois** suivant le dépôt de la demande. Cette dérogation n'est cependant possible que pour les entreprises contraintes de recourir à l'activité partielle dans les situations prévues au 3° et 5° de l'article R5122-1 du Code du travail à savoir :

- 3° Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;

- 5° Toute autre circonstance de caractère exceptionnel : **le Covid-19 entre dans cette catégorie.**

3) Durée de l'activité partielle

La durée de l'activité partielle est prolongée à **12 mois**.

4) Salariés au forfait

Le décret supprime la 2^e exception prévue à l'article R5122-8 du Code du travail qui excluait l'activité partielle en cas de réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement, les salariés dont la durée de travail est fixée par forfait en heures ou en jours sur l'année.

- **Ce qui signifie que ces salariés sont désormais éligibles à l'activité partielle.**

5) Bulletin de paie

Le décret prévoit enfin des mentions supplémentaires à faire figurer sur le bulletin de paie en cas d'activité partielle (art. R3243-1 CT) :

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

6) Allocation d'activité partielle aux entreprises

Le décret encadre désormais plus précisément le taux horaire de l'allocation d'activité partielle versée aux entreprises par l'Etat et l'élargit de manière à ce que le reste à charge pour l'entreprise soit moindre. Ainsi, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est égal pour chaque salarié concerné à 70% de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R5122-12 (qui renvoie lui-même à l'article L3141-24 du Code du travail : détermination de la rémunération horaire brute pour l'indemnité de congés payés), **limité à 4,5 fois le taux horaire du SMIC**.

Ce taux ne peut être inférieur à **8,03 €**.

Ce taux minimum ne concerne pas les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Les taux différenciés de 7,74 € pour les entreprises de moins de 250 salariés et de 7,23 € pour les entreprises de plus de 250 salariés sont supprimés.

7) Formalité pour les entreprises en procédure collective ou ayant des difficultés financières

Pour les entreprises en procédure collective ou celles rencontrant des difficultés financières, devra être remis aux salariés placés en activité partielle par l'Agence de services et de paiement un document mentionnant :

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

8) Entrée en vigueur

- ⇒ Ces dispositions s'appliquent aux demandes d'indemnisations adressées ou renouvelées à l'Agence de services et de paiement à compter de la date d'entrée en vigueur du décret au titre du placement en activité partielle de salariés depuis le 1^{er} mars 2020.
- ⇒ L'ancien article R5122-17 peut encore être appliqué pendant une période de 12 mois à compter de l'entrée en vigueur du décret en lieu et place du 16° de l'article R3243-1 du Code du travail.

LA PREVOYANCE

Les ordonnances prévoient des dispositions modifiant les conditions et les modalités d'attributions de l'indemnité complémentaire versée par les organismes de prévoyance

- **La loi ne fournit pas d'indication sur ce qui devra être modifié. Actuellement cette indemnité complémentaire est versée si le salarié est en arrêt pour maladie ou accident. On peut imaginer qu'elle pourrait également être due si le salarié est placé en « isolement », ou est contraint de rester chez lui pour garder un enfant ou une personne en état de dépendance...**

➤ Dispositions de l'ordonnance n°2020-322 du 25 mars 2020.

Indemnité complémentaire à l'allocation journalière

<u>En temps normal (Hors période épidémie covid-19)</u>	<u>En période épidémie covid-19 (ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020)</u>
<p>L'article L 1226-1 du code du travail prévoit :</p> <p>Tout salarié ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière prévue à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale, à condition :</p> <p>1° D'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité, sauf si le salarié fait partie des personnes mentionnées à l'article L. 169-1 du code de la sécurité sociale ;</p> <p>2° D'être pris en charge par la sécurité sociale ;</p> <p>3° D'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres Etats membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen.</p> <p>Ces dispositions ne s'appliquent PAS aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.</p>	<p>L'ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020 prévoit :</p> <p>que cette indemnité complémentaire sera versée, et ce jusqu'au 31 Août 2020 :</p> <ul style="list-style-type: none">• aux salariés qui bénéficient d'un arrêt de travail résultant de l'épidémie (covid-19): <p>➔ sans condition d'ancienneté ;</p> <p>➔ sans qu'il ne soit nécessaire de justifier dans les 48 heures de cette incapacité ;</p> <p>➔ peu important le territoire où le salarié est soigné (territoire français, UE ou hors UE) ;</p> <p>Ces dispositions s'appliquent également aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, intermittents et salariés temporaires.</p> <ul style="list-style-type: none">• aux salariés qui bénéficient d'un arrêt de travail pour incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical (arrêt de travail classique): <p>➔ sans condition d'ancienneté ;</p> <p>Ces dispositions s'appliquent également aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, intermittents et salariés temporaires.</p> <p>Sont donc maintenues pour les arrêts de travail classiques non liés au covid 19 :</p> <ul style="list-style-type: none">- l'obligation de justifier l'incapacité dans les 48 heures,- l'obligation d'être soigné sur le territoire français ou dans un état de l'UE.

LES CONGES PAYES, LES RTT ET LES CONGES SPECIAUX

Congés payés

Les ordonnances permettront à un accord d'entreprise ou de branche d'autoriser l'employeur à **imposer** ou à **modifier** dans la limite de 6 jours les dates de prise des congés payés.

Les délais de prévenance prévus par le code du travail ou par les conventions collectives n'auront pas à être respectés.

- **Il était initialement prévu que l'employeur pourrait le faire unilatéralement. La loi a finalement retenu que cette faculté serait conditionnée à la signature d'un accord d'entreprise ou de branche.**
- **En tout état de cause l'accord du salarié ne semble pas requis.**

Dispositions de l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020:

Un accord d'entreprise ou à défaut un accord de branche peut déterminer les conditions dans lesquelles l'employeur est autorisé, dans la limite de 6 jours de congé, à décider de la prise de jours de congés payés acquis par un salarié.

L'employeur devra respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc. Il peut le faire y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont notamment vocation à être pris.

Il peut également modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés.

L'accord d'entreprise ou de branche peut autoriser l'employeur à fractionner les congés sans l'accord du salarié.

L'employeur peut fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints travaillant dans l'entreprise.

Ces dispositions ne pourront s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

RTT et congés spéciaux

L'employeur pourra imposer ou modifier unilatéralement les dates des RTT, des jours de repos prévus par les conventions de forfait et les jours de repos affectés sur le compte épargne temps.

L'employeur n'aura pas à respecter les délais de prévenance.

L'employeur n'aura pas à respecter les modalités d'utilisation.

La fonction publique est aussi concernée.

- **Contrairement aux congés payés, un accord collectif n'est pas nécessaire et l'employeur peut décider seul. En tout état de cause l'accord du salarié ne semble pas requis.**
- **En tout état de cause l'accord du salarié ne semble pas requis.**
- **Il faudra être très attentif à ce que prévoiront les dispositions des ordonnances sur le CET. En effet contrairement aux congés payés, la loi n'a pas prévu de limite. En l'état on pourrait donc imaginer que l'employeur puisse demander d'utiliser l'intégralité de ses droits à CET avant de le placer en activité partielle.**



- En tout état de cause ces dispositifs devraient permettre aux entreprises de limiter le recours à l'activité partielle
- Ils permettront aussi aux entreprises de limiter la prise de congés lorsque l'activité reprendra et notamment pendant la période estivale.

Dispositions de l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020:

RTT :

Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie, l'employeur pourra imposer la prise à des dates déterminées par lui de jour de repos au choix du salarié acquis par ce dernier.

L'employeur pourra unilatéralement modifier les dates de prise de jour de repos.

Ces dispositions sont applicables jusqu'au 31 décembre 2020.

L'employeur devra respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

CONVENTION DE FORFAIT ET JOUR DE REPOS :

Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie, l'employeur pourra décider de la prise à des dates déterminées par lui de jours de repos prévus par une convention de forfait

Il pourra modifier unilatéralement les dates de prise des jours de repos prévues par une convention de forfait.

Ces dispositions sont applicables jusqu'au 31 décembre 2020.

L'employeur devra respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

COMPTE EPARGNE TEMPS :

Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie, l'employeur pourra imposer que les droits affectés sur le compte épargne temps du salarié soient utilisés par la prise de jour de repos.

L'employeur détermine les dates.

Il devra respecter un délai de prévenance de un jour franc.

Ces dispositions sont applicables jusqu'au 31 décembre 2020.

Le nombre total de jours de repos ne peut être supérieur à 10.

Remarque : concernant les RTT, les repos issus d'une convention de forfait ou l'utilisation du compte épargne temps, l'accord du salarié n'est pas requis. La décision de l'employeur n'est pas subordonnée à la régularisation d'un accord d'entreprise.

DUREE DU TRAVAIL

Les entreprises nécessaires à la sécurité du pays ou à la continuité de la vie économique et sociale pourront déroger à la durée légale ou conventionnelle du travail.

Elles pourront même déroger aux dispositions d'ordre public relatives à la durée du travail, le repos hebdomadaire ou dominical.

➤ **Rappel : la durée maximum de travail est de :**

- **48 heures maximum par semaine**
- **44 heures maximum par semaines sur une période de 12 semaines consécutives.**

Il pourrait donc être demandé à certains salariés dans certaines entreprises de travailler au-delà de ces limites.

↳ Dispositions de l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020:

L'ordonnance a prévu que dans les entreprises relevant de secteur d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la nation et la continuité de la vie économique et sociale, les durées maximales de travail étaient modifiées.

Les entreprises visées sont déterminées par décret.

Remarque : le décret n'a, à ce jour, pas été encore publié.

Il est prévu dans ces entreprises que :

- La durée quotidienne maximale de travail pourra être portée jusqu'à 12 heures
- La durée quotidienne maximale de travail accomplie par un travailleur de nuit pourra être portée jusqu'à 12 heures, sous réserves de l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement de la durée.
- La durée du repos quotidien peut être réduite à 9 heures consécutives sous réserves de l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier
- La durée hebdomadaire maximale peut être portée à **60 heures.**
- La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives peut être portée jusqu'à 48 heures
- La durée hebdomadaire de travail de nuit calculée sur une période de 12 semaines consécutives peut être portée jusqu'à 44 heures

Le Comité Sociale et Economique doit être informé ainsi que le Directeur régional des entreprises de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Remarque : on notera que l'employeur n'a pas à solliciter l'avis du Comité Social et Economique qui doit simplement être informé.

REPOS DOMINICAL :

Dans les entreprises relevant de secteur d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la nation et la continuité de la vie économique et sociale, il peut être dérogé à la règle du repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement.

L'ensemble de ces dispositions sont applicables jusqu'au 31 décembre 2020.

- **Remarque : il faut noter que les dispositions relatives aux congés payés, RTT, et durée du travail sont applicables jusqu'au 31 décembre 2020. Cela signifie donc que ces dispositions ont vocation à s'appliquer au-delà de la période de confinement et de la période visée par la loi d'urgence sanitaire. Elles pourront donc être utilisées pour permettre le retour à l'emploi après la crise du COVID-19.**

PARTICIPATION, INTERESSEMENT ET « PRIME MACRON »

Les modalités et la date de versement des primes d'intéressement et de participation pourront être modifiées.

- **Il conviendra de voir si les ordonnances permettront des modifications « défavorables » aux intérêts des salariés.**

Les conditions et la date de versement de la prime Macron pourront être modifiées.

- **Il a d'ores-et-déjà été annoncé que cette prime pourrait être versée jusque fin juin.**

DROITS AU CHOMAGE

A titre exceptionnel les modalités de détermination des durées d'attribution des revenus liés au chômage seront modifiées.

- **On peut donc penser que les futures ordonnances allongeront ces durées, compte tenu de la situation particulière peu propice à la recherche d'emploi.**

Dispositions de l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020:

Pour les demandeurs d'emploi qui épuisent leurs droits, à **compter du 12 mars 2020** (jusqu'à une date qui sera fixée par arrêté du ministre chargé de l'emploi) et **au plus tard jusqu'au 31 juillet 2020**, à :

- L'allocation d'assurance chômage,
- L'allocation de solidarité spécifique,
- L'allocation d'assurance due lorsque la privation d'emploi est involontaire ou en cas de cessation d'un commun accord de leur relation de travail avec leur employeur,
- L'allocation spécifique d'indemnisation du chômage,

Alors

La durée pendant laquelle l'allocation est versée fera l'objet **d'une prolongation** (qui sera précisée par arrêté du ministre chargé de l'emploi).

COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

La loi d'urgence permet aux ordonnances de modifier les modalités d'information et de consultation des CSE pour leur permettre d'émettre des avis dans les délais impartis.

➤ **Il faut noter que sur ce point la loi est totalement évasive.**

On ne sait pas pour l'heure s'il s'agit d'allonger les délais pour permettre à certaines procédures en cours de se poursuivre sans être contraint de reprendre toute la procédure ou si au contraire il s'agit de les raccourcir afin de permettre à certaines entreprises de prendre des décisions en accéléré dans l'hypothèse où l'avis du CSE est préalablement requis.

On ignore également si les ordonnances permettront aux entreprises de modifier les modalités d'expression du CSE. On a constaté que certaines entreprises qui n'avaient pas mis en place un système de visio-conférence permettant un vote fiable tentent parfois d'obtenir un vote des élus par téléphone ou demandent à réduire le nombre d'élus présents en réunions.

Il faut souhaiter qu'en tout état de cause les modifications envisagées des prérogatives du CSE n'aient pas pour effet de transformer les procédures d'information-consultation en simulacre.