



Epidémie de Covid 19 – Premier train de mesures relatives au droit du travail

samedi 28 mars 2020

Au J.O. daté de ce 26 mars, sont publiées les premières des ordonnances que le Gouvernement a été habilité à prendre en application de la loi d'urgence du 23 mars 2020 pour faire face à l'épidémie de covid-19.

Trois de ces ordonnances concernent le droit du travail. L'une (n°2020-322) porte sur la durée du travail, les repos et les congés payés. La seconde (n°2020-323), sur l'indemnité complétant les indemnités journalières de la sécurité sociale, l'intéressement et la participation. La troisième (n°2020-324), sur les revenus de remplacement en cas de chômage total.

S'y ajoute un décret (n°2020-325), relatif à l'activité partielle, encore appelée parfois « chômage partiel » dans le langage courant.

À l'heure où nous écrivons, on reste dans l'attente des autres ordonnances annoncées par la loi du 23 mars, relatives à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, aux élections des membres des CSE, au mandat des conseillers prud'hommes et des membres des CPRI, aux services de santé au travail et au suivi de la santé des travailleurs, aux modalités de consultation des CSE, aux obligations des organismes de formation et des employeurs en matière de formation, ainsi qu'à la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle. Nous présentons ci-dessous les dispositifs connus à la date du 26 mars.

▪ 1. Indemnisation complémentaire des arrêts de travail

Rappelons que tout employeur doit compléter les indemnités journalières qu'un salarié perçoit de la sécurité sociale lorsque le versement de son salaire est suspendu pendant un arrêt de travail médicalement prescrit par suite d'accident ou de maladie. Dans de nombreuses entreprises, un régime ou un contrat de prévoyance assure ces prestations à la place de l'employeur et certains de ces dispositifs élargissent l'obligation légale, notamment le taux et la durée de la prestation.

Le code du travail (art. L.1226-1) soumet cette obligation à trois conditions, dont deux sont levées jusqu'au 31 août 2020 :

- L'arrêt de travail doit être pris en charge par la sécurité sociale. Cette condition subsiste ;
- Le salarié doit avoir une ancienneté d'un an dans l'entreprise à la date du début de l'arrêt de travail : condition levée ;
- Il doit être soigné en France ou dans l'UE ou dans l'Espace Economique Européen (UE + Islande, Norvège et Lichtenstein) : condition levée. Un salarié malade peut donc prétendre à l'indemnité complémentaire même s'il a été soigné en Afrique, en Amérique, en Asie, etc... ;

De plus, l'ordonnance étend le droit à l'indemnité complémentaire jusqu'à la même date du 31 août 2020 aux travailleurs à domicile, aux travailleurs saisonniers, aux intermittents et aux intérimaires, que le code du travail exclut.

▪ 2. Intéressement et participation

La date (1er jour du 6ème mois suivant la clôture de l'exercice considéré) à laquelle les primes d'intéressement et les quote-part de réserve de participation doivent être mises à la disposition des salariés (à qui il appartient d'en demander le versement ou de les affecter à un plan d'épargne salariale) est reportée au 31 décembre 2020.

▪ 3. Durée du travail, repos et congés payés

Deux séries de mesures ont été prises. Les unes sont applicables à toute entreprise « lorsque (son) intérêt le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19 ». Les autres, seulement aux entreprises « relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale » (secteurs prochainement déterminés par décret).

Toutes ces mesures consistent en dérogations au code du travail. Toutes cessent de produire leurs effets au 31 décembre 2020. Les périodes de congés payés ou de repos fixées de manière dérogatoire (v. ci-dessous) ne peuvent s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

Mesures applicables à toute entreprise

► Par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord de branche, les employeurs peuvent être autorisés à :

- décider la prise de congés payés acquis ou encore d'acquisition (« y compris avant la date d'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris » - c'est-à-dire, même avant le 1er mai – dans les entreprises qui n'ont pas fixé une autre date), dans la limite de six jours de congés et à condition de respecter un délai de prévenance au moins égal à un jour franc (pour un salarié prévenu le jour J, le congé ne peut commencer que J calendrier + 4) ;
- modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés déjà fixés ;
- fractionner les congés sans être tenus de recueillir l'accord du salarié ;
- fixer les dates des congés sans être tenus d'accorder un congé simultané au conjoint travaillant dans la même entreprise.

► Unilatéralement :

L'employeur peut, par dérogation aux dispositions du code du travail, aux accords collectifs qui le lient, mais dans la limite globale de dix jours et sous réserve d'un délai de prévenance au moins égal à un jour franc :

- Imposer la prise, à des dates qu'il détermine, de jours de repos acquis par le salarié et relevant normalement de son choix ;
- Modifier les dates de prise des jours de repos ;
- Décider la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos prévus par une convention de forfait en heures ou en jours ;
- Modifier les dates de prise de jours de repos prévus par une convention de forfait ;
- Imposer que les droits affectés sur le compte épargne-temps d'un salarié soit utilisés par la prise de jours de repos, dont il détermine les dates.

Mesures applicables aux entreprises « relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale » (à définir par un prochain décret)

Par dérogation aux dispositions du code du travail et aux accords collectifs qui le lient, l'employeur peut, à charge d'en informer sans délai le CSE et la DIRECCTE, et sans qu'aucune de ces mesures puisse produire effet au-delà du 31 décembre 2020 :

- Porter la durée quotidienne du travail de dix (10) heures à douze (12) heures ;
- Porter la durée quotidienne du travail de nuit de huit (8) heures à douze (12) heures, à charge d'attribuer au salarié un repos compensateur d'une durée égale à celle du dépassement
- Réduire la durée du repos quotidien jusqu'à neuf (9) heures consécutives, à charge d'attribuer au salarié un repos compensateur d'une durée égale à celle du repos dont il a été privé ;
- Porter la durée hebdomadaire absolue du travail de quarante-huit (48) heures à soixante (60) heures ;
- Porter la durée hebdomadaire maximale moyenne de travail, calculée sur douze (12) semaines consécutives, de quarante-quatre (44) heures à quarante-huit heures (48) heures ;
- Porter la durée hebdomadaire maximale de travail d'un travailleur de nuit, de quarante (40) heures à quarante-quatre (44) heures ;
- Déroger à la règle du repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement (dérogation étendue aux entreprises qui assurent aux entreprises « des secteurs particulièrement nécessaires... » des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale (sécurité, nettoyage, restauration collective, etc...).
- **4. Revenus de remplacement en cas de chômage consécutif à la rupture ou à la fin du contrat de travail**

Qu'il s'agisse des allocations de chômage ou de l'allocation de solidarité spécifique, la durée de leur versement est prolongée d'une durée qui sera fixée par arrêté du Ministre chargé de l'Emploi.

Cette mesure s'applique à tous les allocataires qui auront épuisé leurs droits à une date comprise entre le 12 mars (inclus), et une date qui sera fixée par arrêté du Ministre chargé de l'Emploi et qui ne pourra pas être postérieure au 31 juillet 2020.

▪ 5. Activité partielle

« L'activité partielle » désigne le dispositif légal d'aide aux entreprises et aux salariés qui assure à ces derniers un revenu de remplacement, à la charge de l'État et de l'UNÉDIC, en cas de chômage sans rupture de leur contrat de travail.

Le gouvernement facilite le recours à ce dispositif et le renforce afin d'éviter autant que possible que la baisse ou cessation temporaire de l'activité d'une entreprise ne la conduise à effectuer des licenciements. Les salariés sont ainsi prémunis de la perte de leur emploi et le maintien de leurs contrats de travail est de nature à faciliter la reprise de l'activité des entreprises lorsque l'épidémie et les mesures prises pour y faire face (fermeture imposée à certaines entreprises et restrictions à la liberté d'aller et venir) auront pris fin.

Le décret du 25 mars ne modifie pas les motifs de recours, qui comprenaient déjà les « sinistres... de caractère exceptionnel » et « toute autre circonstance de caractère exceptionnel ». Le Ministère du Travail vient de préciser que l'activité partielle concerne notamment :

- Les entreprises dont la fermeture a été imposée par les arrêtés pris dans le cadre de l'urgence sanitaire (commerces autres que de première nécessité, restaurant et bars, cinémas, théâtres et autres entreprises de spectacles, etc...);
- Les entreprises frappées par une baisse d'activité ou des difficultés d'approvisionnement ;
- Les entreprises qui sont dans l'impossibilité de mettre en place les mesures de prévention nécessaires à la protection de la santé des travailleurs (télétravail, gestes barrières, etc...).

La décision de placer des salariés en activité partielle relève de chaque employeur. Dans les entreprises dotées d'un CSE, celui-ci doit être consulté. L'Ordonnance permet à l'employeur de consulter le CSE après avoir déposé sa demande et de transmettre son avis jusqu'à deux mois plus tard.

Pour obtenir l'aide publique (à la charge conjointe de l'État et de l'UNÉDIC), l'employeur doit déposer auprès de l'administration une demande d'autorisation de recours à l'activité partielle dans les trente (30) jours suivant le début de l'activité partielle. Jusqu'au 31 décembre 2020, l'absence de réponse de l'administration dans un délai de deux (2) jours (au lieu de 15 en temps normal) vaut acceptation implicite.

La durée maximale de l'activité partielle bénéficiant de l'aide publique est **portée de six (6) à douze (12) mois**. Mais, le nombre maximal d'heures indemnifiables par salarié reste fixé à mille (1 000) heures. Les salariés titulaires d'une convention de forfait en heures ou en jours sont désormais éligibles au dispositif d'activité partielle, même lorsque celle-ci consiste en une réduction de la durée du travail (et non plus seulement en cas de fermeture complète de l'établissement). Dans le cadre du dispositif d'activité partielle, une journée d'un salarié en forfait jours est réputée équivalente à sept (7) heures de travail, et une demi-journée, à trois heures trente (3h30).

Dans le cadre de l'activité partielle, l'employeur doit verser au salarié une indemnité horaire égale à **70% de sa rémunération brute, soit environ 84% de son salaire net**, sans pouvoir être inférieure à 8,03 euros. Cette indemnité est exonérée de cotisations sociales, mais assujettie à la CSG (au taux de 6,2%) et à la CRDS (au taux de 0,5%). Elle est assujettie à l'impôt sur le revenu. Le bulletin de salaire délivré au salarié doit mentionner le nombre d'heures indemnifiées, le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité et le total de celle-ci pour la période considérée.

Le remboursement de cette indemnité à l'employeur par l'État (agissant pour son propre compte et pour celui de l'UNÉDIC) est limité à 4,5 fois le taux horaire du SMIC (45,68 euros en 2020). Rappelons que le taux de cette allocation en temps ordinaire est fixé uniformément à 7,74 euros par heure chômée dans les entreprises qui n'emploient pas plus de 250 salariés, et de 7,23 euros dans les entreprises dont l'effectif est supérieur.

Ce dispositif exceptionnel s'applique aux demandes d'allocations adressées à l'État ou renouvelées à compter du 26 mars, concernant un placement en activité partielle depuis le 1er mars 2020.

Attention, hormis la réduction du délai au terme duquel le silence de l'administration vaut acceptation tacite, les modifications apportées au dispositif d'activité partielle ne sont pas limitées dans le temps.