DS AVOCATS

FLASH INFO - CORONAVIRUS

26 mars 2020

Droit Social – Note d'information sur le Coronavirus.

Suite à la loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19, le Gouvernement a pris ce jour de nombreuses ordonnances édictant des mesures dans des domaines variés.

Parmi elles, plusieurs concernent les possibilités d'action des entreprises pendant cette période particulière. Nous entendons ici vous informer sur celles qui ont un impact en droit social.

➢ LE DISPOSITIF DE L'ACTIVITE PARTIELLE EST MODIFIE

Le décret annoncé visant à élargir et assouplir le dispositif d'activité partielle est enfin paru.

Pour rappel, l'activité partielle s'adresse à tous les salariés qui subissent une baisse de rémunération imputable soit à une réduction de l'horaire de travail pratique dans l'établissement, soit à une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement.

L'activité partielle est ouverte aux entreprises qui connaissent l'une des situations suivantes :

- Les entreprises concernées par les arrêtés prévoyant une fermeture administrative,
- Les entreprises qui sont confrontées à une baisse d'activité et ou à des difficultés d'approvisionnement, ce dont il faudra justifier
- Lorsqu'il est impossible de mettre en place des mesures de prévention nécessaires pour protéger la santé des salariés, tels que le télétravail ou les gestes barrière, ce qu'il faudra également pouvoir justifier dans la demande.

Si le montant de l'allocation versé au salarié n'est pas modifié, en revanche l'allocation d'activité partielle versée par l'Etat à l'entreprise, est augmentée.

Le salarié continue de percevoir 70% de sa rémunération antérieure brute, calculée sur l'assiette prévue pour l'indemnité de congés payés. Cela équivaut à environ 84% du salaire net. Etant précisé que l'indemnité ne peut être inférieure au smic net horaire. Aussi, le salarié percevra dans tous les cas, un minimum de 8,03 €uros par heure chômée.

La Newsletter a pour but de donner un aperçu des développements juridiques récents. Son contenu n'exprime pas un avis juridique et ne saurait se substituer à une consultation juridique.

L'indemnité peut-elle être supérieure ?

Oui, une convention collective ou un accord d'entreprise peuvent prévoir le versement d'une indemnité supérieure, ce qui s'impose à l'employeur.

En outre, l'Administration a précisé que rien n'empêchait un employeur d'indemniser ses salariés au-delà s'il le souhaite et s'il le peut.

En revanche, auparavant forfaitaire, l'allocation d'activité partielle versée par l'État à l'entreprise est désormais proportionnelle. En effet, l'allocation couvre 70% de la rémunération brute du salarié dans la limite d'un plafond égal à 4,5 SMIC. En d'autres termes, le reste à charge pour l'employeur est égal à zéro pour tous les salariés dont la rémunération est inférieure à 4,5 SMIC brut.

Le décret explicite également ce que doit contenir un bulletin de paie en période d'activité partielle. Devront être indiqués le nombre d'heures indemnisées, le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité versée par l'employeur et les sommes versées au salarié au titre de la période considérée.

La procédure simplifiée est confirmée :

- La demande à la DIRECCTE peut être adressée dans un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle et donc e manière rétroactive.
  Ainsi par exemple, vous pouvez effectuer la demande jusqu'au 20 avril 2020 si vous avez placé vos salariés en activité partielle le 20 mars 2020.
  Nous vous rappelons la nécessité d'argumenter et de justifier la demande d'activité partielle.

- Jusqu'alors le CSE, lorsqu'il existait, devait être consulté préalablement à la demande. Désormais, lorsque l'activité partielle est motivée par toute circonstance de caractère exceptionnel, ce qui est le cas de la crise actuelle, vous pouvez consulter le CSE postérieurement à la demande tant que vous transmettez son avis à la DIRECCTE dans un délai de deux mois à compter de la demande.

- Auparavant exclus du bénéfice de l'activité partielle en cas de réduction de l'horaire de travail, les salariés soumis d'un forfait en heurs ou en jours sur l'année y sont désormais éligibles comme n'importe quel autre salarié.

- La demande d'activité partielle peut désormais être accordée pour une durée maximum de 12 mois, contre 6 jusqu'alors.

La Newsletter a pour but de donner un aperçu des développements juridiques récents. Son contenu n'exprime pas un avis juridique et ne saurait se substituer à une consultation juridique.

www.dsavocats.com

- Enfin, le délai de la DIRECCTE pour accepter ou refuser la demande, auparavant de 15 jours, est ramené à 2 jours. Il est important de préciser **qu'à défaut de réponse dans le délai de 2 jours, les demandes d'activité partielle sont réputées être acceptées**.

A toutes fins utiles, compte tenu de la rédaction du décret, ce dispositif modifié semble avoir vocation à perdurer en l'état après la situation de crise sanitaire actuelle puisqu'il est prévu pour toute « circonstance de caractère exceptionnel ». Il pourrait donc recouvrir d'autres situations. La seule disposition qui est temporaire est celle réduisant le délai de réponse de la DIRECCTE à deux jours qui n'est applicable que jusqu'au 31 décembre 2020.

➢ LE MAINTIEN DE SALAIRE DU PAR L'EMPLOYEUR EN CAS D'ABSENCE POUR MALADIE EST ELARGI

Lorsqu'un salarié est en arrêt maladie, l'employeur est tenu de maintenir tout ou partie du salaire sous certaines conditions. Le Code du travail prévoit notamment que ce complément est ouvert au salarié bénéficiant d'un an d'ancienneté.

Il n'y a désormais plus de condition d'ancienneté pour bénéficier de l'indemnité complémentaire aux allocations journalières versées par la sécurité sociale.

L'indemnité complémentaire doit s'appliquer tant pour les salariés bénéficiant d'un arrêt de travail lié à l'épidémie de Covid-19 (y compris les parents bénéficiant d'un arrêt pour garder leurs enfants de moins de 16 ans) que pour les salariés dont l'absence est justifiée par une maladie ou un accident.

De même les conditions d'avoir justifié dans les 48 heures de l'arrêt et d'être soigné sur le territoire français ou l'un des états membres de l'Espace économique européen pour en bénéficier sont également écartées pour les salariés bénéficiant d'un arrêt de travail lié à l'épidémie de Covid-19.

Jusqu'alors exclus de ce dispositif, l'indemnité complémentaire est également due aux salariés travaillant à domicile, aux saisonniers, aux intermittents et aux salariés temporaires.

➢ LE VERSEMENT DE LA PARTICIPATION ET DE L'INTERESSEMENT EST REPORTE

La date limite de versement des sommes aux salariés attribuées en 2020 ou leur affectation sur un plan d'épargne salariale ou sur un compte courant bloqué au titre d'un régime d'intéressement ou de participation est reportée au 31 décembre 2020.

La Newsletter a pour but de donner un aperçu des développements juridiques récents. Son contenu n'exprime pas un avis juridique et ne saurait se substituer à une consultation juridique.

www.dsavocats.com

➢ **QU'EST CE QUI EST RENDU POSSIBLE EN MATIERE DE CONGES PAYES ?**

La possibilité d'imposer la prise de congés payés de manière dérogatoire est soumise à plusieurs conditions :

- Elle est limitée à six jours ouvrables (soit l'équivalent d'une semaine),
- Elle est soumise au respect d'un délai de prévenance d'un jour franc seulement,
- La période de congés imposée ou modifiée ne pourra s'étendre au-delà du 31 décembre 2020,
- **Elle nécessite qu'un accord collectif de branche ou d'entreprise autorise l'employeur à y recourir**

Cette dernière condition va largement limiter la possibilité de recourir à ce dispositif compte tenu des grandes difficultés matérielles et concrètes de pouvoir négocier en temps de confinement.

Néanmoins, si un tel accord intervenait au niveau des branches notamment, et suffisamment vite, alors l'employeur pourrait alors :

- Imposer le fractionnement des congés payés sans accord du salarié,
- Suspendre temporairement le droit à un congé simultanément des conjoints ou partenaire de PACS dans une même entreprise, si la présence de l'un des deux est indispensable à l'entreprise,

➢ **QUELLES AUTRES POSSIBILITES S'OFFRENT A L'EMPLOYEUR ?**

Si les congés payés nécessitent un accord collectif, en revanche, l'employeur peut désormais imposer la prise ou modifier les dates :

- Des jours de RTT acquis par le salarié,
- Des jours de repos conventionnels liés à un aménagement du temps de travail supérieur à la semaine,
- Des jours ou des demi-journées de repos prévus par la convention de forfait en jours et en heures sur l'année,

Là encore, la période de jours imposée ou modifiée ne pourra s'étendre au-delà du 31 décembre 2020,

La Newsletter a pour but de donner un aperçu des développements juridiques récents. Son contenu n'exprime pas un avis juridique et ne saurait se substituer à une consultation juridique.

www.dsavocats.com

En outre, il est également possible d'imposer la prise de jours déposés sur le compte épargne temps en tant que jours de repos sur cette même période.

Néanmoins, une limite générale s'impose : le nombre total de jours de repos pouvant être imposé ou modifié est de 10 maximum.

- Dans certaines limites, les durées maximales de travail, de repos quotidien, notamment pour les travailleurs de nuit ou encore du repos dominical, peuvent de manière temporaire et exceptionnelle être modifiées. Cette disposition ne s'applique qu'aux entreprises des secteurs *« jugés essentiels à la continuité de la vie économique et à la sûreté de la nation »,* secteurs qui seront définis par un décret à venir.

- **LES AIDES A L'ENTREPRISE PREVUES PAR LES ORDONNANCES**

Le fonds de solidarité à destination des entreprises particulièrement touchées est crée.

Un décret est annoncé dans lequel les conditions d'éligibilité et d'attribution des aides et leur montant seront définis.

Les entreprises qui pourront bénéficier du fonds de solidarité ainsi que les entreprises qui font actuellement l'objet d'une procédure collective pourront solliciter le report intégral ou l'étalement du paiement des loyers, des factures d'eau d'électricité, de gaz aux locaux professionnels et commerciaux. Attention néanmoins, seuls certains fournisseurs sont concernés.

Là encore, un décret viendra préciser les critères d'éligibilité notamment en fonction des effectifs et du chiffre d'affaire.

- **LES DELAIS ECHUS PENDANT LA PERIODE D'URGENCE SANITAIRE SONT ADAPTES**

En matière contentieuse, et sauf exceptions, les délais échus du 12 mars 2020 et jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire, sont « gelés ».

De même, en matière administrative, les délais à l'issue desquels une décision, un accord ou un avis d'une administration pouvait ou devait intervenir, ou être acquis implicitement et qui n'avaient pas expiré avant le 12 mars 2020 sont suspendus jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la sortie de l'état d'urgence sanitaire.

En pratique, cela signifie que si vous avez sollicité de la DIRECCTE l'homologation d'une rupture conventionnelle et que le délai d'homologation implicite expirait après le 12 mars, il faut entendre que ce délai est à ce jour suspendu, ce qui retarde de fait la date envisagée de la rupture si celle-ci était fixée dès le lendemain de l'homologation.

L'ordonnance prévoit néanmoins la mise en place de décret pouvant déroger à cette disposition.

Enfin, à ce jour, les textes modifiant le dispositif de l'activité partielle ne sont toujours pas parus.

Toutes nos équipes restent mobilisées pour répondre à vos questions.

Frédéric Godard-Auguste,
Associé, Droit social
Godard@dsavocats.com

Monique Figueiredo,
Associée, Droit social
figueiredo@dsavocats.com

Gwladys Beauchet,
Associée, Droit social
Beauchet@dsavocats.com

Patricia Jeannin,
Associée, Droit social
jeannin@dsavocats.com

La Newsletter a pour but de donner un aperçu des développements juridiques récents. Son contenu n'exprime pas un avis juridique et ne saurait se substituer à une consultation juridique.

www.dsavocats.com