

INFORMATIONS SUR LES 3 PREMIERES ORDONNANCES DU MINISTERE DU TRAVAIL ET LE DECRET « ACTIVITE PARTIELLE » PUBLIES AU JO DU 26.03.2020

La loi d'urgence habilite le gouvernement à prendre par ordonnance, dans un délai de trois mois à compter de la publication du texte, diverses mesures dérogatoires, notamment dans les champs du droit du travail et de la sécurité sociale.

La ministre du travail a ainsi annoncé dans un premier temps, la publication de quatre ordonnances et deux décrets d'ici la fin de cette semaine pour préciser les régimes de l'activité partielle et de l'assurance chômage.

Ces ordonnances viendront modifier le code du travail pendant la période de la crise du covid-19.

D'ores et déjà trois ordonnances ont été adoptées en Conseil des Ministres le 25 mars et publiées au JO du 26.03.2020. Le décret sur l'activité partielle a été publié le même jour au JO.

Ces 3 premières ordonnances fondées sur l'article 11 de la loi d'urgence du 23 mars 2020 pour faire face à l'épidémie de Covid-19, comportent des mesures de solidarité exceptionnelles pour maintenir à flot les entreprises les plus vulnérables, soutenir leur trésorerie, et surtout éviter des faillites et des licenciements.

Ces 3 ordonnances comportent ainsi des dispositions spécifiques pour permettre d'adapter et de modifier temporairement le code du travail à titre exceptionnel :

- en matière de **congés et de durée du travail** ;
- en matière d'**indemnité complémentaire** prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail et à l'**intéressement et à la participation** ;
- en matière de durée d'**indemnisation des travailleurs privés d'emploi** bénéficiaires d'un revenu de remplacement.

Le décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle confirme les dispositions déjà présentées dans la fiche technique la semaine dernière. Ces dispositions seront applicables aux demandes d'indemnisation adressées ou renouvelées à l'Agence de services et de paiement (ASP) à compter du 26 mars au titre du placement en position d'activité partielle de salariés depuis le 1^{er} mars 2020.

Ce décret prévoit des règles d'indemnités plus favorables pour l'employeur. A titre exceptionnel dans cette période de crise, l'employeur pourra être remboursé intégralement des indemnités qu'il aura versées aux salariés dans la limite de 4,5 fois le SMIC.

Ce décret confirme également les aménagements apportés à la procédure. **L'employeur dispose ainsi d'un délai de 30 jours, à compter du placement des salariés en activité partielle,** pour effectuer sa demande compte tenu du caractère exceptionnel des conséquences de l'épidémie de Covid-19.

L'avis préalable du CSE, lorsqu'il existe, n'est plus requis pour effectuer la demande d'activité partielle, mais il doit être transmis dans les 2 mois qui suivent la demande.

Jusqu'au 31 décembre 2020, le délai d'acceptation exprès ou tacite des demandes d'autorisation préalable par les Direccte est ramené **de 15 à 2 jours.**

L'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour **une durée maximum portée à 12 mois au lieu de 6 mois initialement.**

Le ministère du travail a annoncé une quatrième ordonnance pour la fin de la semaine. Elle portera également sur le chômage partiel afin notamment d'élargir les profils éligibles au dispositif d'activité partielle notamment les salariés rémunérés au forfait jours, les assistantes maternelles, les employés à domicile, VRP. Elle traitera également la situation des travailleurs saisonniers et des intérimaires.

Cette ordonnance devrait aussi prévoir qu'en l'absence de réponse à sa demande d'autorisation partielle au bout de 48 heures, ce silence vaudra acceptation de la demande et ceci afin de faire face à l'engorgement de la plateforme en ligne et de diminuer ensuite les délais de remboursement aux entreprises.

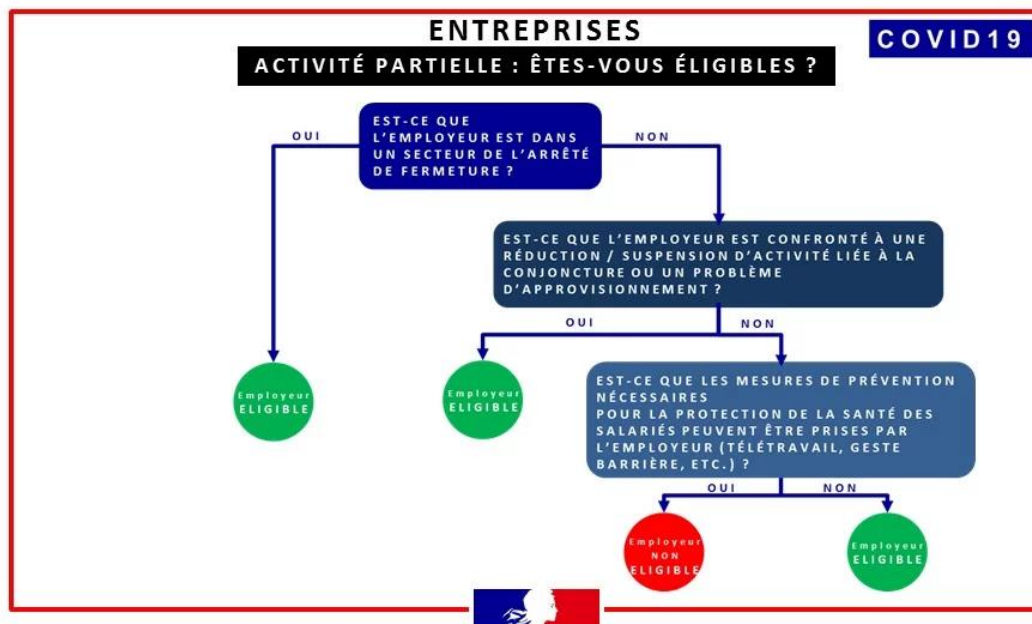
Les informations relatives au dispositif exceptionnel d'activité partielle liée à la crise sanitaire ont également été mises à jour sur le site de la DGEFP à l'adresse suivante et font l'objet d'un document de présentation :

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/activite-partielle#6>

A cette occasion, le Ministère du travail a indiqué que les Direccte disposaient de l'ensemble des critères leur permettant de décider d'accorder ou non l'activité partielle à une entreprise. Toutes les entreprises sont éligibles à ce dispositif quelle que soit leur taille et secteur d'activité. Le ministère entend ainsi répondre à des critiques d'entreprises qui se seraient vues refuser l'activité partielle par l'administration, notamment dans le BTP. Or dans ce secteur, bien que n'étant pas concerné par les fermetures administratives, comme le secteur de la restauration par exemple, de nombreuses entreprises, quelques soient leur taille ont estimé qu'elles n'étaient pas en capacité de prendre toutes les mesures de prévention nécessaires à la protection de la santé des salariés et pris la décision de suspendre leur activité.

Dans le cadre de la gestion de la crise épidémique coronavirus - COVID-19, le ministère du Travail a ainsi mis en ligne le 24 mars à destination des employeurs, un schéma pour aider les entreprises à prendre ou pas la décision d'avoir recours à l'activité partielle pour leurs salariés.

Ce schéma illustre les instructions transmises aux Direccte pour identifier les entreprises éligibles au dispositif et harmoniser leurs décisions.



3 types de motif pour être éligible à l'activité partielle :

- **Les entreprises visées par l'arrêt de fermeture** (débits de boisson, bibliothèques, salles d'expositions, musée, restaurants sauf service de livraison, etc.), à l'exception de certains établissements pour lesquels des dispositions ont été prises par le gouvernement pour favoriser la continuité de leur activité. C'est le cas par exemple des organismes de formation qui ne sont fondés à recourir à l'activité partielle que s'ils ne peuvent mettre en place le télétravail et poursuivre les formations à distance.
- **Les entreprises qui subissent une baisse d'activité**, hors des secteurs concernés par l'arrêt de fermeture, et qui sont confrontées à une réduction ou une suspension d'activité liée à la crise sanitaire (difficultés d'approvisionnement, annulation de commandes, absence simultanée de nombreux salariés malades occupant des postes indispensables à la continuité de l'activité, etc.)
- **Les entreprises ne pouvant assurer la sécurité des salariés**
L'entreprise n'est pas visée par l'arrêt de fermeture et ne subit pas de baisse d'activité. Cependant l'employeur n'a pas été en capacité de prendre les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés. Dans ce cas l'entreprise sera éligible au dispositif d'activité partielle car l'employeur ne peut pas mettre en place le télétravail ou les gestes barrière (distance de sécurité, lavage de main régulier, etc.). Ici l'éligibilité est conditionnée de manière originale, non pas par la baisse ou la suspension d'activité, mais par l'impossibilité de s'organiser face à la circonstance exceptionnelle qui justifie sa mobilisation.

Il est tout à fait possible qu'une entreprise, bien qu'ayant mis en place du télétravail ou des gestes barrière soit malgré tout amenée à recourir à l'activité partielle pour faire face à une baisse d'activité. Ce recours peut être total ou partiel.

Des contrôles a posteriori seront menés par l'administration du travail après la crise afin de s'assurer que les entreprises n'ont pas abusé du dispositif. En cas de fraude, l'employeur devra au moins rembourser les sommes indûment perçues.

1- Une première ordonnance portant des mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos

L'objectif recherché est de trouver toutes les solutions envisageables avant le recours au chômage partiel et dans tous les cas de figure, permettre aux entreprises d'être prêtes lorsque l'activité économique repartira et dans le même temps de protéger les compétences des entreprises, les emplois des salariés et le niveau de vie des chômeurs.

○ les employeurs peuvent être autorisés par accord collectif de branche ou d'entreprise à imposer la prise de congés payés ou de modifier les dates d'un congé déjà posé

L'ordonnance prévoit à ces effets que **l'employeur puisse déroger au délai habituel d'un mois (avant la date départ prévue) que fixe le Code du travail pour imposer la prise de congés ou modifier les dates des congés payés de ses salariés déjà posés, à condition qu'un accord collectif de branche ou d'entreprise autorise l'employeur à déroger dans ce contexte de circonstances exceptionnelles.**

Dans ce cadre, le **nombre de jours de congés payés imposés sera limité à un maximum six jours** (et sous réserve du respect d'un délai de prévenance d'au moins un jour franc), et uniquement acquis au titre de l'année dernière donc à poser avant le 31 mai prochain.

Pour les entreprises de moins de 11 salariés, c'est un accord de branche qui peut l'imposer.

○ les employeurs peuvent imposer leurs choix pour la prise ou modifier les dates de prise des jours de RTT et de CET

L'ordonnance prévoit de permettre à tout employeur (sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc), **d'imposer ou de modifier unilatéralement les dates des jours de réduction du temps de travail**, des jours de repos prévus par les conventions de forfait et des jours de repos affectés sur le compte épargne temps du salarié, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités d'utilisation définis par le code du travail, par les conventions et accords collectifs.

Par dérogation au code du travail et dispositions conventionnelles, l'employeur peut donc imposer à un salarié d'utiliser son compte épargne temps (CET) pour prendre des jours de repos, et ce jusqu'au 31 décembre 2020.

Au total, en tenant compte des jours RTT et des jours de CET, l'employeur ne peut imposer au salarié de prendre plus de 10 jours de repos. S'ajoutent à ces 10 jours les 6 jours de congés que l'employeur peut faire prendre à un salarié à la condition d'avoir préalablement négocié un accord collectif.

○ les employeurs de certains secteurs d'activités peuvent augmenter la durée du travail et réduire le repos hebdomadaire et le repos dominical

Les entreprises de secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation ou à la continuité de la vie économique et sociale sont autorisés à déroger aux règles relatives au temps de travail actuellement en vigueur. Les secteurs concernés, ainsi que les dérogations admises dans le respect des limites posées par cet article, seront précisés par décret.

Le ministère du Travail a déjà évoqué certains secteurs comme l'énergie, les transports, la logistique, l'agroalimentaire, ...

L'ordonnance liste les dérogations au code du travail et aux dispositions conventionnelles suivantes, qui pourront être mise en œuvre jusqu'au 31 décembre 2020.

Il s'agit de :

- porter jusqu'à 12 heures la durée quotidienne maximale de travail de jour, au lieu de 10 heures ;
- porter jusqu'à 12 heures la durée quotidienne maximale de travail de nuit, au lieu de 8 heures, à la condition d'attribuer un repos compensateur d'une durée au moins équivalente au dépassement de la durée habituelle ;
- réduire jusqu'à 9 heures consécutives la durée du repos quotidien, au lieu de 11 heures, à la condition d'attribuer un repos compensateur égal à la durée du repos normal dont le salarié ne peut pas bénéficier ;
- porter jusqu'à 60 heures la durée maximale hebdomadaire de travail de jour, au lieu de 48 heures par semaine;
- porter jusqu'à 44 heures la durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit, au lieu de 40 heures par semaine.

L'entreprise qui utilisera une ou plusieurs de ces dérogations (qui varieront selon les secteurs en fonction des décrets à venir) devra en informer sans délai et par tout moyen son CES (Conseil Economique et Social) lorsqu'il existe, ainsi que le Direccte. En revanche, aucun accord de branche ou d'entreprise ne doit être conclu pour appliquer ces mesures, aucune autorisation préalable de l'inspection du travail ou de la Direccte n'est requise.

Les entreprises relevant de secteurs d'activité nécessaires à la sécurité de la Nation ou à la continuité de la vie économique (fixés par décret) ainsi que les entreprises qui assurent à celles-ci des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité seront autorisées, avec l'accord nécessaire du salarié, **à déroger au repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement.**

Ces dispositions sur le travail dominical valent également pour les entreprises des départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

En contrepartie **la ministre a indiqué qu'une ordonnance allait préciser qu'il serait possible pour les entreprises de ces secteurs d'attribuer aux salariés une prime exceptionnelle de 1000€ sans charges et défiscalisée.** A la différence de la prime Macron, les entreprises n'auront plus besoin d'avoir signé un accord d'intéressement.

2. Une deuxième ordonnance portant sur les indemnités journalières, l'intéressement et la participation

Cette ordonnance adapte temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue par le 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.

○ **Modification des dates limites et modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation.**

Le versement des sommes d'intéressement et de participation des salariés pourra ainsi être repoussé par l'employeur jusqu'au 31 décembre 2020 et non le 1^{er} jour du 6^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice fiscal (généralement le 31 mai).

S'agissant de l'épargne salariale, la date limite de versement des sommes attribuées au titre d'un régime d'intéressement ou de participation est reportée au 31 décembre 2020.

○ **Modification des règles de versement de l'indemnité complémentaire aux allocations journalières jusqu'au 31 août 2020.**

Ainsi, afin de répondre à la crise sanitaire, la condition d'ancienneté d'un an pour en bénéficier est supprimée jusqu'au 31 août 2020 pour :

- les salariés qui bénéficient d'un arrêt de travail dans le contexte de l'épidémie de Covid-19 et qui se trouvent, pour l'un des motifs suivants, dans l'impossibilité de continuer à travailler :
 - les salariés faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile ;
 - les salariés parents d'un enfant de moins de 16 ans faisant lui-même l'objet d'une mesure de cofinancement ;
- les salariés en situation d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident.

De manière dérogatoire, les salariés travaillant à domicile, les salariés saisonniers, les salariés intermittents et les salariés temporaires peuvent bénéficier de cette indemnité complémentaire.

L'ordonnance précise qu'un décret pourra aménager les délais et modalités de versement de cette indemnité.

3. Une troisième ordonnance portant sur l'assurance chômage

L'ordonnance prévoit que **les demandeurs d'emploi épuisant leurs droits, pourront voir ces droits prolongés, à compter du 12 mars 2020 et jusqu'à une date qui sera fixée par un arrêté du ministère du travail, et au plus tard jusqu'au 31 juillet 2020.**

Sont visées :

- l'allocation de retour à l'emploi ;
- l'allocation de solidarité spécifique ;
- l'allocation d'assurance dont la charge est assurée par les employeurs publics mentionnés à l'article L.5424-1 du code du travail ;
- les allocations spécifiques pouvant être versées aux intermittents du spectacle.

Un décret en Conseil d'Etat précisera les modalités d'application de cette prolongation et fixera notamment la limite que la prolongation de la durée des droits ne peut excéder.