



*du droit social*

Mars 2020



## LES PRINCIPAUX TEXTES LIES AU COVID-19 IMPACTANT LE DROIT SOCIAL

### CHÔMAGE PARTIEL

Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle

Ci-joint un rappel des principales dispositions liées au chômage partiel. Les modifications apportées par le décret du 25 mars 2020 figurent en **GRAS**.

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

#### CONDITIONS

- ⇒ Il doit y avoir une réduction ou une suspension temporaire de l'activité due à :
- la conjoncture économique ;
  - des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
  - un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
  - une transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
  - toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Le ministère du travail indique que, dans le contexte actuel, il est possible de faire une demande pour les entreprises concernées par les arrêtés prévoyant une fermeture de l'entreprise, en cas de baisse d'activité/des difficultés d'approvisionnement, et en cas d'impossibilité de mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés (télétravail, geste barrière, etc.) pour l'ensemble des salariés.

La réduction ou la cessation d'activité doit être temporaire et collective. Tous les salariés de l'entreprise peuvent y accéder (pas d'ancienneté requise, ni de conditions liées au type de contrat de travail).

## FORMALITES

- ⇒ L'employeur doit effectuer une demande préalable auprès de l'administration sur internet (<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>), en précisant les motifs (circonstances exceptionnelles + coronavirus), les circonstances détaillées et la situation économique à l'origine de la demande, la période prévisible de sous-emploi, qui peut (selon le Ministère du travail) s'étendre jusqu'au 30 juin 2020 dès la première demande, le nombre de salariés concernés et le nombre d'heures chômées prévisionnelles.

L'employeur qui envisage de recourir à l'activité partielle doit par principe consulter le CSE avant d'effectuer la demande administrative.

**Le nouvel article R. 5122-2 prévoit désormais que, par dérogation, l'avis du CSE peut être recueilli postérieurement à la demande d'activité partielle, et doit transmis dans un délai d'au plus deux mois à compter de cette demande.** L'employeur doit également afficher les nouveaux horaires de travail.

**L'article R. 5122-3 modifié prévoit désormais que, par dérogation, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle pour adresser sa demande par tout moyen donnant date certaine à sa réception (avec effet rétroactif au jour de la demande):**

1° En cas de suspension d'activité due à un sinistre ou à des intempéries prévues

2° En cas de circonstance de caractère exceptionnel

**Jusqu'au 31 décembre 2020, le délai au terme duquel le silence vaut acceptation implicite de la demande préalable d'autorisation d'activité partielle est ramené à 2 jours (au lieu de 15 jours auparavant).**

L'autorisation de placement en activité partielle peut être accordée pour une durée maximale de **12 mois** (au lieu de 6 mois auparavant).

L'employeur doit maintenir les emplois concernés. En cas de licenciements économiques, l'employeur peut être tenu de rembourser les sommes perçues.

## SITUATION DU SALARIE

- ⇒ Le salarié ne peut pas refuser sa mise en activité partielle (sauf pour les salariés protégés : Cour de cassation, chambre sociale, 29 janvier 1992, n° 88-44603).

Le contrat est alors suspendu, et les salariés bénéficient d'une indemnisation.

Ils peuvent cumuler un ou plusieurs emplois pendant leur indemnisation, sous réserve de respecter les principes de loyauté et de non-concurrence et la durée maximale du travail, et à condition que leur contrat de travail ne comporte pas de clause licite d'exclusivité.

## INDEMNISATION et VERSEMENT

⇒ Durant la période d'activité partielle, le salarié perçoit une indemnité horaire de 70 % de la rémunération brute (sur l'assiette servant de référence au calcul de l'indemnité de congés payés suivant la règle du maintien de salaire).

C'est l'employeur qui doit payer cette indemnité, mensuellement, à la date normale de la paie.

**Le bulletin de paie doit désormais mentionner (article R. 3243-1 complété) :**

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

Le nombre d'heures pouvant être indemnisées est la différence entre la durée de travail et le nombre d'heures réellement travaillées sur la période, dans la limite d'un contingent fixé à 1000 heures par année civile et par salarié.

Avant le décret du 25 mars 2020, l'employeur bénéficiait d'une allocation forfaitaire cofinancée par l'État et l'Unédic, de 7,74 € / heure dans les entreprises de 250 salariés au plus et de 7,23 € dans les autres. **L'article R. 5122-12 modifié indique désormais que l'allocation est désormais proportionnelle à la rémunération : le taux horaire correspond à un pourcentage de la rémunération horaire antérieure brute, et l'article D. 5122-13 prévoit désormais que le taux horaire est égal pour chaque salarié concerné à 70 % de la rémunération horaire brute, limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC, et avec un minimum de 8,03 euros (sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation et les intérimaires).**

**Les salariés au forfait jours et heures sur l'année peuvent désormais bénéficier de l'activité partielle, en cas de réduction de l'horaire de travail et en cas de fermeture totale de l'établissement.**

**L'indemnité est portée à 100 % lorsque le salarié est formé pendant les heures chômées.**

Un accord de branche ou d'entreprise, ou une décision unilatérale de l'employeur peuvent prévoir un niveau d'indemnisation plus favorable.

L'employeur doit ensuite envoyer une demande d'indemnisation par internet, comportant notamment le nombre d'heures chômées par salarié.

L'allocation est versée à l'entreprise par l'Agence de service et de paiement (ASP), dans un délai moyen de 12 jours.

# TEMPS DE TRAVAIL ET DE REPOS

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

## ⇒ Congés payés

Un accord collectif de branche ou d'entreprise peut autoriser l'employeur d'imposer la prise de congés payés ou de modifier les dates d'un congé déjà posé, dans la limite de 6 jours ouvrables, soit une semaine de congés payés, en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

L'employeur pourra imposer le fractionnement des congés sans recueillir l'accord du salarié et suspendre temporairement le droit à un congé simultané des conjoints ou des personnes liées par un PACS dans une même entreprise.

## ⇒ Jours de repos

L'employeur peut imposer ou modifier, sous préavis d'un jour franc, les journées de repos acquises par le salarié au titre des jours de RTT, ou de jours de repos conventionnels.

L'employeur peut également imposer ou modifier, sous préavis d'un jour franc, les journées ou les demi-journées de repos acquises en forfait jours.

L'employeur peut également imposer la prise de jours déposés sur le CET.

Le nombre total de jours de repos que l'employeur peut imposer (RTT repos conventionnels et CET) ne peut être supérieur à 10.

## ⇒ Durées maximales et repos quotidien et hebdomadaire

Les entreprises des secteurs jugés essentiels à la continuité de la vie économique et à la sûreté de la Nation peuvent en outre déroger aux règles d'ordre public en matière de durée quotidienne maximale de travail, de durée quotidienne maximale accomplie par un travailleur de nuit, de durée du repos quotidien, de durée hebdomadaire maximale absolue et moyenne, de durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit. Le principe du repos hebdomadaire demeure inchangé. Les secteurs concernés, ainsi que les dérogations admises dans le respect des limites posées par cet article, seront précisés par décret. L'employeur devra alors en informer sans délai le CSE ainsi que la DIRECCTE.

Les entreprises relevant de secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation ou à la continuité de la vie économique (seront déterminés par décret), ainsi que celles qui assurent à celles-ci des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale, pourront également déroger à la règle du repos dominical.

## Revenu de remplacement

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

- ⇒ Pour les demandeurs d'emploi, la durée pendant laquelle l'allocation de retour à l'emploi (ainsi que l'ASS) est accordée peut être prolongée à titre exceptionnel.

## Assistants maternelles

Ordonnance n° 2020-310 du 25 mars 2020 portant dispositions temporaires relatives aux assistants maternels et aux disponibilités d'accueil des jeunes enfants

- ⇒ L'assistante maternelle est autorisée à accueillir en cette qualité jusqu'à 6 enfants simultanément. Ce nombre est toutefois diminué du nombre d'enfants de moins de trois ans de l'assistant maternel présents à son domicile. Le nombre de mineurs de tous âges placés sous la responsabilité exclusive de l'assistant maternel présents simultanément à son domicile ne peut excéder 8.

## Droits sociaux

Ordonnance n° 2020-312 du 25 mars 2020 relative à la prolongation de droits sociaux

- ⇒ Les contrats d'assurance complémentaire santé ouvrant droit au crédit d'impôt en cours au 12 mars 2020 et expirant avant le 31 juillet 2020, sont prorogés jusqu'à cette date.

Les personnes dont le droit à la protection complémentaire en matière de santé arrive à expiration entre le 12 mars et le 31 juillet 2020 bénéficient d'une prolongation de leur droit de trois mois à compter de sa date d'échéance.

Les bénéficiaires des droits et prestations liées à un handicap bénéficient également de prorogations.

## Fonds de solidarité

Ordonnance n° 2020-317 du 25 mars 2020 portant création d'un fonds de solidarité à destination des entreprises particulièrement touchées par les conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation

- ⇒ Fonds de solidarité crée pour 3 mois, pour aider les personnes physiques et morales de droit privé exerçant une activité économique particulièrement touchées. Un décret en précisera les modalités.

## Adaptation des règles pour les sociétés

Ordonnance n° 2020-318 du 25 mars 2020 et Ordonnance n° 2020-321 du 25 mars 2020

- ⇒ Ces ordonnances adaptent les règles relatives à l'établissement et la publication des documents légaux, notamment liés aux comptes, ainsi que les modalités de tenues de réunion statutaire.

# PROROGATION DES DELAIS

**Ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période**

Cette ordonnance concerne la suspension et le décalage des délais prenant fin pendant la période d'état d'urgence sanitaire (entre le 12 mars 2020 et l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire) (sauf exception, notamment pour les procédures pénales, qui disposent d'une ordonnance particulière).

⇒ Tout acte, recours, action en justice, formalité, inscription, déclaration, notification ou publication prescrit par la loi ou le règlement à peine de nullité, sanction, caducité, forclusion, prescription, inopposabilité, irrecevabilité, péremption, désistement d'office, application d'un régime particulier, non avenue ou déchéance d'un droit quelconque et qui aurait dû être accompli pendant la période précitée (du 12 mars jusqu'à un mois après l'expiration de la période d'état d'urgence sanitaire) sera réputé avoir été fait à temps s'il a été effectué dans un délai qui ne peut excéder, à compter de la fin de cette période, le délai légalement imparti pour agir, dans la limite de 2 mois. Il en est de même de tout paiement prescrit par la loi ou le règlement en vue de l'acquisition ou de la conservation d'un droit.

Idem pour les mesures administratives ou juridictionnelles telles que suspension de permis, mesures conservatoires, etc...

Pour les astreintes, clauses pénales, clauses résolutoires, celles-ci prendront effets à compter de l'expiration d'un délai d'un mois après la fin de cette période si le débiteur n'a pas exécuté son obligation avant ce terme. Le cours des astreintes et l'application des clauses pénales qui ont pris effet avant le 12 mars 2020 sont suspendus pendant la période de l'état d'urgence sanitaire.

Les résiliations ou renouvellements implicites prévus durant la période sont suspendues et prolongés de 2 mois.

L'ordonnance prévoit également la suspension des délais pour l'administration (ex : les délais imposés par l'administration, conformément à la loi et au règlement, à toute personne pour réaliser des contrôles et des travaux ou pour se conformer à des prescriptions de toute nature sont, à cette date, suspendus. Idem pour les créances dont le recouvrement incombe aux comptables publics).