

[ 1 ]

# CORONAVIRUS : INFORMATION SUR LES ORDONNANCES D'URGENCE EN DROIT DU TRAVAIL POUR FAIRE FACE A L'EPIDEMIE DE COVID-19

## ENTREPRISES DE PLUS DE 50 SALARIES AVEC DS

Cette note s'adresse aux entreprises de plus de 50 salariés ayant un ou plusieurs délégués syndicaux.

Le texte qui habilite le gouvernement à légiférer par ordonnances pour modifier des dispositions liées aux congés payés, à l'activité partielle, à la durée du travail, à la prime de pouvoir d'achat et aux consultations du CSE a définitivement été adopté le 22 mars 2020 par le Parlement.

Le 25 mars 2020, des ordonnances ont été publiées dont plusieurs concernent le droit du travail.

Le décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle a aussi été publiée

Nous vous présentons les principales mesures qui ont été adoptées à ce jour par ordonnance. Nous vous informerons des prochaines mesures au fur et à mesure que les textes seront publiés.

La situation évoluant quotidiennement, des mesures sont susceptibles de venir s'ajouter, modifier ou annuler les informations présentées ci-après.

**Un doute, des questions ?  
pour avoir une réponse adaptée  
à votre entreprise**



**Interrogez-nous !**

## 1. L'activité partielle

Pour aider les entreprises à faire face à l'épidémie de coronavirus, le gouvernement a décidé de réformer le mécanisme d'activité partielle, plus connu sous son ancien nom de « chômage partiel ».

Le dispositif exceptionnel d'activité partielle issu du décret est applicable au titre du placement en position d'activité partielle de salariés depuis le 1er mars 2020.

- ➔ La demande doit être faite sur le site <http://activitepartielle.emploi.gouv.fr>
- ➔ Après réception du dossier et instruction, la Direccte notifie sa décision à l'entreprise, par courriel, **sous 48 h**. Cette décision ouvre le droit à l'application du régime légal de l'activité partielle.
- ➔ L'absence de réponse sous 48 h vaut décision d'accord.
- ➔ L'employeur a **30 jours** pour déposer sa demande à compter du placement des salariés en activité partielle.
- ➔ L'employeur doit consulter le comité social et économique (CSE), si l'entreprise en est dotée.  
Par dérogation, l'employeur n'est plus tenu de consulter le CSE en amont en cas de circonstance de caractère exceptionnel, dont fait partie l'épidémie actuelle.  
Il doit alors préciser, dans sa demande d'activité partielle, la date prévue de consultation du CSE.  
L'employeur dispose alors **de 2 mois à compter de la demande pour adresser l'avis rendu par le CSE.**
- ➔ L'autorisation d'activité partielle peut désormais être accordée pour une durée maximale de 12 mois, renouvelable, contre 6 mois auparavant.
- ➔ Le décret ne modifie pas les règles applicables en matière d'indemnité d'activité partielle versée par l'employeur au salarié.

[ 3 ]

Pour chaque heure indemnisable (heures perdues en dessous de la durée légale du travail ou, lorsqu'elle est inférieure, en dessous de la durée conventionnelle ou contractuelle du travail), l'employeur verse au salarié, à l'échéance de paye, une indemnité d'activité partielle dont le taux horaire est égal à 70 % de la rémunération horaire brute de référence (cas général).

→ L'allocation d'activité partielle remboursée par l'Etat à l'entreprise n'est plus forfaitaire.

**Elle couvre désormais 70 % de la rémunération horaire brute du salarié (telle qu'utilisée pour calculer l'indemnité de congés payés) retenue dans la limite de 4,5 SMIC, quel que soit l'effectif de l'entreprise.**

Cette allocation est au moins égale à 8,03 €, ce qui équivaut au SMIC net. Ce montant plancher permet de couvrir l'indemnisation complémentaire aux indemnités d'activité partielle que les employeurs doivent verser aux salariés au SMIC, ou proches du SMIC, au titre du dispositif dit de la « rémunération mensuelle minimale » (RMM), pour leur garantir le SMIC net. On rappellera que la RMM, actuellement réservée aux salariés à temps plein, devrait être étendue à tout ou partie des salariés à temps partiel par ordonnance à paraître.

Avec ce nouveau système, pour l'employeur qui verse au salarié l'indemnité d'activité partielle au taux de 70 %, le reste à charge (hors CSG-CRDS de 6.7 %) pour l'entreprise est donc nul pour les salariés dont la rémunération n'excède pas 4,5 SMIC.

**En revanche, si l'employeur verse à ses salariés une indemnité d'un montant supérieur à 70 %, cette part additionnelle n'est pas prise en charge par l'administration.**

Ce régime social est également applicable au complément d'indemnité versé par l'employeur, en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale.

Les éléments de salaire qui rémunèrent une période d'activité restent soumis à cotisations sociales selon le régime des revenus d'activité (ex : congés payés).

→ Désormais, les salariés en convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, peuvent bénéficier de l'activité partielle lorsque l'activité partielle se traduit par une réduction de l'horaire de travail ou cas de fermeture totale de l'établissement ou une partie de l'établissement dont ils relevaient.

## 2. Les congés payés et les jours de RTT

L'ordonnance « d'urgence » du 25 mars 2020 qui suspend les règles habituelles sur les congés, la durée du travail et le repos est parue au Journal officiel. Elle est applicable dès le 26 mars 2020 et les dérogations sont autorisées jusqu'au 31 décembre 2020.

### → Fixation unilatérale des RTT et d'autres jours de repos (forfait jours, CET)

L'employeur peut aménager unilatéralement la prise de jours de RTT et de certains autres jours de repos si « l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19 ».

Cette faculté n'est donc ouverte qu'afin de répondre aux difficultés économiques rencontrées par l'entreprise. Elle ne peut pas être utilisée en dehors de ce cas de figure.

L'employeur peut **imposer** la prise, à des dates choisies par lui, de jours de RTT acquis ou de jours de repos acquis au titre d'un accord d'aménagement du temps de travail et de jours de repos acquis au titre d'un forfait-jours.

De même, l'employeur peut imposer que les droits affectés sur un compte épargne-temps (CET) soient utilisés sous forme de jours de repos, dont il fixe les dates.

Il peut également **modifier unilatéralement** les dates de jours de repos déjà posés.

Le nombre total de jours de repos qui peuvent ainsi être imposés ou modifiés par l'employeur ne peut être supérieur à 10.

L'employeur doit respecter un délai de prévenance d'au moins 1 jour franc.

L'employeur qui utilisera au moins une de ces dérogations devra en informer sans délai et par tout moyen le comité social et économique (CSE) et le Direccte.

### → Nécessité d'un accord collectif pour déroger sur la prise des congés payés

Il est possible d'imposer ou de modifier les jours de congés payés si un accord de branche ou d'entreprise est conclu dans la limite de 6 jours maximum.

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 six jours de congés et sous réserve

## [ 5 ]

de respecter un déla de prévenance qui ne peut être réduit à moins d'un jour franc, à décider de la prise de jours de congés payés acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris, ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés.

L'ordonnance permet, dans la limite globale de 6 jours de congés et sous réserve d'un accord collectif en ce sens, d'imposer au salarié la prise anticipée des congés payés acquis, c'est-à-dire avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris.

**Dans de nombreuses entreprises, la période de prise de congés payés commence le 1<sup>er</sup> mai et se termine le 30 avril, voire le 31 mai.**

Exemple 1 : avant le 30 avril 2020 (ou le 31 mai 2020 dans certaines entreprises), fin de la période d'acquisition des congés payés pour l'année 2019/2020, il est possible de prendre des congés payés déjà acquis pour l'année 2020/2021 ;

Exemple 2 : durant la période d'acquisition des congés payés 2020/2021 qui débute le 1<sup>er</sup> mai 2020 (ou le 1<sup>er</sup> juin 2020), il sera possible d'imposer à des salariés de prendre des jours de congés payés qui ont été acquis mais qui en principe ne pourraient être pris qu'à compter du 1<sup>er</sup> mai 2021 (ou 1<sup>er</sup> juin 2021).

### **Rappel des règles en matière de congés payés, en l'absence d'un accord collectif :**

#### **→ Pas de possibilité d'imposer des congés s'ils n'ont pas encore été posés**

Lorsque le salarié n'a pas encore posé ses congés, l'employeur peut lui demander de les prendre dès maintenant mais celui-ci peut refuser.

Si l'organisation des congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur, il doit respecter un calendrier précis et ne peut pas imposer à ses salariés de prendre des congés dès la semaine prochaine.

En effet, en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement (ou à défaut, d'accord de branche), outre le fait que l'employeur doit définir, après avis du CSE, la période des congés et en informer les salariés au moins deux mois avant l'ouverture de cette période, il doit également informer chaque salarié de ses dates de départ **au moins un mois avant celui-ci**.

Au regard de ce calendrier, il semble juridiquement impossible pour l'employeur d'imposer des dates de congés à une brève échéance pour faire face à l'isolement de ses salariés ou à une baisse d'activité.

## [ 6 ]

Toutefois, il convient de préciser que certains salariés pourraient préférer prendre leurs congés payés plutôt que de se trouver dans une situation d'activité partielle qui est moins bien rémunérée. **Dans ce cas, l'employeur et le salarié peuvent décider de la date de prise des congés d'un commun accord.** Afin d'éviter tout litige sur les congés payés, il convient, si possible, de formaliser cet accord par mail.

### → Possibilité de déplacer les congés déjà posés

En revanche, **lorsque le salarié a déjà posé ses congés pour une période à venir**, l'employeur peut les déplacer unilatéralement sur une autre période pour couvrir tout ou partie du confinement ou de la fermeture de l'activité où est affecté le salarié mais à certaines conditions (article L.3141-16 du code de travail et Q/R n°25, 9 mars 2020).

En principe, les dates de congés posées par le salarié et validées par l'employeur ne peuvent être modifiées que dans le délai fixé par accord collectif d'entreprise (à défaut, par accord de branche). En l'absence d'un tel délai conventionnel, l'article L.3141-16 du code du travail fixe un délai de prévenance à "au moins un mois avant la date de départ prévue".

Si c'est bien l'employeur qui fixe l'ordre des départs, il ne peut pas, sauf circonstances exceptionnelles, les modifier sans l'accord du salarié lorsque ce délai n'est pas respecté.

Il convient d'informer par tout moyen (si possible par écrit et invoquant les circonstances exceptionnelles qui le justifient, par exemple baisse d'activité actuelle mais augmentation forte d'activité à prévoir à la reprise) et dès que possible les salariés de la modification de ses jours de congés payés.

Dans son Questions/réponses pour les entreprises et les salariés, le ministère du travail estime que nous nous trouvons dans le cadre d'une situation exceptionnelle.

Il convient de préciser que seulement l'employeur peut modifier ses jours de congés dans le cadre de circonstances exceptionnelles, le salarié ne peut demander une modification de ses jours de congés payés à venir.

### 3. Modalités de conclusion des accords d'entreprise

#### → Entreprises de plus de 50 salariés avec délégués syndicaux

Une convention ou un accord collectif n'est valable que s'il a été signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur de syndicats représentatifs ou si l'accord collectif a été signé par des syndicats représentatifs qui, sans dépasser 50 %, ont recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur de syndicats représentatifs, il doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

L'accord doit être déposé sur le site téléaccord et un exemplaire doit être envoyé au conseil des prud'hommes dans les 15 jours de sa conclusion.

#### → Comment conclure un accord d'entreprise en période de confinement ?

Les ordonnances d'urgence rendues ces derniers jours ne modifient pas les conditions dans lesquelles des accords d'entreprise peuvent être conclus.

Il n'est à ce jour pas prévu de modifier les conditions dans lesquelles des accords d'entreprise peuvent être conclus.

Il convient d'adapter les règles posées par le code du travail à la période de confinement.

#### → Négociation avec des délégués syndicaux, les étapes :

1. Il convient d'informer préalablement à l'engagement des négociations le CSE, lors d'une réunion ordinaire ou extraordinaire organisé par visioconférence de préférence ou physiquement. Il convient de les informer dans l'ordre du jour que vous envisagez de conclure un accord d'entreprise sur une possible de modification des jours de congés
2. Il convient ensuite d'organiser une (ou plusieurs) réunions en visio conférence ou réunions physiques avec les délégués syndicaux pour négocier cet accord d'entreprise
3. Une convention ou un accord collectif n'est valable si elle a été signée en par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur de syndicats représentatifs.
4. Les délégués syndicaux peuvent signer l'accord soit physiquement si les salariés viennent toujours à l'entreprise ou par signature électronique via par exemple le site <https://smallpdf.com/fr/signer-un-pdf>
5. Il convient de transmettre à la DIRECCTE par le site téléaccord et au conseil de prud'hommes par courrier l'accord d'entreprise.



**[ 8 ]**

Que faire si la convention ou l'accord collectif a été signé par des syndicats représentatifs qui, sans dépasser 50 %, ont recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur de syndicats représentatifs ?

L'accord d'entreprise doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. À défaut, il est réputé non écrit.

Dans ce cas, la consultation des salariés doit être demandée par un ou plusieurs syndicats signataires ayant recueilli seuls ou ensemble plus de 30 % des suffrages, dans le délai d'un mois à compter de la signature de l'accord. La demande, écrite, doit être notifiée à l'employeur et aux autres syndicats représentatifs. Elle peut aussi émaner de l'employeur (Cass. soc. 9-10-2019 n° 19-10.816 FS-PB : RJS 12/19 n° 713).

Au terme de ce délai, si aucun des syndicats signataires n'en a pris l'initiative, l'employeur peut lui-même demander la consultation, en l'absence d'opposition de l'ensemble de ces syndicats.

Si, 8 jours après la demande de consultation, les signatures d'autres syndicats représentatifs n'ont pas permis d'atteindre plus de 50 % des suffrages susvisés et si les conditions requises sont toujours remplies, l'employeur organise la consultation dans un délai de 2 mois.

Au moins 15 jours avant la consultation, les salariés sont informés de la date et de l'heure de celle-ci, du contenu de l'accord et du texte de la question soumise à leur vote.

La consultation se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli plus de 30 % des suffrages susvisés, qu'ils soient signataires ou non de l'accord minoritaire. Ce protocole doit en effet prévoir les modalités d'information des salariés sur le texte de la convention ou de l'accord, le lieu, la date et l'heure du scrutin, les modalités d'organisation et de déroulement du vote, et le texte de la question soumise au vote des salariés. Il convient d'adapter ce protocole à la période de confinement et de prévoir des modalités spécifiques de vote (vote électronique, vote par correspondance,...).

**Nous sommes à votre disposition pour vous préparer un accord d'entreprise et vous aider dans l'organisation de la consultation.**





## 4. Durées maximales de travail dans les secteurs essentiels

Les entreprises des « secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale » pourront déroger aux durées maximales de travail dans les limites suivantes :

- jusqu'à 12 h de travail par jour, au lieu de 10 h ;
- jusqu'à 60 h de travail par semaine, au lieu de 48 h (durée maximale hebdomadaire absolue) ;
- jusqu'à 48 h de travail par semaine sur une période de 12 semaines consécutives, au lieu de 44 h (durée maximale hebdomadaire moyenne).

La durée du repos quotidien pourra être réduite jusqu'à 9 h consécutives, au lieu de 11 h consécutives, sous réserve d'attribuer un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pas pu bénéficier.

Des décrets à venir définiront les secteurs d'activités qui pourront bénéficier de ces dérogations.

### Dérogation au repos dominical dans les secteurs essentiels jusqu'au 31 décembre 2020

Les entreprises des « secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale », qui seront fixés par décret, pourront également déroger au principe du repos dominical et faire travailler les salariés le dimanche.

Le repos hebdomadaire sera accordé aux salariés par roulement.

Cette possibilité de faire travailler les salariés le dimanche s'applique également aux entreprises qui assurent à celles relevant des secteurs essentiels des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale.

## 5. Report de la date de versement participation et intéressement

À titre de dérogation au code du travail et aux dispositions des conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise, la date limite est reportée **au 31 décembre 2020**.

## 6. Maintien de salaire en cas d'arrêt de travail

### Suppression à titre temporaire de la condition d'ancienneté de 1 an

Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du coronavirus (covid-19), l'ordonnance du 25 mars 2020 adapte temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur en cas d'arrêt de travail.

Jusqu'au 31 août 2020, les salariés en arrêt de travail peuvent bénéficier de l'indemnité complémentaire « employeur » sans avoir à remplir la condition d'ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise.

Tous les salariés en arrêt de travail sont concernés, c'est-à-dire :

- ceux qui bénéficient d'un arrêt de travail prescrit dans le contexte de l'épidémie de covid-19 (notamment ceux qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, ainsi que ceux qui sont parents d'un enfant de moins de 16 ans faisant lui-même l'objet d'une telle mesure, et qui se trouvent, pour l'un de ces motifs, dans l'impossibilité de continuer à travailler) ;

- et ceux qui sont en situation d'absence au travail justifiée par une incapacité résultant d'une maladie liée ou non au covid-19 ou d'un accident.