

## Covid-19 & Droit social : Le point au 9 avril 2020 sur les ordonnances des 25, 27 mars et 1<sup>er</sup> avril 2020

Depuis deux semaines, l'actualité ne manque pas en droit social.

Les entreprises ont en effet été fortement incitées par le Ministère du travail et le Ministère de l'Economie à poursuivre leur activité afin d'éviter un effondrement de la chaîne économique préjudiciable au pays, notamment dans des secteurs clés tels que les BTP, l'agro-alimentaire, la grande distribution, l'eau, l'énergie, les déchets, les transports ou les télécommunications, tout en assurant des conditions de sécurité sanitaire optimale pour les salariés.

Prises en application de l'article 11 de la loi du 23 mars 2020 dite d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19, de multiples ordonnances, décrets et circulaires sont parus en droit du travail.

Cet arsenal juridique permet aux employeurs de déroger provisoirement au droit du travail pour adapter leur organisation aux impératifs de la crise sanitaire et faire face aux difficultés économiques dans le contexte de pandémie mondiale du Covid-19.

Nous décrypterons ici les mesures d'ores et déjà adoptées, pour certaines, avant même la promulgation de la loi du 23 mars 2020.

### 1. Arrêts de travail dérogatoires :

#### - Le dispositif législatif :

- ✓ Décret n°2020-73 du 31 janvier 2020
- ✓ Décret n° 2020-193 du 4 mars 2020
- ✓ Décret n° 2020-227 du 9 mars 2020
- ✓ Ordonnance n°2020- 322 du 25 mars 2020

#### - Pour qui ? salariés non malades :

- ✓ **Identifiés « cas contact à haut risque »** avec une personne positive au coronavirus, par l'ARS (*période d'isolement*)
- ✓ **Devant garder un enfant de moins de 16 ans** ou sans limite d'âge pour les enfants en situation de handicap (*Isolement ou fermeture d'établissement scolaire/d'accueil*)
- ✓ **Dits « fragiles »** = salariés identifiés « à risque élevé ». Voir liste *exhaustive sur le site ameli.fr : femmes enceintes dans leur 3<sup>ème</sup> trimestre de grossesse, salariés titulaires d'une des affections de longue durée entrant dans le champ des pathologies identifiées.*

#### - **Procédure de délivrance des arrêts de travail dérogatoires :**

✓ **Pour les cas 1 et 3 :**

- Auto déclaration par le salarié sur le site [www.declare.ameli.fr](http://www.declare.ameli.fr)
- Arrêt de travail établi par la CPAM puis transmis à l'employeur
- Durée de l'arrêt : 20 jours (21 jours renouvelables pour les salariés « fragiles »)

✓ **Pour les salariés devant garder un enfant :**

- Attestation de garde d'enfant à domicile à remplir par le salarié (1 seul des 2 parents concerné)
- Déclaration de l'employeur sur le site [www.declare.ameli.fr](http://www.declare.ameli.fr)
- Durée de l'arrêt : 1 à 21 jours (renouvelable en fonction de la durée de fermeture des établissements)

- **Indemnisation des arrêts de travail dérogatoires :**

- IJSS dérogatoires + indemnité complémentaire de l'employeur
- Sans condition d'ancienneté + sans délai de carence
- Vérification par la CPAM : éléments transmis par l'employeur + recours au télétravail impossible
- Indemnisation non automatique
- **Sans condition d'ancienneté + sans délai de carence**
- **Sans justification** sous 48 heures de l'incapacité
- **Sans avoir à être soigné sur le territoire français** ou dans l'un des autres Etats membres de la Communauté européenne
- **Etendue** aux travailleurs à domicile, saisonniers, intermittents et temporaires
- **Dispositions dérogatoires applicables jusqu'au 31/08/2020**

2. **Ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020 adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du 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, JORF n° 0074 du 26 mars 2020**

L'Article L1226-1 du code du travail prévoit que « *Tout salarié ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière prévue à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale* » sous certaines conditions.

L'Article 1 de l'ordonnance prévoit qu'afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du covid-19, jusqu'au 31 août 2020, cette indemnité complémentaire est versée d'une part sans que la condition d'ancienneté prévue au premier alinéa de l'article L. 1226-1 du code du travail ni les conditions prévues aux 1° et 3° du même article ne soient requises et sans que l'exclusion des catégories de salariés mentionnées au cinquième alinéa du même article ne s'applique.

L'article 2 prévoit par ailleurs que par dérogation aux dispositions du code du travail régissant le versement des sommes dues au titre de la participation ou de l'intéressement et aux stipulations conventionnelles applicables dans l'entreprise, la date limite de versement aux bénéficiaires ou d'affectation sur un plan d'épargne salariale ou un compte courant bloqué des sommes attribuées en 2020 au titre d'un régime d'intéressement ou de participation est reportée au 31 décembre 2020.

**3. 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, JORF n° 0074 du 26 mars 2020**

- **La prise de congés payés :**

- ✓ **Par accord d'entreprise ou de branche**
- ✓ **Imposer** la prise de CP :
  - Reliquat ou nouveaux CP (acquis du 01/06/19 au 31/05/20)
  - 6 jours ouvrables maxi
  - Délai de prévenance d'1 jour franc
- ✓ **Fractionner** les CP sans l'accord du salarié
- ✓ **Pas d'obligation d'accorder un congé simultanément pour les conjoints travaillant dans la même entreprise**
- ✓ « **L'employeur peut déplacer des congés déjà posés par le salarié** sur une autre période à venir pour couvrir la période de 14 jours, compte tenu des circonstances exceptionnelles en application de l'article L. 3141-16 du Code du travail »,

- **La prise des jours de repos :**

- ✓ **Décision unilatérale de l'employeur**
- ✓ **Imposer** la prise de JRTT, jours supplémentaires de repos (forfait-jours), jours de repos affectés à un CET,
- ✓ **Modifier** les dates de prise de JRTT ou jours supplémentaires de repos (forfait-jours),
- ✓ **Conditions** : 10 jours maxi, délai de prévenance d'1 jour franc, jusqu'au 31 décembre 2020,

- **Les dérogations en matière de durée du travail :**

DURÉES VISÉES	DÉROGATIONS
Durée quotidienne maximale	12 heures
Durée quotidienne maximale (travailleur de nuit)	12 heures + repos compensateur équivalent au dépassement
Durée du repos quotidien	9 heures + repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier
Durée hebdomadaire de travail	60 heures
	48 heures / 12 semaines consécutives
Durée hebdomadaire de travail (travailleur de nuit)	44 heures / 12 semaines consécutives

- ✓ L'employeur doit informer sans délai le comité social et économique (CSE) et la Direccte.
- ✓ Pour ces mêmes entreprises, le travail dominical est facilité puisque l'ordonnance les autorise à attribuer le repos hebdomadaire par roulement ;
- ✓ Cette dérogation s'applique également aux entreprises qui assurent à celles précédemment mentionnées des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale ;
- ✓ Durée d'application des dispositions dérogatoires : jusqu'au 31/12/2020

4. **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, JORF n° 0074 du 26 mars 2020**

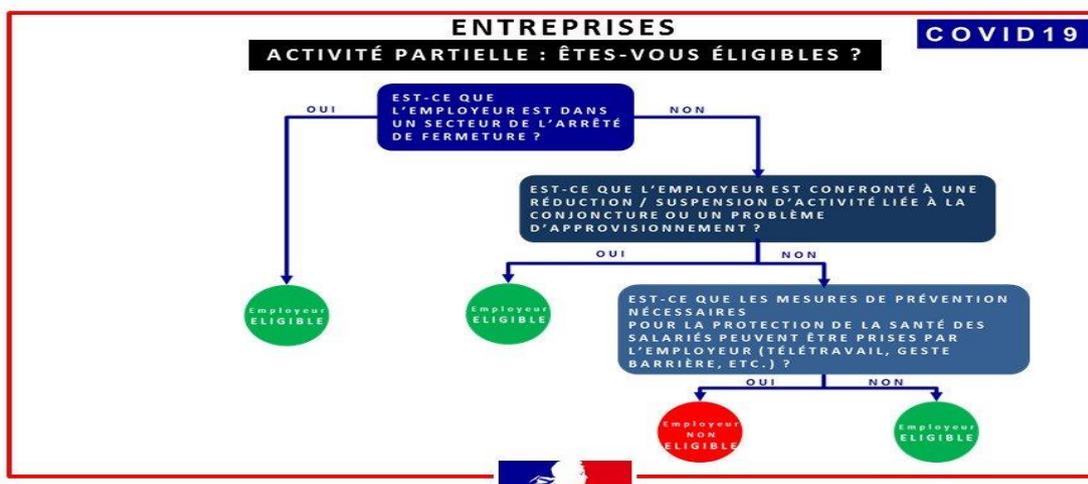
L'article 1 de l'ordonnance 324 prévoit qu'afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du covid-19, les demandeurs d'emploi qui épuisent, à compter du 12 mars 2020 leurs droits, puissent bénéficier sous certaines conditions d'une prolongation.

5. **Décret n°2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle et Ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle, JORF n° 0076 du 28 mars 2020**

- **Dans quels cas recourir à l'activité partielle : réduction ou suspension temporaire de l'activité de l'entreprise :**

- ✓ Conjoncture économique,
- ✓ Difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie,
- ✓ Sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel,
- ✓ Transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise,
- ✓ Toute autre circonstance de caractère exceptionnel : cas applicable au Covid-19

- Dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire, le Ministère du travail a publié à destination des employeurs le schéma suivant :



- Conséquence de l'activité partielle : fermeture temporaire de tout ou partie d'un établissement ou réduction de l'horaire de travail de tout ou partie d'un établissement. En deçà de la durée légale de travail
- Champ d'application :
  - ✓ **Principe :** Tout salarié possédant un **contrat de travail de droit français** (*CDI, CDD, apprentissage, contrat de professionnalisation, temps plein, temps partiel, forfait-jours*), **sans condition d'ancienneté**,
  - ✓ **Exceptions :** Intérimaires (sauf si le contrat de mission est antérieur au placement en activité partielle au sein de l'EU), Salariés travaillant à l'étranger, VRP « multicartes ».
- Démarches à accomplir :
  - ✓ **S'il en existe un, avis du CSE :**
    - Information-consultation préalable à la demande d'activité partielle motif de recours, catégories professionnelles et activités concernées, le cas-échéant niveau et critères de mise en œuvre de la réduction d'horaires.
    - A titre dérogatoire, au plus tard dans les 2 mois de la demande d'AP.
  - ✓ **Procédure applicable :**
    - **Demande d'activité partielle sur le site du Ministère du travail :** <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>
    - **Quand :** Au plus tard dans les 30 jours suivants le placement en activité partielle
    - **Motivation de la demande :** Motifs de recours (circonstances exceptionnelles + coronavirus), Circonstances détaillées et situation économique, Période prévisible de

sous-emploi, Nombre de salariés concernés, Nombre prévisionnel d'heures chômées + avis du CSE

- **Réponse de la Direccte** : sous 2 jours. Absence de réponse = décision implicite d'autorisation.
- ✓ **Information des salariés : simple changement dans les conditions de travail qui s'imposent à eux.**
- En cas d'inactivité totale : suspension du contrat de travail
  - Réduction d'horaires : Horaires collectifs = affichage + IT / Horaires individualisés = information individuelle des salariés
- ✓ **Salariés protégés : Pas d'accord préalable si l'AP est mise en œuvre à compter du 29/03/2020 et concerne tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier.**
- ✓ **Indemnisation : consulter <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-document-precisions-activite-partielle.pdf>**
- **Heures chômées indemnisables = durée légale du travail (conventionnelles ou contractuelles si inférieures) – heures réellement travaillées (ou assimilées : CP, maladie...)**
  - **Heures supplémentaires exclues de l'indemnisation.**
  - **Nombre d'heures indemnisables : maxi 1 000 heures / salarié / an.**
  - **Un décret est attendu** pour déterminer le nombre d'heures chômées des salariés au forfait-jours ou non soumis aux dispositions relatives à la durée du travail
  - **Montant** : Pour chaque heure chômée indemnisable :
    - ✚ 70% de la rémunération horaire brute soit 84 % du salaire net
    - ✚ Calcul de la rémunération horaire brute : Assiette de l'indemnité de congés payés [règle du maintien de salaire]
    - ✚ Ramené à un taux horaire
    - ✚ **Rémunération mensuelle minimale** pour salariés à temps plein : SMIC net.
    - ✚ **Indemnité supérieure** si accord collectif ou décision de l'employeur
    - ✚ Paiement à l'échéance de paye.
    - ✚ **Revenu de remplacement** : CSG (6,20 %)\* de l'indemnité + CRDS (0,50 %)\* + IR (\* base de 98,25 %)
    - ✚ **Cas particuliers** : salariés à temps partiel et salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation :
  - **Pour chaque heure chômée indemnisable :**
    - ✚ 70% de la rémunération horaire brute
    - ✚ Calcul de la rémunération horaire brute
    - ✚ Idem que l'indemnité d'activité partielle
    - ✚ Dans la limite de 4,5 SMIC
    - ✚ Allocation minimale : 8,03 € / heure

- ✚ Un complément d'indemnité peut être versé par l'employeur, en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale.
- ✚ Un simulateur de calcul sera prochainement mis à jour sur le site du ministère du Travail : [www.simulateurap.emploi.gouv.fr/](http://www.simulateurap.emploi.gouv.fr/)

- **Demande d'indemnisation :**

- ✓ Adressée en ligne à l'ASP sur le site <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/apart/>
- ✓ Chaque mois après l'établissement des payes
- ✓ Remboursement par l'ASP dans un délai moyen de 12 jours.

- **Placements en activité partielle à compter du 01/03/2020**

- **Demandes d'indemnisation adressées à l'ASP à compter du 26/03/2020**

- **Sanctions : L'employeur qui demande à un salarié placé en activité partielle de télétravailler commet une fraude, assimilée à du travail illégal.**

Les sanctions encourues sont : le remboursement intégral des sommes perçues au titre du chômage partiel ; l'interdiction de bénéficier, pendant une durée maximale de 5 ans, d'aides publiques en matière d'emploi ou de formation professionnelle, deux ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende, en application de l'article 441-6 du Code pénal. Ces sanctions sont cumulables.

6. **Ordonnance n° 2020-385 du 1<sup>er</sup> avril 2020 modifiant la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA), JORF n° 0080 du 2 avril 2020**

- **A la base (loi de finance 2020):** prime d'un montant de 1 000 € maxi/bénéficiaire exonérée de toute cotisation et d'impôt sur le revenu :

- ✓ Entreprises dotées d'un accord d'intéressement à la date du versement,
- ✓ Salariés (et intérimaires) dont la rémunération brute est inférieure à 3 x SMIC annuel,
- ✓ Modulation du montant de la prime dans le respect de critères définis par la loi
- ✓ Accord d'entreprise/groupe ou DUE
- ✓ PEPA versée au plus tard le 30/06/2020

- **Entreprises désormais également concernées :** entreprises couvertes ou non par un accord d'intéressement,

- ✓ Conclusion d'un accord d'intéressement :
- ✓ Autorisée jusqu'au 31/08/2020,
- ✓ Pour une durée de 1 à 3 ans.

- **Bénéficiaires de la PEPA exonérée : salariés et intérimaires, rémunération inférieure à un plafond (rémunération brute des 12 mois précédant le versement de la PEPA < 3 SMIC annuel)**
- **Plafond d'exonération de la PEPA :**
  - ✓ Entreprises couvertes par un accord d'intéressement : 2000 € MAXI/bénéficiaire
  - ✓ Entreprises non couvertes : 1000 € MAXI/bénéficiaire
- **Critères de modulation de la prime :**
  - ✓ Rémunération
  - ✓ Niveau de classification
  - ✓ Durée de présence effective pendant l'année écoulée
  - ✓ Durée contractuelle de travail
  - ✓ + conditions de travail liées à la pandémie
- **Date limite de versement : 31/08/2020**
- **Formalités à accomplir :** accord d'entreprise, de groupe, DUE pour les entreprises n'ayant pas mis en place le dispositif OU par avenant pour les autres
- 7. **Ordonnance n° 2020-386 du 1<sup>er</sup> avril 2020 adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire et modifiant le régime des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle, JORF n° 0080 du 2 avril 2020**
  - Le médecin du travail peut prescrire et renouveler un arrêt de travail en cas d'infection ou de suspicion d'infection au Covid-19 et procéder à des tests de dépistage du Covid-19, selon un protocole défini par arrêté des ministres chargés de la santé et du travail et dans des conditions définies par décret.
  - Les visites portant sur le suivi de l'état de santé des travailleurs peuvent être reportées, sauf lorsque le médecin du travail les estimerait indispensables. Un décret en Conseil d'État est attendu sur ce point.
  - Report ou l'aménagement des autres catégories d'interventions des services de santé au travail dans ou auprès de l'entreprise sans lien avec l'épidémie (études de poste, procédures d'inaptitude, réalisation de fiches d'entreprise, etc.), sauf si le médecin du travail estime que l'urgence ou la gravité des risques pour la santé des travailleurs justifient une intervention sans délai.
  - Dispositions applicables jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard le 31 août 2020. Les visites qui se seraient vues reportées après cette date doivent être organisées avant une date fixée par décret, et au plus tard le 31 décembre 2020.
- 8. **Ordonnance n° 2020-387 du 1<sup>er</sup> avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle, JORF n° 0080 du 2 avril 2020**

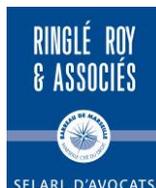
- Report du 1er janvier 2021 au 1er janvier 2022 l'échéance fixée initialement aux organismes certificateurs pour obtenir la certification qualité.
- L'échéance de l'enregistrement est reportée au 1er janvier 2022, dans le répertoire spécifique tenu par France compétences, des certifications ou habilitations recensées à l'inventaire au 31 décembre 2018.
- La réalisation par l'employeur des entretiens d'état des lieux du parcours professionnel de chaque salarié est différée jusqu'au 31 décembre 2020, ainsi que la mesure transitoire prévue par l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 qui permet à l'employeur de satisfaire à ses obligations en se référant soit aux dispositions en vigueur au 31 décembre 2018, soit en prenant en compte celle issue de la loi du 5 septembre 2019. L'ordonnance suspend également jusqu'au 31 décembre 2020 l'application des sanctions prévues par la loi dans le cas où ces entretiens n'auraient pas été réalisés dans les délais.
- Prolongation des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, pour tenir compte de la suspension de l'accueil des apprentis et des stagiaires par les centres de formation d'apprentis et les organismes de formation depuis le 12 mars 2020. L'objectif est de permettre aux parties qui le souhaitent de prolonger les contrats afin qu'ils puissent couvrir la totalité du cycle de formation. Il est également rendu possible de prolonger la durée pendant laquelle un jeune peut rester en formation dans un centre de formation des apprentis sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle en attente de la conclusion d'un contrat d'apprentissage. Cette période est en principe de trois mois, mais elle sera rallongée à six mois, compte tenu des circonstances rendant difficiles la recherche d'un employeur.
- Sur l'apprentissage : consulter les questions réponses du Ministère du travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/gr-coronavirus-apprentissage-15032020.pdf>

**9. Ordonnance n° 2020-388 du 1<sup>er</sup> avril 2020 relative au report du scrutin de mesure de l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés et à la prorogation des mandats des conseillers prud'hommes et membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles, JORF n° 0080 du 2 avril 2020**

- L'ordonnance permet de reporter ce scrutin quadriennal, initialement prévu du 23 novembre au 6 décembre 2020, au premier semestre 2021,
- Elle prévoit le report du renouvellement des conseils de prud'hommes et des commissions paritaires régionales interprofessionnelles.
- Elle adapte enfin la durée de la formation continue des conseillers prud'hommes en fonction de la prorogation de leurs mandats.

**10. Ordonnance n° 2020-389 du 1<sup>er</sup> avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel, JORF n° 0080 du 2 avril 2020**

- Suspension de l'ensemble des processus électoraux en cours ou à venir dans les entreprises jusqu'à une date fixée à trois mois après la cessation de l'état d'urgence sanitaire. Cette suspension vaut pour les obligations qui incombent à l'employeur, et les délais dans lesquels l'autorité administrative doit se prononcer lorsqu'elle a été saisie.
- L'ordonnance sécurise également les opérations électorales accomplies avant son entrée en vigueur, et proroge les mandats des élus et leur protection.
- L'ordonnance assouplit les conditions de recours à la visioconférence et autorise pour la durée de l'état d'urgence sanitaire, le recours à l'audioconférence et aux messageries instantanées.



- Pour ces dernières, l'employeur doit démontrer l'impossibilité d'organiser la réunion du CSE en visioconférence.
- Enfin, l'ordonnance précise les modalités d'information et de consultation du comité social et économique pour assurer l'effectivité des facultés offertes par l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 en matière de prise de jours de repos et de repos hebdomadaire.

\*

### **En conclusion :**

Une avalanche de textes a été promulguée en droit du travail dont l'objectif est de permettre aux employeurs de déroger provisoirement au droit du travail pour adapter leur organisation aux impératifs de la crise sanitaire et faire face aux difficultés économiques dans le contexte de pandémie mondiale du Covid-19.

Au-delà de la lettre des textes, de véritables questions demeurent cependant en suspens, notamment sur l'indemnisation du chômage partiel, les arrêts de travail dérogatoires, le sort des ruptures en cours...

A n'en pas douter d'autres textes devraient paraître pour résoudre les problématiques résiduelles posées par la législation aujourd'hui en vigueur.

Le cabinet demeure en tout état de cause à votre disposition pour traiter les questions susceptibles de se poser au sein de votre entreprise.