

## FLASH – INFO

26 mars 2020

---

### **Les ordonnances prises en application de la loi d'urgence et le décret relatif à l'activité partielle sont publiés au JO**

Chère Madame, Cher Monsieur,

Nous souhaitons vous tenir informés des dernières actualités relatives à la crise sanitaire actuelle.

**Les ordonnances prises en application de la loi d'urgence ainsi que le que le décret relatif à l'activité partielle ont été publiés au JO ce matin.**

#### **1. L'ORDONNANCE N°2020-322 DU 25 MARS 2020 MODIFIANT LES DISPOSITIONS RELATIVES AU MAINTIEN DE SALAIRE ET A LA DATE DE VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT ET DE LA PARTICIPATION**

- **Le salarié en arrêt de travail lié au COVID-19** bénéficie du **maintien de salaire** prévu à l'article L. 1226-1 du Code du travail **sans avoir à remplir une condition d'ancienneté et à justifier de son absence dans un délai de 48 heures.**
- **Le salarié en arrêt de travail pour maladie ou accident quel qu'en soit la cause** bénéficie également du **maintien de salaire** prévu à l'article L. 1226-1 du Code du travail sans condition d'ancienneté.
- **Les dispositions relatives au maintien de salaire s'appliquent aux travailleurs à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.**
- La date limite de versement des sommes dues au titre de la participation ou de l'intéressement qui devait intervenir en 2020 est **reportée au 31 décembre 2020.**

## 2. L'ORDONNANCE N°2020-323 DU 25 MARS 2020 ADAPTANT LES DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONGES ET AU TEMPS DE TRAVAIL

- Il est possible par accord d'entreprise ou à défaut, par accord de branche, de déterminer les conditions dans lesquelles l'employeur peut dans la **limite de 6 jours et dans le respect d'un délai de prévenance d'1 jour franc** :
  - **imposer de la prise de congés payés** acquis par un salarié y compris avant l'ouverture de la période de prise habituelle des congés payés ;
  - **modifier unilatéralement** les dates de prises des congés payés.

L'accord pourra autoriser l'employeur à fractionner les congés et à fixer des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un PACS au sein de l'entreprise.

La période de congés imposée ou modifiée pourra s'étendre jusqu'au 31 décembre 2020.

- **L'employeur peut imposer ou modifier unilatéralement, dans la limite de 10 jours, les dates des JRTT, de jours de repos prévus par une convention de forfait et les jours affectés à un CET** sous réserve de respecter **un délai de prévenance d'1 jour franc a minima**.

La période de prise de ces jours imposée ou modifiée pourra s'étendre jusqu'au 31 décembre 2020.

- Dans les entreprises relevant **des secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale** (*liste fixée dans un décret à paraître*) :

- la **durée maximale quotidienne** de travail de jour comme de nuit peut être portée à **12 heures**.

Pour le travailleur de nuit, le dépassement de la durée maximale est possible sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement ;

- la **durée du repos quotidien peut être réduite à 9 heures consécutives** sous réserve d'attribuer au salarié d'un repos compensateur égal à la durée du repos donc il n'a pas pu bénéficier ;
- la **durée maximale hebdomadaire de travail peut être portée jusqu'à 60 heures** ;
- la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives peut être portée à 48 heures ;
- la durée hebdomadaire de travail pour les travailleurs de nuit calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives peut être portée à 44 heures ;
- l'employeur peut **déroger à la règle du repos dominical en attribuant du repos hebdomadaire roulement**.

Ces dérogations sont applicables jusqu'au 31 décembre 2020.

Les entreprises les mettant en œuvre doivent informer sans délai et par tout moyen le CSE et la DIRECCTE (sauf pour le repos dominical).

### 3. LE DECRET N°2020-325 DU 25 MARS 2020 RELATIF A L'ACTIVITE PARTIELLE

⇒ Le décret ne modifie pas les cas de recours à l'activité partielle. L'épidémie de COVID-19 permet donc toujours de recourir à l'activité partielle, au titre des circonstances exceptionnelles. Toutefois, en pratique, l'administration semble apprécier plus strictement les motifs invoqués par les entreprises à l'appui de leurs demandes d'activité partielle. C'est notamment ce qui ressort du document diffusé par le ministère du travail le 25 mars 2020 :

*« Vous pouvez solliciter une allocation d'activité partielle pour un ou plusieurs employés dans l'impossibilité de travailler, si vous êtes dans l'un des cas suivants :*

- vous êtes concernés par les arrêtés prévoyant une fermeture de votre entreprise;*
- vous êtes confrontés à une baisse d'activité/des difficultés d'approvisionnement ;*
- il vous est impossible de mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés (télétravail, geste barrière, etc.) pour l'ensemble de vos salariés ».*

**Par conséquent, selon nous, lorsque l'entreprise n'est ni concernée par les arrêtés prévoyant une fermeture, ni dans l'impossibilité de mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés, il apparaît indispensable de justifier de façon précise et détaillée d'une baisse d'activité ou de difficultés d'approvisionnement à l'appui des demandes d'activité partielle.**

- **Une demande d'activité partielle doit être adressée par établissement, c'est-à-dire par numéro de Siret.**

Contrairement à ce qui avait été annoncé, la possibilité pour les employeurs de renseigner une seule demande lorsqu'elle concerne plusieurs établissements n'a pas été retenue.

- **La demande d'activité partielle peut être envoyée dans les 30 jours qui suivent le placement des salariés en activité partielle.**

Cette possibilité vise uniquement les cas (i) de suspension d'activité due à un sinistre ou à des intempéries ou (ii) de circonstances exceptionnelles, ce qui inclut l'épidémie actuelle de COVID-19.

- **La consultation du CSE peut être postérieure à la demande d'activité partielle.**

Cette possibilité vise uniquement les cas (i) de suspension d'activité due à un sinistre ou à des intempéries ou (ii) de circonstances exceptionnelles, ce qui inclut l'épidémie actuelle de COVID-19.

L'avis du CSE doit alors être transmis dans un délai de 2 mois à compter de la demande d'activité partielle.

⇒ Sous réserve des précisions qui seront apportées par l'administration, le décret semble désormais imposer la consultation du CSE dans toutes les entreprises et non plus uniquement dans celles d'au moins 50 salariés.

Par conséquent, en l'état, nous recommandons de consulter le CSE y compris lorsque l'entreprise compte moins de 50 salariés.

- **Le délai imparti à l'administration pour rendre sa décision et au terme duquel son silence vaut acceptation implicite est réduit à deux jours.**

Ce délai court à compter de la réception par l'administration de la demande d'activité partielle.

Cette mesure est temporaire et s'applique jusqu'au 31 décembre 2020.

- **Les salariés dont la durée du travail est fixée par forfait en heures ou en jours sur l'année peuvent bénéficier de l'activité partielle y compris en cas de réduction de l'horaire de travail.**

Cette possibilité n'est plus limitée aux seuls cas de suspension d'activité.

- **La durée maximale de l'activité partielle est augmentée de 6 mois à 12 mois renouvelables.**
- **L'indemnité d'activité partielle versée aux salariés est intégralement remboursée aux employeurs (pour sa part calculée selon la formule prévue par le Code du travail).**

Plafond : l'indemnité d'activité partielle correspondant à la part du salaire supérieure à 4,5 SMIC demeure à la charge de l'employeur. Le montant maximum remboursé par l'Etat est donc égal à 70% de 4,5 SMIC, dans la limite de la durée légale de travail ou si elle est inférieure, la durée du travail en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement ou prévue par le contrat de travail.

- **Le bulletin de salaire des salariés en activité partielle doit indiquer :**
  - Le nombre d'heures chômées et indemnisées ;
  - Le taux de réduction d'activité appliqué pour le calcul de l'indemnité versée au titre des heures chômées ;
  - Les sommes versées au salarié au titre des heures chômées pour la période correspondante.
- **Les dispositions du décret s'appliquent aux demandes d'indemnisation adressées à l'ASP à compter du 26 mars 2020, au titre du placement en activité partielle de salariés depuis le 1<sup>er</sup> mars 2020.**