



UNION DES  
**MAISONS DE CHAMPAGNE**

## DISPOSITIONS SOCIALES DE LA LOI D'URGENCE

Le projet de **loi d'urgence** pour faire face à l'épidémie de Covid-19 devrait être adopté ce soir ou demain par le parlement. Sous réserve d'ultimes modifications, la loi va habiliter le gouvernement à prendre par voie d'ordonnance des mesures dans les domaines évoqués ci-après. Selon les informations disponibles à ce stade, les mesures prises visent à :

### 1. Faciliter et renforcer le recours à l'activité partielle :

- Entreprises éligibles : contrairement à ce que le gouvernement avait laissé entendre lors de ses multiples déclarations, annonçant un renforcement massif du dispositif et son ouverture à « *toutes les entreprises dont l'activité est réduite du fait du coronavirus* », il semblerait que **le bénéfice du dispositif ne soit pas aussi systématique qu'annoncé** et que les demandes des entreprises, en dehors de celles visées par une obligation de fermeture en application de l'arrêté du 15 mars 2020, soient soumises à un **examen très restrictif** de la part des DIRECCTE.

Compte-tenu de ces incertitudes, et dans l'attente de la publication des textes officiels, il est recommandé si possible d'envisager d'autres mesures d'aménagement du temps de travail :

- Le recours à la **modulation prévue à l'article B.323** de la convention collective du champagne, et notamment aux semaines à 0 h (dont le nombre peut être porté à 3 au lieu de 2 en vertu d'un accord signé le 19 mars 2020 avec les organisations syndicales) constitue à cet égard une alternative intéressante.
- La possibilité (évoquée ci-dessous au point 2.) d'imposer aux salariés la **prise de congés payés** en est une autre.
- Pour les Maisons qui n'auraient d'autres possibilités que de recourir dans l'immédiat au chômage partiel, il leur est vivement conseillé de préparer des **éléments de preuve** de la nécessité de mise en chômage partiel des postes, services ou établissements concernés.

Concernant les modalités du dispositif, plusieurs annonces ont déjà été faites par le Gouvernement :

- Montant de l'allocation versée par l'Etat à l'entreprise : habituellement forfaitaire en fonction du nombre de salariés de l'entreprises, celle-ci devrait être portée à 70 % de la rémunération brute du salarié concerné (soit 84 % du salaire net), dans la limite de 4,5 fois le SMIC. Les employeurs devraient donc être remboursés à 100 % des sommes versées aux salariés au titre de l'indemnisation de leurs heures chômées.
- Procédure : un délai de 30 jours sera accordé aux entreprises pour déposer leur demande d'activité partielle, avec effet rétroactif. Pour les entreprises à établissements multiples, dans le cas où le recours à l'activité partielle concernerait plusieurs d'entre eux, il sera possible de ne déposer qu'une seule demande pour tous les établissements concernés (auprès de la DIRECCTE du département dans lequel se situe l'entreprise).

- Consultation des IRP : les employeurs devraient disposer d'un délai de deux mois à compter de la date de la demande pour recueillir et adresser l'avis du CSE. La date prévue pour la consultation du CSE devra néanmoins être indiquée sur la demande d'activité partielle.
  - Durée du bénéfice de l'activité partielle : limitée à six mois dans le dispositif habituel, celle-ci devrait être portée à un an.
  - Salariés éligibles : les textes attendus devraient étendre le dispositif à de nouvelles catégories de bénéficiaires. Les salariés sous convention de forfait ne peuvent, dans le dispositif habituel, en bénéficier qu'en cas de fermeture totale de l'établissement. Cette possibilité devrait leur être ouverte également en cas de simple réduction d'activité. Aucune information n'a pour le moment été donnée sur la situation des VRP multiscartes (pour rappel, l'administration les a jusqu'ici toujours exclus du dispositif « normal » d'activité partielle compte-tenu du fait qu'ils ne sont pas soumis à la réglementation relative à la durée du travail).
2. **Permettre à un accord d'entreprise ou de branche d'autoriser l'employeur à imposer ou modifier les dates de prise d'une partie des congés payés** (dans la limite de six jours ouvrables), en dérogeant aux délais de prévenance prévus par le code du Travail, ou par les conventions ou accords applicables dans l'entreprise.
  3. **Permettre à tout employeur 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 mêmes délais de prévenance évoqués au point 2.
  4. **Modifier, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation** : conformément aux délais légaux, celles-ci doivent habituellement être versées avant le 1<sup>er</sup> jour du 6<sup>e</sup> mois suivant la clôture de l'exercice de l'entreprise, sous peine d'un intérêt de retard.
  5. **Modifier la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.**
  6. **Modifier les modalités d'information et de consultation du CSE pour lui permettre d'émettre les avis requis dans les délais impartis** : le recours à une consultation dématérialisée de l'instance devrait être facilitée. Actuellement, à défaut d'accord entre l'employeur et les membres élus de la délégation du personnel du CSE, le recours à la visioconférence pour la consultation du CSE n'est autorisée que pour trois réunions par année civile.
-