

## DISPOSITIONS SOCIALES DE LA LOI D'URGENCE

La **loi d'urgence** pour faire face à l'épidémie de Covid-19 a été adoptée par le parlement le 22 mars 2020. Elle a habilité le gouvernement à prendre par voie d'ordonnance des mesures dans les domaines évoqués ci-après. Plusieurs textes adoptés en Conseil des ministres et publiés au Journal officiel du jeudi 26 mars sont venus préciser un certain nombre de points (en bleu ci-dessous).

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

Zdenka AVRIL, responsable de l'unité départementale de la Marne (DIRECCTE Grand Est), a précisé les modalités avec lesquelles la DIRECCTE instruirait les dossiers d'activité partielle (cf. [compte-rendu d'entretien](#)).

L'activité partielle étant envisagée qu'en cas de « dernier recours », il est fortement recommandé 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 aux points 2. et 3.) d'imposer aux salariés la **prise de congés payés ou de jours de repos** en est une autre.
- Pour les Maisons qui n'auraient d'autres possibilités que de recourir 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. Ces éléments doivent aussi permettre de justifier que les gestes « barrière » ne pouvaient pas être respectés (même en cas d'activité dégradée avec une partie du personnel).

Le [décret n° 2020-325 du 25 mars 2020](#) relatif à l'activité partielle apporte des précisions sur les points suivants :

- **Taux horaire versé à l'employeur** : habituellement forfaitaire, l'allocation d'activité partielle versée par l'Etat à l'entreprise devient proportionnelle à la rémunération des salariés placés en activité partielle. Le taux horaire versé à l'employeur par heure

chômée est égal, pour chaque salarié concerné, à 70 % de la rémunération horaire brute, dans la limite de 4,5 fois le SMIC. Ce taux horaire ne peut néanmoins pas être inférieur à 8,03 € (SMIC horaire net 2020), sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Pour ces derniers, l'allocation ne peut être supérieure au montant de l'indemnité horaire versée par l'employeur.

N.B. : les dispositions du code du travail relative à l'indemnité horaire versée au salarié par l'employeur demeurent inchangées. Elle est égale à 70 % de sa rémunération antérieure brute (telle qu'utilisée pour calculer l'indemnité de congés payés). Dans le cadre de ce dispositif exceptionnel, le reste à charge pour l'employeur est donc nul pour les salariés dont la rémunération n'excède pas 4,5 fois le SMIC.

- **Procédure administrative** :

- les employeurs disposent d'un délai de 30 jours (avec effet rétroactif) à compter de la date de placement des salariés en activité partielle pour adresser leur demande d'autorisation d'activité partielle (via la plateforme <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>).
  - le délai de réponse de la DIRECCTE saisie d'une demande d'autorisation de recours à l'activité partielle est abaissé, jusqu'au 31 décembre 2020, à 48h (au lieu de 15 jours). L'absence de réponse dans ce délai de 48h vaut acceptation implicite de la demande. **Attention : cette acceptation de la demande autorise le dépôt d'un dossier mais ne vaut pas acceptation de l'indemnisation.**
- **Consultation des IRP** : l'avis rendu par le CSE qui doit en principe intervenir préalablement et être joint à la demande d'autorisation pourra être recueilli postérieurement au placement des salariés en activité partielle et être adressé à la DIRECCTE dans un délai de deux mois à compter de la demande d'autorisation.
  - **Durée du bénéfice de l'activité partielle** : la durée maximum pour laquelle l'autorisation d'activité partielle peut être délivrée est portée de six à douze mois.
  - **Cas des salariés au forfait heures ou jours** : les salariés au forfait peuvent bénéficier du dispositif d'activité partielle en cas de fermeture totale de l'établissement ou de la partie de l'établissement dont ils relèvent, ainsi qu'en cas de réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement. Le nombre d'heures pouvant justifier de l'attribution de l'allocation d'activité partielle est déterminé par rapport à la durée légale correspondant aux jours de fermeture ou de réduction de l'horaire de travail, à due proportion de cette réduction.

N.B. : aucune mention n'est faite dans le décret de la situation des VRP multicartes. Pour rappel, compte-tenu du fait qu'ils ne sont pas soumis à la réglementation relative à la durée du travail, l'administration les a jusqu'ici toujours exclus du dispositif habituel d'activité partielle.



Au regard de la situation particulière induite par le Covid-19, une demande visant à leur ouvrir le bénéfice du dispositif exceptionnel a néanmoins été formulée en haut lieu.

- **Entrée en vigueur** : ce dispositif exceptionnel d'activité partielle est applicable aux demandes d'indemnisation adressées par les employeurs au titre des heures chômées depuis le 1er mars 2020.

⇒ **En savoir plus** : consulter le [questions-réponses du ministère du travail relatif au dispositif exceptionnel d'activité partielle](#).

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.

**Ordonnance** : un accord d'entreprise, ou à défaut, un accord de branche peut déterminer les conditions dans lesquelles l'employeur peut imposer la prise de jours de congés payés acquis par le salarié. Le cas échéant, l'accord doit respecter les conditions suivantes :

- les jours de congés imposés ne peuvent l'être que dans la limite de six ;
- l'employeur doit respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc ;
- sont également concernés les jours de congés payés acquis par le salarié qui auraient normalement vocation à n'être pris qu'à compter du 1<sup>er</sup> juin 2020 (congés payés acquis au titre de la période allant du 1<sup>er</sup> juin 2019 au 31 mai 2020) ;
- la période de prise de ces jours imposés ne peut s'étendre que jusqu'au 31 décembre 2020.

**Un accord Tripartite autorisant les employeurs à imposer des congés payés, dans les conditions évoquées ci-dessus va être proposé aux organisations syndicales dans les tout prochains jours.**

**N.B.** : l'ordonnance prévoit également qu'un accord d'entreprise ou de branche peut, dans la limite de 6 jours, et sous réserve du respect d'un délai de prévenance d'un jour franc, modifier unilatéralement les dates de prises de jours de congés payés déjà posés. Toutefois, **le code du travail offre déjà aux employeurs la possibilité, « en cas de circonstances exceptionnelles », de modifier les dates de congés en dérogeant au délai de prévenance légal** d'un mois avant la date de départ prévue. Il nous apparaît donc utile d'user de cette dernière faculté (qui ne nécessite pas un accord) en respectant un délai de prévenance d'un jour franc.

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.**

**Ordonnance** : l'employeur peut, unilatéralement, et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc :

- imposer à un salarié, à des dates déterminées, la prise de jours de repos ;
- modifier les dates de prise de jours de repos déjà programmées.

Le nombre total de jours de repos dont l'employeur peut imposer au salarié la prise ou dont il peut modifier la date ne peut être supérieur à dix.

La période de prise de ces jours imposés ou modifiés s'étend jusqu'au 31 décembre 2020.

- 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** : ces sommes doivent habituellement être versées aux bénéficiaires ou affectées sur un plan d'épargne salariale ou un compte courant bloqué avant le 1er jour du 6e mois suivant la clôture de l'exercice de l'entreprise, sous peine d'un intérêt de retard.

Par exemple, pour les entreprises ayant un exercice comptable correspondant à l'année civile, ces sommes devraient être versées avant le 1er juin 2020.

**Ordonnance** : par dérogation aux dispositions du code du travail ou aux dispositions conventionnelles sur le sujet, la date limite de versement des sommes dues au titre de l'intéressement et de la participation est repoussée au 31 décembre 2020.

- 5. Modifier la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.**

→ **En attente de publication de l'ordonnance.**

- 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.

→ **En attente de publication de l'ordonnance.**

