

Coronavirus – Mesures d’urgence – Volet Social

Les ordonnances prises dans le cadre de la Loi urgence sanitaire du 24 mars 2020 ont été publiées au Journal Officiel, elles ont pour but d'adapter le code du travail afin d'aider les entreprises à faire face à la grave crise sanitaire que nous traversons.

1. Fixation des dates de congés payés par l'employeur

➤ **Rappel de la réglementation actuelle**

Un employeur est libre de fixer les dates de congés payés sous réserve de respecter les règles suivantes :

- définir la période de prise des congés et l'ordre des congés après avis, s'il existe, du comité social et économique ;
- porter à la connaissance des salariés la période ordinaire des vacances au moins 2 mois avant l'ouverture de celle-ci (c. trav. art. D. 3141-5),
- fixer l'ordre des départs.

L'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés que dans le délai fixé par accord collectif d'entreprise ou d'établissement (à défaut, par accord de branche) (c. trav. art. L. 3141-15). En l'absence d'un tel accord, l'employeur ne peut pas modifier l'ordre et les dates de congés moins d'un 1 mois avant la date prévue du départ, sauf circonstances exceptionnelles (c. trav. art. L. 3141-16).

Le contexte actuel autorise un employeur à modifier les dates de congés payés déjà fixé sans respecter le délai de prévenance mais pas d'imposer la prise de congés payés.

➤ **Ce qui est désormais autorisé**

Un **accord d'entreprise**, ou à défaut un accord de branche, peut autoriser l'employeur à

- à **imposer la prise de congés payés** acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période de prise de congés payé,
- à **modifier unilatéralement les dates** de prise de congés payés,

dans la **limite de 6 jours** de congés et sous réserve d'un **délai de prévenance** d'au minimum un jour franc.

L'accord peut également autoriser l'employeur à fractionner les congés payés sans recueillir l'accord du salarié et à fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans son entreprise.

➤ **Les modalités de conclusion d'un accord d'entreprise**

En l'absence de délégué syndical, un accord d'entreprise peut être conclu dans les conditions suivantes

Entreprise de moins de 11 salariés et entreprise de 11 à 20 salariés sans CSE	L'employeur rédige seul un projet d'accord collectif. Ce texte peut porter sur tout sujet ouvert à la négociation collective. Il le soumet ensuite au personnel. Le texte acquiert la valeur d'un accord collectif si les salariés l'approuvent à la majorité des deux tiers.
Entreprise de 11 à moins de 50 salariés dotée d'un CSE	L'accord peut-être : - des élus du CSE titulaires, mandatés par des syndicats représentatifs ; - ou des élus du CSE titulaires non mandatés ; - ou des salariés mandatés. L'employeur détermine librement ses interlocuteurs à la négociation.
Entreprises d'au moins 50 salariés	L'employeur doit d'abord chercher à négocier avec des élus, mandatés ou non, à défaut il peut négocier avec des salariés mandatés.

2. Fixation des RTT et des jours de repos au titre des forfaits jours

Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques l'employeur peut, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc :

- décider de la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos prévus par une convention de forfait ;
- modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos prévus par une convention de forfait,

La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée en application du présent article ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

3. Utilisation des jours des droits affectés sur le compte épargne temps

Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques l'employeur peut, imposer que les droits affectés sur le compte épargne-temps du salarié soient utilisés par la prise de jours de repos, dont il détermine les dates en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

La période de prise de jours de repos imposée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

4. Dérogations aux durées du travail dans certains secteurs d'activité

Dans les entreprises relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale :

- La **durée quotidienne** du travail peut être portée à **12 heures**,
- La **durée quotidienne** maximale de travail accomplie par un **travailleur de nuit** peut être portée à **12 heures**, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur pour les heures effectuées au-delà de 8 heures,
- La **durée du repos quotidien** peut être **réduit à 9 heures** consécutives, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égale à la durée du repos dont le salarié n'a pas pu bénéficier,
- La **durée hebdomadaire maximale** du travail peut être portée jusqu'à **60 heures**,
- La **durée hebdomadaire moyenne** du travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives peut être portée jusqu'à **48 heures**
- La **durée hebdomadaire moyenne de travail des travailleurs de nuit** calculée sur une période de 12 semaines consécutives peut être portée jusqu'à **48 heures**
- Il peut être **dérogé à la règle du repos dominical** en attribuant le repos hebdomadaire par roulement.

Pour chaque secteur concerné, un décret précisera les catégories de dérogation admises et les limites applicables.

Le recours à ces dérogations devra donner lieu à une information, sans délai et par tout moyen :

- du comité social et économique,
- du DIRECCTE

Ces dérogations cesseront de produire leurs effets au 31 décembre 2020.

5. Indemnisation de la maladie

- ***Suppression du jour de carence pour le versement des IJSS au titre des tous les arrêts maladie***

L'article 8 de la loi n°0072 du 24 mars 2020 supprime les 3 jours de carence prévus pour le versement des indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS).

Cette mesure concerne **tous les arrêts de travail**, qu'ils soient liés au Covid-19 ou non : arrêts de travail "classiques", arrêts de travail délivrés aux personnes atteintes d'une pathologie, aux personnes vulnérables présentant un risque accru de développer une forme grave d'infection au Covid-19 ou aux parents contraints de garder leurs enfants du fait de la fermeture de leur établissement scolaire ou de leur crèche.

Cette mesure s'applique à **tous les assurés** (régime général, fonctionnaires etc.) à compter du 24 mars 2020 (date de publication de la loi) et jusqu'à la fin décrétée de l'état d'urgence sanitaire, soit, jusqu'au 25 mai 2020 (loi 2020-290 du 23 mars 2020, art. 4, JO du 24).

➤ **Suppression de la condition d'ancienneté pour bénéficier de l'indemnisation maladie complémentaire**

La condition d'ancienneté de un an, prévue par le code du travail, pour bénéficier d'un complément de salaire aux indemnités journalières de la sécurité sociale est supprimée pour tous les arrêts, qu'elle qu'en soit la nature.

Par ailleurs le bénéfice de ce complément est étendu aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.

Cette mesure est applicable jusqu'au 31 août 2020.

Attention : les éventuelles conditions d'ancienneté prévues par les conventions collectives restent applicables.

6. Report des dates limites de versement de la participation et de l'intéressement

➤ **Rappel du dispositif applicable**

Les sommes dues au titre de l'intéressement et de la participation doivent être versées au plus tard le dernier jour du 5^{ème} mois qui suit la clôture de l'exercice. Ainsi, pour les exercices clos le 31 décembre 2019 ces sommes doivent être versées au plus tard le 31 mai 2020. Passé ce délai, les sommes produisent des intérêts calculés par rapport à un taux équivalent à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le gouvernement chaque année.

➤ **Report de la limite de versement au 31 décembre 2020**

L'ordonnance n° 2020-322 autorise le versement des sommes dues au titre de la participation et de l'intéressement **au plus tard le 31 décembre 2020**.

Ce report n'est pas subordonné à la conclusion d'un avenant aux accords d'intéressement et de participation.

L'ensemble des collaborateurs reste mobilisé pour toutes vos questions