



ORECC

expertise comptable/conseil/audit

Réseau EXPERIENS

COVID-19

Fiches pratiques et
questions clés en matière
RH / social

INTRODUCTION

Face à la propagation du COVID-19, des mesures exceptionnelles ont été prises par le gouvernement. Ces mesures ont des répercussions directes sur la vie des entreprises. Toutes, d'une manière ou d'une autre, sont impactées par cette épidémie et doivent souvent faire face à des situations inédites.

Ce document condense les principales questions que se posent les employeurs et les réponses apportées par nos experts. La situation étant très évolutive, nous vous invitons à être attentifs à la date de la dernière mise à jour de ce document.

Il se présente sous la forme de 12 fiches thématiques questions/réponses dans lesquelles sont successivement abordées :

- l'activité partielle, un dispositif pour faire face aux difficultés des entreprises (fiche 1)
- le contrôle et le contentieux en matière d'activité partielle (fiche 2)
- la gestion des arrêts maladie liés au COVID-19 (fiche 3)
- congés payés, RTT, dérogation en matière de durée du travail (fiche 4)
- le recours au télétravail (fiche 5)
- la rupture du contrat de travail pendant cette période de « crise » (fiche 6)
- les mesures de prévention (fiche 7)
- les impacts en matière de formation (fiche 8)
- les modifications concernant l'épargne salariale et la rémunération (fiche 9)
- les impacts en matière de cotisations frais de santé (fiche 10)
- les mesures relatives aux IRP et à la négociation collective (fiche 11)
- les évolutions législatives et réglementaires (fiche 12)

SOMMAIRE

Fiche 1 - L'activité partielle, un dispositif pour faire face aux difficultés des entreprises

Dans quels cas l'activité partielle peut-elle être mise en œuvre ? MAJ 31/03/2020.....	8
Qui peut bénéficier de l'activité partielle ? MAJ 31/03/2020	8
Un travailleur indépendant ou un mandataire social sans contrat de travail peut-il bénéficier du dispositif ? MAJ 31/03/2020.....	9
Un apprenti ou un contrat de professionnalisation peut-il bénéficier du dispositif d'activité partielle? MAJ 30/03/2020	9
Quelle procédure doit respecter l'employeur qui souhaite mettre en œuvre l'activité partielle?	10
Le salarié peut-il refuser sa mise en activité partielle ? MAJ 30/03/2020.....	11
Quelle indemnisation va être versée au salarié ? MAJ 30/03/2020	11
Quelle est l'assiette de calcul de la rémunération maintenue ?	12
Quelle indemnisation doit être versée au salarié placé en activité partielle qui effectue de façon régulière des heures supplémentaires (entreprise appliquant une durée du travail de 39heures par exemple) ?	12
Quelles allocations l'employeur perçoit-il ?	14
Quel est le régime social des allocations d'activité partielle ? (MAJ 06/04/2020)	14
Quel est l'impact de l'activité partielle sur les droits du salarié ?	16
Que se passe-t-il en cas de maladie pendant une période d'activité partielle ? (MAJ 06/04/2020)	16
Comment articuler les arrêts « garde d'enfants » et « personnes à risque » et l'activité partielle ? (MAJ 06/04/2020).....	17
Quelle est l'incidence d'un jour férié pendant une période d'activité partielle ?	18
Quelles sont les dispositions prévues pour l'indemnisation des salariés employés à domicile et les assistantes maternelles ? MAJ 30/03/2020.....	18

Fiche 2 - Contrôle et contentieux en matière d'activité partielle

Suite à une décision de refus d'activité partielle, comment contester et quelle est la procédure applicable ?.....	20
Sur quels motifs peut-on fonder le recours pour excès de pouvoir ?	21
J'ai obtenu l'autorisation de la DIRECCTE sur l'activité partielle, peut-il y avoir un contrôle a posteriori ? Si oui, sur quel fondement ?	21
Existe-t-il d'autres contrôles que la DIRECCTE pourrait effectuer dans le cadre de l'activité partielle ?	21
Ces contrôles pourraient aboutir sur quels types de sanctions ?.....	22

Quel est le délai de prescription pour rembourser les aides versées au titre de l'activité partielle ?	22
Quelles sont les étapes du contrôle de la Direccte ?	22

Fiche 3 - La gestion des arrêts maladie liés au COVID-19

Quelles sont les règles d'indemnisation prévues pour les arrêts de travail délivrés spécifiquement dans le cadre de l'épidémie de Coronavirus ?	23
Quel médecin doit délivrer un arrêt de travail aux assurés exposés au Coronavirus (mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile) ?	24
Dans ce contexte, le médecin du travail peut-il délivrer un arrêt de travail ?	25
Comment doivent être indemnisés les arrêts de travail sans lien avec le COVID-19 ?	25
Comment est indemnisé l'arrêt maladie prescrit au salarié atteint par le Covid-19 ? (MAJ 30/30/2020)	26
L'employeur doit-il maintenir le salaire des salariés de moins d'un an d'ancienneté en cas d'arrêt de travail prescrit dans le cadre de l'épidémie liée au Coronavirus ?	27
La suppression de la condition d'ancienneté pour bénéficier du maintien de salaire maladie vise-t-elle également les dispositions conventionnelles ?	28
La suppression du délai de carence pour les arrêts de travail délivrés dans le cadre de l'épidémie liée au Coronavirus (COVID-19) s'applique-t-elle également aux indemnités complémentaires maladie prévues par la convention collective?	28
Les arrêts maladie prescrits avant l'ordonnance 2020-322 du 25 mars 2020 sont-ils concernés par la suppression de la condition d'ancienneté ?	29
Le dispositif d'indemnisation maladie spécifique à l'épidémie de coronavirus concerne-t-il les travailleurs indépendants ?	29
Qui sont les personnes dites « à risques » ?	30
Les personnes à risque bénéficient-elles d'un dispositif d'arrêt de travail à l'instar des personnes placées en confinement ? Si oui, selon quelles modalités pratiques ?	30
Comment sont indemnisées les personnes à risques (femmes enceintes dans leur 3ème trimestre et ALD) qui bénéficient d'une procédure d'arrêt de travail simplifiée ?	31
Le salarié peut-il bénéficier d'un arrêt de travail lorsqu'il doit garder son enfant dont l'établissement scolaire est fermé suite à l'épidémie de Coronavirus (COVID-19) ? (MAJ 26/03/2020)	31
A quelle indemnisation peuvent prétendre les salariés bénéficiant d'un arrêt garde d'enfants ?	32
En cas de garde d'enfants suite aux fermetures d'établissements scolaires liées au Coronavirus, l'arrêt de travail prévu peut-il être partagé ou fractionné entre les parents ? 33	
Les salariés peuvent-ils bénéficier d'arrêt maladie pour "garde d'enfants" pendant les vacances scolaires ? (MAJ 06/04/2020)	33

Les travailleurs indépendants peuvent-ils bénéficier des indemnités journalières liées aux arrêts maladie pour garde d'enfants ?.....33

Les professionnels de santé sont-ils concernés par le versement d'indemnités journalières ? (MAJ 27/03).....34

Fiche 4 - Congés payés, RTT, dérogation en matière de durée du travail

Un employeur peut-il imposer la prise de congés payés aux salariés pour faire face à une baisse d'activité ou à une fermeture de l'entreprise liée au Coronavirus (Covid-19) ?.....35

L'employeur peut-il imposer la prise de jours de RTT ou de jours de repos pour les salariés en forfait jours afin de faire face aux difficultés économiques liées au Coronavirus (Covid-19) ? (MAJ 06/04/2020).....36

L'employeur peut-il imposer aux salariés d'utiliser les droits affectés sur leur compte épargne temps (CET) pour faire face aux difficultés économiques liées à l'épidémie de Coronavirus ? (MAJ 26/03/2020).....37

Certaines entreprises peuvent-elles déroger aux règles relatives à la durée du travail en cas d'accroissement d'activité lié à l'épidémie de Coronavirus ? (MAJ 26/03/2020).....38

Fiche 5 - Le recours au télétravail

L'employeur peut-il imposer le télétravail au salarié en cas de risque d'épidémie liée au Coronavirus "COVID-19"?.....40

L'employeur a-t-il l'obligation de prendre en charge les frais occasionnés par un salarié dans le cadre du télétravail?40

L'employeur doit-il attribuer des titres restaurant au salarié en télétravail ?41

Fiche 6 - La rupture du contrat de travail pendant cette période de « crise »

Dans le cadre de l'épidémie liée au CORONAVIRUS, l'employeur peut-il se prévaloir d'un cas de force majeure pour rompre de façon anticipée un CDD ?42

L'employeur peut-il rompre une période d'essai suite à des difficultés économiques causées par le CORONAVIRUS ?43

La période d'essai d'un salarié est-elle suspendue en cas de fermeture d'entreprise liée au COVID-19?43

Est-il possible de conclure une rupture conventionnelle pendant l'état d'urgence ? (MAJ 06/04/2020)44

Peut-on organiser un entretien de rupture conventionnelle en visio-conférence pendant cette période épidémique ? (MAJ 06/04/2020).....44

Les procédures de rupture conventionnelle sont-elles impactées par l'ordonnance n°2020-306 du 25 mars 2020 ? (MAJ 06/04/2020).....45

Ordonnance n°2020-306 du 25 mars 202045

Comment gérer les procédures de licenciement disciplinaire pendant cette période épidémique ? (MAJ 30/03/2020)	46
--	----

Fiche 7 - Les mesures de prévention

Afin de limiter le risque de contamination au coronavirus (COVID-19), un employeur peut-il obliger les salariés à relever quotidiennement leur température et conserver ces données ?	48
Un salarié contaminé par le Coronavirus « COVID-19 » a-t-il l'obligation d'en informer son employeur ?	48

Fiche 8 - Les impacts en matière de formation

Suite à l'épidémie de Covid-19, est-il possible de reporter la date de l'entretien professionnel des salariés ?	49
La durée des contrats d'apprentissage ou de professionnalisation va-t-elle être impactée par l'épidémie de COVID-19 ?	50
Des dispositions spécifiques ont-elles été prévues pour les apprentis inscrits en CFA sans contrat d'apprentissage ?	50

Fiche 9 - Les modifications concernant l'épargne salariale et la rémunération

A-t-on des modifications concernant l'épargne salariale ?	51
Le gouvernement a parlé du versement d'une prime de 1000€ pour soutenir les salariés travaillant pendant l'épidémie de covid-19. Quelles sont les modalités ?	51

Fiche 10 - Les impacts en matière de cotisations frais de santé

Un salarié en activité partielle doit-il continuer de bénéficier du régime frais de santé mis en place par l'entreprise ?	53
Le caractère collectif du régime frais de santé est-il remis en cause en cas d'exclusion des salariés placés en activité partielle ?	53
Sur quelle base maintenir le financement de la couverture frais de santé ?	53
Faut-il modifier la DUE pour apporter des précisions sur l'assiette de financement de la cotisation frais de santé à défaut de précision dans le contrat ?	54
Faut-il modifier la DUE si l'assureur accorde le maintien de la garantie à titre gratuit pendant la période d'activité partielle ?	54
Comment les arrêts de travail dans le cadre du COVID -19, qui ne sont pas des arrêts maladie « classiques » seront-ils pris en charge par les organismes gestionnaires des contrats frais de santé ?	54

Fiche 11 - Les mesures relatives aux IRP et à la négociation collective

Quelles sont les principales conséquences de la suspension des processus électoraux en cours ?55

Quelle est l'incidence de l'absence de consultation du CSE sur les demandes d'activité partielle ?56

Quel est le rôle du CSE en période de confinement ?57

Quels sont les aménagements prévus concernant les délais de consultation du CSE ? ...57

Quels sont les risques à défaut de consultation du CSE en période de confinement ?58

L'employeur peut-il réunir le CSE en visioconférence pour éviter la propagation de l'épidémie?.....59

Comment les membres du CSE peuvent-ils voter lors des réunions en visioconférence ?60

L'employeur peut-il maintenir des réunions du CSE en présentiel malgré le confinement ?60

Peut-on négocier un accord d'entreprise en visioconférence compte tenu du confinement?61

Peut-on recourir à la signature électronique pour signer un accord d'entreprise en période de confinement?61

Comment consulter les salariés sur un projet d'accord d'entreprise en période de confinement?62

Fiche 12 - Les évolutions législatives et réglementaires

Que prévoit la loi « d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 » ?64

Quels sont les changements apportés par le décret 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle ?66

Quels sont les apports de l'ordonnance 2020-346 du 27 mars 2020 relative à l'activité partielle ? MAJ 30/03/202067

Quels sont les évolutions apportées par l'ordonnance 2020-389 du 1^{er} avril 2020 relative aux IRP ?69

Quels sont les changements apportés par l'ordonnance 2020-385 du 1^{er} avril 2020 relative à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat ?69

Quels sont les apports de l'Ordonnance n°2020-387 du 1^{er} avril 2020 sur la formation professionnelle ?70

Fiche 1

L'activité partielle, un dispositif pour faire face aux difficultés des entreprises

Dans quels cas l'activité partielle peut-elle être mise en œuvre ? MAJ 31/03/2020

Le Code du travail prévoit plusieurs cas de recours à l'activité partielle. Ce dispositif peut être mis en œuvre en cas de réduction ou de suspension d'activité imputable notamment :

- à la conjoncture économique ;
- à des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- ou à toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Les entreprises qui connaissent une réduction de leur activité liée à l'épidémie de Coronavirus, qui rencontrent des difficultés d'approvisionnement **ou qui sont concernées par une obligation de fermeture** sont donc éligibles au dispositif. (Précisons qu'un schéma décisionnel a été réalisé par l'Administration dans lequel elle précise quelles sont les entreprises éligibles au dispositif <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-covid-19-employeurs-etes-vous-eligibles-a-l-activite-partielle>).

Qui peut bénéficier de l'activité partielle ? MAJ 31/03/2020

Tout salarié possédant un contrat de travail de droit français est susceptible de bénéficier de l'activité partielle. Le salarié à temps partiel est également éligible à l'activité partielle.

Certaines catégories de salariés bénéficient de l'activité partielle sous certaines conditions : les salariés des établissements qui réduisent ou suspendent leur activité suite à un différend collectif de travail sont en principe exclus. Toutefois, ils peuvent être éligibles lorsqu'après le conflit collectif, une décision de fermeture d'établissement est prise pour une durée supérieure à 3 jours.

Précisons que le décret 2020-325 du 25 mars 2020 ouvre désormais le dispositif de l'activité partielle aux forfaits jours en cas de réduction de l'horaire de travail pratiquée dans l'entreprise. Initialement, ils n'étaient visés qu'en cas de fermeture totale d'établissement (Abrogation du 2° de l'article R5122-8 et modification de l'article R5122-19 du code du travail).

Sont exclus les gérants de sociétés visés par la loi du 24 juillet 1966 et les mandataires sociaux.

Attention, l'ordonnance 2020-346 du 27 mars 2020 étend temporairement l'activité partielle à plusieurs catégories de salariés. Désormais, peuvent bénéficier de l'activité partielle :

- les assistantes maternelles ;
- les salariés à domicile du particulier employeur ;
- les VRP, les cadres dirigeants ;
- les salariés des établissements ne possédant pas d'établissement en France sous réserve qu'ils soient soumis au régime français de sécurité sociale et au régime d'assurance chômage ;
- les salariés de droit privé des entreprises publiques qui s'assurent elles-mêmes contre le risque chômage (il s'agit des entreprises contrôlées majoritairement par l'Etat et des entreprises des industries électriques et gazières soumis au statut national du personnel des industries électriques et gazières) ;
- les salariés de droit privé des régies dotées de la seule autonomie financière qui gèrent un SPIC de remontées mécaniques ou de pistes de ski sous réserve que ces dernières aient adhéré au régime d'assurance chômage.

Un travailleur indépendant ou un mandataire social sans contrat de travail peut-il bénéficier du dispositif ? MAJ 31/03/2020

En l'état actuel des textes, seuls les salariés titulaires d'un contrat de travail de droit français sont susceptibles de bénéficier de l'activité partielle. L'administration, dans une circulaire du 18 juillet 2001, écarte également les mandataires sociaux de ce dispositif.

Néanmoins, des mesures ont été prises pour soutenir les indépendants notamment par la mise en place d'un système d'aide forfaitaire d'un montant de 1500€ (cf. décret n°2020-322 du 30 mars 2020).

Un apprenti ou un contrat de professionnalisation peut-il bénéficier du dispositif d'activité partielle? MAJ 30/03/2020

Oui, l'apprenti ou le salarié en contrat de professionnalisation peuvent bénéficier de l'activité partielle comme les autres salariés de l'entreprise.

Jusque-là, seule une note du 17-6-1988 donnait des indications sur l'indemnisation des apprentis (plafonnement de l'indemnisation de l'Etat au salaire net habituel et exclusion des heures passées en CFA).

Cependant, compte tenu de la fermeture des CFA, le ministère du travail avait annoncé, dans un communiqué du 13 mars 2020, qu'en cas d'activité partielle, le salaire des apprentis serait maintenu. Le document questions/réponses du Ministère du travail du 15 mars 2020 relatif à l'apprentissage apportait quelques éléments de réponse sur leur situation.

Désormais, l'ordonnance 2020-346 du 27 mars 2020 dispose que les salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation bénéficieront d'une indemnité d'activité partielle équivalente à leur rémunération antérieure limitée au pourcentage du SMIC prévue par le code du travail. Ainsi un apprenti ayant 19 ans en première année d'apprentissage (contrat conclu en septembre 2019) bénéficiera d'une indemnité d'activité partielle correspondant à sa rémunération telle que prévue par son contrat mais plafonnée à 43% du SMIC.

Attention, plusieurs solutions peuvent se présenter qui devraient être traitées, à notre sens, de la façon suivante :

-soit **des cours à distance sont organisés par le CFA** et l'apprenti peut les suivre chez lui : dans ce cas, il bénéficie de son salaire habituel pour les heures de cours et d'une indemnisation au titre de l'activité partielle pour les heures chômées dans l'entreprise.

- soit **des cours à distance n'ont pas été mis en place par le CFA** : le calendrier de l'alternance est en principe modifié. L'apprenti doit aller en entreprise et les temps de formation seront récupérés plus tard. Si cette dernière est en activité partielle, il devra être pris en charge au titre de l'activité partielle sur la totalité des heures chômées.

Quelle procédure doit respecter l'employeur qui souhaite mettre en œuvre l'activité partielle?

L'employeur doit tout d'abord consulter, s'il existe, le CSE sur cette question. Toutefois, depuis le décret 2020-325 du 25 mars 2020, les entreprises ayant recours à l'activité partielle pour faire suite soit à un sinistre ou des intempéries à caractère exceptionnel, soit dans le cadre de circonstances exceptionnelles (tel que l'impact de l'épidémie de Covid-19), disposent d'un **délai de 2 mois** à compter de leur demande pour recueillir et envoyer cet avis (voir nos modèles de convocation à réunion extraordinaire et d'avis du CSE mis à disposition sur votre espace client dans la veille Covid-19).

L'employeur doit ensuite faire une demande auprès de l'administration. Elle doit en principe être préalable. Néanmoins, pour certaines entreprises, il est laissé **un délai de 30 jours à compter de la mise en activité partielle de leurs salariés pour déposer leur demande**. Cette disposition, prévue pour les entreprises subissant une suspension d'activité due à un sinistre ou intempérie, a été étendue par le décret précédemment cité aux entreprises placées en activité partielle suite à des circonstances exceptionnelles. **A titre d'exception, les demandes effectuées à compter de la parution du décret pourront porter sur les mises en activité partielle depuis le 1^{er} mars 2020.**

Cette demande est effectuée en ligne via un portail internet sécurisé et confidentiel accessible depuis le lien suivant : (<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>).

L'entreprise doit préciser les motifs qui justifient le recours à ce dispositif ; **le lien avec le Coronavirus devra être mis en avant**. La durée prévisible et le nombre de salariés concernés doivent également être renseignés. Cette demande doit être accompagnée de l'avis du CSE (sauf hypothèses vues précédemment).

Le ministère du travail a précisé dans un schéma décisionnel les critères objectifs permettant de savoir si les entreprises sont éligibles ou pas (<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-covid-19-employeurs-etes-vous-eligibles-a-l-activite-partielle>).

~~Il rappelle également~~ que des contrôles a posteriori seront réalisés afin de vérifier que les entreprises n'ont pas abusé du dispositif. Dans le cas d'une fraude, les entreprises devront rembourser les sommes indument perçues.

Initialement de 15 jours, le décret a réduit et, ce jusqu'au 31 décembre 2020, le délai d'instruction des demandes par l'Administration à **deux jours**. A l'issue de ce délai et en l'absence de réponse, la demande est réputée acceptée. Précisons que l'ordonnance du 25 mars 2020 prévoyant la suspension des délais implicites d'acceptation ne s'applique pas aux demandes d'autorisation préalable à l'activité partielle (cf. Ordonnance 2020-386 du 1er avril 2020 art 6).

Bien qu'aucune disposition légale ne l'impose, il peut être opportun d'informer les salariés d'une mise en activité partielle (voir notre modèle d'information aux salariés mis à disposition sur votre espace client dans la veille Covid-19).

Le salarié peut-il refuser sa mise en activité partielle ? MAJ 30/03/2020

Une fois l'autorisation obtenue, le salarié ne peut refuser sa mise en activité partielle. Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, il ne peut prétendre à son salaire habituel mais perçoit une indemnisation spécifique de son employeur. **Ce principe est également applicable pour les salariés protégés depuis l'ordonnance 2020-345 du 27 mars 2020.**

L'ordonnance bloque les effets d'une jurisprudence constante selon laquelle aucune mesure modifiant le contrat de travail ou les conditions de travail ne pouvait être imposée aux salariés représentants du personnel (Cass soc 18-12-2012 n°11-13813).

Quelle indemnisation va être versée au salarié ? MAJ 30/03/2020

Pour chaque heure chômée, l'employeur doit verser aux salariés une indemnité égale à 70 % de sa rémunération brute horaire (article R.5122-18 du Code du travail). Cette indemnité est portée à 100% de la rémunération antérieure nette pour les salariés suivant une action de formation pendant leurs heures chômées. Attention, **depuis l'ordonnance 2020-346 du 27 mars 2020**, cette majoration est inapplicable aux heures de formation ayant donné lieu à un accord de l'employeur postérieurement à cette ordonnance soit à compter du 28 mars 2020.

Les indemnités d'activité partielle n'étant pas assujetties aux cotisations de sécurité sociale, les salariés bénéficient en réalité de 84% de leur salaire net environ.

Si après versement de l'indemnité d'activité partielle, la rémunération du salarié est inférieure au SMIC net mensuel, l'employeur devra lui verser une allocation complémentaire en plus afin que le salarié bénéficie au moins de ce montant (c'est ce que l'on appelle la rémunération mensuelle minimale garantie prévue par les articles L.3232-1 et suivants du code du travail pour les salariés à temps plein). **A noter : l'ordonnance 2020-346 du 27 mars 2020 étend le bénéfice de la rémunération minimale garantie aux salariés à temps partiel.** Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle qui leur sera versée ne pourra pas être inférieur au SMIC horaire sans avoir, toutefois, pour effet d'indemniser le salarié à un taux supérieur à son taux horaire habituel.

L'ensemble de ces indemnités sont versées par l'employeur aux dates normales de paie.

Quelle est l'assiette de calcul de la rémunération maintenue ?

La rémunération à retenir est celle servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés (calculée selon la règle du maintien de salaire).

La circulaire DGEFP 2013-120 du 12 juillet 2013 rappelle que l'assiette inclut le salaire brut ainsi que les majorations pour travail supplémentaire, les avantages en nature dont le salarié ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé, les primes et autres compléments de salaire dès lors qu'ils ne rémunèrent pas déjà la période des congés (par exemple, une prime calculée uniquement sur les périodes de travail ou pour compenser une servitude de l'emploi). En revanche, une prime attribuée globalement sur l'ensemble de l'année comme une prime de 13^e mois ou une prime de vacances sont exclues.

La rémunération est ensuite ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale de travail ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective de travail ou de celle mentionnée dans le contrat de travail.

Exemple : Salarié d'une entreprise dont la durée collective de travail est de 35h par semaine et dont la rémunération mensuelle de base est de 2050€ + 125€ de prime de nuit.

Indemnité horaire due au titre de l'activité partielle : $(2175\text{€}/151,67) \times 70\% = 10,04\text{€}$ par heure chômée indemnisée.

Quelle indemnisation doit être versée au salarié placé en activité partielle qui effectue de façon régulière des heures supplémentaires (entreprise appliquant une durée du travail de 39heures par exemple) ?

Il existe en la matière plusieurs approches et interprétations possibles.

La première consiste à exclure totalement les heures supplémentaires de l'indemnisation qui doit être versée au salarié dans la cadre de l'activité partielle. Cette

analyse repose sur l'article R.5122-11 **du Code du travail qui précise que les heures effectuées au-delà de 35h sont considérées comme** chômées mais n'ouvrent pas droit au versement par l'Etat de l'allocation d'activité partielle et au versement par l'employeur de l'indemnité de 70% au salarié.

La seconde opère quant à elle une distinction entre le nombre d'heures indemnisables d'une part et la rémunération servant de base à l'indemnisation du salarié d'autre part :

Au regard du nombre d'heures indemnisables : Comme précisé ci-avant, seules les heures chômées **dans la limite de la durée légale** (ou conventionnelle ou contractuelle si elle est inférieure) ouvrent droit au versement de l'allocation de l'Etat et à l'indemnité d'activité partielle due par l'employeur, qui est, rappelons-le, **une indemnité horaire. Les heures supplémentaires ne sont donc pas comptabilisées dans le nombre d'heures à indemniser.**

Au regard des éléments à prendre en compte dans la rémunération brute servant de base au calcul de l'indemnisation de l'employeur : Le Code du travail détermine l'indemnisation que doit verser l'employeur au salarié. Il précise que :

Le salarié placé en activité partielle reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de la **rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés suivant la règle du maintien de salaire.** Cette rémunération est ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail (ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail).

L'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés incluant les majorations pour heures supplémentaires, selon cette seconde approche, elles entreraient donc dans l'assiette de l'indemnité due par l'employeur au titre de l'activité partielle.

L'administration rappelle par d'ailleurs dans une circulaire de 2013 relative au chômage partiel, que **les majorations pour travail supplémentaire** doivent être prises en compte dans l'assiette d'indemnisation. Cette mention pourrait laisser penser que les heures supplémentaires sont bien incluses.

Si l'on s'en tient à cette position, il faudra donc bien prendre en compte les majorations versées au titre des heures supplémentaires dans l'assiette qui sert de base à l'indemnisation due en cas d'activité partielle. Cette rémunération sera rapportée à un montant horaire. L'employeur versera au salarié 70% de cette rémunération horaire autant de fois qu'il y aura d'heures chômées dans la limite de 35heures (et non 39heures).

Cette interprétation est celle qui reste la plus favorable au salarié.

A ce jour, il n'existe aucune position clairement tranchée permettant de valider l'une ou l'autre de ces deux approches. **Par prudence ou dans l'attente de précisions administratives ultérieures, la seconde devrait être, à notre sens, privilégiée.**

Quelles allocations l'employeur perçoit - il ?

Le décret 2020-325 du 25 mars 2020 modifie le montant des allocations versées par l'Etat. Initialement d'un montant forfaitaire, elles correspondent, désormais, au pourcentage de la rémunération maintenue par l'employeur soit **70% de la rémunération brute du salarié concerné dans la limite de 4,5 SMIC**. Un montant plancher a été fixé à 8,03€ c'est-à-dire que le taux versé par l'Etat ne pourra pas être inférieur à ce montant. Il correspond à un SMIC net environ. Attention, ce montant plancher n'est pas applicable aux apprentis et contrats de professionnalisation.

La rémunération reste celle retenue pour le calcul de l'assiette des congés payés selon la règle du maintien de salaire (voir deux questions précédentes).

Rappelons que seules les heures chômées en deçà de la durée légale du travail peuvent faire l'objet d'une indemnisation ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée (Article R5122-11 du code du travail). Précisons que l'ordonnance 2020-346 du 27 mars 2020 a assoupli cette disposition pour les heures d'équivalence. Ces heures sont désormais prises en compte pour l'appréciation du nombre d'heures indemnissables. Ainsi, un salarié travaillant habituellement 39h rémunéré 35h qui travaillerait 20h dans une semaine n'aura plus une indemnisation de 15h (35h-20h) mais de 19h (39h-20h).

Pour obtenir cette indemnisation, l'employeur adresse une demande d'indemnisation via le site internet évoqué plus haut.

Attention, le nombre d'heures indemnissables c'est-à-dire le nombre d'heures pour lesquelles il est possible d'obtenir les allocations versées par l'Etat est limité à un contingent de 1000 heures par an et par salariés. **Ce nombre a été porté à 1607 heures jusqu'au 31 décembre 2020 par arrêté du 31 mars 2020 paru au JO du 3 avril.**

Quel est le régime social des allocations d'activité partielle ? (MAJ 06/04/2020)

S'agissant des cotisations sociales : Les indemnités versées au titre de l'activité partielle **sont totalement exonérées de cotisations de sécurité sociale** (y compris retraite complémentaire et chômage). Elles échappent également au forfait social.

Une exception vise les salariés relevant du régime local d'Alsace Moselle : pour eux, une cotisation maladie supplémentaire de 1,50% est due.

S'agissant de la CSG CRDS : En tant que revenus de remplacement, ces indemnités sont soumises à la CSG et à la CRDS aux taux respectifs de 6,20% et 0,50%. A noter que les taux réduits et exonérations existant pour les personnes ayant des revenus n'excédant pas certains montants ont été supprimés par **l'ordonnance 2020-346 du 27 mars 2020**.

Ces deux contributions sont calculées sur la base de 98,25% de l'indemnité versée (c'est-à-dire après application d'un abattement de 1,75%).

Attention toutefois, le prélèvement de la CSG et de la CRDS sur les allocations d'activité partielle ne peut avoir pour effet de réduire le montant net des allocations ou, en cas de cessation partielle d'activité, le montant cumulé de la rémunération nette d'activité et de l'allocation perçue en deçà du **SMIC brut**.

A défaut, il y a lieu de réduire le montant des prélèvements jusqu'à garantie du Smic brut (c'est ce que l'on appelle l'écrêtement de la CSG et de la CRDS). Le précompte doit se faire dans l'ordre suivant : CSG déductible, CSG non déductible, puis CRDS (Circ. DSS, 5 juill. 2002). En résumé, l'exonération joue dès lors que le prélèvement de la CSG et de CRDS aboutit à :

$\text{Indemnité nette d'activité partielle} + \text{salaire net d'activité} < \text{Smic horaire brut} \times 35\text{h} \times 52/12$

Quel est le régime social de l'indemnité d'activité partielle en cas de majoration prévue par accord ou décision unilatérale ? MAJ 06/04/2020

Le code du travail dispose que l'indemnité d'activité partielle est exonérée de cotisations de sécurité sociale (L.5122-4 et L5428-1 du code du travail). En revanche, elle reste soumise à CSG/CRDS aux taux de 6,2% et 0,5%.

L'ordonnance 2020-346 du 27 mars 2020 étend, désormais, ce régime social aux majorations d'indemnités d'activité partielle prévues par accord collectif ou décision unilatérale. Ce complément doit donc être traité comme un revenu de remplacement.

L'ordonnance vise les indemnités complémentaires de l'employeur sans restriction.

Néanmoins, le Ministère du travail dans son document questions/réponses du 3 avril 2020 **apporte un tempérament à ce principe** : Pour les entreprises qui indemnisent des heures chômées normalement non indemnissables (c'est le cas lorsque l'employeur indemnise des heures supplémentaires chômées), le Ministère assimile ce complément à du salaire et le soumet à l'ensemble des charges sociales.

Selon cette position, seules les majorations d'indemnités **versées dans la limite de la durée légale du travail** bénéficieraient ainsi des exonérations de charges sociales et seraient traitées comme des revenus de remplacement.

Ex : Entreprise dont l'horaire habituel de travail est fixé à 39h. L'employeur s'engage par décision unilatérale à maintenir 100% du salaire, heures supplémentaires comprises, pendant la période d'activité partielle.

Selon la position du Ministère, les indemnités versées à hauteur de 100% (au lieu des 70% prévus par la loi) dans la limite de 35h seraient considérées comme un revenu de remplacement, et donc seulement soumises à CSG/CRDS. Les indemnités versées au-delà de 35 heures sont, quant à elles, soumises à l'ensemble des charges sociales comme du salaire.

Quel est l'impact de l'activité partielle sur les droits du salarié ?

Les périodes d'activité partielle sont neutralisées pour l'acquisition de certains droits c'est-à-dire qu'elles sont intégralement prises en compte pour :

- l'acquisition des congés payés
- le calcul de l'intéressement et la participation
- le calcul des indemnités de licenciement (La jurisprudence considère que le salaire de référence à prendre en compte pour le calcul des indemnités de licenciement doit être calculé sur la rémunération que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas été en chômage partiel Cass. soc 5 mai 1988 n°85-45344, Cass. soc 9 mars 1999 n°96-44439).

Que se passe-t-il en cas de maladie pendant une période d'activité partielle ? (MAJ 06/04/2020)

Dans l'hypothèse où l'arrêt débute après la mise en activité partielle

Côté sécurité sociale : Le cumul des indemnités journalières et des indemnités d'activité partielle n'est pas possible pendant cette période. Un salarié en arrêt maladie alors que son établissement est placé en activité partielle ne peut bénéficier que de la seule indemnisation due au titre de son arrêt maladie.

Côté employeur : Plusieurs arrêts, datant des années 1980, ont été rendus par la Cour de Cassation en la matière.

Dans les litiges dont il était question, la convention collective prévoyait pour le salarié en arrêt maladie «*un maintien de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler*».

Les juges en déduisent que le salarié malade pendant une période d'activité partielle **ne peut percevoir plus que la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait été valide**. En conséquence, le complément maladie de l'employeur devait être limité au montant des indemnités d'activité partielle que le salarié aurait perçues s'il avait été en activité.

La question se pose de savoir si cette solution est transposable à d'autres conventions collectives, dont la rédaction serait différente. Il appartiendra aux juges de le décider. Néanmoins, compte tenu de **la généralité des termes employés par la Cour de Cassation**, on peut considérer que cette position s'applique également lorsque la convention collective est rédigée un peu différemment (ex : maintien de la rémunération brute à 100%).

En tout état de cause, ces principes devraient s'appliquer au maintien de salaire maladie prévu par le Code du travail.

Dans l'hypothèse où l'arrêt a débuté avant l'activité partielle

La position de la Cour de Cassation est identique que l'arrêt de travail débute avant ou après l'activité partielle. Sous réserve d'une évolution de la jurisprudence, les arrêts étant relativement anciens en la matière, les principes dégagés dans la question précédente sont donc également applicables dans ce cas.

Ces solutions sont confirmées par le Ministère du travail dans son document questions/réponses du 3 avril 2020 relatif à l'activité partielle.

Comment articuler les arrêts « garde d'enfants » et « personnes à risque » et l'activité partielle ? (MAJ 06/04/2020)

2 situations sont à distinguer :

- En cas de fermeture totale de l'entreprise ou d'une partie de celle-ci :

Compte tenu de la finalité de ces arrêts dérogatoires (garde d'enfants ou protection de la santé des personnes vulnérables), le Ministère du travail estime qu'ils ne sont plus justifiés lorsque l'activité partielle s'accompagne d'une fermeture de l'entreprise ou d'une partie de celle-ci dans laquelle est affecté le salarié.

L'employeur doit donc signaler la fin anticipée de l'arrêt de travail à l'assurance maladie (selon les mêmes modalités que la reprise anticipée des arrêts maladie de droit commun).

Toutefois, compte tenu des circonstances exceptionnelles, si cet arrêt est en cours au moment de la mise en œuvre de l'activité partielle, le Ministère du travail admet que l'employeur puisse attendre le terme de cet arrêt avant de placer le salarié en activité partielle (à l'issue de cet arrêt, aucune prolongation ou renouvellement n'est possible - le salarié bascule en activité partielle).

A noter : Les arrêts délivrés aux « personnes à risque » (qui se déclarent elles-mêmes sur le site Ameli) sont renouvelés automatiquement par l'assurance maladie le temps du confinement. L'employeur devra donc veiller à bien signaler une reprise anticipée d'activité via la DSN.

- En cas de réduction d'activité :

Dans ce cas, le salarié peut continuer à bénéficier d'un arrêt maladie. L'employeur ne devra donc pas le déclarer activité partielle.

Ainsi, il y aura versement des IJ par la sécurité sociale et l'employeur devra maintenir le salaire mais dans la limite du montant de l'indemnité d'activité partielle que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié d'un arrêt de travail (sur ce dernier point, se reporter aux développements de la question précédente).

Quelle est l'incidence d'un jour férié pendant une période d'activité partielle ?

Selon une position de la cour de cassation rendue sous le régime de l'ex-chômage partiel (Cass soc 4/06/1987 n°84-43266, Cass soc 10/11/1988 n°86-41334), le salarié en absence pour jour férié en cours d'activité partielle ne peut prétendre à une rémunération supérieure à ce qu'il aurait perçu s'il avait travaillé. Ainsi, le salarié ne pourrait être indemnisé qu'à hauteur de l'indemnité versée par l'employeur dans le cadre de l'activité partielle. La cour de cassation estime que l'article L.3133-3 du code du travail prévoyant l'interdiction de perte de rémunération en cas de chômage d'un jour férié ne s'applique pas dans ce cas.

L'administration a une position différente. Elle opère une distinction selon le chômage du jour férié ou non dans l'entreprise.

En cas de jour férié chômé : l'administration considère que le salarié ne doit subir aucune perte de rémunération conformément à l'article L.3133-3 du code du travail. L'activité partielle ne peut donc être demandée pour ces jours.

A noter : cet article vise les salariés totalisant 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ainsi que, depuis la loi Travail (loi 2016-1088 du 8 août 2016) les salariés saisonniers qui, du fait de divers contrats successifs ou non, totalisent une ancienneté de trois mois dans l'entreprise.

En cas de jour férié non chômé : le salarié est indemnisé par l'employeur comme pour les autres jours d'activité partielle.

Concernant la journée de solidarité : Elle prend la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée. Elle ne peut donc pas faire l'objet d'un revenu de remplacement au titre de l'allocation d'activité partielle. Il n'est donc pas possible de recourir à l'activité partielle pendant la journée de solidarité.

Quelles sont les dispositions prévues pour l'indemnisation des salariés employés à domicile et les assistantes maternelles ? MAJ 30/03/2020

L'ordonnance 2020-346 du 27 mars 2020 étend le dispositif de l'activité partielle aux salariés employés à domicile par un particulier et aux assistantes maternelles.

Il est prévu une indemnisation d'un **montant correspondant à 80% de la rémunération nette** prévue par le contrat de travail. Le montant de l'indemnité ne pourra être ni inférieur aux minima prévus par la convention collective du particulier employeur ou par le code de l'action sociale et des familles concernant les assistantes maternelles (soit 2,85€ à compter du 1^{er} janvier 2020) ni supérieur aux plafonds prévus par le code du travail soit 70% de la rémunération brute. Un décret à venir en fixera les modalités d'application.

L'employeur n'a pas à obtenir d'autorisation préalable de l'administration pour placer son salarié en activité partielle. Il devra verser au titre des heures chômées une indemnisation telle que prévue précédemment pour laquelle il sera intégralement remboursé par l'Urssaf. Il devra faire établir par son salarié une **attestation** dans laquelle celui-ci certifie avoir réellement chômé les heures pour lesquelles son employeur demande une indemnisation. Ce document devra être tenu à disposition de l'Urssaf.

A noter : ces indemnités **seront exonérées de CSG, CRDS** et de la **cotisation supplémentaire maladie** prévue pour le régime local d'Alsace-Moselle de 1,50%.

Fiche 2

Contrôle et contentieux en matière d'activité partielle

Suite à une décision de refus d'activité partielle, comment contester et quelle est la procédure applicable ?

Au préalable, il convient de préciser que dans un délai de 30 jours à compter de la mise en activité partielle des salariés, l'employeur effectue une demande d'autorisation d'activité partielle. Après réception du dossier et instruction, la DIRECCTE notifie sa décision à l'entreprise, par courriel, sous 48h. Cette décision ouvre le droit à l'application du régime légal de l'activité partielle. L'absence de réponse sous 48h vaut décision d'accord.

Si la DIRECCTE répond défavorablement dans les délais ci-dessus mentionnés, un recours administratif et/ou contentieux est envisageable.

En principe, aucun de ces recours ne suspend l'application de la décision administrative.

Un recours administratif est une réclamation adressée à l'administration en vue de régler un différend né d'une décision administrative (CRPA, art. L. 410-1, 1o). Si ces recours ne sont soumis à aucune forme déterminée, il est cependant préférable de les introduire par lettre recommandée avec avis de réception afin d'éviter les problèmes de preuve et de définition du point de départ des délais de prescription des recours (actuellement, vu les restrictions de déplacements et mesures sanitaires, on peut recourir à la LRAR électronique).

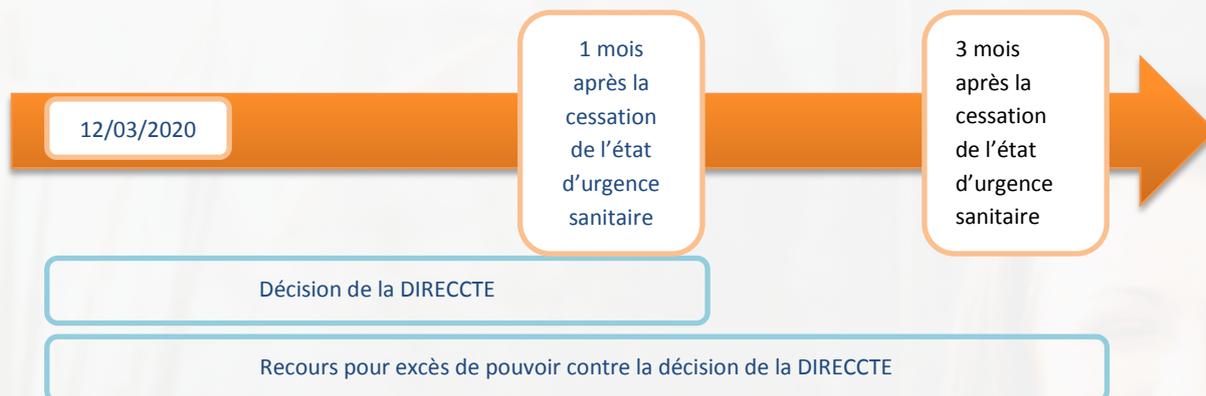
Dans le délai imparti pour l'introduction d'un recours contentieux, soit deux mois en principe, toute décision administrative peut, sauf exception, faire l'objet d'un recours gracieux ou hiérarchique qui suspend le cours de ce délai.

Un recours contentieux (recours pour excès de pouvoir) est possible dans le délai de deux mois suivant notification de la décision de la DIRECCTE devant le tribunal administratif dans le ressort duquel se trouve soit l'établissement ou l'exploitation dont l'activité est à l'origine du litige, soit le lieu d'exercice de la profession (article R. 312-10 du CJA).

A cet effet, l'article 15 de l'ordonnance n° 2020-305 du 25 mars 2020 portant adaptation des règles applicables devant les juridictions de l'ordre administratif est venu indiquer que « I. - Les dispositions de l'article 2 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 susvisée relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire mentionnée à l'article 2 et à l'adaptation des procédures pendant cette même période sont applicables aux procédures devant les juridictions de l'ordre administratif. »

Il en résulte que tout recours porté devant la juridiction administrative qui aurait été accompli entre le 12 mars 2020 et l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire sera réputé avoir été fait à temps s'il a été effectué dans un délai qui ne peut excéder, à compter de la fin de cette période, le délai légalement imparti pour agir, dans la limite de deux mois.

Les recours contentieux contre les décisions de la DIRECCTE pourraient ainsi être prorogés de deux mois à compter de la fin de la période d'urgence sanitaire



L'employeur dispose également de la possibilité de déposer une requête de référé-suspension auprès du tribunal administratif territorialement compétent.

Sur quels motifs peut-on fonder le recours pour excès de pouvoir ?

A l'occasion du REP (recours pour excès de pouvoir) à l'encontre de la décision de refus de la DIRECCTE, les moyens susceptibles d'être soulevés sont ceux rencontrés classiquement (légalité externe : insuffisance de motivation, vice de procédure, incompétence de l'auteur de l'acte... / légalité interne : défaut de base légale, erreur manifeste d'appréciation, violation directe de la loi, détournement de pouvoir).

J'ai obtenu l'autorisation de la DIRECCTE sur l'activité partielle, peut-il y avoir un contrôle a posteriori ? Si oui, sur quel fondement ?

La DIRECCTE peut effectivement contrôler a posteriori les dossiers d'activité partielle sur le fondement des dispositions des articles L.8272-1 et 2 et D 8272-1 et suivants.

Elle vérifie que l'entreprise n'a pas fait l'objet dans les 12 mois précédents d'une verbalisation pour travail illégal. Elle peut également contrôler pour vérifier les fraudes ou fausses déclarations.

Existe-t-il d'autres contrôles que la DIRECCTE pourrait effectuer dans le cadre de l'activité partielle ?

Dans le cadre de la demande de renouvellement d'activité partielle, l'employeur doit prendre des engagements :

- le maintien dans l'emploi des salariés pendant une durée pouvant aller jusqu'au double de la période d'autorisation,
- des actions spécifiques de formation pour les salariés placés en activité partielle,
- des actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
- la mise en place d'actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise.

Ces engagements font l'objet d'une discussion avec la DIRECCTE.

En cas de non-respect des engagements souscrits par l'entreprise, l'administration peut procéder au recouvrement de tout ou partie des sommes versées pour tout ou partie de la période couverte par l'autorisation conformément aux dispositions de l'article R.5122-10 du Code du travail.

Ces contrôles pourraient aboutir sur quels types de sanctions ?

Conformément aux dispositions des articles L.8272-1 et 2 du Code du travail, en cas de fraude, de fausses déclarations ou de verbalisation pour travail illégal, l'employeur pourrait être dans l'obligation de rembourser les sommes versées au titre de l'activité partielle et pourrait même se voir dans l'interdiction de bénéficier pendant une durée maximale de 5 ans d'aides publiques en matière d'emploi ou de formation professionnelle.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article 441-6 du Code pénal, la fraude à une administration publique a vocation à s'appliquer et est passible de deux ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende.

Cela pourrait par exemple être le cas d'un cumul de situation de télétravail et d'activité partielle, qui serait assimilé à du travail illégal.

Quel est le délai de prescription pour rembourser les aides versées au titre de l'activité partielle ?

Conformément aux dispositions des articles D 8272-5 et 6 du Code du travail, l'administration pourrait demander à l'employeur de rembourser les indemnités d'activité partielle versées dans les 12 mois précédant l'établissement du PV constatant l'infraction.

Quelles sont les étapes du contrôle de la Direccte ?

Lors d'un contrôle dans l'entreprise, la Direccte peut constater les infractions commises en dressant procès-verbal immédiatement et devant l'employeur.

Ce PV est ensuite transmis à l'entreprise, qui dispose alors d'un délai de 15 jours pour présenter ses observations écrites (article D.8272-6 du Code du travail).

A l'expiration de ce délai, et au vu des observations, l'administration peut décider du remboursement de tout ou partie des aides. Dans ce cas, elle notifie sa décision à l'entreprise et en adresse copie au Préfet.

Par ailleurs, en cas d'infraction pénale, elle transmet au Procureur de la république qui décidera de l'éventualité des poursuites.

En cas de contestation, l'employeur peut exercer un recours administratif ou contentieux devant le Tribunal administratif.

Fiche 3

La gestion des arrêts maladie liés au COVID-19

L'épidémie liée au COVID-19 a amené le gouvernement à prendre un certain nombre de mesures dérogatoires en matière d'indemnisation maladie.

Plusieurs textes sont intervenus depuis fin janvier pour adapter la législation aux évolutions de la situation sanitaire en France. Des modifications devraient sans doute encore avoir lieu.

Quelles sont les règles d'indemnisation prévues pour les arrêts de travail délivrés spécifiquement dans le cadre de l'épidémie de Coronavirus ?

Des règles d'indemnisation spécifiques ont été prévues par différents textes pour les personnes qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile ou pour celles qui sont parents d'un enfant de moins de 16 ans faisant lui-même l'objet d'une telle mesure, et qui se trouvent, pour l'un de ces motifs, dans l'impossibilité de continuer à travailler.

Ces règles d'indemnisation spécifiques sont les suivantes :

- D' un point de vue de la sécurité sociale :

L'assuré bénéficie d'indemnités journalières de la part de la sécurité sociale :

- sans condition préalable d'activité,
- dès le 1er jour d'arrêt (le délai de carence de 3 jours calendaires n'est pas appliqué).

Ces indemnités sont calculées selon les règles habituelles (elles sont égales à la moitié du gain journalier de base - une majoration est prévue pour les assurés ayant au moins 3 enfants à charge).

D' un point de vue du droit du travail :

- Concernant les conditions pour bénéficier du maintien de salaire légal :

L'ordonnance du 25 mars 2020 assouplit les conditions d'attribution de l'indemnité complémentaire légale. Ainsi, le maintien de salaire prévu par le Code du travail doit être assuré par l'employeur :

- **Quel que soit l'ancienneté du salarié** (la condition d'ancienneté d'un an est écartée),
- Même si le délai de 48 heures pour justifier de son absence n'est pas respecté,
- Peu importe que le salarié soit soigné en France ou à l'étranger.

La condition d'être pris en charge par la sécurité sociale reste, quant à elle, maintenue.

Par ailleurs, le bénéfice de l'indemnité complémentaire légale est ouvert à de nouvelles catégories de salariés, qui en sont habituellement exclus. Peuvent ainsi prétendre au maintien de salaire de l'employeur :

- Les travailleurs à domicile,
- Les travailleurs saisonniers,
- Les salariés intermittents,
- Les travailleurs temporaires.

Ces dispositions dérogatoires s'appliquent jusqu'au 31 août 2020.

- Concernant les modalités de versement du complément employeur :

Conformément au décret n°2020-193 du 4 mars 2020, lorsque l'employeur applique le maintien de salaire légal, l'indemnisation complémentaire est versée dès le 1er jour d'arrêt.

L'ordonnance prévoit qu'un décret pourra aménager les délais et modalités de versement de ces indemnités.

Si l'indemnisation conventionnelle est globalement plus favorable, il convient de l'appliquer.

Sources :

Article L.1226-1 du Code du travail
Ordonnance n°2020-322 du 25 mars 2020 (JO du 26 mars 2020)
Décret n°2020-73 du 31 janvier 2020
Décret n° 2020-193 du 4 mars 2020 ;
Décret n°2020-227 du 9 mars 2020.
Article 8 de la loi n°2020-290 du 23/03/2020.

Quel médecin doit délivrer un arrêt de travail aux assurés exposés au Coronavirus (mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile) ?

Initialement, seul un arrêt de travail prescrit par un médecin habilité par l'Agence Régionale de Santé permettait aux personnes soumises à une procédure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, de bénéficier des indemnités journalières prévues par le décret du 31 janvier 2020.

Compte tenu de l'évolution de l'épidémie, la procédure de délivrance des arrêts de travail a été modifiée par un décret du 09/03/2020. Désormais, l'arrêt de travail est délivré directement par la Caisse d'assurance maladie dont dépend l'assuré, ou le cas échéant par les médecins conseils de la Caisse nationale d'assurance maladie qui le transmettent directement à l'employeur.

Sources :

Décret n°2020-227 du 09/03/2020.
Décret n°220-73 du 31 janvier 2020 ;
Circulaire de l'assurance maladie du 9/2020 du 19/02/2020

Dans ce contexte, le médecin du travail peut-il délivrer un arrêt de travail ?

L'ordonnance du 01/04/2020 introduit une nouvelle dérogation concernant la délivrance des arrêts de travail. Elle autorise, à titre exceptionnel, le médecin du travail à prescrire et à renouveler un arrêt de travail en cas d'infection ou de suspicion d'infection au covid-19.

Le médecin du travail pourra, par ailleurs, procéder à des tests de dépistage du covid-19 selon un protocole défini par arrêté des ministres chargés de la santé et du travail.

Attention, la mise en œuvre de ces dispositions nécessite un décret.

Sources :

Ordonnance 2020-386 du 1/04/2020 (JO 02/04/2020) – article 2

Comment doivent être indemnisés les arrêts de travail sans lien avec le COVID-19 ?

Le gouvernement a récemment pris des mesures qui impactent également les arrêts de travail sans lien avec le COVID-19.

D'un point de vue de la sécurité sociale :

L'article 8 de la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de COVID-19, prévoit la suppression du délai de carence pour tous les arrêts de travail liés à une maladie dans l'ensemble des régimes (régime général, régime agricole et régimes spéciaux dont fonction publique). Cette mesure s'applique aux arrêts débutant à compter de la publication de la loi (loi publiée au JO du 24/03/2020) et pendant toute la durée de l'état d'urgence sanitaire déclaré pour 2 mois à compter de l'entrée en vigueur de cette loi.

Comme le confirme le Ministère de la santé dans un communiqué de presse du 25/03/2020, le délai de carence de 3 jours habituellement appliqué par la sécurité sociale est donc supprimé, y compris pour les arrêts non liés au COVID-19.

La condition préalable d'activité devrait néanmoins être remplie.

D'un point de vue du droit du travail

L'ordonnance du 25/03/2020 supprime la condition d'ancienneté pour bénéficier des indemnités complémentaires légales en cas d'arrêt maladie. Peu importe que cet arrêt soit en lien avec le COVID-19 ou non. Tout salarié absent pour maladie ou accident, quel que soit son ancienneté dans l'entreprise, bénéficie du maintien de salaire employeur prévu par le Code du travail. (Les autres conditions prévues par l'article L.1226-1 du Code du travail doivent néanmoins être respectées).

Par ailleurs, le bénéfice de l'indemnité complémentaire légale est exceptionnellement ouvert aux travailleurs à domicile, aux travailleurs saisonniers, aux salariés intermittents et aux travailleurs temporaires.

Ces dispositions dérogatoires s'appliquent jusqu'au **31 août 2020**.

Attention, pour ce type d'arrêt, **le délai de carence légale de 7 jours n'est pas supprimé**.

Si l'indemnisation conventionnelle est globalement plus favorable, il convient de l'appliquer.

Sources :

Article L.1226-1 du Code du travail

Article D.1226-3 du Code du travail

Article 8 de la loi n°2020-290 du 23/03/2020

Ordonnance n°2020-322 du 25/03/2020- JO du 26/03/2020.

Comment est indemnisé l'arrêt maladie prescrit au salarié atteint par le Covid-19 ? (MAJ 30/30/2020)

-Vis-à-vis de la sécurité sociale, la réponse ne fait aucun doute :

En effet, l'article 8 de la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de COVID-19, prévoit la suppression du délai de carence pour tous les arrêts de travail liés à une maladie pendant la durée de l'état d'urgence sanitaire (déclaré pour une durée de 2 mois à compter de l'entrée en vigueur de cette loi).

Le délai de carence de 3 jours habituellement appliqué par la sécurité sociale est donc supprimé, quel que soit la nature de l'arrêt maladie.

-Vis-à-vis du maintien de salaire légal :

Depuis l'ordonnance du 25 mars 2020 et jusqu'au 31 août 2020, aucune condition d'ancienneté n'est requise, quel que la nature de l'arrêt maladie, pour bénéficier du maintien de salaire légal.

Concernant la question de l'application du délai de carence de 7 jours prévu par le Code du travail, la réponse est beaucoup plus incertaine. En effet, le décret du 4 mars 2020 supprime ce délai pour les personnes exposées au Covid-19 faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile. Les arrêts de travail délivrés dans ce contexte sont normalement prescrits directement par la Caisse d'assurance maladie dont dépend l'assuré, ou le cas échéant par les médecins conseils de la Caisse nationale d'assurance maladie qui le transmettent directement à l'employeur.

Les personnes atteintes par le COVID-19 sont-elles visées par ces dispositions ?

La réponse est loin d'être évidente. La question se pose aujourd'hui à plus forte raison puisque ce sont majoritairement les médecins généralistes qui délivrent ces arrêts de travail. L'employeur ne peut donc se fonder que sur les dires du salarié pour savoir s'il est atteint ou non du Covid-19. Dans cette hypothèse, et si l'on se fonde sur une lecture stricte du texte, le salarié ne répondrait pas aux conditions posées par le décret pour bénéficier d'une

indemnisation dès le 1er jour. A ce jour, il n'existe aucune position administrative en la matière. Ce flou résulte sans doute de l'absence d'adaptation du texte réglementaire à l'évolution de l'épidémie.

Cependant des changements sont peut-être à prévoir. En effet, l'ordonnance du 25 mars 2020, qui a supprimé la condition d'ancienneté pour le maintien de salaire légale prévoit qu'un décret pourra aménager les délais et modalités de versement de ces indemnités complémentaires.

Sources :

Article L.1226-1 du Code du travail,

Article D.1226-3 du Code du travail

Ordonnance n°2020-322 du 25/03/2020- JO du 26/03/2020.

Décret n° 2020-193 du 4 mars 2020 relatif au délai de carence applicable à l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière pour les personnes exposées au coronavirus.

L'employeur doit-il maintenir le salaire des salariés de moins d'un an d'ancienneté en cas d'arrêt de travail prescrit dans le cadre de l'épidémie liée au Coronavirus ?

La réponse à cette question a évolué avec l'ordonnance n°2020-322 du 25 mars 2020.

Avant cette ordonnance, la condition d'ancienneté devait être respectée pour bénéficier du maintien de salaire employeur. Le décret du 4 mars 2020 supprimant uniquement le délai de carence prévu par la loi pour le versement des indemnités complémentaires maladie.

Cette ordonnance change la donne. Elle supprime en effet la condition d'ancienneté **pour bénéficier des indemnités complémentaires légales en cas d'arrêt maladie**. Tout salarié, quel que soit son ancienneté dans l'entreprise, peut donc y prétendre.

La suppression de cette condition d'ancienneté concerne tous les arrêts de travail (ceux spécifiquement émis dans le cadre de l'épidémie de COVID-19 ou non). Cette dérogation aux dispositions du Code du travail s'applique jusqu'au 31 août 2020.

Sources :

Article L.1226-1 du Code du travail,

Ordonnance n°2020-322 du 25/03/2020- JO du 26/03/2020. Décret n° 2020-193 du 4 mars 2020 relatif au délai de carence applicable à l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière pour les personnes exposées au coronavirus.

La suppression de la condition d'ancienneté pour bénéficier du maintien de salaire maladie vise-t-elle également les dispositions conventionnelles ?

L'ordonnance n°2020-322 du 25 mars 2020 vise uniquement les dispositions légales. La condition d'ancienneté éventuellement prévue par la convention collective reste applicable.

Dans ce cas, l'employeur devra néanmoins faire un comparatif entre le maintien de salaire légal sans condition d'ancienneté (et éventuellement sans délai de carence pour les arrêts concernés par cette suppression) et le maintien de salaire conventionnel habituel afin que le salarié bénéficie des dispositions les plus favorables.

La suppression du délai de carence pour les arrêts de travail délivrés dans le cadre de l'épidémie liée au Coronavirus (COVID-19) s'applique-t-elle également aux indemnités complémentaires maladie prévues par la convention collective?

Les arrêts de travail délivrés dans le cadre de l'épidémie liée au Coronavirus permettent aux salariés de bénéficier d'indemnités journalières de la sécurité sociale dès le 1er jour d'arrêt (suppression du délai de carence habituel de 3 jours).

Un décret du 4 mars 2020 vient également supprimer le délai de carence en matière d'indemnités complémentaires maladie pour les personnes qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile ou pour celles qui sont parents d'un enfant de moins de 16 ans faisant lui-même l'objet d'une telle mesure, et qui se trouvent, pour l'un de ces motifs, dans l'impossibilité de continuer à travailler. Pour rappel, le délai de carence légal est fixé à 7 jours calendaires. Habituellement, l'employeur n'est donc tenu de verser le complément qu'à compter du 8ème jour d'arrêt. Pour les arrêts délivrés dans ce contexte, le maintien de salaire employeur prévu par le Code du travail se fera donc dès le 1er jour.

Pour les employeurs qui appliquent le maintien de salaire maladie **prévu par leur convention collective**, la question se pose de savoir s'ils doivent appliquer ou non le délai de carence conventionnel.

Dans un document questions/réponses du 26 mars 2020, le Ministère du travail semble considérer que le délai de carence prévu par la convention collective ne doit pas s'appliquer. Néanmoins, cette position est très largement discutable. En effet, le décret du 4 mars 2020 ne renvoie qu'au délai de carence légal prévu à l'article D.1226-3 du Code du travail. A la lecture de ce texte, le délai de carence conventionnel devrait donc s'appliquer.

Dans ce cas, l'employeur devra néanmoins faire un comparatif entre le maintien de salaire légal sans délai de carence et le maintien de salaire conventionnel habituel afin que le salarié bénéficie des dispositions les plus favorables.

Sources :

Décret 2020-193 du 4/03/2020

Décret 2020-227 du 9/03/2020

Questions/réponses du Ministère du travail mis à jour le 26/03/2020

Les arrêts maladie prescrits avant l'ordonnance 2020-322 du 25 mars 2020 sont-ils concernés par la suppression de la condition d'ancienneté ?

Un flou subsiste sur cette question. En effet, si la loi d'urgence supprimant le délai de carence a clairement précisé à quels arrêts elle s'appliquait, l'ordonnance 2020-322 est restée muette sur ce point. Elle précise uniquement sa date d'entrée en vigueur. A noter toutefois qu'elle renvoie à l'éventualité d'un décret pouvant aménager ses délais et modalités.

Ainsi, sous réserve de précisions contraires et à défaut d'une disposition lui donnant un effet rétroactif, l'ordonnance ne s'appliquerait qu'aux arrêts émis à compter du 26 mars 2020 (date de sa parution au JO).

Sources :

Ordonnance 2020-322 du 25 mars 2020

Le dispositif d'indemnisation maladie spécifique à l'épidémie de coronavirus concerne-t-il les travailleurs indépendants ?

Des mesures exceptionnelles sont prises suite à l'épidémie du coronavirus.

L'ensemble des assurés en activité et exposés à ce risque bénéficient d'un régime de prestations en espèces exceptionnel mis en place par décret (pas de conditions d'ouverture pour bénéficier des prestations ni de délai de carence).

Ce dispositif concerne donc également les travailleurs indépendants.

Ils ne bénéficieraient cependant pas automatiquement des indemnités journalières.

Pour avoir droit aux indemnités journalières l'assuré doit être affilié au régime d'assurance maladie des travailleurs indépendants non agricoles.

Seront concernés les personnes relevant à titre obligatoire des groupes des professions artisanales, industrielles et commerciales.

Seront exclus de ce dispositif :

- Les indépendants dont le revenu d'activité au titre des trois années civiles d'activité précédant la date du premier versement de l'indemnité journalière est inférieur à 10%
- Les assurés titulaires d'une pension d'incapacité au métier ou d'invalidité par la sécurité sociale des indépendants
- Les personnes retraitées, affiliées au régime d'assurance maladie et maternité des travailleurs indépendants
- Les professions libérales qui devront **se rapprocher de leur caisse.**

-Le montant de l'indemnité journalière est de 1/730 du revenu professionnel des 3 années civiles précédents l'arrêt.

Le revenu pris en compte est pris dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale.

Sources :

Décret 2020-73 du 31 janvier 2020

Décret 2020-227 du 9 mars 2020

Article L.611-1 du Code de la sécurité sociale

Qui sont les personnes dites « à risques » ?

- Conformément à un avis rendu par le Haut Conseil de la santé publique, les personnes jugées à risques sont les suivantes :
- les femmes enceintes,
- les personnes atteintes de maladies respiratoires chroniques (asthme, bronchite chronique...);
- les personnes atteintes d'insuffisances respiratoires chroniques ;
- les personnes atteintes de mucoviscidose ;
- les personnes atteintes d'insuffisances cardiaques (toutes causes) ;
- les personnes atteintes de maladies des coronaires ;
- les personnes avec antécédents d'accident vasculaire cérébral ;
- les personnes souffrant d'hypertension artérielle ;
- les personnes atteintes d'insuffisance rénale chronique dialysée ;
- les personnes atteintes de Diabète de type 1 insulino-dépendant et de diabète de type 2 ;
- les personnes avec une :
- personnes atteintes de pathologies cancéreuses et hématologiques, ou ayant subi une transplantation d'organe et de cellules souches hématopoïétiques,
- personnes atteintes de maladies inflammatoires et/ou auto-immunes recevant un traitement immunosuppresseur
- personnes infectées par le VIH ;
- les personnes atteintes de maladie hépatique chronique avec cirrhose ;
- les personnes présentant une obésité avec un indice de masse corporelle (IMC) égal ou supérieur à 40

Les personnes à risque bénéficient-elles d'un dispositif d'arrêt de travail à l'instar des personnes placées en confinement ? Si oui, selon quelles modalités pratiques ?

Depuis le 18 mars 2020, le téléservice de déclaration en ligne a été étendu aux assurées enceintes dans leur 3e trimestre de grossesse et aux assurés pris en charge au titre d'une affection de longue durée (ALD) au titre des pathologies listées par le Haut Conseil de la Santé Publique (voir question précédente). Si aucune solution de télétravail n'est envisageable, elles peuvent désormais se connecter directement, sans passer par leur employeur ni par leur médecin traitant, sur le site declare.ameli.fr pour demander à être mises en arrêt de travail pour une durée initiale de 21 jours. Cet accès direct permet de ne pas mobiliser les médecins de ville pour la délivrance de ces arrêts.

Cet arrêt pourra être déclaré rétroactivement à la date du vendredi 13 mars.

Attention, contrairement à ce qui avait semblé être présenté en premier lieu, toutes les personnes à risque ne peuvent pas bénéficier de ce service. Seuls les assurés pris en charge au titre d'une ALD et les femmes enceintes sont visés. Pour les autres, c'est-à-dire pour les assurés rentrant dans la liste des personnes à risques mais non pris en charge par l'assurance maladie au titre d'une ALD, ils devront se rapprocher de leur médecin traitant ou d'un médecin de ville pour évaluer si leur état nécessite un arrêt de travail.

Source : Site Ameli.fr

Comment sont indemnisées les personnes à risques (femmes enceintes dans leur 3ème trimestre et ALD) qui bénéficient d'une procédure d'arrêt de travail simplifiée ?

Ces personnes bénéficient des indemnités journalières de la sécurité sociale dès le 1er jour d'arrêt.

Par ailleurs, dans l'hypothèse où leur employeur applique le maintien de salaire légal, elles pourront y prétendre :

- Sans condition d'ancienneté
- A priori, même si leur arrêt de travail est adressé à leur l'employeur après un délai de 48h.

Pour ces salariés, se pose la question de l'application du délai de carence légal de 7 jours. Y'a-t-il lieu de considérer qu'ils entrent dans la catégorie des personnes qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile et pour lesquelles le décret du 4 mars 2020 prévoit un maintien de salaire dès le premier jour ?

Aucune position administrative n'est intervenue en la matière. Leur arrêt de travail étant délivré directement par la Caisse d'assurance maladie selon une procédure dérogatoire au droit commun, la réponse devrait être affirmative.

Sources :

Article L.1226-1 du Code du travail

Article D.1226-3 du Code du travail

Article 8 de la loi n°2020-290 du 23/03/2020

Ordonnance n°2020-322 du 25/03/2020- JO du 26/03/2020.

Décret n° 2020-193 du 4 mars 2020

Le salarié peut-il bénéficier d'un arrêt de travail lorsqu'il doit garder son enfant dont l'établissement scolaire est fermé suite à l'épidémie de Coronavirus (COVID-19) ? (MAJ 26/03/2020)

Dans le cadre des mesures visant à limiter la diffusion du coronavirus, l'Assurance Maladie permet aux employeurs de déclarer leurs salariés contraints de rester à domicile suite à la fermeture de l'établissement accueillant leur enfant. Cette déclaration fait office de demande d'arrêt de travail, sous certaines conditions, pour les salariés concernés.

Les parents qui n'auraient pas d'autre possibilité pour la garde de leurs enfants que celle d'être placés en arrêt de travail, peuvent bénéficier d'une prise en charge exceptionnelle d'indemnités journalières.

Le versement d'indemnités journalières est possible aux conditions suivantes :

- seuls les parents d'enfants de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt (ou d'un enfant en situation de handicap sans limitation d'âge, selon le site ameli) sont concernés par le dispositif

- les enfants doivent être scolarisés dans un établissement fermé ou accueillis dans une structure de jeunes enfants (crèche par exemple)
- un seul parent (ou détenteur de l'autorité parentale) peut se voir délivrer un arrêt de travail. À cet égard, le salarié doit fournir à son employeur une attestation sur l'honneur certifiant qu'il est le seul à demander un arrêt de travail dans ce cadre
- l'entreprise ne doit pas être en situation de mettre le salarié concerné en télétravail sur cette période: l'arrêt de travail doit être la seule solution possible.

Le téléservice « declare.ameli.fr » est l'outil mis en place par l'Assurance Maladie pour déclarer les salariés concernés.

Pour les entreprises ayant des volumes importants de déclarations relatives aux arrêts pour garde d'enfants de moins de 16 ans, Net-entreprises met à disposition en lien avec l'assurance maladie **un service de dépôt de fichier sur net-entreprises.fr**. Un mode opératoire est accessible sur leur site.

Ce service « Déclaration de maintien à domicile » est ouvert pour les utilisateurs inscrits à la DSN et à la déclaration PASRAU.

Pour le moment, ces arrêts de travail sont délivrés pour une durée de 21 jours calendaires maximum. Si les fermetures devaient perdurer un renouvellement devrait être possible.

Le décret prévoyant ces dispositions dérogatoires est applicable jusqu'au 31 mai 2020.

Sources :

Site ameli.fr/entreprise-

Questions/réponses du Ministère du travail _ mise à jour au 26/03/2020

Décret 2020-227 du 09/03/2020

A quelle indemnisation peuvent prétendre les salariés bénéficiant d'un arrêt garde d'enfants ?

Conformément aux dispositions réglementaires prises en la matière, le salarié concerné bénéficie des indemnités journalières de la sécurité sociale sans application du délai de carence et sans condition préalable d'activité.

Par ailleurs, si son employeur applique le maintien de salaire légal, il peut y prétendre sans condition d'ancienneté et dès le 1er jour d'arrêt.

Sources :

Décret n° 2020-193 du 4 mars 2020

Décret 2020-227 du 09/03/2020

Ordonnance n°2020-322 du 25/03/2020- JO du 26/03/2020.

En cas de garde d'enfants suite aux fermetures d'établissements scolaires liées au Coronavirus, l'arrêt de travail prévu peut-il être partagé ou fractionné entre les parents ?

Oui, il est possible de le fractionner en remplissant une demande pour chacune des périodes d'arrêt. Il peut également être partagé entre les parents (arrêt de travail en alternance pour l'un ou l'autre des parents).

Source : Site Ameli

Les salariés peuvent-ils bénéficier d'arrêt maladie pour "garde d'enfants" pendant les vacances scolaires ? (MAJ 06/04/2020)

Le décret du 09/03/2020 permet aux parents de bénéficier d'un arrêt maladie le temps de la "fermeture de l'établissement accueillant leur enfant". Qu'advient ces arrêts pendant les vacances scolaires ?

Outre les établissements scolaires, les structures d'accueil périscolaire et de loisirs sont également fermées pendant cette période épidémique. Si le salarié n'a pas d'autre solution de garde, le bénéfice d'un arrêt maladie "garde d'enfants" semble donc possible.

Il n'existe aucun texte officiel sur le sujet. Seul le forum du site ameli prend position. Il confirme la possibilité de continuer à bénéficier de ce type d'arrêt pendant les vacances scolaires.

Si des congés payés avaient initialement été posés par le salarié, ces derniers devront être pris aux dates prévues.

Sources :

Site Ameli

Décret n°2020-227 du 09/03/2020

Les travailleurs indépendants peuvent-ils bénéficier des indemnités journalières liées aux arrêts maladie pour garde d'enfants ?

Des doutes subsistent sur la mise en œuvre de cette déclaration et l'articulation avec les textes du Code de la sécurité sociale.

Les travailleurs indépendants ne sont pas exclus du dispositif d'indemnités journalières pour la garde de leurs enfants, les décrets visant les assurés sociaux.

Ils ne bénéficieraient cependant pas automatiquement des indemnités journalières. Pour avoir droit aux indemnités journalières l'assuré doit être affilié au régime d'assurance maladie des travailleurs indépendants non agricoles.

On peut raisonnablement supposer que le travailleur indépendant ne doit pas non plus être en mesure de continuer son activité.

Seront concernés les personnes relevant à titre obligatoire des groupes des professions artisanales, industrielles et commerciales

Seront exclus de ce dispositif :

- Les indépendants dont le revenu d'activité au titre des trois années civiles d'activité précédant la date du premier versement de l'indemnité journalière est inférieur à 10%
 - Les assurés titulaires d'une pension d'incapacité au métier ou d'invalidité par la sécurité sociale des indépendants
 - Les personnes retraitées, affiliées au régime d'assurance maladie et maternité des travailleurs indépendants
 - Les professions libérales qui devront se rapprocher de leur caisse.
- Le montant de l'indemnité journalière est de 1/730 du revenu professionnel des 3 années civiles précédents l'arrêt.
- Le revenu pris en compte est pris dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale.

Sources :

Décret 2020-73 du 31 janvier 2020

Décret 2020-227 du 9 mars 2020

Article L.611-1 du Code de la sécurité sociale

Les professionnels de santé sont-ils concernés par le versement d'indemnités journalières ? (MAJ 27/03)

L'assurance maladie a décidé de prendre en charge de manière dérogatoire les indemnités journalières des professionnels de santé libéraux dans le cas où ils seraient amenés à interrompre leur activité professionnelle selon les mêmes modalités que celles appliquées aux salariés et aux travailleurs indépendants.

Trois cas sont prévus :

- Les professionnels de santé libéraux bénéficiant d'un arrêt de travail suite à la contamination du COVID19.
- Les professionnels de santé libéraux devant respecter une période d'isolement suite au contact avec une personne diagnostiquée positive au COVID-19.
- Les professionnels de santé libéraux devant rester à domicile pour garder leur enfant concerné par une période d'isolement.

Dans ces trois cas de figure, il y aurait (sous réserve de précisions ultérieures) une prise en charge des indemnités journalières sans application du délai de carence.

Le service médical de l'assurance maladie met en place un numéro d'appel afin de déterminer si un praticien se trouve dans l'un de ces cas de figure : **09 72 72 21 12**

Sources :

Décret 2020-73 du 31 janvier 2020

Site Ameli.fr

Site de l'Urssaf

Fiche 4

Congés payés, RTT, dérogation en matière de durée du travail

Un employeur peut-il imposer la prise de congés payés aux salariés pour faire face à une baisse d'activité ou à une fermeture de l'entreprise liée au Coronavirus (Covid-19) ?

L'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 autorise, sous certaines conditions, l'employeur à imposer la prise de congés payés ou à en modifier unilatéralement les dates.

Attention, cette disposition ne peut être mise en œuvre que si **un accord d'entreprise ou de branche le prévoit**.

Cet accord précise les conditions dans lesquelles l'employeur peut user de cette faculté. Dans tous les cas, le nombre de jours de congés payés concernés par cette mesure est limité à **6 jours ouvrables maximum** et le **décalage de prévenance** que devra respecter l'employeur ne pourra être inférieur à 1 jour franc.

Les jours de congés payés **acquis** par le salarié pourront être imposés **même avant l'ouverture de la période où ils ont normalement vocation à être pris**.

L'accord collectif pourra également autoriser l'employeur à fractionner les congés sans obtenir l'accord du salarié et à **déroger** aux règles qui permettent aux conjoints et partenaires pacsés de bénéficier d'un congé simultané lorsqu'ils travaillent dans la même entreprise.

La période de congés imposée ou modifiée ne pourra pas s'étendre au-delà du **31 décembre 2020**.

A défaut d'un tel accord, les possibilités offertes à l'employeur sont beaucoup plus limitées:

Deux situations sont à distinguer :

Les dates de congés payés ont déjà été fixées :

Le code du travail prévoit que les dates de congés payés sont communiquées à chaque salarié un mois avant son départ.

Une fois ces dates fixées, le Code du travail précise que l'employeur ne peut les modifier moins d'un mois avant. Ce principe connaît néanmoins une exception en cas de circonstances exceptionnelles. Le législateur n'a pas défini la notion de circonstances exceptionnelles.

En cas de litige, il appartient aux juges de vérifier si la modification des congés payés est bien intervenue dans de telles circonstances.

Le contentieux n'est pas très abondant en la matière; néanmoins, ont été reconnues comme des circonstances exceptionnelles :

- une commande importante, inattendue et de nature à sauver l'entreprise,
- la nécessité de remplacer le salarié brutalement décédé

Le Ministère du travail considère que l'employeur peut se prévaloir de cette exception pour imposer la prise de congés payés à son salarié dans le cadre de l'épidémie liée au **Coronavirus**.

Néanmoins, cette position est discutable. Il n'est pas évident que les juges considèrent une baisse d'activité ou une fermeture d'entreprise liée au **COVID-19** comme une circonstance exceptionnelle. Il appartiendra à la jurisprudence de répondre à cette question en cas de litige.

Aucune date de congés payés n'a été arrêtée :

Dans ce cas, l'employeur ne peut pas imposer la prise de congés payés. Ce n'est que lorsque des congés payés ont été posés que l'employeur peut se prévaloir de circonstances exceptionnelles pour en modifier les dates.

Sources :

Ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020-JO 26 mars 2020

Article L.3141-16 du Code du travail

Article D.3141-6 du Code du travail

Questions/réponses du Ministère du travail mis à jour le 09/03/2020

CA Chambéry 12/12/1985 n°84-253

Cass. soc. 15/05/2008 n°06-44.354

L'employeur peut-il imposer la prise de jours de RTT ou de jours de repos pour les salariés en forfait jours afin de faire face aux difficultés économiques liées au Coronavirus (Covid-19) ? (MAJ 06/04/2020)

L'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 permet à l'employeur, **lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie**, d'imposer la prise de jours de repos ou d'en modifier unilatéralement les dates.

Sont visés par ces dispositions :

- **les jours de repos attribués dans le cadre des dispositifs d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine** (il peut s'agir de jours de RTT ou de jours de repos conventionnels mis en place dans le cadre de ces accords), L'ordonnance vise, plus spécifiquement, les jours **dont la prise relève du choix du salarié**.

- et les **jours de repos attribués aux salariés soumis à une convention de forfait**.

Contrairement aux congés payés, un accord d'entreprise ou de branche **n'est pas nécessaire dans ce cas**. L'employeur pourra, de façon unilatérale, imposer ces jours ou modifier leurs dates avec pour seule réserve de respecter un **délai de prévenance d'au moins un jour franc**.

Seuls peuvent être imposés les jours déjà acquis.

Le nombre total de jours pouvant être imposé ou modifié **ne peut être supérieur à 10 jours (y compris avec les jours imposés au titre du CET)**. Ces 10 jours viennent donc s'ajouter aux 6 jours ouvrables de congés payés qui peuvent éventuellement être imposés par accord collectif.

Compte tenu de la rédaction de l'ordonnance, seuls devraient être comptabilisés dans cette limite de 10 jours les JRTT dont la date de prise relève normalement du choix du salarié. Si un accord d'aménagement du temps de travail prévoit par exemple un total de 24 JRTT dont 12 posés au choix de l'employeur et 12 au choix du salarié, seuls ces derniers devraient être comptabilisés dans la limite des 10 jours maximum. Dans cet exemple, 22 JRTT pourraient au total être imposés : 12 parce que l'accord initial prévoit que leur prise se fait au choix de l'employeur (les conditions de forme et de délai prévues par l'accord collectif devront être respectées) et 10 parce que l'ordonnance le permet à titre dérogatoire.

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

A noter : Les modalités de consultation du CSE sur ce sujet sont aménagées par l'Ordonnance n°2020-389 du 1/04/2020. Afin de garantir l'effet utile des dispositions d'urgence, il est prévu, à titre exceptionnel, que le CSE soit informé concomitamment à la mise en œuvre par l'employeur de cette faculté, son avis consultatif pouvant être rendu dans un délai d'un mois à compter de cette information (article 7 de l'ordonnance du 1^{er} avril 2020).

Sources :

Ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020-JO 26 mars 2020 (article 2 et 3)

L'employeur peut- il imposer aux salariés d'utiliser les droits affectés sur leur compte épargne temps (CET) pour faire face aux difficultés économiques liées à l'épidémie de Coronavirus ? (MAJ 26/03/2020)

L'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 permet à l'employeur, **lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie**, d'imposer que les **droits affectés sur le CET** soient utilisés **par la prise de jours de repos**. Ce dernier en détermine les dates en respectant **un délai de prévenance d'au moins un jour franc**.

Le texte semble viser tous les droits affectés au CET (seraient donc concernés, sous réserve de précisions administratives ultérieures, les droits en temps et en argent).

Aucun accord collectif n'est nécessaire pour mettre en œuvre cette possibilité.

Le nombre total de jours imposé ou modifié **ne peut être supérieur à 10 jours (les jours de RTT et les jours de repos liés aux conventions de forfait qui auront été imposés aux salariés doivent être comptabilisés dans cette limite maximale)**. Ces 10 jours viennent donc s'ajouter aux 6 jours ouvrables de congés payés qui peuvent également être imposés par accord collectif.

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

A noter : Les modalités de consultation du CSE sur ce sujet sont aménagées par l'Ordonnance n°2020-389 du 1/04/2020. Afin de garantir l'effet utile des dispositions d'urgence, il est prévu, à titre exceptionnel, que le CSE soit informé concomitamment à la mise en œuvre par l'employeur de cette faculté, son avis consultatif pouvant être rendu dans un délai d'un mois à compter de cette information (article 7 de l'ordonnance du 1^{er} avril 2020).

Sources :

Ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020-JO 26 mars 2020 (article 4)

Certaines entreprises peuvent-elles déroger aux règles relatives à la durée du travail en cas d'accroissement d'activité lié à l'épidémie de Coronavirus ? (MAJ 26/03/2020)

(Ces dispositions nécessitent l'entrée en vigueur d'un décret).

L'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 instaure des dérogations aux règles relatives à la durée du travail pour les entreprises relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires **à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique**.

Ces secteurs **seront déterminés par décret (non publié à ce jour)**. Selon les déclarations de la Ministre du travail, devraient être concernés les secteurs alimentaires, agroalimentaires, le transport, les télécoms, ou encore le secteur de l'énergie et de la logistique.

Les dérogations suivantes sont prévues, et **seront précisées par décret en fonction des secteurs d'activités concernés :**

- Durée quotidienne maximale fixée à 12h (au lieu de 10h),
- Durée maximale quotidienne pour les travailleurs de nuit fixée à 12h (au lieu de 8h),
- Repos quotidien réduit à 9h (au lieu de 11h),

- Durée hebdomadaire maximale fixée à 60h (au lieu de 48h),
- Durée hebdomadaire de travail sur une période quelconque de 12 semaines consécutives fixée à 48h (au lieu de 44h),
- Durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit calculée sur une période de 12 semaines consécutives fixée à 44h (au lieu de 40h).

L'entreprise qui utilisera une ou plusieurs de ces dérogations (qui varieront selon les secteurs) devra en informer "sans délai et par tout moyen" le comité social et économique, ainsi que le Direccte.

Enfin, ces entreprises pourront **déroger au repos dominical et attribuer le repos hebdomadaire par roulement**.

Cette dérogation au repos dominical s'applique également aux entreprises qui réalisent des prestations nécessaires à l'activité principale des entreprises des secteurs "particulièrement nécessaires".

Ces dispositions concernant le travail du dimanche valent également pour les **entreprises d'Alsace-Moselle**.

L'ensemble de ces dérogations cesseront de produire leurs effets au 31/12/2020.

A noter : Les modalités de consultation du CSE sur ce sujet sont aménagées par l'Ordonnance n°2020-389 du 1/04/2020. Afin de garantir l'effet utile des dispositions d'urgence, il est prévu, à titre exceptionnel, que le CSE soit informé **concomitamment** à la mise en œuvre de ces dérogations, son avis consultatif pouvant être rendu dans un délai d'un mois à compter de cette information (article 7 de l'ordonnance du 1^{er} avril 2020).

Sources :

Ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020-JO 26 mars 2020 (article 6 et 7)

Fiche 5 Le recours au télétravail

L'employeur peut-il imposer le télétravail au salarié en cas de risque d'épidémie liée au Coronavirus "COVID-19"?

Dans le cadre de son obligation de résultat en matière de santé et de sécurité de ses salariés, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale en mettant en œuvre des actions de prévention, d'information, d'organisation et des moyens adaptés.

En principe, l'employeur ne peut pas imposer le télétravail au salarié.

Toutefois, l'article L.1222-11 du code du travail prévoit qu'en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, le télétravail constitue un simple aménagement de poste rendu nécessaire pour assurer la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

Dans ce contexte, le salarié ne peut pas refuser le télétravail. La signature d'un avenant au contrat n'est donc pas nécessaire.

Enfin, il convient de rappeler que chaque salarié est tenu de prendre soin de sa santé et de sa sécurité, ainsi que de celle des autres personnes concernées par ses actes, ce qui se traduit notamment par le respect des instructions délivrées par l'employeur.

Sources :

Article L.4121-1 du Code du travail

Article L.1222-11 du Code du travail

Article L.4122-1 du Code du travail

<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>

L'employeur a-t-il l'obligation de prendre en charge les frais occasionnés par un salarié dans le cadre du télétravail?

L'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 a supprimé l'obligation légale pour l'employeur de prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail.

Toutefois, il ne semble pas que la suppression de cette obligation signifie que l'employeur soit dispensé de toute prise en charge eu égard notamment à son obligation de prendre en charge les frais professionnels engagés par les salariés dans le cadre de leur activité.

Par ailleurs, si l'employeur relève de l'ANI du 19 juillet 2005, il doit prendre en charge les coûts engendrés par le télétravail, en particulier ceux liés aux communications.

L'ANI s'applique aux employeurs relevant d'un secteur professionnel représenté par les organisations patronales signataires qui sont le Medef, la GGPME et l'UPA.

Sources :

Articles L. 1222-9 et L. 1222-10 du Code du travail

Accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juillet 2005 sur le télétravail

Cass. soc. n°12-15.137 du 19 septembre 2013

L'employeur doit-il attribuer des titres restaurant au salarié en télétravail ?

La question se pose pour les entreprises qui attribuent habituellement des titres restaurant à leurs salariés. Dès lors qu'ils sont placés en situation de télétravail suite à l'épidémie de COVID-19, cet avantage doit-il être maintenu ?

La Cour de cassation ne s'est pas, à ce jour, prononcée. Néanmoins, le Code du travail prévoit qu'un salarié en télétravail bénéficie des mêmes droits et avantages (légaux et conventionnels) que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

Par ailleurs, l'URSSAF a été amenée à clarifier la situation en considérant que le télétravailleur est un salarié à part entière en terme de rémunération et d'avantages sociaux et qu'il doit ainsi bénéficier des titres restaurant dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Les travailleurs à domicile, en télétravail, doivent donc bénéficier de titres restaurant si leur journée est organisée en deux vacations de travail entrecoupées par la prise d'un repas.

Sources :

Site URSSAF;

Article L.1222-9 du Code du travail.

Article R.3262-7 du Code du travail.

Fiche 6

La rupture du contrat de travail pendant cette période de « crise »

Dans le cadre de l'épidémie liée au CORONAVIRUS, l'employeur peut-il se prévaloir d'un cas de force majeure pour rompre de façon anticipée un CDD ?

Parmi les motifs de rupture anticipée du CDD prévus par le Code du travail figure la force majeure. Cette dernière se définit comme **un élément extérieur, imprévisible lors de la conclusion du contrat et irrésistible dans son exécution**. Elle prive, par ailleurs, le salarié de l'indemnité de fin de contrat.

La force majeure **est très rarement admise** par les juges comme motif de rupture du contrat de travail.

Par exemple, la Cour d'Appel de Nancy n'a pas retenue comme un cas de force majeure l'épidémie de Dengue qui a touché la Martinique en 2007. Plusieurs arguments ont été avancés par la Cour pour écarter cette qualification : selon elle, l'épidémie n'était pas imprévisible « *en raison du caractère endémo-épidémique de cette maladie dans cette région* » et n'était pas irrésistible compte tenu de « *l'existence de moyens de prévention* ».

De la même façon, le virus Chikungunya aux Antilles n'a pas été qualifié de cas de force majeure par la Cour d'Appel de Basse Terre.

Il existe donc des incertitudes si l'employeur retient cette qualification.

Toutefois, pour les entreprises visées par les arrêtés de fermeture, serait-il possible **d'invoquer le fait du prince** (qui peut être reconnu comme un cas de force majeure) ?

Le **fait du prince** s'entend de tout **acte de la puissance publique** qui vient rendre impossible, pour l'un ou l'autre des contractants, l'exécution du contrat de travail. Peuvent notamment constituer des cas de force majeure par **fait du prince** une modification législative ou réglementaire, le retrait d'une autorisation administrative d'exercice d'une profession.

Ce n'est pas complètement à exclure mais la réponse reste incertaine. Dans tous les cas, il appartiendra aux juges de trancher cette question en cas de litige.

Si l'employeur fait le choix de rompre le CDD pour force majeure et que cette qualification n'est pas retenue par les juges, le salarié **pourra prétendre à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, ainsi qu'à l'indemnité de fin de contrat**.

Dans tous les cas, il semble préférable de privilégier une demande d'activité partielle pour ces salariés.

Sources :

Article L.1243-1 du Code du travail

CA Nancy, 22 novembre 2010, RG n°09/00003.

CA Basse-terre, 17 décembre 2018, RG n° 17/00739.

L'employeur peut-il rompre une période d'essai suite à des difficultés économiques causées par le CORONAVIRUS ?

La période d'essai a pour finalité d'apprécier les capacités et les compétences professionnelles du salarié nouvellement embauché.

Même si la rupture de la période d'essai n'a pas à être motivée par l'employeur, **elle ne peut néanmoins reposer sur un motif non-inhérent à la personne du salarié.**

Cette règle a été rappelée à différentes occasions par la Cour de Cassation. Des difficultés économiques ne peuvent ainsi justifier une rupture de période d'essai.

En cas de litiges, si le salarié parvient à démontrer que la rupture repose sur un motif étranger à ces capacités professionnelles, les juges pourront qualifier la rupture d'abusives et condamner l'employeur au versement de dommages et intérêts calculés en fonction du préjudice subi par le salarié.

Sources :

Article L.1221-20 du Code du travail

Cass. soc. 20 novembre 2007 n° 06-41.212

La période d'essai d'un salarié est-elle suspendue en cas de fermeture d'entreprise liée au COVID-19?

Cette question n'est pas tranchée. Néanmoins, la finalité de la période d'essai est d'apprécier les capacités du salarié à occuper le poste de travail pour lequel il a été embauché. Sur la base de ce constat, les juges reconnaissent généralement que les périodes de suspension du contrat de travail entraînent également la suspension de la période d'essai, dont le terme est reporté d'autant.

Les juges ont déjà reconnu par exemple que la fermeture annuelle de l'entreprise pour congés payés décale d'autant la période d'essai si le salarié ne travaille pas pendant cette période.

Au vu de ces jurisprudences, la suspension de la période d'essai liée à la fermeture d'entreprise imposée par l'épidémie de Covid-19 pourrait donc être admise ; plus spécifiquement pour les entreprises concernées par les arrêtés de fermeture ou celles qui mettent en œuvre le dispositif de chômage partiel faute d'activité (secteur en lien avec le spectacle ou l'évènementiel par exemple). Il appartiendra néanmoins aux juges de répondre à cette question en cas de litige.

Le salarié pourrait par ailleurs être éligible à l'activité partielle, si les autres salariés sont placés dans cette situation, puisqu'aucune condition d'ancienneté n'est requise pour prétendre à ce dispositif.

Dans tous les cas, la fermeture ou les difficultés rencontrées par l'entreprise ne pourraient justifier la rupture de la période d'essai.

Sources:

Cass.soc, 27 novembre 1985, n° 82-42.581
Cass. soc. 5 mars 1997, n° 94-40042,
Cass. soc. 3 juin 1998, n° 96-40344.

Est-il possible de conclure une rupture conventionnelle pendant l'état d'urgence ? (MAJ 06/04/2020)

Rien n'interdit de signer une rupture conventionnelle pendant l'état d'urgence. En effet aucun texte n'est venu limiter cette possibilité (pour rappel l'état d'urgence a été déclaré pour 2 mois à compter du 24/03/2020).

Peut-on organiser un entretien de rupture conventionnelle en visio-conférence pendant cette période épidémique ? (MAJ 06/04/2020)

Selon le Code du travail, les parties conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens. La loi n'envisage pas le déroulement de cet entretien par visioconférence.

Selon la jurisprudence rendue à propos de l'entretien préalable au licenciement, une conversation téléphonique ne saurait remplacer l'entretien. **Concernant la visioconférence, la Cour de Cassation n'a jamais eu l'occasion de se prononcer** (un arrêt de la Cour d'appel de Rennes l'a toutefois admis).

Dans le cas particulier d'une rupture conventionnelle, conclue d'un commun accord entre les parties, et dans le contexte particulier de l'épidémie de coronavirus, le recours à la visioconférence devrait être toléré dans la mesure où elle permet d'éviter les contacts physiques, qui sont déconseillés par l'administration afin d'éviter la propagation du virus.

La visioconférence ne devrait ainsi pas remettre en cause la validité de la procédure de rupture conventionnelle dans ce contexte.

Si l'employeur fait le choix d'avoir recours à ce procédé malgré l'absence de jurisprudence, et afin de sécuriser un maximum la procédure mise en œuvre, il est fortement préconisé de recueillir l'accord exprès du salarié.

Par ailleurs, si le salarié fait le choix de se faire assister, l'employeur devra paramétrer le système pour permettre au conseiller de participer à la visioconférence.

Sources :

Article L1237-12 du Code du travail
Cass. soc. 14-11-1991 n° 90-44.195
CA Reims 11-9-1996 n° 94-2532, ch. soc.
Cour d'appel de Rennes du 11/05/2016 n°14/08483

Les procédures de rupture conventionnelle sont-elles impactées par l'ordonnance n°2020-306 du 25 mars 2020 ? (MAJ 06/04/2020)

Une fois la rupture conventionnelle signée, **le délai de rétractation de 15 jours calendaires s'applique normalement**. Mais qu'en est-il de la procédure d'homologation ? Les parties peuvent-elles considérer que la rupture conventionnelle est implicitement homologuée à l'issue du délai de 15 jours ouvrables suivant la réception de la demande par l'administration ?

Cette question mérite d'être posée compte tenu de la rédaction de **l'article 7 de l'ordonnance n°2020-306 du 25 mars 2020**. Ce dernier **prévoit en effet que** les délais à l'issue desquels une décision, un accord ou un avis d'une administration doit intervenir ou est acquis implicitement et qui n'ont pas expiré avant le **12 mars 2020 sont, à cette date, suspendus jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la cessation de l'état d'urgence** (soit le 24 juin 2020).

Ces dispositions s'appliquent-elles aux procédures d'homologation de rupture conventionnelle ? Tout laisse à penser que c'est bien le cas. Néanmoins aucune position administrative n'est clairement intervenue en la matière.

Dans l'affirmative, plusieurs hypothèses sont à distinguer :

Si le délai d'homologation devait expirer avant le 12 mars 2020, la rupture conventionnelle est considérée comme homologuée. Le contrat de travail prendra fin normalement à la date prévue par les parties.

Si le délai d'homologation n'a pas expiré au 12 mars 2020, il est alors suspendu, et reprendra un mois après la fin de l'état d'urgence sanitaire (soit le 24 juin).

S'agissant des ruptures conventionnelles non-encore transmises à la DIRRECTE, le point de départ du délai d'homologation sera également reporté à cette même date.

Dans ces 2 derniers cas, la date de rupture du contrat de travail se trouve décalée d'autant.

Les entreprises ont tout intérêt à se rapprocher de leur DIRRECTE pour avoir confirmation ou non de la suspension des procédures d'homologation (Certaines DIRRECTE semblent continuer à homologuer les ruptures conventionnelles normalement).

Dans tous les cas, il semble très risqué de se prévaloir d'une homologation implicite pendant cette période.

Des précisions administratives seraient bienvenues pour sécuriser les procédures.

Source :

Ordonnance n°2020-306 du 25 mars 2020

Comment gérer les procédures de licenciement disciplinaire pendant cette période épidémique ? (MAJ 30/03/2020)

Les mesures prises par le gouvernement pour éviter la propagation du virus (confinement, arrêtés de fermeture...) complexifient la mise en œuvre des procédures de licenciement.

L'employeur ne doit pas perdre de vue les délais qui s'imposent normalement à lui.

1^{er} étape : engager la procédure de licenciement :

Selon les dispositions du Code du travail, l'employeur dispose **d'un délai de 2 mois pour engager une procédure de licenciement à compter du jour où il a connaissance des faits fautifs.**

Les mesures prises dans le cadre de l'épidémie de COVID-19 n'interrompent pas ce délai. L'employeur devra donc le respecter. A défaut, les faits fautifs seront prescrits et l'employeur ne pourra plus sanctionner le salarié sur ce fondement. C'est la convocation à l'entretien préalable qui marque l'engagement de la procédure.

2^{ème} étape : la convocation à l'entretien préalable

Habituellement, un délai de 5 jours ouvrables minimum doit séparer la date de première présentation de la lettre recommandée au domicile du salarié et le jour de l'entretien préalable. Néanmoins, les délais d'acheminement des courriers étant beaucoup plus longs que d'ordinaire, l'employeur devra impérativement en tenir compte pour déterminer la date de son entretien préalable. Compte tenu de la situation, il est préférable dans tous les cas de retenir un délai relativement long pour déterminer la date de l'entretien.

La lettre recommandée électronique est une solution pouvant être envisagée pour convoquer le salarié à un entretien préalable. Pour être mise en œuvre, cette procédure nécessite néanmoins d'obtenir l'accord préalable de l'intéressé.

3^{ème} étape : la tenue de l'entretien

La tenue d'un entretien physique n'est pas complètement à exclure. Malgré le confinement, certains déplacements sont en effet autorisés, notamment ceux effectués entre le domicile et le lieu de travail « lorsqu'ils sont indispensables à l'exercice d'activités ne pouvant être organisées sous forme de télétravail ou pour les déplacements professionnels ne pouvant être différés ». L'entretien disciplinaire pourrait donc être visé par cette dérogation.

Si cette solution est retenue, l'employeur devra fournir un justificatif de déplacement professionnel au salarié concerné dont le modèle officiel est disponible sur le site du ministère de l'intérieur. Au cours de cet entretien, les gestes barrières devront impérativement être respectés.

-L'employeur peut-il envisager un entretien téléphonique en lieu et place d'un entretien physique ?

Cette procédure ne permettant pas de garantir l'identité des deux parties, la Cour de Cassation a répondu par la négative à cette question dans un arrêt datant de 1991.

-La visioconférence pourrait-elle alors être mise en œuvre ?

Cette solution a déjà été admise par la Cour d'appel de Rennes mais la **Cour de Cassation n'a jamais eu l'occasion de se prononcer sur le sujet**. Compte tenu du contexte, cette possibilité ne semble pas complètement à exclure (elle est d'ailleurs fortement encouragée par le Ministère du travail dans les relations avec les instances représentatives du personnel) mais elle soulève la question de l'assistance du salarié. Ainsi, l'employeur devrait paramétrer le système pour que le conseiller du salarié puisse également participer à l'entretien par visioconférence. Si l'employeur fait le choix d'utiliser ce procédé, malgré l'absence de position de la Cour de Cassation sur sa validité, il devra impérativement recueillir l'accord exprès du salarié (le risque éventuel est celui d'une procédure irrégulière qui ouvre droit à une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire).

-Enfin, la Cour de Cassation a déjà admis dans certaines hypothèses (maladie par exemple) que l'entretien préalable soit remplacé par *des échanges de courriers* entre l'employeur (dans lequel il expose ses griefs) et le salarié (qui répond aux griefs de l'employeur). Cette solution sera donc également possible mais relativement longue à mettre en œuvre compte tenu des délais actuels d'acheminement du courrier.

-Peut-on envisager un report de l'entretien ?

Le report de l'entretien est toujours possible. Mais attention **au délai d'un mois pour notifier le licenciement**. Celui-ci débute à une date différente suivant la partie qui est à l'origine du report :

Si c'est le salarié qui sollicite un report de son entretien, l'employeur peut accepter cette demande. Dans ce cas, un nouvel entretien devra être organisé dans les 2 mois suivant la date de la première convocation. **Le délai d'un mois pour notifier le licenciement débutera à compter de ce 2nd entretien.**

A contrario selon la jurisprudence actuelle, si l'employeur est à l'origine du report, le délai d'un mois pour notifier le licenciement commence à courir à compter de la date du 1^{er} entretien. Rien ne permet d'affirmer que les juges seront plus cléments dans le contexte actuel.

L'employeur a donc tout intérêt à demander au salarié s'il souhaite maintenir l'entretien ou non, afin que l'initiative du report émane plutôt de ce dernier.

A noter que c'est l'**envoi** du courrier recommandé qui marque la notification du licenciement

Sources : Article L.1332-4 du Code du travail

Décret n°2018-347 du 9 mai 2018

Cass soc 14/11/1991 n°90-44.195

Cour d'appel de Rennes du 11/05/2016 n°14/08483

Cass. soc. 25 oct. 2007, n° 06-42.493

Cass. soc. 17 avr. 2019, n°17-31.228

Fiche 7

Les mesures de prévention

Afin de limiter le risque de contamination au coronavirus (COVID-19), un employeur peut-il obliger les salariés à relever quotidiennement leur température et conserver ces données ?

Ces données ont un caractère personnel. Obliger l'ensemble des salariés de l'entreprise à prendre quotidiennement leur température de façon préventive porte atteinte à la vie privée et cette atteinte n'est pas justifiée en l'absence de risque identifié.

La CNIL rappelle à ce titre que les employeurs ne peuvent pas prendre de mesures susceptibles de porter atteinte au respect de la vie privée des salariés, notamment par la collecte de données de santé qui iraient au-delà de la gestion des suspicions d'exposition au virus. Elle estime que ces données font en effet l'objet d'une protection toute particulière tant par le RGPD que par les dispositions du Code de la santé publique.

Par conséquent, les employeurs doivent s'abstenir de collecter de manière systématique et généralisée, ou au travers d'enquêtes et demandes individuelles, des informations relatives à la recherche d'éventuels symptômes présentés par un employé. Il n'est donc pas possible selon la CNIL de mettre en œuvre par exemple des relevés obligatoires des températures corporelles de chaque employé à adresser quotidiennement à sa hiérarchie.

Il est préférable de sensibiliser les salariés sur ce sujet et de les inviter à effectuer des remontées individuelles d'information les concernant en lien avec une éventuelle exposition.

Source :

Site de la CNIL - 6 mars 2020 - **Coronavirus** (Covid-19) : les rappels de la CNIL sur la collecte de données personnelles

Un salarié contaminé par le Coronavirus « COVID-19 » a-t-il l'obligation d'en informer son employeur ?

Le Code du travail fait peser sur l'employeur une obligation générale de sécurité. Celui-ci doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Il faut toutefois savoir qu'il existe un pendant à cette obligation.

En effet, le Code du travail prévoit également que chaque salarié, conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, doit prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Compte tenu de ces dispositions, le salarié atteint du Coronavirus est tenu d'en informer son employeur afin que ce dernier puisse mettre en œuvre des mesures pour assurer la protection de ses collègues de travail (telles que des mesures d'hygiène : nettoyage des locaux...).

Source :

Article L. 4122-1 du Code du travail

Fiche 8

Les impacts en matière de formation

Suite à l'épidémie de Covid-19, est-il possible de reporter la date de l'entretien professionnel des salariés ?

Pour rappel, depuis la loi du 5 mars 2014, les entreprises sont tenues d'organiser un entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien a lieu tous les 2 ans.

Tous les 6 ans, ce dernier a un objet spécifique puisqu'il fait, en plus, **un état des lieux récapitulatif** du parcours professionnel du salarié. Cet entretien professionnel « bilan » est organisé lorsque le salarié comptabilise 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise. Ainsi, pour les salariés présents à l'effectif en mars 2014 (date de publication de la loi), cet entretien devait normalement avoir lieu en mars 2020.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque l'employeur n'a pas rempli ses obligations en matière d'entretien professionnel, un abondement du compte personnel de formation (CPF) du salarié est prévu (3000€ par salarié).

Pour échapper à cette sanction, l'entreprise doit d'une part respecter ses obligations en matière d'entretien professionnel **et** d'autre part :

- avoir proposé une formation non obligatoire à son salarié pendant ces 6 ans,
- **ou** avoir fait bénéficier son salarié de 2 actions parmi les 3 suivantes : suivi d'au moins une action de formation (obligatoire ou non obligatoire) ; acquisition des éléments de certification par la formation ou par une VAE ; progression salariale ou professionnelle (cette seconde possibilité avait été temporairement maintenue jusqu'au 31/12/2020)

L'ordonnance n°2020-387 du 1^{er} avril 2020 autorise tout d'abord le report de cet entretien bilan. Ce texte précise que ces entretiens **intervenant au cours de l'année 2020**, peuvent être reportés, à l'initiative de l'employeur jusqu'au 31 décembre 2020.

Par ailleurs, les sanctions attachées au non-respect de ses obligations (abondement du CPF) ne sont pas applicables entre le 12 mars et le 31 décembre 2020.

Corrélativement, pour apprécier si l'employeur est redevable de l'abandonnement de 3000€ à compter du 01/01/2021, il conviendra de se positionner à la **date de l'entretien reporté** pour vérifier s'il a par ailleurs proposé une formation non obligatoire ou 2 actions sur les 3 évoquées ci-avant. (comme l'entretien, ces obligations sont donc elles-mêmes reportées).

Sources :

Article L.6315-1 du Code du travail

Article L.6323-13 du Code du travail.

Ordonnance n°2020-387 du 01/04/2020 (JO 02/04/2020)

La durée des contrats d'apprentissage ou de professionnalisation va-t-elle être impactée par l'épidémie de COVID-19 ?

Suite à la fermeture des CFA et des organismes de formation, certaines sessions de formation et parfois des examens terminaux vont être reportés, parfois à des dates qui peuvent être postérieures à la fin des contrats d'apprentissage et de professionnalisation. Pour tenir compte de ces changements de calendrier, l'ordonnance du 01/04/2020 autorise la prolongation de ces contrats jusqu'à la fin du cycle de formation poursuivi initialement.

Sont visés par ces dispositions, les contrats d'apprentissage et de professionnalisation **devant normalement prendre fin entre le 12 mars et le 31 juillet 2020.**

Cette prolongation n'est pas automatique. Elle devra être formalisée par un avenant au contrat de travail signé entre les parties.

Sources :

Ordonnance n°2020-387 du 01/04/2020 (JO 02/04/2020)- article 3

Des dispositions spécifiques ont-elles été prévues pour les apprentis inscrits en CFA sans contrat d'apprentissage ?

Lorsqu'un apprenti n'a pas encore trouvé d'employeur, le Code du travail l'autorise à titre dérogatoire à débiter un cycle de formation en apprentissage le temps de conclure un contrat. Il bénéficie du statut de stagiaire de la formation continue pendant cette période. Elle est en principe limitée à 3 mois.

L'ordonnance du 01/04/2020 porte cette limite à 6 mois (soit 3 mois de plus). Ce délai supplémentaire pendant lequel les apprentis sans contrat pourront rester en CFA leur permettra de bénéficier d'un délai plus long pour rechercher un employeur.

Ces dispositions visent les personnes dont le cycle de formation en apprentissage est en cours à la date du 12 mars 2020.

Sources :

Ordonnance n°2020-387 01/04/2020 (JO 02/04/2020)- article 3

Article L.6222-12-1 du Code du travail

Fiche 9

Les modifications concernant l'épargne salariale et la rémunération

A-t-on des modifications concernant l'épargne salariale ?

Oui. Comme annoncée par la loi dite « d'urgence » du 23 mars 2020, l'ordonnance n°2020-322 du 25 mars 2020 modifie **la date limite de versement des sommes attribuées en 2020 au titre de la participation et l'intéressement**.

En effet, le code du travail prévoit des dates limites de versement pour les sommes versées dans le cadre de ces dispositifs (articles D 3324-21-2 et L.3314-9). Passés ces délais, l'employeur est redevable d'intérêts de retard égaux à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées.

Ces délais sont reportés au **31 décembre 2020**.

Le gouvernement a parlé du versement d'une prime de 1000€ pour soutenir les salariés travaillant pendant l'épidémie de covid-19. Quelles sont les modalités ?

Une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat a été mise en place par la loi de financement de la sécurité sociale du 24 décembre 2019 (article 7). Elle permet à un employeur mettant en œuvre un accord d'intéressement de verser une prime exonérée de charges sociales dans la limite de 1000€ et, ce, jusqu'au 30 juin 2020. **L'ordonnance 2020-385 du 1er avril 2020 modifie ses modalités et ses dates de versement.**

Désormais, l'ordonnance ouvre la possibilité de verser cette prime à tous les **employeurs couverts ou non par un accord d'intéressement**. Il s'agit de tous les employeurs listés à l'article L.3311-1 du code du travail c'est-à-dire les employeurs de droit privé ainsi que les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) et les établissements publics administratifs (EPA) lorsqu'ils emploient du personnel de droit privé.

L'employeur peut décider du versement de cette prime et de ses modalités d'attribution soit par le biais d'un **accord d'entreprise** soit par **décision unilatérale**. Cet acte devra préciser son champ d'application ainsi que ses modalités d'attribution. Il peut ainsi prévoir une modulation de son montant en fonction de la rémunération, du niveau de classification, des conditions de travail liées à l'épidémie de covid-19, de la durée de présence effective pendant l'année écoulée ou de la durée prévue au contrat pour les salariés qui ne sont pas à temps plein ou employés sur toute l'année.

Sous réserves des conditions vues ci-après, **la prime versée est exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite de 1000€ par bénéficiaires**. Attention, l'exonération est toutefois limitée aux salariés ayant perçu au cours des douze mois précédent son versement une rémunération inférieure à 3 SMIC (ajusté à la durée du travail du salarié).

A noter, ce montant est porté à 2000€ pour les employeurs mettant en œuvre un accord d'intéressement. Pour les employeurs souhaitant conclure un accord d'intéressement, ils ont jusqu'au 31 août 2020 pour le faire. Précisons que les accords conclus entre le 1er janvier et le 31 août 2020 peuvent avoir une durée inférieure à trois ans (minimum 1 an) et bénéficier des exonérations prévues pour les accords d'intéressement y compris, à titre exceptionnel, en cas de conclusion postérieurement à la date limite fixée par le code du travail (soit le 1er jour de la 2e moitié de la période de calcul suivant la date de leur prise d'effet).

Rappel : Pour pouvoir être exonérée, la prime doit respecter certaines conditions.

La prime doit bénéficier à **l'ensemble des salariés** liés par un contrat de travail ou aux intérimaires mis à disposition de l'entreprise utilisatrice à la date de dépôt de l'accord d'entreprise ou la signature de la décision unilatérale prévoyant son attribution. Elle peut néanmoins limiter son attribution aux seuls salariés dont la rémunération est inférieure à un plafond.

La prime devra être versée au plus tard le 31 août 2020 et ne pas de substituer à un élément de rémunération.

Fiche 10

Les impacts en matière de cotisations frais de santé

Un salarié en activité partielle doit-il continuer de bénéficier du régime frais de santé mis en place par l'entreprise ?

L'activité partielle est une suspension du contrat de travail indemnisée par l'employeur par le biais du versement d'une allocation. Les positions administratives confirment qu'un salarié placé en activité partielle doit continuer à bénéficier de sa couverture frais de santé.

Sources :

Circulaire DSS/5B 2009-32 du 30.01.2009

Lettre-circulaire ACOSS du 24 mars 2011 (Question 48)

Le caractère collectif du régime frais de santé est-il remis en cause en cas d'exclusion des salariés placés en activité partielle ?

Oui, l'administration est très claire sur la question : l'exclusion du régime de prévoyance des salariés placés en activité partielle contrevient au caractère collectif.

Source :

Lettre-circulaire ACOSS du 24 mars 2011 (Question 48)

Sur quelle base maintenir le financement de la couverture frais de santé ?

Il convient de se référer aux dispositions relatives au financement du régime directement prévues par le contrat frais de santé. Cependant, de nombreux contrats font référence pour l'assiette des cotisations aux salaires soumis à cotisations de sécurité sociale. Or, l'allocation d'activité partielle est exonérée de cotisations de sécurité sociale, et soumise à CSG/CRDS à un taux spécifique.

A ce jour, il n'existe pas de position de l'administration sur la question. Des précisions sont attendues sur la question (une position DSS ainsi qu'une ordonnance sont en cours). Aperçu des différentes solutions :

- Maintien de la cotisation sur l'assiette (salaire reconstitué) ;
- Maintien de la cotisation sur la base de l'allocation d'activité partielle ;
- Maintien à titre gratuit prévu directement dans le contrat souscrit en cas d'activité partielle ;
- Maintien à titre gratuit sur engagement des organismes assureurs, institutions de prévoyance ou mutuelles.

En pratique : à défaut de position, une réponse technique a été prise par les organismes assureurs qui vont procéder au maintien de la cotisation : cela concerne la possibilité d'organiser le précompte de la cotisation via la DSN.

Faut-il modifier la DUE pour apporter des précisions sur l'assiette de financement de la cotisation frais de santé à défaut de précision dans le contrat ?

Aucune réponse claire n'existe à ce jour sur la question : un accord entre l'employeur et l'organisme assureur devrait être envisagé. En revanche, les salariés ne peuvent pas s'opposer à ce précompte de cotisations.

Faut-il modifier la DUE si l'assureur accorde le maintien de la garantie à titre gratuit pendant la période d'activité partielle ?

Aucune position n'existe à ce jour : il ne semble pas nécessaire de le formaliser dans la mesure où cela n'impacte pas directement le salarié.

Comment les arrêts de travail dans le cadre du COVID -19, qui ne sont pas des arrêts maladie « classiques » seront-ils pris en charge par les organismes gestionnaires des contrats frais de santé ?

A défaut de position tranchée par l'administration concernant cette question, certains organismes assureurs et institutions de prévoyance ont communiqué leurs positions. Il convient de s'assurer des dispositions prises par chaque organisme à ce jour, dans le cadre de leur politique commerciale, et de solidarité.

Certaines compagnies d'assurance estiment qu'aucun maintien de la garantie ne pourra être envisagé dans la mesure où les absences « COVID-19 » ne sont pas expressément prévues dans les contrats.

D'autres sociétés d'assurance envisagent la prise en charge des seules personnes « vulnérables » en finançant ce coût par des cotisations sur les allocations d'activité partielle ou à titre gratuit.

A ce jour, dans le secteur du bâtiment et de l'hôtellerie un maintien des garanties à titre gratuit a été annoncé sur les mois de mars/avril.

Fiche 11

Les mesures relatives aux IRP et à la négociation collective

Quelles sont les principales conséquences de la suspension des processus électoraux en cours ?

De nombreuses entreprises étaient en cours de mise en place du comité social et économique (CSE) au moment du développement de l'épidémie, ou s'apprêtaient à le mettre en place. Le confinement ne permettant pas d'organiser le scrutin dans des conditions assurant sa sincérité, **l'ordonnance n° 2020-389 du 1^{er} avril 2020** portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel, au JO du 2/4, prévoit notamment la suspension des processus électoraux en cours dans les entreprises au 2 avril 2020.

Pour les entreprises en cours de mise en place du CSE, la suspension immédiate de tous les processus électoraux en cours dans les entreprises au 2 avril 2020 produit par principe ses effets **à compter du 12 mars 2020. Elle prendra fin trois mois après la cessation de l'état d'urgence sanitaire.**

Cette suspension affecte l'ensemble des délais du processus électoral : tant les délais impartis à l'employeur que les délais de saisine de l'autorité administrative ou du juge en cas de contestation et les délais dont dispose l'autorité administrative pour rendre une décision.

La suspension du processus électoral entre le premier et le deuxième tour, lorsqu'il doit être organisé, ne remet pas en cause la régularité du premier tour quelle que soit la durée de la suspension. En outre, l'organisation d'une élection professionnelle, qu'il s'agisse d'un premier ou d'un deuxième tour, entre le 12 mars et l'entrée en vigueur de l'ordonnance n'a pas d'incidence sur la régularité du scrutin.

Enfin, compte tenu du report des élections professionnelles programmées pendant la période de suspension, l'article 1er prévoit que les conditions d'électorat et d'éligibilité s'apprécient à la date de chacun des deux tours du scrutin.

En ce qui concerne les employeurs qui doivent engager le processus électoral, ceux-ci devront le faire dans un **délai de trois mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire**. Sont concernés, d'une part, les employeurs dont l'obligation d'engager le processus électoral naît après l'entrée en vigueur de l'ordonnance et, d'autre part, les employeurs qui, bien qu'ayant l'obligation de le faire, n'ont pas engagé le processus électoral avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance.

Ces employeurs ne devraient donc pas encourir le délit d'entrave à la mise en place ou renouvellement des institutions représentatives du personnel pendant cette période, d'autant que les mandats en cours des représentants élus au CSE sont prorogés jusqu'à la proclamation des résultats des élections professionnelles.

Par ailleurs, la protection spécifique des salariés candidats et des membres élus du CSE, titulaires ou suppléants ou représentants syndicaux au CSE est prorogée jusqu'à la proclamation des résultats des élections professionnelles.

Quelle est l'incidence de l'absence de consultation du CSE sur les demandes d'activité partielle ?

Pour rappel, le confinement ne permettant pas d'organiser le scrutin dans des conditions assurant sa sincérité, une ordonnance du 1^{er} avril 2020 prévoit notamment la suspension des processus électoraux en cours dans les entreprises au 2 avril 2020. Pour les entreprises en cours de mise en place du CSE, qui ne peuvent donc pas consulter le CSE, cela risque de poser problème pour effectuer leurs demandes d'activité partielle.

La consultation du CSE est en effet nécessaire pour la mise en place de l'activité partielle. Notons à ce propos que dans cette hypothèse un décret du 25 mars 2020 prévoit la possibilité de recueillir et d'envoyer l'avis du CSE dans un délai de deux mois à compter de la demande d'autorisation préalable, pour les entreprises subissant les conséquences du Covid-19.

Légalement, à défaut de consultation du CSE, alors que celle-ci est obligatoire, l'employeur risque un refus de l'indemnisation de l'activité partielle par l'administration, et un remboursement des allocations indûment perçues.

Cette sanction est également applicable aux employeurs qui n'ont pas consulté le CSE parce qu'ils ne l'ont pas mis en place, alors même que cette mise en place était obligatoire compte tenu de l'effectif de l'entreprise bien avant la déclaration de l'état d'urgence sanitaire. Tel serait le cas par exemple des entreprises étant tenues de mettre en place le CSE au 1^{er} janvier 2020, mais qui n'ont jamais enclenché le processus électoral.

Toutefois, au regard de l'ordonnance imposant la suspension des processus électoraux, les entreprises qui ont déjà engagé le processus électoral au moment de la déclaration de l'état d'urgence sanitaire ne devraient pas de se voir refuser leur demande d'activité partielle faute de consultation du CSE. Il en serait de même des entreprises ayant atteint l'effectif d'assujettissement au CSE peu avant ou pendant l'état d'urgence sanitaire.

C'est ce que confirme le Ministère du travail : **en l'absence de CSE, la demande d'activité partielle peut exceptionnellement être autorisée**. Cette tolérance vaut tant pour les employeurs dont l'obligation d'engager le processus électoral naît après l'entrée en vigueur de l'ordonnance suspendant les processus électoraux que pour les employeurs qui, bien qu'ayant l'obligation de le faire, n'ont pas engagé le processus électoral avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance. « Afin de ne pas bloquer les demandes d'activité partielle de ces entreprises et dans l'intérêt des salariés, ces entreprises devront s'engager à organiser des élections professionnelles dès que possible, c'est-à-dire, dès la levée de la période de suspension des processus électoraux prévue par l'ordonnance ».

Sources :

Article R.5122-2 du Code du travail

Ordonnance n° 2020-389 du 1^{er} avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel, JO 2/4 ;

Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020

<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-document-precisions-activite-partielle.pdf>

Ministère du travail, "Dispositif exceptionnel d'activité partielle - Précisions sur les évolutions procédurales et questions-réponses », mis à jour au 3 avril 2020.

Quel est le rôle du CSE en période de confinement ?

Le CSE joue un rôle particulièrement important en cette période de pandémie, compte tenu de ses attributions générales en matière de santé, sécurité et conditions de travail. La pandémie et le confinement n'exonèrent pas l'employeur de **réunir périodiquement le CSE**, une fois par mois ou tous les deux mois en fonction de l'effectif de l'entreprise. Le CSE doit également être réuni à la demande de ses membres, en cas d'urgence, ou sur des sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

La pandémie et le confinement n'exonèrent pas non plus l'employeur de **consulter le CSE dans les cas prévus par les textes**. Ainsi, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle ainsi que sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Une consultation devra ainsi être organisée par l'employeur afin de pouvoir user de la faculté **d'imposer avec un délai de prévenance d'au moins un jour franc des jours RTT**, ou encore de **déroger aux durées maximales du travail** de certains salariés 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 pendant la pandémie, comme le permet l'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.

La consultation du CSE est également obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés pour la **mise en place de l'activité partielle** (article R.5122-2 du Code du travail). L'avis du CSE doit être envoyé à l'administration, et conditionne son autorisation.

Sources :

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

Ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel

Articles L.2315-21 et L.2315-27 du Code du travail

Article R.5122-2 du Code du travail

Article L.2312-8 du Code du travail, L.2312-14 et s. et R.2312-5 du Code du travail

Quels sont les aménagements prévus concernant les délais de consultation du CSE ?

En principe, la consultation du CSE est **préalable** à la mise en œuvre des décisions de l'employeur. Une fois le CSE consulté, celui-ci dispose ensuite d'un délai d'un mois (à défaut d'accord) à compter de son information pour rendre son avis, le projet de l'employeur ne pouvant prendre effet avant la fin de ce délai.

Afin de garantir l'effet utile des dispositions d'urgence prévues par l'ordonnance du 25 mars 2020, il est prévu, à titre exceptionnel, que le CSE soit **informé** concomitamment (et par tout moyen) à la mise en œuvre de la décision de l'employeur d'imposer des jours de RTT, ou de déroger aux durées maximales du travail de certains salariés, dans les secteurs visés (article 7 de l'ordonnance du 1^{er} avril 2020). **Son avis consultatif pourra être rendu dans un délai**

d'un mois à compter de cette information. Il peut donc intervenir après que l'employeur a mis en œuvre sa décision.

En ce qui concerne la mise en place de l'activité partielle, le décret n°2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle prévoit la possibilité de recueillir et d'envoyer l'avis du CSE à l'administration dans un **délai de deux mois à compter de la demande d'autorisation préalable** (pour les entreprises subissant un sinistre ou des intempéries ou pour toute autre circonstance exceptionnelle liée au Covid-19).

Sources :

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

Ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel

Article R.5122-2 du Code du travail

Article L.2312-8 du Code du travail, L.2312-14 et s. et R.2312-5 du Code du travail

Décret n°2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle

Quels sont les risques à défaut de consultation du CSE en période de confinement ?

Les risques ne sont pas atténués pendant la période d'urgence sanitaire. L'employeur qui ne réunit pas le CSE, ou ne le consulte pas alors que les textes l'imposent commet un délit d'entrave. En effet, sont constitutive d'un délit toute entrave à la constitution d'un CSE, d'un CSE d'établissement ou d'un CSE central, à la libre désignation de leurs membres ou à leur fonctionnement régulier. Le délit d'entrave est puni d'une amende de 7.500€ pour les personnes physiques et 37.500€ pour les personnes morales condamnées.

En ce qui concerne l'activité partielle, à défaut de consultation du CSE, alors que celle-ci est obligatoire, l'employeur se verra opposer un refus de l'indemnisation de l'activité partielle par l'administration, et un remboursement des allocations indûment perçues. Cette sanction est également applicable aux employeurs qui n'ont pas consulté le CSE parce ce qu'ils n'ont pas mis en place le CSE, alors même que cette mise en place était obligatoire compte tenu de l'effectif de l'entreprise. Dans cette hypothèse, l'employeur sera en outre tenu de verser aux salariés placés indûment en « activité partielle » l'intégralité de leur salaire (et non les 70% prévus par les textes), salaire qui sera intégralement soumis à charges sociales, ne bénéficiant pas du régime social favorable des revenus de remplacement.

L'administration semble néanmoins admettre une tolérance, de manière exceptionnelle, pour toutes les entreprises dans lesquelles, en application de l'article 2 de l'ordonnance, les processus électoraux ont été suspendus, et également pour les entreprises qui, bien qu'ayant l'obligation de le faire, n'ont pas engagé le processus électoral avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance. Ainsi, en l'absence de CSE, les demandes d'activité partielle pourront être autorisées « afin de ne pas bloquer les demandes d'activité partielle de ces entreprises et dans l'intérêt des salariés ». « Ces entreprises devront s'engager à organiser des élections professionnelles dès que possible, c'est-à-dire, dès la levée de la période de suspension des processus électoraux prévue par l'ordonnance susvisée. »

A défaut de consultation du CSE permettant à l'employeur de pouvoir user de la faculté déroger aux durées maximales du travail de certains salariés 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 pendant la pandémie (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), les salariés pourraient réclamer l'indemnisation du préjudice subi. Il en serait de même des salariés qui se seraient vu imposer des jours de congés payés et des RTT avec un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

Sources :

Article L.2317-1 du Code du travail

<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-document-precisions-activite-partielle.pdf>

Ministère du travail, "Dispositif exceptionnel d'activité partielle - Précisions sur les évolutions procédurales et questions-réponses », mis à jour au 3 avril 2020.

L'employeur peut-il réunir le CSE en visioconférence pour éviter la propagation de l'épidémie?

Jusqu'à présent, le recours à la visioconférence pour réunir le CSE pouvait être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus du CSE. En l'absence d'accord, ce recours était limité à trois réunions par année civile.

L'article 6 de l'ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020 élargit à titre dérogatoire et temporaire la possibilité de recourir à la visioconférence pour tenir les réunions des CSE, jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire.

Ainsi, par dérogation, le recours à la visioconférence est autorisé pour l'ensemble des réunions du CSE et du CSE central, après que l'employeur en a **informé leurs membres**. Cette dérogation est applicable aux réunions convoquées **pendant la période de l'état d'urgence sanitaire** déclaré par l'article 4 de la loi du 23 mars 2020. La limite de trois réunions par année civile ne trouve à s'appliquer qu'aux réunions organisées en dehors de la période de l'état d'urgence sanitaire.

De plus, l'ordonnance permet, également à titre dérogatoire et temporaire, l'organisation de réunions de ces CSE par **conférence téléphonique** et **messagerie instantanée**. L'employeur ne peut avoir recours au dispositif de messagerie instantanée que de manière subsidiaire, en cas d'impossibilité d'organiser la réunion du comité par visioconférence ou conférence téléphonique. On attend encore un décret pour fixer les conditions dans lesquelles les réunions tenues par conférence téléphonique et messagerie instantanée se dérouleront. On suppose que, comme lorsque le CSE est réuni en visioconférence, le dispositif technique mis en œuvre devra garantir l'identification des membres du CSE et leur participation effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son ou de la retranscription des délibérations.

L'employeur peut donc imposer de réunir le CSE en visioconférence, et même en conférence téléphonique ou messagerie instantanée, après simple information des membres du CSE, pendant toute la durée de la période de l'état d'urgence sanitaire. Ces systèmes sont encouragés par l'administration, pour éviter les contacts physiques et éviter la propagation de l'épidémie.

Sources :

Article L.2315-4 du Code du travail

Article D. 2315-1 du Code du travail

Ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel

Ministère du travail, Q/R Covid-19, MAJ 4 avril 2020

Comment les membres du CSE peuvent-ils voter lors des réunions en visioconférence ?

La visioconférence étant facilitée, reste à régler le problème des votes au sein du CSE lors des réunions, notamment les votes à bulletin secret. En principe, **le secret du vote ne s'impose pas**. Il ne s'impose pas légalement pour rendre un avis lors de la consultation sur l'activité partielle ou encore les dérogations aux durées maximales du travail. Par exception, le vote à bulletin secret est requis lorsque le CSE se prononce sur le licenciement d'un représentant du personnel ou sur la nomination et l'affectation du médecin du travail et la rupture de son contrat de travail. Le vote à bulletin secret s'impose également si le règlement intérieur du CSE le prévoit.

Lorsqu'il est procédé à un vote à bulletin secret, le dispositif de vote garantit que l'identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote. Lorsque ce vote est organisé par voie électronique, le système retenu doit assurer la confidentialité des données transmises ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

La procédure mentionnée à l'article D. 2315-1 se déroule conformément aux étapes suivantes :

1° L'engagement des délibérations est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques satisfaisant aux conditions prévues à l'article D. 2315-1 ;

2° Le vote a lieu de manière simultanée. A cette fin, les participants disposent d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquée par le président du CSE (article D.2315-2 du Code du travail).

Des outils de sondage disponibles en ligne ainsi que des prestataires proposent des solutions permettant d'assurer tant la confidentialité du vote que l'émargement des votants.

Sources :

Article L.2315-4 du Code du travail

Articles D. 2315-1 et 2 du Code du travail

Ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel

Ministère du travail, Q/R Covid-19, MAJ 4 avril 2020

L'employeur peut-il maintenir des réunions du CSE en présentiel malgré le confinement ?

Oui, il est possible de maintenir les réunions du CSE en présentiel pendant l'épidémie de covid-19, à condition de respecter les **consignes de sécurité sanitaire**, notamment les **distances** de sécurité entre chaque élu, et les **gestes barrière**. Il faudra veiller à munir les participants de **l'autorisation de déplacement dérogatoire**, afin qu'ils puissent se rendre sur leur lieu de réunion.

Le gouvernement déconseille toutefois les réunions en présentiel, et encourage vivement le recours à la visioconférence pour éviter les contacts physiques, d'autant plus qu'il a été largement facilité pendant toute la période d'urgence sanitaire.

Sources :

Ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel
Ministère du travail, Q/R Covid-19, MAJ 4 avril 2020

Peut-on négocier un accord d'entreprise en visioconférence compte tenu du confinement?

La négociation collective peut être nécessaire en période de confinement, notamment pour permettre à l'employeur d'imposer des jours de congés payés dans un délai bref, comme le permet l'article 1 de l'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. Mais comment, en pratique, négocier et surtout signer un accord d'entreprise alors que tous les partenaires de la négociation sont confinés et ne peuvent pas physiquement se rencontrer ?

Il est possible de maintenir les réunions de négociation en présentiel pendant l'épidémie de covid-19, à condition de respecter les consignes de sécurité sanitaire, notamment les distances de sécurité entre chaque négociateur, et les gestes barrière. Il faudra veiller à munir les participants de l'autorisation de déplacement dérogatoire, afin qu'ils puissent se rendre sur leur lieu de négociation.

Néanmoins, compte tenu du contexte d'épidémie, l'administration recommande aux entreprises d'organiser les réunions de négociation collective à distance. Rien ne s'oppose à ce que l'ensemble des parties à la négociation soient convoquées pour participer à une réunion de négociation par voie de visioconférence ou, à défaut, d'audioconférence, pour autant que les conditions dans lesquelles elle se déroule permettent de respecter le principe de loyauté de la négociation. De nombreuses solutions en ligne existent désormais pour organiser des visioconférences réunissant un nombre relativement important de personnes.

A noter : Aucune mesure législative n'a été adoptée à ce jour pour faciliter les négociations collectives, ni afin de raccourcir les délais de négociation, notamment les délais imposés dans les entreprises d'au moins 50 salariés sans DS.

Cf. Les fiches pratiques sur la négociation collective sur votre espace client.

Sources :

Ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel
Ministère du travail, Q/R Covid-19, MAJ 4 avril 2020

Peut-on recourir à la signature électronique pour signer un accord d'entreprise en période de confinement?

Une fois la négociation arrivée à son terme, l'accord collectif doit être signé. Il est possible d'envoyer le projet soumis à signature par courrier à l'ensemble des parties à la négociation afin que chacune le signe manuellement. Il est préférable que les signatures de l'ensemble des parties figurent sur le même exemplaire. Si cela n'est pas possible, l'accord ainsi signé sera constitué de l'ensemble des exemplaires signés par chaque partie.

Les entreprises peuvent également mettre en place un dispositif de signature électronique répondant aux exigences du règlement européen n° 910-2014 et de l'article 1367 du code civil.

En effet, l'article 1367 du Code civil pose le principe que, lorsqu'elle est électronique, la signature consiste en l'usage d'un procédé fiable d'identification garantissant son lien avec l'acte auquel elle s'attache. La fiabilité de ce procédé est présumée, jusqu'à preuve contraire, lorsque la signature électronique est créée, l'identité du signataire assurée et l'intégrité de l'acte garantie.

Le décret n° 2017-1416 du 28 septembre 2017 relatif à la signature électronique dispose que la fiabilité d'un procédé de signature électronique est présumée, jusqu'à preuve du contraire, lorsque ce procédé met en œuvre une signature électronique qualifiée. Est une signature électronique qualifiée une signature électronique avancée, créée à l'aide d'un dispositif de création de signature électronique qualifié et qui repose sur un certificat qualifié de signature électronique délivré par des prestataires de services qualifiés.

Cet article renvoie aux articles 26, 28 et 29 du règlement (UE) n°910/2014 qui définissent notamment la notion de signature électronique avancée. Cette dernière doit satisfaire aux exigences suivantes :

- être liée au signataire de manière univoque ;
- permettre d'identifier le signataire ;
- avoir été créée à l'aide de données de création de signature électronique que le signataire peut, avec un niveau de confiance élevé, utiliser sous son contrôle exclusif
- être liée aux données associées à cette signature de telle sorte que toute modification ultérieure des données soit détectable.

Cette solution est donc parfaitement sûre juridiquement puisqu'une signature électronique délivrée par un prestataire de services de certification électronique a la même valeur qu'une signature manuscrite. De nombreux prestataires en ligne proposent désormais un service payant de signature électronique. SVP a conclu un partenariat avec **Certigna**, qui vous offre 50 signatures gratuites dans le cadre de votre abonnement. Vous retrouverez **Certigna** sur votre Espace client.

Sources :

Article 1367 du Code civil

Règlement européen n° 910-2014

Décret n° 2017-1416 du 28 septembre 2017 relatif à la signature électronique

Ministère du travail, Q/R Covid-19, MAJ 4 avril 2020

Comment consulter les salariés sur un projet d'accord d'entreprise en période de confinement?

La négociation collective peut être nécessaire en période de confinement, notamment pour permettre à l'employeur d'imposer des jours de congés payés dans un délai bref, comme le permet l'article 1 de l'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. Mais comment, en pratique, consulter le personnel sur un projet d'accord d'entreprise alors que les salariés sont confinés et ne peuvent pas physiquement se rencontrer ?

Certains accords d'entreprise ne doivent pas être négociés mais soumis à l'approbation des deux tiers du personnel. Tel est le cas :

- dans les entreprises de moins de 11 salariés ;
- et dans les entreprises de 11 à 20 salariés sans élus.

Par ailleurs, certains accords d'entreprise négociés et signés doivent encore être approuvés par les salariés à la majorité des suffrages exprimés :

- accords signés avec des salariés mandatés dans les entreprises de 11 à 50 salariés disposant d'élus ;
- accords signés avec des élus ou des salariés mandatés dans les entreprises d'au moins 50 salariés sans DS ;
- accords signés avec les DS dans les entreprises d'au moins 50 salariés n'ayant pas obtenu la majorité de 50% mais plus de 30% des suffrages exprimés.

Cette approbation doit être organisée sous la forme d'une consultation des salariés au scrutin secret. Le caractère personnel et secret de la consultation doit être garanti : une consultation par mail serait irrecevable. Le scrutin peut être réalisé sous enveloppe ou par voie électronique.

Du fait des risques sanitaires liés à l'épidémie de COVID-19, l'administration recommande de ne pas réunir l'ensemble des salariés pour recueillir leur approbation à l'occasion d'une consultation en présentiel, et de privilégier la consultation électronique. Des outils de sondage disponibles en ligne ainsi que des prestataires proposent des solutions permettant d'assurer tant la confidentialité du vote que l'émargement des votants.

A noter : Aucune mesure législative n'a été adoptée à ce jour pour faciliter les négociations collectives, ni afin de raccourcir les délais de consultation du personnel pour l'approbation des accords collectifs.

Cf. Les fiches pratiques sur la négociation collective sur votre espace client.

Sources :

Articles L.2232-12 et s. du Code du travail

Articles L.2232-21 et s. du Code du travail

Articles D.2232-2 ou R.2232-10 du Code du travail

Ministère du travail, Q/R Covid-19, MAJ 4 avril 2020

Fiche 12 Les évolutions législatives et réglementaires

Que prévoit la loi « d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 » ?

Comme annoncé dans son discours du 16 mars 2020, la **loi 2020-290 du 23 mars 2020 dite « d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 »** a été adoptée. Elle permet d'habiliter le gouvernement à prendre par **ordonnances** toutes mesures visant à faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du Covid-19, et notamment de limiter les fermetures d'entreprises et les licenciements. Elle est parue au JO du 24 mars 2020.

Les principales mesures pouvant être prises sont celles ayant pour objet :

- **de limiter le nombre de ruptures** en renforçant le recours à l'activité partielle à toutes les entreprises quelle que soit leur taille (point rajouté par l'assemblée nationale pour faire suite aux difficultés rencontrées par les entreprises du BTP pour bénéficier de l'activité partielle) notamment en ouvrant le dispositif d'activité partielle à des catégories pour l'instant exclues; en réduisant le reste à charge pour l'employeur et la perte de revenus pour les indépendants ; en adaptant ces modalités de mise en œuvre et, de façon temporaire, le régime social des indemnités versés dans ce cadre ; en assurant une meilleure prise en charge des temps partiels et ; en facilitant le recours à la formation professionnelle pendant cette période. **L'ordonnance 2020-346 du 27 mars 2020 apporte et modifie un certain nombre de dispositions sur l'activité partielle (voir fiche 1 et 4).**
- D'adapter les modalités et les conditions d'attribution de **l'indemnité complémentaire aux IJSS** versée par l'employeur en cas d'absence pour maladie, en cas de risque sanitaire grave et exceptionnel (élargissement des dispositions mises en place pour les salariés mis en quarantaine ou en arrêt pour garde d'enfants). **L'ordonnance n°2020-322 du 25 mars 2020 détermine ces règles (cf. les questions relatives à la maladie)**
- De permettre à un accord d'entreprise ou de branche d'autoriser l'employeur à imposer ou à modifier la prise d'une partie des **congés payés** dans la limite de 6 jours ouvrables. **L'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 précise ces règles (cf question 1 fiche 3)**
- De permettre à l'employeur d'imposer ou de modifier la date des **jours de réduction du temps de travail**, jours de repos des forfaits jours et jours de repos affectés sur le CET en dérogeant aux délais de prévenance et modalité d'utilisation tel que prévu par la loi ou les accords collectifs. **L'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 précise ces règles (cf question 2 et 3 fiche 3)**

- De permettre aux entreprises des secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la nation ou à la continuité de la vie économique et sociale de déroger aux règles d'ordre public ainsi qu'à la réglementation relative à la **durée du travail**, le repos hebdomadaire et le repos dominical. **L'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 précise ces règles (cf question 4 fiche 3). Un décret est encore attendu sur ce point.**
- De modifier, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes distribuées au titre de **l'intéressement et de la participation** (une modification a été apportée par [l'ordonnance 2020-322 du 25 mars 2020](#))
- De modifier la date limite et les modalités de versement de **la prime exceptionnelle pouvoir d'achat**
- De modifier les modalités d'**information et de consultation du CSE** pour lui permettre d'émettre les avis nécessaires dans les délais impartis notamment en facilitant le recours à la visio-conférence ainsi que de suspendre les processus électoraux des CSE en cours
- D'aménager les modalités de l'exercice par les services de santé au travail de leurs missions et notamment du suivi de l'état de santé des travailleurs et définissant les règles selon lesquelles le **suivi de l'état de santé** est assuré pour les travailleurs qui n'ont pu, en raison de l'épidémie, bénéficier du suivi prévu par le Code du travail . Une instruction de la DGT du 17 mars 2020 anticipe déjà une partie de ces mesures. (Ordonnance n°2020-386 du 01/04/2020)
- D'adapter les dispositions relative à la **formation professionnelle et l'apprentissage**, afin de permettre aux entreprises, aux organismes de formation et aux opérateurs de satisfaire aux obligations légales en matière de qualité et d'enregistrement des certifications et habilitations, de versement des cotisations sociales des stagiaires de la formation professionnelle. (Ordonnance n°2020-386 du 01/04/2020)
- La loi annonce également la possibilité de mesures en matière de **soutien à la trésorerie des entreprise**, la mise en place d'un fond d'aide cofinancée par les collectivités territoriales, un éventuel **prolongement des durées de validité des visas de long séjour, titres de séjour, autorisations provisoires de séjour, récépissés de demande de titre de séjour ainsi que des attestations de demande d'asile ayant expirés entre le 16 mars et le 15 mai 2020**, dans la limite de 180 jours et l'affiliation de tous les expatriés rentrés en France entre le 1er mars 2020 et le 1er juin 2020 et n'exerçant pas d'activité professionnelle sans opposition d'un délai de carence.

Quels sont les changements apportés par le décret 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle ?

Un décret du 25 mars 2020 paru au JO du 26 mars apporte un certain nombre de changements dans le cadre de l'activité partielle.

Voici ces apports :

- **modification du montant de l'allocation versée par l'Etat** qui n'est plus forfaitaire mais proportionnelle aux salaires. Elle est fixée à 70% de la rémunération brute dans la limite de 4,5 SMIC sans pouvoir être inférieur à 8,03€. L'assiette de calcul de la rémunération brute reste celle appliquée pour les congés payés selon la règle du maintien de salaire.
- possibilité d'adresser sa demande d'activité partielle dans un **délai de 30 jours** à compter de la mise en activité partielle des salariés (uniquement pour les entreprises subissant un sinistre ou des intempéries ou pour toute autre circonstance exceptionnelle type Covid-19). A titre dérogatoire, les demandes déposées à compter de la publication du décret soit le 26 mars pourront porter sur des placements en activité partielle depuis le 1^{er} mars.
- possibilité de **recueillir et d'envoyer l'avis du CSE dans un délai de deux mois** à compter de la demande d'autorisation préalable (uniquement pour les entreprises subissant un sinistre ou des intempéries ou pour toute autre circonstance exceptionnelle type Covid-19).
- possibilité d'obtenir une autorisation d'activité partielle pour une **durée maximale de 12 mois** au lieu de 6.
- **ouverture** de l'activité partielle **aux cadres en forfait jours** en cas de réduction d'activité et non plus uniquement en cas de fermeture
- introduction de nouvelles mentions obligatoires dans le bulletin de paye : à savoir le nombre d'heures indemnisées, le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité versée par l'employeur et les sommes versées au titre de la période considérée. Ces mentions faisaient l'objet d'un document à part remis au salarié. L'obligation d'élaboration de ce document a été supprimée. Toutefois, les employeurs qui le souhaitent peuvent continuer de l'établir pendant un délai de 12 mois à compter de la parution du décret soit jusqu'au 25 mars 2021.
- les taux d'allocation spécifiques appliqués à Mayotte ont été supprimés.

A noter que la possibilité de permettre de n'adresser qu'une seule demande d'activité partielle lorsque la demande concerne plusieurs établissements n'a pas été reprise dans la version définitive du décret.

Quels sont les apports de l'ordonnance 2020-346 du 27 mars 2020 relative à l'activité partielle ? MAJ 30/03/2020

Comme prévue par la loi d'urgence, le gouvernement a adopté **une ordonnance le 27 mars 2020 relative à l'activité partielle**. Elle a paru au JO du 28 mars 2020. L'ensemble de ces dispositions sont applicables jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard **jusqu'au 31 décembre 2020**.

Voici ce qu'il faut retenir.

Le dispositif de l'activité partielle **est étendu à certaines catégories de salariés** jusque-là exclus. Ainsi, peuvent bénéficier de l'activité partielle:

- Les **salariés des entreprises n'ayant pas d'établissements en France** mais employant des salariés relevant du régime de sécurité sociale français et du régime d'assurance chômage.
- Les **salariés de droit privé des entreprises publiques qui s'assurent elles-mêmes contre le risque chômage**. Il s'agit des entreprises majoritairement contrôlées par l'Etat et des entreprises des industries électriques et gazières soumis au statut national du personnel des industries électriques et gazières. Ces salariés bénéficient des mêmes modalités d'indemnisation que les salariés des entreprises de droit privé. Attention, toutefois, le système d'activité partielle étant cofinancé par l'Etat et l'Unedic, toutes les sommes versées par le régime d'assurance devront être remboursées par ces entreprises selon des modalités qui seront définies par un décret ultérieur.
- Les **salariés de droit privé des régions dotées de la seule autonomie financière qui gèrent un SPIC de remontées mécaniques ou de pistes de ski** sous réserve que ces dernières aient adhérees au régime d'assurance chômage.
- Les **salariés employés à domicile du particulier employeur et les assistantes maternelles**. Un dispositif simplifié est mis en place. Le particulier employeur n'a pas besoin d'obtenir l'autorisation de la Direccte pour placer son salarié en activité partielle. Le salarié bénéficiera d'une indemnité correspondant à 80% de la rémunération nette prévue par son contrat sans pouvoir être inférieure aux minima prévus par la convention collective du particulier employeur ou par le code de l'action sociale et des familles (soit 2,85€ brut pour les assistantes maternelles); ni supérieure aux plafonds prévues par le code du travail pour l'activité partielle (70% de la rémunération brute). Les modalités d'application seront déterminées par décret à venir. Le particulier employeur bénéficiera d'un remboursement intégral des indemnités versées par l'Etat et l'Urssaf. Attention les employeurs devront tenir à disposition des Urssafs, en cas de contrôle, une attestation faite par le salarié certifiant que les heures indemnisées n'ont pas été travaillées. Précisons que les indemnités versées seront exonérées de CSG.CRDS et de la cotisation supplémentaire maladie du régime alsacien-mosellan.

- Les **salariés non soumis à la durée du travail**. Jusque-là exclus (notamment par la circulaire 2001-21 du 18 juillet 2001), l'ordonnance dispose que pour les salariés non soumis aux dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail, le calcul des indemnités et de l'allocation sera déterminé par décret. Cette mention vise désormais les salariés tels que les VRP ou les cadres dirigeant. Attention, les mandataires sociaux n'étant pas « salarié » au sens du code du travail reste, à notre sens, exclus.

D'autres mesures sont également apportées.

- Pour les salariés dont la **durée du travail est décomptée en jours** (forfait-jours), la détermination du nombre d'heures indemnifiables sera effectuée en convertissant les jours ou demi-journées en heures. Ces modalités seront fixées par décret à venir (de même, pour les salariés non soumis à la législation relative à la durée du travail).
- Désormais, les **heures d'équivalence** sont prises en compte dans le calcul des heures indemnifiables. Ainsi, un salarié travaillant habituellement 39h rémunéré 35h qui travaillerait 20h dans une semaine n'aura plus une indemnisation de 15h (35h-20h) mais de 19h (39h-20h).
- Les **salariés à temps partiel bénéficient de la rémunération minimale garantie** c'est-à-dire que le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle versée ne pourra pas être inférieur au SMIC horaire sans avoir, toutefois, pour effet d'indemniser le salarié à un taux supérieur à son taux horaire habituel.
- Les **contrats de professionnalisation et d'apprentissage** pourront bénéficier d'une indemnité d'activité partielle équivalente à leur rémunération antérieure dans la limite des pourcentages prévus par le code du travail. Ils bénéficient donc d'une indemnisation à 100%.
- **L'indemnisation portée à 100%** de la rémunération nette antérieure prévue **en cas de suivi d'une formation** pendant les heures chômées **est inapplicable** pour toutes les formations accordées à compter de la publication de l'ordonnance. Ils seront donc indemnisés à hauteur de 70% comme les autres salariés.
- Il n'est plus nécessaire d'obtenir **l'autorisation d'un salarié protégé** pour le placer en activité partielle.
- L'ordonnance simplifie les **modalités de calcul de la CSG** sur les indemnités d'activité partielle. Elle considère que les indemnités d'activité partielle sont des **revenus de remplacement** y compris lorsque l'employeur maintient plus que 70% de la rémunération. Elles sont donc soumises au taux de 6,2% dans leur intégralité. Attention, l'ordonnance supprime les exonérations et réduction de taux existants pour les personnes dont les revenus n'excédaient pas certains seuils.

Quels sont les évolutions apportées par l'ordonnance 2020-389 du 1^{er} avril 2020 relative aux IRP ?

Compte tenu des mesures liées au confinement, le gouvernement a souhaité aménager certaines dispositions concernant les institutions représentatives du personnel afin que leur fonctionnement ne soit pas bloqué.

L'**ordonnance 2020-389 du 1^{er} avril 2020** prévoit la **suspension immédiate de tous les processus électoraux** en cours dans les entreprises. Elle prend effet à compter du 12 mars et se terminera trois mois après la cessation de l'état d'urgence sanitaire. Elle accorde également un délai de 3 mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire pour l'organisation des élections aux employeurs devant **engager le processus électoral**. Elle prévoit également la **prorogation des mandats** ainsi que la **protection** qui y est attachée jusqu'à la proclamation des résultats des élections professionnelles et précise qu'en cas de fin de la suspension du processus électoral prévue moins de six mois avant le terme des mandats en cours, l'employeur ne sera pas tenu d'organiser les **élections partielles**, que le processus électoral ait été engagé ou non avant ladite suspension.

Concernant les modalités d'organisations des réunions, l'ordonnance assouplit, à titre dérogatoire et temporaire, la possibilité de recourir à la **visioconférence** pour la tenue des réunions des CSE et, à titre subsidiaire, aux **conférences téléphoniques et messageries instantanées** pour l'organisation. Un décret devra en aménager les conditions. Enfin, l'ordonnance adapte les règles relatives à **l'information-consultation du CSE** sur les mesures dérogatoires en matière de congés payés, durée du travail ou jours de repos prévus par l'ordonnance 2020-323 du 25 mars 2020.

Quels sont les changements apportés par l'ordonnance 2020-385 du 1^{er} avril 2020 relative à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat ?

Conformément à la loi d'urgence, le gouvernement a aménagé les conditions et la date limite de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat par **l'ordonnance 2020-385 du 1^{er} avril 2020**.

Ainsi, **la condition d'être couvert par un accord d'intéressement** pour pouvoir bénéficier des exonérations **est supprimée**. Tous les employeurs peuvent donc verser cette prime. A noter toutefois, que le texte est modifié en renvoyant vers l'article L.3311-1 qui semble exclure le personnel de droit public des entreprises publiques. En effet, cet article vise bien les établissements publics à caractère industriel et commercial et ceux à caractère administratif mais uniquement pour leur personnel privé. Or, le personnel de droit public était clairement visé par l'article 7 de la loi 2019-1446 mettant en place la prime PEPA (Principe confirmé par l'instruction du 15 janvier 2020). Des précisions à venir vont peut-être lever ce doute.

La date limite de versement de la prime est reportée au **31 août 2020** au lieu du 30 juin.

L'exonération reste limitée à **1000€ par bénéficiaire** à condition que leur rémunération sur les 12 mois précédents n'excède pas 3 smic. Ce montant est porté à **2000€ pour les employeurs mettant en œuvre un accord d'intéressement**. A ce titre, la date limite de conclusion des accords d'intéressement est reportée au 31 aout 2020 et les exonérations des sommes versées dans le cadre d'un accord d'intéressement seront également appliquées aux accords conclus postérieurement au 1^{er} jour de la 2^e moitié de la période de calcul suivant la date de leur prise d'effet. En effet, un accord d'intéressement portant sur l'année civile devait être conclu avant le 30 juin sous peine de perdre le bénéfice du régime social et fiscal avantageux).

Dans un souci de récompenser plus spécifiquement les salariés travaillant pendant l'épidémie de covid-19, **un nouveau critère de modulation du montant de la prime est ajouté**. Il s'agit des conditions de travail liées à l'épidémie.

Quels sont les apports de l'Ordonnance n°2020-387 du 1^{er} avril 2020 sur la formation professionnelle ?

Outre le report des entretiens professionnels au 31 décembre 2020 et la prolongation possible des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, les dispositions suivantes sont prévues :

L'ordonnance n°2020-387 du 01/04/2020 prévoit une aide forfaitaire à la validation des acquis de l'expérience (VAE) pouvant aller jusqu'à 3000€. Ce texte autorise les opérateurs de compétences, les commissions paritaires interprofessionnelles régionales ainsi que les associations transitions pro **à financer de manière forfaitaire, dans la limite de 3 000 euros, les parcours de validation des acquis de l'expérience (VAE) des candidats, notamment des salariés placés en activité partielle**. Ces dispositions sont applicables jusqu'à une date fixée par décret et, au plus tard, jusqu'au 31 décembre 2020.

Enfin, l'ordonnance reporte au 1/01/2022 (initialement fixée au 01/01/2021) l'échéance donnée aux organismes de formation pour obtenir la certification qualité, baptisée "Qualiopi". Il en est de même pour l'enregistrement, dans le répertoire spécifique tenu par France compétences, des certifications ou habilitations recensées à l'inventaire au 31 décembre 2018.