



Présentation des mesures de droit social de soutien aux entreprises face à la crise du Covid-19

avril 2020

**Hogan
Lovells**

Sommaire

1.	DISPOSITIF D'ACTIVITE PARTIELLE (CHOMAGE PARTIEL)	1
2.	ADAPTATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL	8
3.	REPORTS D'ECHEANCES DE COTISATIONS SOCIALES	9
4.	ADAPTATION DES REGLES DE PROCEDURE APPLICABLES AUX CONTENTIEUX	9
5.	SUIVI DES PROCEDURES DE PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI ET DE RUPTURES CONVENTIONNELLES COLLECTIVES	10
6.	MESURES RELATIVES A LA DUREE DU TEMPS DE TRAVAIL ET AUX TEMPS DE "REPOS"	11
7.	INDEMNITES, EPARGNE SALARIALE ET PRIME EXCEPTIONNELLE	12
8.	ALLOCATIONS CHOMAGE	13
9.	COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE ET NEGOCIATION COLLECTIVE	14
10.	AUTRES MESURES	15

La crise sanitaire liée au Covid-19 expose les entreprises à des difficultés économiques qui risquent d'engendrer d'importantes conséquences sociales. Afin de préserver les emplois et de réduire les coûts pesant sur les entreprises, le gouvernement a mis en œuvre un ensemble de mesures réformant le droit du travail et le droit de la sécurité sociale.

1. DISPOSITIF D'ACTIVITE PARTIELLE (CHOMAGE PARTIEL)

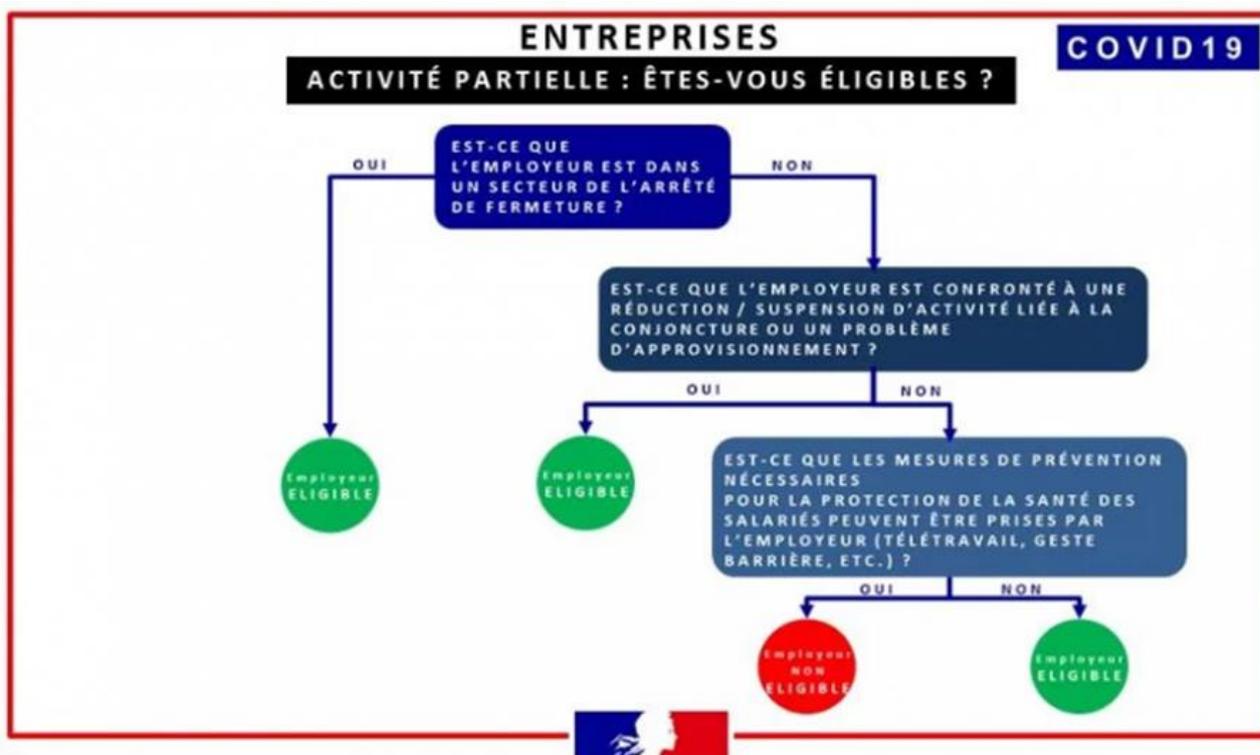
Observations liminaires

Le gouvernement a annoncé la simplification et la généralisation du recours au dispositif d'activité partielle, afin d'éviter que la baisse de l'activité des entreprises dans le contexte de la crise sanitaire du Covid-19 ne se traduise pas des licenciements massifs.

Cette mise en œuvre "généralisée" de l'activité partielle est cependant à relativiser :

- les entreprises dans lesquelles le télétravail n'est pas impossible et dans lesquelles les gestes "barrières" peuvent être mis en œuvre sont tenues de reprendre le travail, sauf à démontrer, de manière circonstanciée, que l'entreprise subit une baisse significative d'activité.
- les entreprises doivent justifier de motifs sérieux pour bénéficier du dispositif d'activité partielle (la crise sanitaire actuelle n'étant pas, à elle seule, suffisante) : majorité de salariés infectés, majorité de salariés absents en raison de la suspension des transports ou de la nécessité de garder leurs enfants, absence quasi-complète de clients ou de fournisseurs provoquant une baisse d'activité, fermeture administrative, etc.

Afin d'orienter les entreprises et de les informer sur les critères d'éligibilité au dispositif d'activité partielle, **le gouvernement a diffusé l'infographie suivante** :



Le but est de ne pas obérer trop gravement la santé économique du pays. Ce revirement trouve également sa justification dans les mesures prises par ailleurs en matière de congés payés et de jours de repos.

Quels salariés peuvent bénéficier de l'activité partielle ?

- **Peuvent bénéficier de l'activité partielle** : les salariés en CDI et en CDD, les apprentis, les personnes titulaires d'un contrat de professionnalisation, les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours et les intérimaires. Les salariés en période d'essai sont également éligibles à l'activité partielle.
- **Peuvent également bénéficier de l'activité partielle** :
- les salariés employés à domicile par des particuliers et les assistants maternels ;
 - les salariés d'entreprises publiques s'assurant elles-mêmes contre le risque de chômage ;
 - les salariés des entreprises étrangères qui emploient au moins un salarié exerçant son activité professionnelle sur le territoire français ;
 - les salariés des régies dotées de la seule autonomie financière et gérant un service public à caractère industriel et commercial de remontées mécaniques ou de pistes de ski ;
 - les salariés dont le temps de travail est décompté selon un régime d'équivalence ;
 - les salariés d'entreprises pour lesquelles les dispositions relatives à la durée du travail ne s'appliquent pas ;
 - les salariés protégés, à qui l'activité partielle peut être imposée dès lors que ce dispositif affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier ;
 - les salariés portés titulaires d'un CDI ou VRP, au cours des périodes sans prestation à une entreprise cliente ;
 - les cadres dirigeants, mais uniquement en cas de fermeture temporaire de leur établissement (la réduction d'activité reste donc insuffisante).

Dans quels cas les employeurs peuvent-ils avoir recours à l'activité partielle ?

Les entreprises peuvent recourir à l'activité partielle, pour une durée initiale de 12 mois, en cas de **baisse temporaire d'activité**, ce qui peut correspondre à

→ une **fermeture temporaire** de l'entreprise

OU

→ une **réduction ou un aménagement du temps de travail** ; dans ce cas, les salariés peuvent être placés en activité partielle individuellement et alternativement afin de mettre en place un système de « roulement », par unité de production, atelier ou service



Les demandes d'activité partielle sont traitées au cas par cas. L'autorisation de recourir à ce dispositif est subordonnée à un **examen détaillé du respect des conditions d'éligibilité** par les entreprises demandeuses. Les entreprises doivent donc démontrer que leur activité est impactée par la crise sanitaire et que le placement de leurs salariés en activité partielle est justifié et nécessaire pour pouvoir bénéficier de ce dispositif.

Comment sont indemnisés les salariés et l'entreprise ?

Le placement des salariés en activité partielle entraîne une suspension temporaire de leur contrat de travail. Les salariés ainsi que l'entreprise sont alors indemnisés, en deux temps.

→ Etape n°1 : les salariés reçoivent une indemnisation de leur employeur

L'employeur doit verser aux salariés concernés une indemnité compensatrice égale à 70% de leur salaire brut (soit environ 84% de leur salaire net), sauf pour les salariés payés au SMIC, qui reçoivent 100% de leur rémunération.



Certaines conventions collectives peuvent prévoir des dispositifs plus protecteurs.

Pour les salariés qui bénéficient d'éléments de rémunération variables ou versés selon une périodicité non mensuelle, notamment les salariés au forfait annuel en jours ou en heures, le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des 12 mois civils précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise (ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois civils).

Cette prise en compte exclut certains frais professionnels et éléments de rémunération, à savoir : (i) les sommes représentatives de frais professionnels et (ii) les éléments de rémunération qui, bien qu'ayant le caractère de salaire, ne sont pas la contrepartie du travail effectif ou ne sont pas affectés par la réduction ou l'absence d'activité et sont alloués pour l'année.

En outre, lorsque la rémunération inclut une fraction de rémunération correspondant au paiement de l'indemnité de congés payés, cette fraction est déduite pour la détermination de l'assiette permettant le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle, sans préjudice du paiement par l'employeur de l'indemnité de congés payés.

→ Etape n°2 : l'Etat verse une allocation à l'employeur

Pour aider l'employeur à payer l'indemnité due aux salariés malgré la baisse d'activité, une allocation forfaitaire, cofinancée par l'Etat et l'Unedic, lui est versée. L'allocation forfaitaire versée aux entreprises est :

- d'au minimum 8,03 € par heure chômée ;
- égale à 70% de la rémunération horaire brute (soit, environ, 84% de la rémunération horaire nette), dans une limite de 4,5 fois le taux horaire du SMIC (soit 45,67 € bruts/heure pour 2020 / 6.927 € bruts par mois).



Le coût de l'activité partielle est donc intégralement pris en charge par l'Etat (dans la limite de 4,5 fois le SMIC, et dans la limite des heures indemnisables, à savoir la durée légale du travail) : les sommes décaissées par les entreprises pour payer les indemnités dues aux salariés sont, par la suite, intégralement remboursées aux entreprises par l'Etat sous forme **d'allocation proportionnelle (et non plus forfaitaire).**



Ces indemnités peuvent être calculées à l'aide d'un simulateur accessible via le lien ci-après (tant pour le salarié que pour l'employeur) : www.simulateurap.emploi.gouv.fr.

NB : ce simulateur est désormais à jour et répertorie également les contacts auprès desquels des renseignements peuvent être obtenus.

Focus : Calcul des indemnités pour les salariés dont la durée du travail est décomptée en jours

Concernant les salariés dont la durée du travail est décomptée en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité comme l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures, de demi-journées ou de jours ouvrés non travaillés par le salarié. Le nombre d'heures prises en compte est déterminé en convertissant en heures un nombre de jours ou de demi-journées selon les durées forfaitaires suivantes : (i) une demi-journée non travaillée correspond à 3 heures 30 non travaillées, (ii) un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées et (iii) une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Les jours de congés payés et de repos pris au cours de la période de suspension ou de réduction de l'activité, ainsi que les jours fériés non travaillés qui correspondent à des jours ouvrés sont convertis en heures selon les mêmes modalités.

Focus : Calcul des indemnités pour les apprentis et salariés en contrat de professionnalisation

Le maintien du niveau de rémunération des apprentis et des salariés en contrat de professionnalisation placés en activité partielle n'est garanti que pour ceux dont la rémunération habituelle est inférieure au SMIC.

L'indemnité d'activité partielle des personnes en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dont la rémunération est supérieure ou égale au SMIC doit être calculée comme pour les salariés de droit commun à hauteur de 70 % de la rémunération, sans que son taux horaire puisse être inférieur à celui du Smic net, soit 8,03 €. En pratique, les salariés en alternance gagnant plus de 11,43 € par heure voient donc leur rémunération réduite du fait de l'activité partielle.

Les salariés peuvent-ils continuer à bénéficier de formations pendant l'application du dispositif d'activité partielle ?

→ **Les salariés en activité partielle peuvent continuer à bénéficier d'une formation.**

Dans ce cas, les modalités d'indemnisation des salariés dont le projet de formation a été approuvé par l'employeur après le 28 mars 2020 sont alignées sur celles des salariés qui ne sont pas en formation.

Quelles sont les formalités à accomplir pour bénéficier du dispositif d'activité partielle ?

→ **Dépôt du dossier**

Les entreprises doivent déposer leur dossier sur le site de l'**Agence de service et de paiement** (ASP), agissant en coordination avec la DIRECCTE et qui dépend du ministère du Travail (<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>).

→ Simplification et accélération du traitement des demandes

Le gouvernement a **simplifié le traitement des demandes** d'activité partielle



Les demandes sont traitées par l'administration dans un délai de 48h (contre 15 jours auparavant) ; le silence gardé par l'administration à l'expiration de ce délai vaut acceptation

Les employeurs peuvent adresser une seule demande d'activité partielle même si ladite demande concerne plusieurs établissements

Le CSE peut être consulté dans un délai de deux mois à compter de la demande d'activité partielle (l'avis du CSE étant, par la suite, transmis à l'administration)



Ce délai de traitement raccourci à 48h est temporaire. A compter du 1^{er} janvier 2021, il sera ramené à 15 jours.

Focus : Problèmes techniques sur le site de l'ASP

Le serveur de l'ASP fait toujours face à un afflux exceptionnel, ce qui conduit à rendre le site inaccessible pour de nombreuses entreprises. Les lignes d'assistance téléphonique sont également saturées. Les équipes techniques de l'ASP mettent actuellement en œuvre les travaux nécessaires au bon fonctionnement du site et la situation tend à s'améliorer.

Afin que ces problèmes d'ordre technique ne pénalisent pas les entreprises, le Ministère du Travail a décidé d'accorder aux entreprises un **délai de 30 jours** à compter du placement des salariés en activité partielle pour déposer leur demande, en cas de circonstances à caractère exceptionnel. Toutefois, afin de tenir compte du volume des demandes et des circonstances exceptionnelles, le Ministère du Travail a précisé que toutes les demandes d'autorisation d'activité partielle pourront être présentées par les entreprises jusqu'au 30 avril 2020 sans que le délai de 30 jours ne soit opposable.

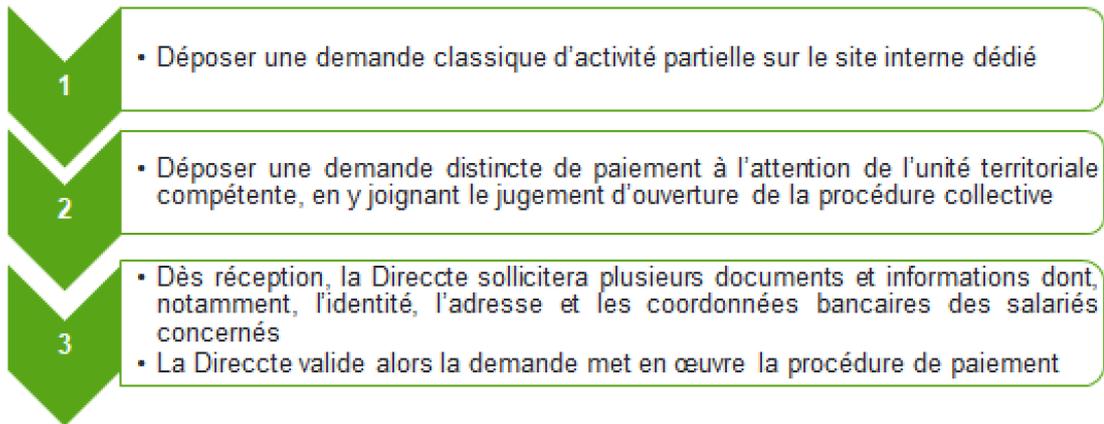
Une fois ces demandes acceptées, la prise en charge de l'activité partielle sera réalisée de façon **rétroactive**. Pour les établissements dont la fermeture a été imposée par le gouvernement pour des raisons sanitaires, la prise en charge des coûts liés à l'activité partielle sera rétroactive à la date de l'arrêté de fermeture.

Il convient de noter que de nombreuses entreprises ont d'ores et déjà été destinataires d'une autorisation expresse.

L'Etat paie-t-il directement les indemnités dues aux salariés concernés par le dispositif d'activité partielle ?

- **L'Etat ne paie pas directement les indemnités dues aux salariés en activité partielle.** L'entreprise doit donc verser elle-même l'indemnité due à ses salariés, et perçoit, dans un second temps, une allocation de la part de l'Etat, selon les modalités décrites ci-avant.
- Toutefois, **si l'entreprise est soumise à une procédure de sauvegarde, de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire**, l'Agence de Services et de Paiement de l'allocation d'activité partielle (ASP) peut payer directement les salariés, sur autorisation du Préfet ou sur délégation de la DIRECCTE.

Pour cela, l'employeur doit suivre la démarche suivante :



A partir de quand ces nouvelles règles entreront en vigueur ?

Les nouvelles règles décrites ci-dessus **entrent en vigueur immédiatement**.

Toutefois, pour des raisons techniques liées au fonctionnement du système informatique de l'administration, la **transition** vers les nouvelles règles sera progressive :

- jusqu'au 31 mars, l'ASP verse une indemnité égale au SMIC horaire net (8,04 €) par heure chômée ; puis
- à partir du 1^{er} avril, l'ASP effectuera une régularisation pour les demandes déposées entre le 15 mars et le 1^{er} avril.

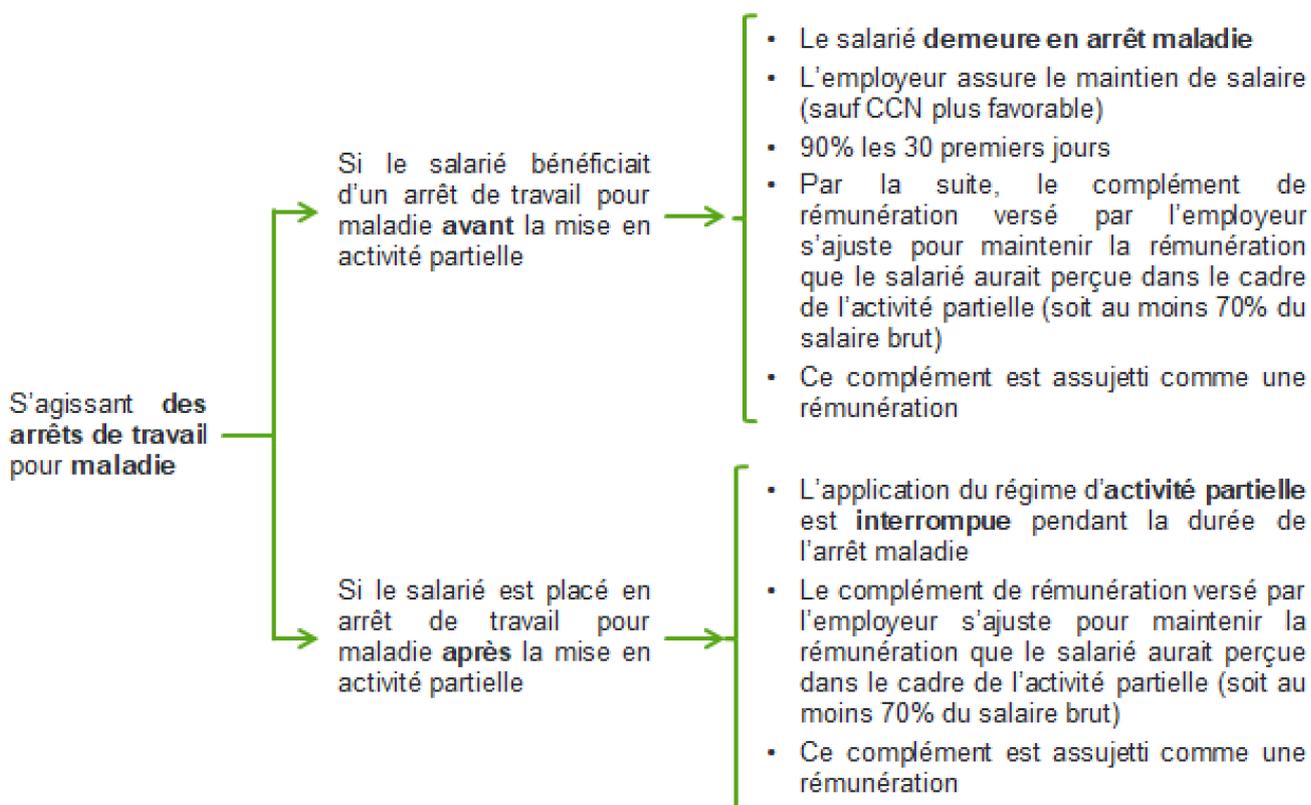
Des cotisations et contributions sociales sont-elles dues sur l'indemnité d'activité partielle ?

L'indemnité d'activité partielle versée aux salariés est exonérée des cotisations sociales salariales et patronales (sauf cas particuliers, notamment en Alsace-Moselle).

Toutefois, cette indemnité d'activité partielle est assujettie à la CSG, au taux de 6,2%, et à la CRDS, au taux de 0,50%. Ces taux peuvent être réduits en fonction de la rémunération des salariés. Ces deux contributions sont calculées sur la base de 98,25% du montant de l'indemnité versée (après application d'un abattement de 1,75% pour frais professionnels).

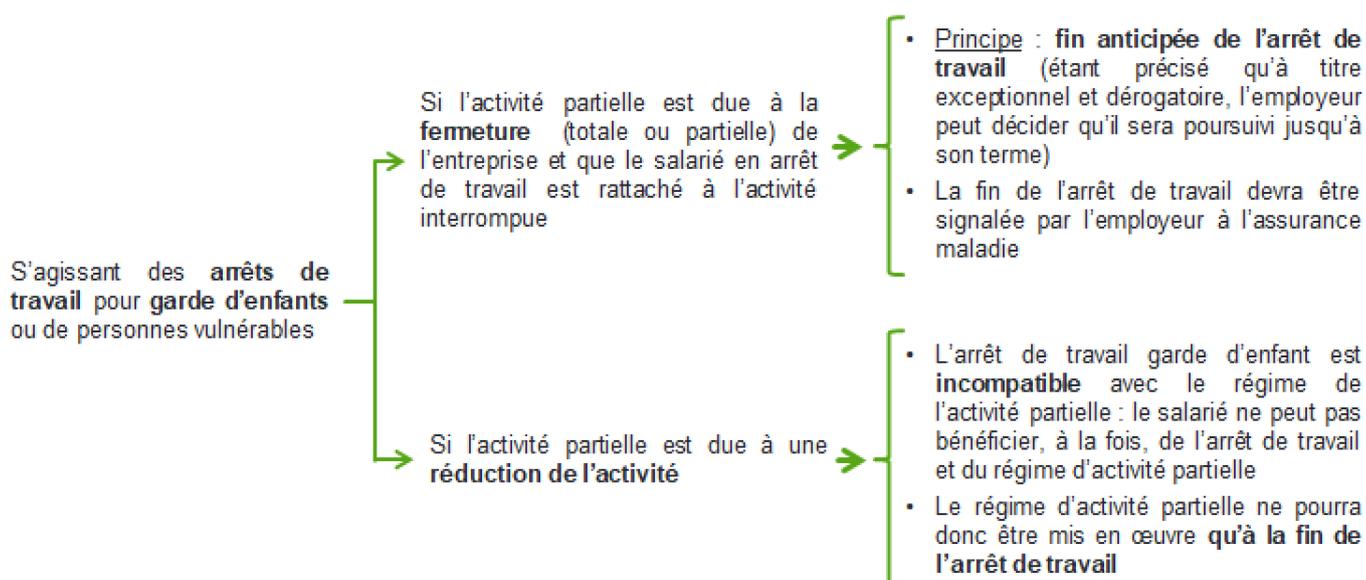
Comment le régime d'activité partielle s'articule-t-il avec l'arrêt de travail pour maladie et l'arrêt de travail pour garde d'enfant ?

→ Arrêt de travail pour maladie



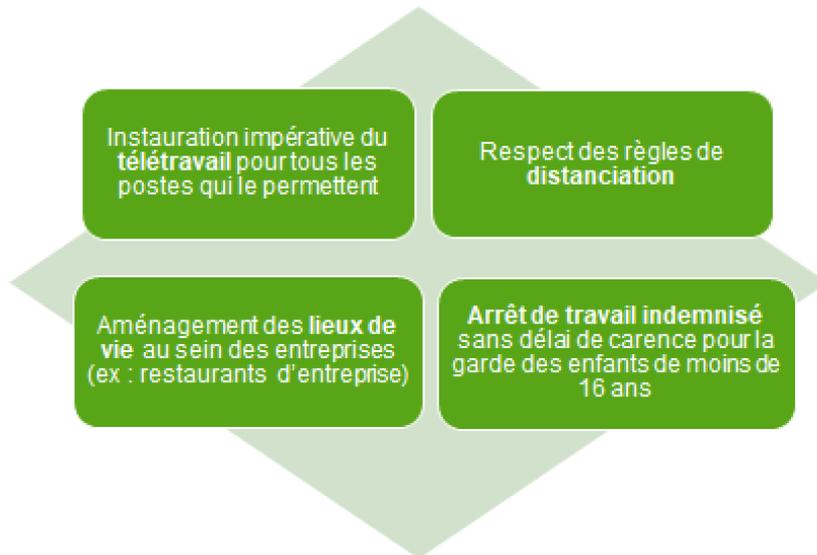
Certaines conventions collectives peuvent prévoir des dispositifs plus protecteurs

→ Arrêt de travail pour garde d'enfant ou de personnes vulnérables



2. ADAPTATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

- **Adaptation des conditions de travail** : afin de garantir la santé et la sécurité des salariés, les employeurs sont appelés à adapter leurs conditions de travail à la crise sanitaire en cours.

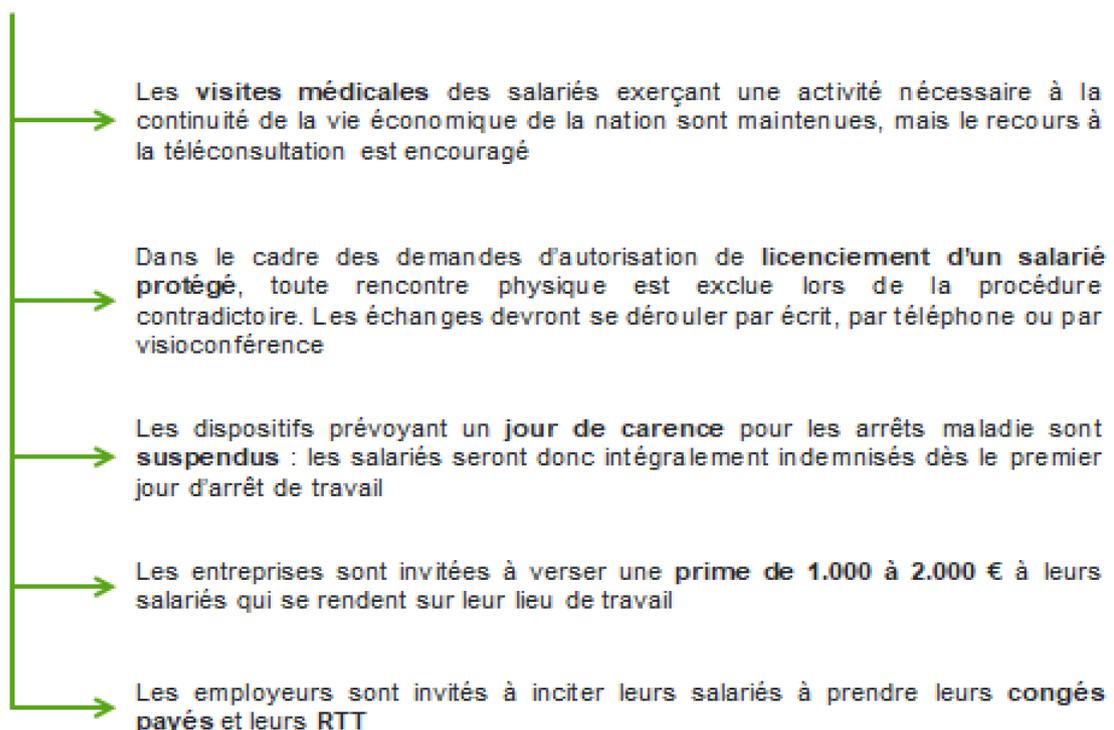


→ **Justificatifs de déplacement professionnels**

Lorsque le télétravail n'est pas possible et que le salarié est amené à se rendre sur son lieu de travail, les salariés doivent se munir d'un justificatif (à établir une fois par l'employeur).

Les modèles sont édités par le Ministère de l'Intérieur. Si l'employeur a fourni à ses salariés un justificatif de déplacement, l'attestation dérogatoire de déplacement n'est pas nécessaire. Ce justificatif peut être établi pour une durée déterminée et n'a pas besoin d'être réédité quotidiennement.

→ **D'autres adaptations ont également été mises en œuvre :**



3. REPORTS D'ECHEANCES DE COTISATIONS SOCIALES

- ➔ Pour soutenir la trésorerie des entreprises, le gouvernement a annoncé qu'elles pouvaient solliciter un **report de leurs échéances de cotisations sociales**, dans les conditions suivantes :

Echéances éligibles	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cotisations sociales salariales et patronales, CSG, CRDS, contribution à la formation professionnelle, cotisations de retraite complémentaire (l'entreprise est invitée à se rapprocher, pour cela, de l'institution de retraite complémentaire). ➤ L'échéance du 5 avril peut être reportée ; si besoin, l'échéance du 15 avril pourra également être reportée. 		
Formalités à accomplir pour obtenir le report	<p style="text-align: center;"><u>Via DSN</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • S'agissant de l'échéance du 5 avril, les entreprises peuvent transmettre leur DSN jusqu'au 5 avril à 23h59 • Les entreprises peuvent alors moduler leur paiement SEPA (montant à 0 ou paiement partiel) 	<p style="text-align: center;"><u>Hors DSN</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • L'entreprise peut adapter le montant de son virement bancaire ou ne pas effectuer de virement du tout 	<p style="text-align: center;"><u>Travailleurs indépendants</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • L'échéance du 5 avril, comme celle du 20 mars, ne sera pas prélevée • Le montant de cette échéance sera lissé sur les échéances ultérieures (avril à décembre) • Les travailleurs indépendants peuvent réaliser leurs démarches sur le site www.secu-independants.fr

➔ **A noter que :**

- Les reports sont, en principe, accordés de façon **automatique**, sans aucune condition et sans aucune pénalité ; aucun justificatif n'est requis ; l'ensemble des démarches est dématérialisé et peut être réalisé sur le site internet de l'URSSAF.
- Les paiements de cotisations sociales pourront être reportés jusqu'à **3 mois**. Les cotisations sociales faisant l'objet de ces reports d'échéance seront payées ultérieurement selon des modalités qui restent à déterminer.
- Le ministre de l'Economie et des Finances a indiqué que « *tant que la crise durera, il y aura report* ». Il n'est donc pas exclu que les échéances sociales et fiscales puisse être reportés à **plus longue échéance**.
- En cas de report de cotisations salariales, les employeurs ne doivent plus précompter les cotisations salariales sur la rémunération lors de chaque paie.



Les grandes entreprises (plus de 5.000 salariés ou plus de 1,5 milliard d'euros de CA) qui décident de **verser des dividendes** ou de procéder à des **rachats d'actions ne pourront pas bénéficier de ces reports** d'échéances sociales.

4. ADAPTATION DES REGLES DE PROCEDURE APPLICABLES AUX CONTENTIEUX

Une ordonnance en date du 26 mars 2020, prévoit les adaptations suivantes aux procédures devant les juridictions prud'homales :

Délais	Les délais échus à compter du 12 mars 2020 sont prorogés pendant la période d'urgence sanitaire, et ce jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire
Formation de la juridiction	Le conseil de prud'hommes statue en formation restreinte de deux conseillers : l'un appartenant au collège employés et l'autre au collège employeur
Publicité des débats	Le président de la juridiction peut décider, avant l'ouverture de l'audience, que les débats se dérouleront en publicité restreinte ou en chambre du conseil
Audiences dématérialisées	Le président de la formation de jugement peut décider que l'audience se tiendra via un moyen de communication audiovisuelle ou par tout autre moyen de communication, y compris par téléphone
Procédures sans audience	Si les parties sont assistées par un avocat ou si la représentation par avocat est obligatoire, le président de la formation de jugement peut décider de recourir à une procédure sans audience ; à défaut d'opposition des parties dans un délai de 15 jours, la procédure sera exclusivement écrite

5. SUIVI DES PROCEDURES DE PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI ET DE RUPTURES CONVENTIONNELLES COLLECTIVES

Les procédures de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) initiées sont perturbées par la crise sanitaire du Covid-19. De même, des questions relatives au lancement de nouvelles procédures de PSE se posent.

Les informations suivantes ont été communiquées par le ministère du Travail :

- (1) **Pour les dossiers dont les procédures sont achevées** ou pour lesquels les DIRECCTE ont été saisies d'une demande de validation/homologation, il convient de continuer à prendre des décisions d'homologation/validation explicites.
- (2) **Pour les procédures PSE en cours** de procédure d'information/consultation, plusieurs hypothèses se présentent :
 - (a) La procédure continue de se dérouler normalement, via des moyens technologiques, les IRP et les OSR étant en capacité de jouer leur rôle.
 - (b) La procédure se poursuit mais de façon non consensuelle (contre l'avis des IRP et OSR) : l'employeur convoque les instances mais les IRP et les OSR refusent de venir invoquant les circonstances exceptionnelles et les difficultés matérielles et sanitaires qu'elles induisent. Dans ce cas, les risques d'invalidation de la régularité de procédure sont très importants.
 - (c) L'employeur estime qu'il n'est pas en capacité de poursuivre la procédure en cours dans de bonnes conditions. Dans ce cas, le Ministère du travail propose :
 - (i) de négocier et signer un accord de méthode par voie électronique ou tout autre moyen pour suspendre la procédure ;
 - (ii) si impossibilité de négocier un accord de méthode, recueil de l'avis des OSR et du CSE par mail, pour suspendre la procédure ;
 - (iii) si impossibilité de recueil d'avis ou refus de suspension, en dernier ressort, possibilité pour l'employeur de suspendre unilatéralement la procédure (ce qui suppose une information des IRP et de la DIRECCTE).
- (3) **Pour les dossiers déjà validés**, il appartient aux entreprises de mettre en œuvre le PSE en adaptant, si elles le souhaitent, le calendrier d'exécution au regard de la situation de crise. Cette adaptation pourrait être faite par avenant à l'accord PSE ou suite à une information du CSE par tout moyen. Une nouvelle décision d'homologation ou validation de la part de la DIRECCTE n'est pas nécessaire.
- (4) **Pour les salariés déjà notifiés au CSP ou au congé de reclassement** : pas d'impact *a priori*, malgré les difficultés à conduire des recherches de reclassement sérieuses dans les conditions actuelles.

S'agissant des entreprises qui s'apprêtaient à lancer un PSE, **il est fortement recommandé aux entreprises de repousser leur annonce** compte tenu des risques encourus quant à la régularité de l'information/consultation en raison des difficultés à remplir les conditions d'un dialogue social respectueux du rôle des instances.

S'agissant des ruptures conventionnelles collectives, les difficultés sont moindres, les entreprises n'étant pas soumises à des délais préfix, elles peuvent aisément prendre l'initiative de suspendre les négociations avec les OSR ou différer leur démarrage si elles n'ont pas débuté.

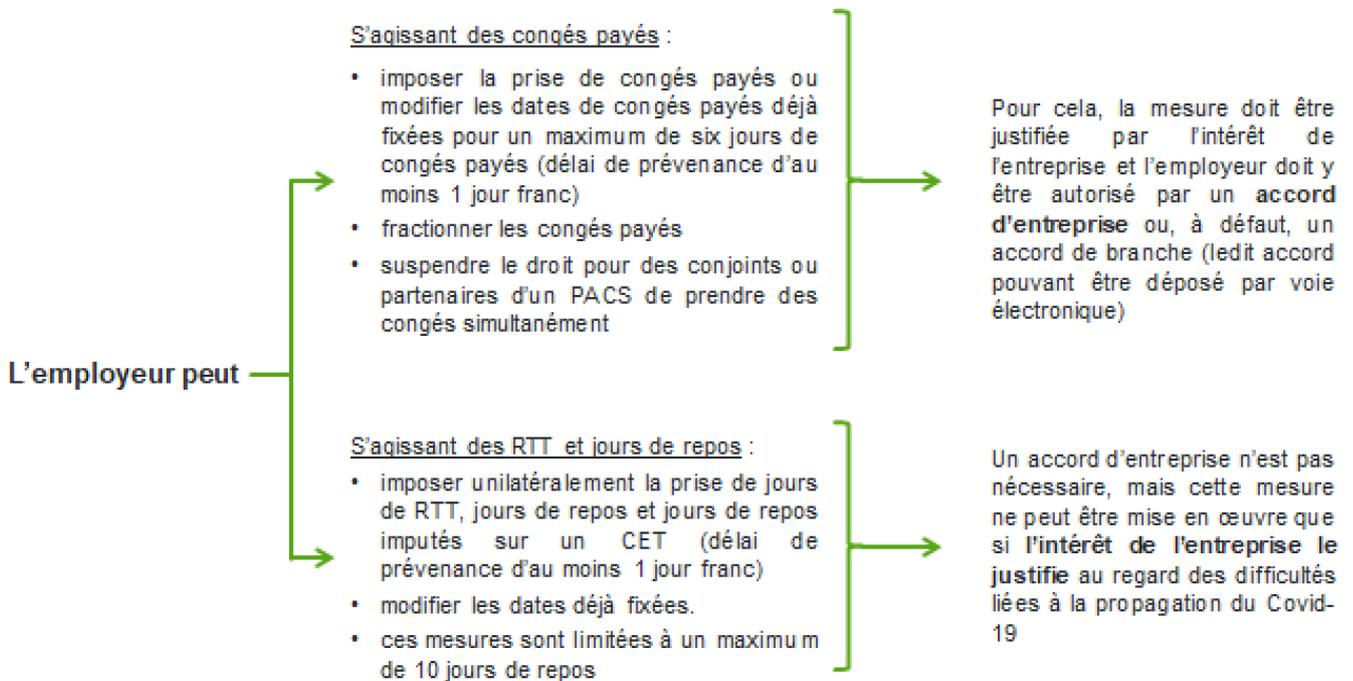
Focus : De nouveaux motifs de reprise des délais administratifs prévue par décret

Jusqu'à l'achèvement de la période juridiquement protégée, sont en principe suspendus les délais à l'issue desquels une décision, un accord ou un avis d'une autorité administrative, peut ou doit intervenir ou est acquis implicitement. Il en va de même des délais impartis pour vérifier le caractère complet d'un dossier ou pour solliciter des pièces complémentaires dans le cadre de l'instruction d'une demande.

Par dérogation, un décret devrait bientôt déterminer les catégories d'actes, de procédures et d'obligations pour lesquelles, pour certains motifs, le cours des délais reprendra. L'ordonnance du 15 avril 2020 vise, parmi ces motifs, la sauvegarde de l'emploi et de l'activité, ainsi que la sécurisation des relations de travail et de la négociation collective.

6. MESURES RELATIVES A LA DUREE DU TEMPS DE TRAVAIL ET AUX TEMPS DE "REPOS"

→ **Aménagement des règles relatives congés payés et RTT**



→ **Dérogations aux règles relatives à la durée du temps de travail et des temps de repos :**

Les entreprises, relevant de secteurs nécessaires à la sécurité de la Nation ou à la continuité de la vie économique et sociale¹, peuvent déroger de plein droit aux durées minimales de repos et aux durées maximales de travail.

¹ En l'absence de liste précise à ce jour, sont *a priori* concernées les entreprises de l'agroalimentaire, de la santé, de l'agriculture, des transports, de la logistique, des aides à domicile, de l'énergie et des télécommunications selon l'entourage de la Ministre du travail. Ces informations figurent également sur les plateformes en ligne "Mobilisation Emploi". Un décret doit encore préciser quels secteurs sont concernés.

Nouvelles règles relatives à la durée du temps de travail et à la durée des temps de repos

plafond de 48h de travail en moyenne sur 12 semaines consécutives (44h pour un travailleur de nuit)

plafond de 60h de travail sur une même semaine

plafond de 12h de travail sur une même journée (y compris pour un travailleur de nuit, sous réserve, pour ce dernier, de l'octroi d'un repos compensateur égal au dépassement de la durée légale de 8h)

plancher de 9h de repos quotidien (sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée de repos dont le salarié n'a pas pu bénéficier)

dérogation possible aux règles relatives au travail dominical, par l'attribution de repos hebdomadaires par roulement

S'agissant des **dérogations** aux **durées du temps de travail** et des **temps de repos** :

- le paiement des heures accomplies au-delà de la durée légale du travail, soit dès la 36^{ème} heure, devrait se faire comme pour des **heures supplémentaires** classiques² ;
- l'usage d'une seule de ces dérogations est subordonné à l'**information du CSE**³ et de la **DIRECCTE**⁴ compétente, "*sans délai*" ;
- ces mesures cesseront de produire effet au 31 décembre 2020.

7. INDEMNITES, EPARGNE SALARIALE ET PRIME EXCEPTIONNELLE

➔ Indemnités complémentaires aux indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS)

L'indemnité complémentaire aux IJSS (qui compensent la perte de salaire pendant l'interruption temporaire de travail), **peuvent être versées ...**

... aux salariés en **arrêt de travail** dans le contexte de l'épidémie de Covid-19, quelle que soit leur ancienneté, et notamment aux salariés :

- faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile
- empêchés de travailler car tenus de garder leur enfant de moins de 16 ans

... aux salariés **en situation d'absence au travail** justifiée par une incapacité résultant de maladie ou d'accident

² Ces informations ont été données par l'entourage de la ministre du travail mais doivent encore être confirmées

³ L'information du CSE peut être réalisée par tout moyen, et notamment de manière dématérialisée. Cette information doit être réalisée concomitamment à la mise en œuvre de la dérogation. L'avis du CSE est quant à lui recueilli dans un délai d'un mois à compter de cette information (il peut donc intervenir après la mise en œuvre de la dérogation).

⁴ S'agissant de la dérogation relative au travail dominical, l'information de la DIRECCTE n'est pas requise. En revanche, cette dérogation implique d'informer le CSE dans les mêmes conditions que pour les autres dérogations.

A noter

Alors que l'ordonnance du 25 mars 2020 prise dans le cadre de la crise du Covid-19 a levé certaines des conditions d'ouverture des indemnités complémentaires prévues par le droit commun et élargi les catégories de bénéficiaires, l'ordonnance du 15 avril 2020 précise que ces assouplissements s'appliquent aux arrêts de travail en cours au 12 mars 2020 ainsi qu'à ceux ayant commencé postérieurement à cette date, quelle que soit la date du premier jour de ces arrêts de travail.

Ces aménagements qui devaient s'appliquer initialement du 26 mars au 31 août 2020, prendront fin à une date qui sera fixée par décret, sans pouvoir excéder le 31 décembre 2020.

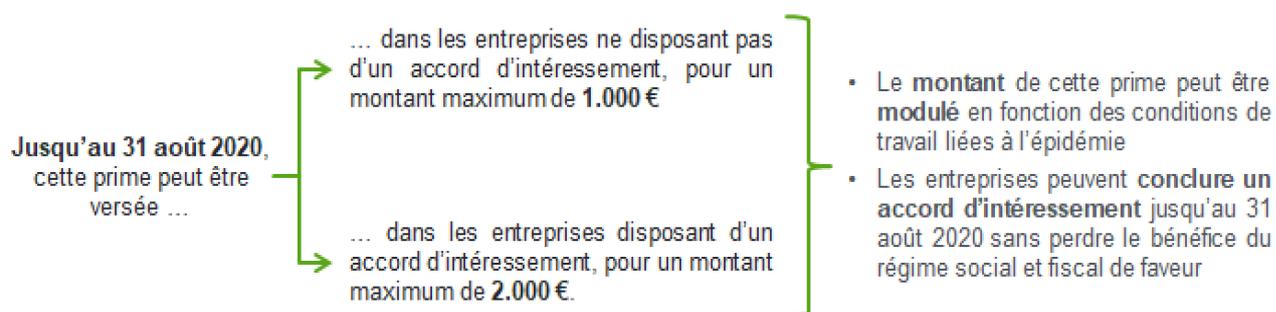
Les délais de carence applicables pour le versement de ces indemnités complémentaires sont alignés sur ceux applicables pour le versement par la sécurité sociale des indemnités journalières.

Exceptionnellement, les durées des indemnisations de ces salariés qui seront effectuées ne seront pas prises en compte dans l'appréciation de la durée maximale d'indemnisation au cours de 12 mois.

Enfin, à compter du 12 mars et jusqu'au 30 avril 2020, le montant de l'indemnité complémentaire est maintenu à 90 % pour tous les salariés, quelle que soit leur ancienneté, qui bénéficient d'un arrêt de travail en application des dispositions prises pour l'application de l'article L. 16-10-1 du CSS.

→ Epargne salariale et prime exceptionnelle

- Les **dates limites** et les **modalités de versement** des sommes dues aux salariés au titre de l'**intéressement** et de la **participation** sont modifiées par ordonnance : il s'agit dorénavant du **31 décembre 2020**.
- S'agissant de la **prime exceptionnelle de pouvoir d'achat** :



8. ALLOCATIONS CHOMAGE

- Prolongation des droits des chômeurs dont les droits se sont épuisés entre le 12 mars 2020 et le 31 mai 2020.

↳ Le but est d'éviter que des milliers de chômeurs soient privés de ressources ou basculent sur les minimas sociaux, alors que la recherche d'un emploi est particulièrement compromise dans le contexte actuel.

↳ La durée de cette prolongation exceptionnelle sera fixée par arrêté du Ministère du travail, et ne pourra excéder le 31 juillet 2020.

La durée de la prolongation varie : (i) 91 jours calendaires, desquels sont déduits les jours non indemnissables au titre des mois de mars, avril et mai 2020, pour les demandeurs d'emploi dont la date d'épuisement des droits à indemnisation après actualisation intervient entre le 12 mars 2020 et le 31 mars 2020, (ii) 60 jours calendaires, desquels sont déduits les jours non indemnissables au titre des mois d'avril et mai 2020, pour les demandeurs d'emploi dont la date d'épuisement des droits à indemnisation après actualisation intervient entre le 1^{er} avril 2020 et le 30 avril 2020 et (iii) 30 jours calendaires, desquels sont déduits les jours non indemnissables au titre du mois de mai 2020, pour les demandeurs d'emploi dont la date d'épuisement des droits à indemnisation après actualisation intervient entre le 1^{er} mai 2020 et le 31 mai 2020.

A noter : La prolongation des droits à l'allocation d'assurance chômage ne peut excéder 184 jours indemnissés supplémentaires.

- **Allongement jusqu'au 31 mai 2020 des périodes de référence** au cours desquelles est recherchée la durée d'affiliation requise pour le bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, de l'allocation de professionnalisation et de solidarité et de l'allocation de fin de droits.
- **Neutralisation des périodes d'inactivité pendant la crise.** Pour les travailleurs privés d'emploi dont la fin de contrat de travail intervient à compter du 1^{er} septembre 2020, à l'exception de ceux ayant fait l'objet d'une procédure de licenciement engagée avant cette date, le nombre de jours compris entre le 1^{er} mars et le 31 mai 2020, en dehors de ceux pendant lesquels l'intéressé bénéficie d'un contrat de travail, est déduit du nombre des jours pris en compte pour le calcul de la durée d'indemnisation et du salaire journalier de référence.

9. COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE ET NEGOCIATION COLLECTIVE

Adaptation des règles applicables au CSE et des règles relatives à la négociation collective



- recours à la visio-conférence, aux conférences téléphoniques et à la messagerie instantanée pour les réunions du CSE
- envoi des projets d'accord aux parties par voie électronique
- signature électronique des accords collectifs (à condition qu'elle soit organisée par un intermédiaire respectant les exigences légales)
- en cas de consultation du personnel sur un projet d'accord : leur avis peut être recueilli par voie électronique
- suspension rétroactive (à compter du 12 mars 2020) des processus électoraux en cours jusqu'à l'expiration d'un délai de 3 mois suivant la fin de l'état d'urgence sanitaire
- suspension de l'obligation de mise en place ou de renouvellement du CSE pendant la même période
- de fait, prolongation des mandats des élus
- assouplissement des obligations d'organisation des élections partielles



A noter que les organisations syndicales peuvent donner mandat à une organisation patronale, voire à l'employeur lui-même, pour signer un accord collectif.

Le décret du 10 avril 2020 précise les conditions de réunion du CSE en cas de recours à la conférence téléphonique ou à la messagerie instantanée (étant précisé que les réunions par messagerie instantanée sont uniquement en cas d'impossibilité de recourir à la visioconférence ou à la conférence téléphonique, ou lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit).

10. AUTRES MESURES

→ **Médecine du travail** : les services de santé au travail sont activement associés à la lutte contre la propagation de l'épidémie par la diffusion de message de prévention à l'attention de l'employeur et des salariés.

- Le médecin du travail peut prescrire et renouveler un arrêt de travail en cas d'infection ou de suspicion d'infection au Covid-19 et procéder à des tests de dépistage.
- Les visites médicales prévues dans le cadre du suivi habituel de l'état de santé des salariés pourront être reportées au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, sauf si le médecin du travail considère que leur maintien est indispensable ; il s'agit en particulier des visites suivantes :
 - ✓ la visite d'information et de prévention initiale et son renouvellement ;
 - ✓ le renouvellement de l'examen d'aptitude et la visite intermédiaire des salariés affectés à un poste présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, celles de leurs collègues ou des tiers évoluant dans leur environnement immédiat.

Pour décider de maintenir certaines visites, le médecin du travail fondera son appréciation sur ses connaissances concernant l'état de santé du salarié, les risques liés à son poste et, pour les salariés en contrat à durée déterminée, leur suivi médical au cours des douze derniers mois.

- A l'inverse, ne pourront pas être reportées certaines visites médicales de salariés bénéficiant d'un suivi spécifique en raison de leur affectation sur certains postes, ou d'un suivi individuel adapté en raison de leur vulnérabilité. Il s'agit, en particulier, des visites suivantes :
 - ✓ la visite d'information et de prévention initiale pour les travailleurs handicapés, ceux âgés de moins de 18 ans, ceux titulaires d'une pension d'invalidité, les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes, les travailleurs de nuit et les travailleurs exposés à des champs magnétiques élevés ;
 - ✓ l'examen médical d'aptitude initiale des salariés affectés à des postes à risques ;
 - ✓ le renouvellement de l'examen d'aptitude des travailleurs exposés à des rayons ionisants.
 - Des règles spécifiques sont fixées pour les visites de reprise, pour tenir compte de la vulnérabilité et des risques encourus par les travailleurs.
 - Des modalités spécifiques d'information des employeurs et des salariés sont prévues pour le report des visites et pour la fixation de la date à laquelle elles seront reprogrammées.
- **Formation et apprentissage** : l'objectif est 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 de contributions mais également d'adapter les conditions de prise en charge des coûts de formation, des rémunérations et cotisations sociales des stagiaires.

A ce titre, s'agissant de la formation et de l'apprentissage :

- l'échéance donnée aux organismes de formation pour obtenir la certification qualité est reportée au 1er janvier 2022 ;

- l'accès à la validation des acquis de l'expérience est facilité durant la période d'état d'urgence sanitaire ;
- certaines règles relatives à l'apprentissage (et notamment celles sur la durée et la rupture de ces contrats) et à la rémunération des apprentis ont été amendées.

S'agissant des contrats d'alternance, ces derniers peuvent être prolongés par avenant lorsque leur date de fin d'exécution survient entre le 12 mars et le 31 juillet 2020 alors que le cycle de formation n'est pas achevé.

Afin de ne pas entraver la mise en œuvre de cette mesure, plusieurs conditions encadrant la conclusion des avenants aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation sont écartées (règles relatives à la durée du contrat, à la durée de la formation et à l'âge maximal de l'apprenti ou du bénéficiaire du contrat de professionnalisation).

Par ailleurs, pour les contrats d'apprentissage en cours au 12 mars 2020, les règles imposant habituellement que ni la formation pratique chez l'employeur, ni la formation théorique en CFA ne puissent débiter plus de trois mois après le début d'exécution du contrat, sont écartées.

- ➔ **Elections TPE** : les modalités d'organisation du scrutin TPE (initialement prévu du 23 novembre au 6 décembre 2020) pourront être modifiées avec, si nécessaire, une modification de la définition du corps électoral⁵.

La durée des mandats des conseillers prud'homaux et des salariés siégeant au sein des commissions paritaires régionales interprofessionnelles est prolongée jusqu'au 31 décembre 2022 au plus tard.

- ➔ **Titres de séjour** : les titres de séjour expirant entre le 16 mars et le 15 mai 2020 sont prolongés pour une période de 90 jours.

- ➔ **Entretiens professionnels**: la date limite de réalisation des entretiens professionnels et repoussée au 31 décembre 2020 ; jusqu'à cette date l'application des sanctions prévues par la loi en cas d'absence d'accomplissement de ces entretiens dans les délais impartis est suspendue.

- ➔ **Délais relatifs aux accords collectifs** : certains délais concernant la conclusion et l'extension des accords collectifs (i) dont l'objet est exclusivement de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid-19 ainsi qu'aux conséquences des mesures prises pour limiter cette propagation et (ii) conclus jusqu'à l'expiration du délai d'un mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire, sont adaptés si les délais en cause n'ont pas commencé à courir le 17 avril 2020.

Ainsi, il est prévu pour la négociation, la conclusion et l'extension de ces accords que :

- le délai d'opposition des organisations syndicales à un accord ou une convention de branche est réduit de 15 à huit jours, pour les accords conclus à compter du 12 mars 2020 qui n'ont pas encore été notifiés aux organisations syndicales à la date du 17 avril ;
- le délai pendant lequel des organisations syndicales peuvent faire part de leur souhait d'une consultation des salariés visant à valider un accord d'entreprise ou d'établissement est réduit d'un mois à huit jours ;
- le délai pendant lequel des organisations syndicales peuvent signer un accord d'entreprise ou d'établissement, avant qu'il soit éventuellement soumis à la consultation des salariés est réduit de huit à cinq jours ;

⁵ En effet, l'organisation de ce scrutin risque d'être perturbée par la crise sanitaire du Covid-19, puisque le dépôt des candidatures syndicales ainsi que la constitution des listes électorales sont actuellement en cours

- le délai minimal pour organiser la consultation des salariés sur un projet d'accord de l'employeur dans les entreprises de moins de 11 salariés dépourvues de délégué syndical est réduit de quinze à cinq jours à compter de la communication à chaque salarié du projet ;
- le délai accordé aux élus mandatés par une organisation syndicale pour faire savoir qu'ils souhaitent négocier avec l'employeur, dans les entreprises employant au moins 50 salariés dépourvues de délégué syndical est réduit d'un mois à huit jours ;
- le délai d'opposition des organisations patronales à l'extension des accords et conventions de branche, des accords professionnels ou interprofessionnels, et de leurs avenants ou annexes est réduit d'un mois à huit jours, pour les accords conclus à compter du 12 mars 2020 dont l'avis d'extension au Journal officiel n'a pas été publié à la date du 17 avril. En outre, un décret à paraître pourra adapter les délais applicables à la procédure d'extension de ces accords.

Le gouvernement a reconnu le caractère temporaire des mesures décrites ci-dessus, mais aucune date limite d'application n'a été fixée, sauf disposition expresse contraire. La Loi d'Urgence dispose que ces mesures sont prises dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, déclaré par décret publié le 24 mars 2020 au Journal Officiel, pendant une période de deux mois, cet état ne pouvant être prolongé que par une loi idoine.

Alicante
Amsterdam
Baltimore
Beijing
Birmingham
Boston
Brussels
Budapest*
Colorado Springs
Denver
Dubai
Dusseldorf
Frankfurt
Hamburg
Hanoi
Ho Chi Minh City
Hong Kong
Houston
Jakarta*
Johannesburg
London
Los Angeles
Louisville
Luxembourg
Madrid
Mexico City
Miami
Milan
Minneapolis
Monterrey
Moscow
Munich
New York
Northern Virginia
Paris
Perth
Philadelphia
Riyadh*
Rome
San Francisco
São Paulo
Shanghai
Shanghai FTZ*
Silicon Valley
Singapore
Sydney
Tokyo
Ulaanbaatar*
Warsaw
Washington, D.C.
Zagreb*

*Our associated offices

Legal Services Center: Berlin

www.hoganlovells.com

"Hogan Lovells" or the "firm" is an international legal practice that includes Hogan Lovells International LLP, Hogan Lovells US LLP and their affiliated businesses.

The word "partner" is used to describe a partner or member of Hogan Lovells International LLP, Hogan Lovells US LLP or any of their affiliated entities or any employee or consultant with equivalent standing. Certain individuals, who are designated as partners, but who are not members of Hogan Lovells International LLP, do not hold qualifications equivalent to members.

For more information about Hogan Lovells, the partners and their qualifications, see www.hoganlovells.com.

Where case studies are included, results achieved do not guarantee similar outcomes for other clients. Attorney advertising. Images of people may feature current or former lawyers and employees at Hogan Lovells or models not connected with the firm.

©Hogan Lovells 2020. All rights reserved.