

MESURES SOCIALES DE LA LOI D'URGENCE DU 23 MARS 2020 POUR FAIRE FACE A L'EPIDÉMIE DE COVID-19

Mise à jour au 24 mars 2020

Norma *Avocats*



Une habilitation du Gouvernement

- Après un accord en commission mixte paritaire, le Parlement a adopté une Loi, publiée au JO du 24 mars 2020, habilitant le Gouvernement à procéder par voie d'ordonnances pour faire face au COVID-19.
- Cette Loi habilite le Gouvernement à intervenir par voie d'ordonnances dans plusieurs domaines intéressant le droit social et l'autorise à le faire **de manière rétroactive au 12 mars 2020**.
- **La publication de cette Loi n'emporte pas en tant que telle entrée en vigueur des mesures qui y sont prévues, des ordonnances et/ou décrets du Gouvernement restent nécessaires.**

Un aménagement de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur en cas d'arrêt de travail

Art L. 1226-1 du Code du travail :

- La Loi autorise le Gouvernement à « *adapter les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire* » que doit verser l'employeur en complément des indemnités journalières de sécurité sociale en cas d'arrêt de travail du salarié.
- Même si la formule est assez ambiguë, il semblerait que le Gouvernement ait l'intention d'aménager la condition d'un an d'ancienneté requise jusqu'à présent pour bénéficier de ce complément.
- Pour rappel, le décret n° 2020-193 du 04 mars 2020 avait d'ores et déjà supprimé le délai de carence de habituellement applicable pour permettre aux salariés en arrêt de travail à cause du COVID-19, ou contraints de garder leurs enfants de moins de 16 ans de bénéficier immédiatement de ce complément.
- L'article 8 de la Loi étend la suppression du délai de carence, pour l'ensemble des arrêts de travail, pendant la période d'état d'urgence sanitaire (2 mois).

La dérogation à la durée de travail, au repos hebdomadaire et au repos dominical

- Le Gouvernement est habilité à déroger à la durée de travail, au repos hebdomadaire et au repos dominical pour les entreprises de secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation ou à la continuité de la vie économique et sociale.
- Pour rappel, ces durées s'établissent aujourd'hui comme suit :

	PRINCIPE	DEROGATIONS
DUREE MAXIMALE DE TRAVAIL	10h par jour	12h par jour par accord collectif
	48h par semaine	60h par semaine sur autorisation de l'inspecteur du travail (d'autres limites sont prévues sur une période de 12 semaines consécutives)
DUREE MINIMALE DE REPOS HEBDOMADAIRE	35h par semaine	Dérogations notamment en cas de travaux urgents, surcroît extraordinaire de travail, établissements industriels fonctionnant en continu, etc...
REPOS DOMINICAL	Fixé le dimanche	Dérogations prévues notamment en cas de contraintes de production, besoins du public, travail continu, etc....

Quels modifications pour les services de santé au travail ?

- La Loi autorise le Gouvernement à « *aménager les modalités d'exercice par les services de santé au travail de leurs missions* ». Il est également envisagé de « *définir 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* ».
- En l'absence de précisions, il est possible de se référer à l'instruction du 17 mars 2020 qui invite à :
 - Reporter toutes les visites à l'exception de celles jugées indispensables par le médecin du travail ;
 - Maintenir les visites pour les salariés exerçant une activité nécessaire à la continuité de la vie de la nation qui relèvent de certains secteurs d'activité (transport, distribution alimentaire, logistique, etc...) ;
 - Donner la priorité aux visites d'aptitude et de reprise ;
 - Encourager la téléconsultation.

Quels changements pour le CSE ?

- La Loi prévoit la possibilité pour le Gouvernement de suspendre les processus électoraux des comités sociaux et économiques en cours.
 - Sous réserve d'une disposition contraire dans les ordonnances et décrets à venir, il semblerait que cette suspension concerne aussi bien les élections visant à mettre en place un CSE que les élections partiels.
- Le Gouvernement est également habilité à modifier les modalités d'information et de consultation des comités sociaux et économiques pour leur permettre de rendre les avis requis dans les délais impartis.
 - Au regard de l'étude d'impact, cette disposition aurait pour objet de permettre d'étendre les possibilités de réunir le CSE en visioconférence (actuellement limité à 3 réunions par an, sauf accord d'entreprise contraire).

Faciliter et renforcer le recours à l'activité partielle

- Afin de limiter les ruptures des contrats de travail et atténuer les effets de la baisse d'activité, le recours à l'activité partielle est largement aménagé pour toutes les entreprises, quelle que soit leur taille:
 - **En ouvrant le dispositif à de nouvelles catégories de bénéficiaires,**
 - **En réduisant le reste à charge pour l'employeur et pour les indépendants la perte de revenus,**
 - **En adaptant les modalités de mise en œuvre du dispositif pour favoriser une meilleure articulation avec la formation professionnelle et une meilleure prise en compte des salariés à temps partiel.**
- La formulation, une nouvelle fois, très large ne permet de connaître concrètement le contenu de ces mesures. Néanmoins, ces dernières devraient s'inscrire dans la lignée des précédentes annonces du gouvernement et du projet de décret sur l'activité partielle (à paraître).

Congés payés, jours de réduction du temps de travail et compte épargne temps

- Alors qu'au stade du projet de loi, celui-ci permettait à l'employeur d'imposer ou de modifier unilatéralement les dates de prise d'une partie des congés payés, la loi instaurant l'urgence sanitaire revient sur cette mesure.

Désormais, **ce n'est que par accord d'entreprise ou de branche** que l'employeur pourra être autorisé à imposer ou modifier les dates de prise d'une partie des congés payés dans la limite de six jours ouvrables, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités de prise de ces congés.

- En revanche, les dates des jours de réduction du temps de travail, des jours de repos prévus par les conventions de forfait, et des jours de repos affectés sur le compte épargne temps du salarié, pourront être imposées ou modifiées unilatéralement par l'employeur.

Epargne salariale et prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

- A titre exceptionnel, pourront être modifiées les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de :
 - **L'intéressement,**
 - **la participation,**
 - **la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat** issue de la loi n°2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020.