

NOUS AVONS PRIS TOUTES DISPOSITIONS  
POUR UN DIALOGUE SANS DISSIMULATION...



## LE DROIT DU TRAVAIL A L'EPREUVE DU COVID 19

### Sommaire

- > P. 2 **édito/** le droit à l'épreuve du Covid 19
- > P. 3 **ordo/** temps de travail
- > P. 5 **ordo-2/** activité partielle
- > P. 6 **ordo-3/** revue de mesures sociales
- > P. 8 **plus/** de liens utiles

## (edito) La crise du COVID19

Bonjour à toutes et tous,

Les ordonnances paraissent à un rythme soutenu. Nous faisons un point à date dans ce numéro du Zoom. Chaque jour apportant son lot de nouveautés, nous serons amenés à vous envoyer régulièrement des mises à jour.

Mais nous ne pouvons pas tout dire dans un Zoom, encore moins aborder chaque cas particulier. Nous rappelons donc à nos abonnés que notre service reste à leur disposition pendant la période de confinement, aux heures et dans les conditions habituelles.

Les non abonnés peuvent également nous poser leurs questions par mail à l'adresse [helpcovid19@orseau.com](mailto:helpcovid19@orseau.com)

Les ordonnances créent un droit du travail d'exception en période de crise sanitaire. On comprend aisément que le gouvernement accélère certaines procédures et assouplisse certaines règles. Mais :

- Ces dérogations ont des dates limites. Il faudra veiller à ce que les entreprises reviennent à la normale à la fin de cette période.

- Certaines mesures doivent être négociées.

Le dialogue social conserve donc une place, même réduite. Nous consacrerons le prochain numéro du Zoom (fin de cette semaine) à la place du dialogue social dans cette période de crise sanitaire.

Prenez bien soin de vous.

Amicalement

■ Jean-Pierre Yonnet



# (ordo) temps de travail

## Nouvelle donne jusqu'au 31 décembre

Parmi les ordonnances adoptées en Conseil des ministres, le 25 mars 2020, l'une "détermine des dispositions spécifiques en matière de congés et de durée du travail afin de tenir compte de la propagation du covid-19 et de ses conséquences économiques, financières et sociales".

### Congés payés

Au niveau de l'entreprise (ou de l'établissement), **l'employeur peut engager une négociation avec les organisations syndicales pour déterminer les conditions dans lesquelles il est autorisé à imposer :**

- La prise de 6 jours ouvrables de CP (une semaine) et/ou la modification des dates de CP déjà posées, en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc,
- Le fractionnement des CP sans demander l'accord du salarié,
- La suspension du droit au congé simultané pour les conjoints d'une même entreprise.

Cette négociation peut également intervenir au niveau de la branche.

Ainsi, sous réserve d'un accord et dans la limite de 6 jours, **l'employeur peut donc avoir la main :**

- Sur le reliquat des congés à prendre avant le 31 mai 2020 (CP 2018/2019)
- Sur les congés 2019-2020, à prendre entre le 1er mai et le 31 octobre 2020, période dite du « congé principal »

La période des congés imposés ou modifiés ne peut s'étendre au-delà du 31/12/2020.

#### En l'absence d'accord, quelle est la règle applicable ?

L'employeur peut déplacer des congés déjà posés par le salarié sur une autre période à venir, compte tenu des circonstances exceptionnelles (application de l'article L. 3141-16 du code du travail). Par contre, si le salarié n'a pas posé de congés, l'employeur ne peut pas les imposer. »

### RTT, CET

**En la matière, l'employeur peut unilatéralement décider d'imposer ou de modifier :**

- La prise de jours RTT lié à l'aménagement du temps de travail
- La prise de jours ou ½ journée de RTT des salariés en forfait jour,
- La prise de jours déposés sur un CET

Pour cela, l'employeur doit "respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc".

**10 comme limite globale maximale.** Le nombre total de jours de repos dont l'employeur peut imposer au salarié la prise ou dont il peut modifier la date ne peut être supérieur à dix. Cela vise les jours de RTT, les jours de repos des salariés en convention de forfait et les jours affectés sur le CET.

**A noter :** il s'agit bien des jours RTT habituellement au choix du salarié dont l'employeur peut imposer la prise, jusqu'au 31 décembre.



### Points de vigilance

#### ■ Faut-il négocier les aménagements des congés ?

*Chaque cas est bien sûr particulier. Dans une entreprise non soumise à des contraintes particulières il n'y a a priori pas de raison de modifier les règles de congés.*

*Mais, par exemple, dans une entreprise fournisseur de bien pour la santé une telle négociation a du sens, d'autant que les ordonnances autorisent l'employeur à déroger unilatéralement aux règles concernant le temps de travail. Autant se mettre autour d'une table afin d'analyser les contraintes et de négocier un dispositif exceptionnel et temporaire ainsi que les compensations pour les salariés.*

### Durée du travail

#### ➔ DÉROGATIONS AUX DURÉES MAXIMALES

L'article 6 de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 **permet**, "de manière temporaire et exceptionnelle", aux entreprises relevant de "secteurs d'activité particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale", **de déroger aux règles d'ordre public, et conventionnelles, applicables. Ainsi :**

- la durée quotidienne maximale de travail peut être portée jusqu'à 12 heures (au lieu de 10h) ;
- la durée quotidienne maximale de travail accomplie par un travailleur de nuit peut être portée jusqu'à 12 heures (au lieu de 8h), sous réserve de

l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement de la durée prévue à l'article L. 3122-6 du code du travail ;

- la durée du repos quotidien peut être réduite à 9 heures consécutives (au lieu de 11h), sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier ;
- la durée hebdomadaire maximale de travail peut être portée jusqu'à 60 heures ;
- la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives peut être portée jusqu'à 48 heures (au lieu de 44) ;
- la durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit calculée sur une période de douze semaines consécutives peut être portée jusqu'à 44 heures (au lieu de 40).

#### ➔ ENTREE EN VIGUEUR

Ces dispositions sont applicables dès le lendemain de la publication de l'ordonnance au Journal officiel, sous réserve de la publication de décrets d'application.

#### ➔ SECTEURS CONCERNES.

Les secteurs concernés, ainsi que les dérogations admises dans le respect des limites posées par cet article, seront précisés par décret.

Les possibilités de dérogations pourront donc varier d'un secteur à l'autre.

#### ➔ INFORMATION DU CSE ET DU DIRECCTE.

Tout employeur faisant usage d'au moins une des dérogations admises devra en informer sans délai le CSE ainsi que le Direccte.

**A noter** : Il s'agit d'une simple information, pas d'une consultation.

#### ➔ DUREE DES DEROGATIONS.

Les dérogations ainsi mises en œuvre cessent de produire leurs effets au 31 décembre 2020.



**Sur ces dérogations aux règles de temps de travail, reste à voir quels seront concrètement les secteurs concernés « particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation ou à la continuité de la vie économique ». Des décrets préciseront pour chacun des secteurs d'activité concernés les dérogations.**

## Repos dominical

#### ➔ ENTREPRISES CONCERNEES.

L'ordonnance précitée **permet aux entreprises** relevant de secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation ou à la continuité de la vie économique, déterminés par décret, **de déroger à la règle du repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement.**

Remarque : l'ordonnance ne remet pas en cause les dispositions de l'article L. 3132-12 du code du travail concernant les entreprises bénéficiant d'une dérogation permanente à la règle du repos dominical en attribuant ce repos par roulement.

#### ➔ ENTREE EN VIGUEUR.

Cette disposition est applicable dès le lendemain de la publication de l'ordonnance au Journal officiel, sous réserve de la publication de décrets d'application.

#### ➔ DUREE DES DEROGATIONS.

Les dérogations ainsi mises en œuvre cessent de produire leurs effets au 31 décembre 2020.



## Points de vigilance

#### ■ Un dialogue social minimum

Le CSE doit être informé sans délai de la mise en œuvre des dérogations.

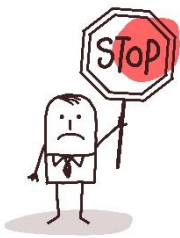
Il convient d'être vigilant. Sans délai signifie bien que le CSE doit avoir la même information et dans le même temps que la DIRECCTE.

Il ne s'agit pas d'une consultation, cela ne vous empêche pas de formuler des remarques et avis qui seront consignées au PV.

L'obligation d'information s'impose dès qu'une dérogation est mise en place. On doit donc en conclure que si plusieurs dérogations sont mises en place à des dates différentes, le CSE et la DIRECCTE doivent être informés à chaque fois.

# (ordo-2) l'activité partielle

## Un régime simplifié



Beaucoup d'entreprises avaient, avant même l'adoption des ordonnances annoncées par le gouvernement, entamé une procédure de recours à l'activité partielle, souvent en consultant le CSE. Les annonces gouvernementales étaient fortes en la matière : augmentation du plafond de prise en charge, augmentation des bénéficiaires, simplification de la procédure. Les entreprises ont prévu d'y recourir massivement Qu'en est-il vraiment ?

Le chemin a été long et escarpé, il n'a pas fallu moins de 3 textes pour réformer l'activité partielle, mais ça y est, c'est fait. Pour ce faire il y a eu la loi du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, l'ordonnance du 27 mars 2020 portant mesure d'urgence en matière d'activité partielle et le décret du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle. Les textes combinés présentent les mesures suivantes.

### Les salariés éligibles

Les textes assouplissent les règles anciennes, principalement en ouvrant, sans restriction, le dispositif aux salariés au forfait jours et aux salariés non soumis à la réglementation du travail en matière de temps de travail. Leur activité partielle n'est donc plus soumise à l'arrêt totale de l'entreprise ou du service auquel ils appartiennent. Le dispositif a également été ouvert aux salariés employés à domicile.

### Une augmentation des plafonds

Le décret du 25 mars transcrit les engagements du gouvernement en prévoyant une indemnisation des employeurs équivalente à 70% de la rémunération horaire brute, limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC. Sur les fiches de paie des salariés concernés, doivent apparaître :

- Le nombre d'heures indemnisées
- Le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité
- Les sommes versées au salarié au titre de la période considérée

### Une simplification de la procédure

Cette simplification repose sur plusieurs éléments. Tout d'abord, il est consenti un délai de 30 jours pour déposer la demande, comme c'était le cas en cas d'intempéries à caractère exceptionnel. Ensuite la période de recours à l'activité partielle est étendue à 12 mois, au lieu de 6 antérieurement. L'administration ne dispose que d'un délai de 2 jours pour refuser la demande. A défaut de réponse, l'acceptation reste implicite.

Enfin, l'avis du CSE peut être recueilli dans un délai de 2 mois après la demande et il n'est plus nécessaire de demander l'autorisation des représentants du personnel pour les placer en activité partielle.

## Pas de remise en cause profonde du système

L'ordonnance portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle est finalement conforme aux annonces gouvernementales. Elle ne contient pas de surprise majeure. Elle ne transforme pas non plus profondément le dispositif. Il est donc important que les employeurs aient conscience que les conditions de recours à l'activité partielle restent les mêmes qu'avant. Il faut donc que les circonstances exceptionnelles aient un impact direct sur l'activité comme des difficultés d'approvisionnement ou encore l'annulation de commandes. Il faut s'attendre à ce que l'administration reste vigilante sur le sujet.



### Quel rôle pour les représentants du personnel ?

■ La survie de l'entreprise est évidemment à privilégier.

L'activité partielle est un moyen parfois indispensable, mais qui a de fortes répercussions pour les salariés. Il faut donc pouvoir ouvrir une discussion avec l'employeur de manière à les minimiser autant que possible : meilleure prise en charge de l'indemnité (n'oubliez pas non plus de vérifier votre convention collective), limitation de l'activité partielle en pourcentage et dans sa durée, lutte contre l'isolement des salariés.

De plus, le recours à l'activité partielle n'est bien souvent pas la seule réponse. Il est intéressant d'ouvrir une discussion avec votre employeur sur sa stratégie, non seulement pendant la crise mais aussi en sortie de crise. Plusieurs points peuvent être évoqués :

- Des mécanismes pour sauvegarder la trésorerie : report de charges, Prêt Garanti par l'Etat, etc.
- La stratégie commerciale
- Le rôle de chacun à ces différents moments : Direction, salariés, représentants du personnel



## (ordo-3) revue de mesures sociales

### 30 ordonnances adoptées en 3 jours : un record

Que prévoient les 25 ordonnances présentées le 25 mars et les 5 signées le 27 mars 2020 ? Synthèse des autres mesures importantes, en matière sociale, issues de ces textes d'exception.

Salariés en arrêt de travail (règles valables jusqu'au 31 août 2020)

<b>Salariés malades du COVID 19 :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Régime classique de l'arrêt maladie</li><li>➤ Droit au IJSS sans délai de carence</li><li>➤ Droit à un complément employeur sans carence et sans condition d'ancienneté</li></ul>	<b>Salariés exposés au COVID 19 :</b> <p><i>Salarié qui a été en contact avec une personne malade ou qui a séjourné dans une zone de foyer épidémique</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Droit au IJSS sans carence et sans condition pendant 20 jours</li><li>➤ Droit à un complément employeur sans carence et sans condition d'ancienneté</li></ul>
<b>Salariés en arrêt pour garde d'enfant :</b> <p><i>Salarié qui ne peut télétravailler ET qui doit rester à domicile pour garder un enfant de moins de 16 ans ou handicapé</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Droit à un arrêt de travail de 1 à 14 jours, renouvelable</li><li>➤ Attestation disponible sur ameli.fr, transmise à l'employeur qui décale l'arrêt</li><li>➤ Droit au IJSS sans carence et sans condition, depuis le 11 mars et jusqu'à la réouverture de l'établissement</li><li>➤ Droit à un complément employeur sans carence et sans condition d'ancienneté</li></ul>	<b>Salariés à risque :</b> <p><i>Personnes dont l'état de santé conduit à les considérer comme présentant un risque à développer une forme sévère de la maladie COVID19</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Arrêt de travail initial de 21 jours renouvelable</li><li>➤ Procédure de télédéclaration par le salarié, sans passer par l'employeur, ni le médecin traitant Droit au IJSS sans carence rétroactivement depuis le 13 mars</li><li>➤ Droit à un complément employeur sans condition d'ancienneté, avec carence de 7 jours sauf convention plus favorable</li><li>➤ Arrêt à envoyer à l'employeur.</li></ul>



### Prime Macron, Intéressement et participation

Une ordonnance publiée par le ministère du travail vise la prime Macron, instaurée après la crise des « gilets jaunes », exonérée de charges et d'impôts jusqu'à 1.000 euros et versée aux salariés gagnant moins de trois fois le SMIC. Elle avait été reconduite cette année mais son versement est conditionné à la signature d'un accord d'intéressement avant le 30 juin. Cette condition a été levée pour les TPE et l'ordonnance repousse la date limite de versement de la prime Macron, comme des sommes attribuées au titre d'un régime d'intéressement ou de participation, au 31 décembre 2020, pour les entreprises ayant un exercice comptable correspondant à l'année civile, comme le prévoit le code du travail.

## Indemnisation des chômeurs en fin de droits

Les droits des demandeurs d'emploi qui viendraient à expiration, sont prolongés le temps de l'état d'urgence" sanitaire. Le texte prévoit "que pour les demandeurs d'emploi épuisant leur droit, à compter du 12 mars 2020 et jusqu'à une date fixée par arrêté du ministre chargé de l'Emploi, et au plus tard jusqu'au 31 juillet 2020 [...], la durée pendant laquelle l'allocation est accordée peut être prolongée à titre exceptionnel".

Un décret en Conseil d'État viendra préciser "les modalités d'application" et fixera "notamment la limite que la prolongation de la durée des droits ne peut excéder".

Une ordonnance prévoit également de "prolonger l'éligibilité aux minima sociaux pendant la période de crise sans réexamen de conditions".



## Voyages annulés

Pour le secteur du tourisme, une ordonnance donne la possibilité aux professionnels de proposer à leurs clients un remboursement de leur voyage sous la forme d'une proposition de séjour identique ou équivalent, ou sous la forme d'un avoir valable 18 mois.

## Trêve hivernale

La fin de la trêve hivernale est reportée du 31 mars au 31 mai 2020. Sur la période, les mesures d'expulsion locative restent suspendues.

Durant cette même période, les fournisseurs ne peuvent pas couper l'électricité, le gaz ou le chauffage des personnes qui n'ont pas payé leurs factures. Ces mesures sont adaptées pour l'outre-mer.

## Accueil des jeunes enfants

En vue de contribuer à l'accueil des enfants des professionnels prioritaires et indispensables à la vie des Français, une ordonnance augmente le plafond de capacité individuelle de garde des assistants maternels. Pour la durée de la crise sanitaire, elle généralise ainsi la possibilité d'accueillir simultanément jusqu'à six enfants.

Afin de faciliter la recherche de solutions de garde pour les personnels mobilisés pour la gestion de la crise sanitaire et d'améliorer l'information sur l'offre existante, un service unique d'information des familles est mis en place pour permettre de connaître en temps réel les places de crèches et d'assistants maternels disponibles.

## Juridictions judiciaires

Le fonctionnement des juridictions civiles, sociales et commerciales, est allégé en assouplissant les modalités d'organisation des audiences et en permettant l'information des parties et l'organisation du contradictoire par tout moyen. Il s'agit de s'adapter aux enjeux sanitaires et d'éviter les contacts physiques, mais aussi aux contraintes du confinement et des plans de continuation d'activité réduite des services.

Dans le même but, l'ordonnance proroge certaines mesures de protection, comporte des adaptations spéciales au bénéfice des juridictions pour enfants et permet de prolonger les délais des mesures d'assistance éducative.



*Pour toute question,  
contactez-nous à l'adresse :  
[helpcovid19@orseu.com](mailto:helpcovid19@orseu.com)*



## (plus) de liens utiles



☛ **Questions/réponses pour les entreprises et les salariés**  
Mis à jour le 30 mars – Cliquez [ici](#)

☛ **Fiches conseils métiers pour les salariés et les employeurs** – Cliquez [ici](#)

☛ **Activité partielle** – Cliquer [ici](#)



☛ **Foire aux questions en matière de sécurité, santé et conditions de travail** – Cliquez [ici](#)

☛ **Obligations des salariés et des employeurs** – Cliquez [ici](#)

☛ **Télétravail en situation exceptionnelle** – Cliquez [ici](#)



☛ **Informations du gouvernement**

Le gouvernement publie également des pages d'infos :  
<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>



### le zoom, lettre d'information de l'ORSEU Mars 2020– n° 71

e-mail : [contact@orseu.com](mailto:contact@orseu.com)

Pour vous abonner ou désabonner au zoom, inscrivez-vous sur [www.orseu.com](http://www.orseu.com) ou contactez-nous par e-mail

Ont participé à la rédaction de ce numéro :  
Anne-Laure Smaguine, Audrey Yonnet, Jean-Pierre Yonnet.

#### Groupe ORSEU

- expert auprès des CSE et CHSCT
- myCSE, tout pour le fonctionnement du CSE
- pôle de recherche et études
- préparation aux concours