

## Mesures d'urgence pour les entreprises confrontées au Covid 19 : les solutions pour l'emploi

Compte tenu de la crise économique résultant de la propagation du Covid-19, beaucoup d'entreprises sont contraintes de réduire, voire d'arrêter leur activité.

Sur le fondement des dispositions de l'article 11 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19, trois ordonnances en matière sociale ont été publiées le 26 mars 2020 au Journal officiel afin de venir en aide aux entreprises et limiter les réductions d'effectifs. Un décret du 25 mars 2020 et une quatrième ordonnance publiée le 28 mars 2020 sont également venus renforcer le dispositif d'activité partielle en assouplissant la procédure de demande d'activité partielle et en modifiant les modalités de calcul de l'allocation d'activité partielle versée par l'État.

### 1. Possibilité pour l'employeur d'imposer des congés et jours de repos

**L'employeur peut mobiliser une partie des congés et des jours de repos de ses salariés.**

- **Congés payés** : sous réserve de la signature préalable d'un accord d'entreprise, d'établissement ou de branche, l'employeur **peut imposer jusqu'à 6 jours ouvrables de congés payés à ses salariés** en respectant un délai de prévenance **d'un jour franc au moins** ; ce dispositif permet de déroger au délai habituel d'un mois que fixe le code du travail pour autoriser un employeur à modifier les dates des congés payés de ses salariés.
- **Autres congés** (jours de repos prévus par une convention de forfait, RTT, jours portés sur un compte épargne temps) : **l'employeur peut imposer**

**unilatéralement la prise de 10 jours de repos** en respectant un délai de prévenance **d'un jour franc au moins**.

- ✦ La période de congés ou de repos imposée ou modifiée par l'employeur ne peut s'étendre au-delà du **31 décembre 2020**.

### 2. Possibilité de déroger à la durée du travail dans certains secteurs

**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, qui seront déterminés par décret, seront autorisées à :**

- Déroger à la durée quotidienne maximale de travail portée à 12 heures au lieu de 10 ;
- Porter la durée quotidienne maximale de travail accomplie par un travailleur de nuit jusqu'à 12 heures au lieu de 8 ;
- Réduire la durée du repos quotidien à 9 heures (au lieu de 11 heures) consécutives, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier ;
- Porter la durée hebdomadaire maximale à 60 heures contre 48 heures ;
- Porter la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines jusqu'à 48 heures, au lieu de 44 ;
- Porter la durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit sur une période de 12 semaines consécutives jusqu'à 44 heures, au lieu de 40.

### 3. Report des échéances des versements de l'intéressement, de la participation et de la prime Macron

**Les entreprises auront jusqu'au 31 décembre 2020 pour verser à leurs salariés les primes d'intéressement et de participation.**

S'agissant de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, dite prime « Macron », le gouvernement est habilité par la loi d'urgence à modifier la date limite et les conditions de son versement. Pour le moment, l'ordonnance n'est pas encore parue. En 2020, cette prime doit normalement être versée au plus tard le 30 juin.

### 4. Le recours à l'activité partielle

Les nouvelles règles applicables aux demandes d'indemnisation qui ont été déposées à compter du 1er mars 2020 sont précisées ci-après.

- **Définition de l'activité partielle**

L'activité partielle s'adresse aux entreprises qui subissent :

- soit une réduction de la durée habituelle de temps de travail de l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail ;
- soit une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement.

La demande d'activité partielle est formulée par l'employeur si la baisse d'activité est occasionnée par l'un des motifs visés à l'article R. 5122-1 du Code du travail parmi lesquels figurent les circonstances de caractère exceptionnel, qui trouve à s'appliquer dans le cas de la présente crise sanitaire.

**Salariés en forfait jours.** Le décret ouvre le bénéfice de l'activité partielle aux salariés en forfait en heures ou en jours sur l'année, y

compris lorsqu'il n'y a pas fermeture totale de l'établissement, c'est-à-dire, même en cas de réduction de la durée de travail.

- **Procédure de demande**

Avant la mise en activité partielle, l'employeur doit adresser à la Direccte du département où est implanté l'établissement une demande préalable d'autorisation d'activité partielle.

Cette demande peut s'effectuer en ligne <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

La demande doit préciser :

- le motif justifiant le recours à l'activité partielle ;
- la période prévisible de sous-activité
- les circonstances détaillées et la situation économique à l'origine de la demande
- le nombre de salariés concernés
- le nombre d'heures chômées prévisionnelles.

Par dérogation, la demande peut désormais être adressée **dans les 30 jours de la mise en activité partielle.**

En principe, l'avis du CSE, recueilli préalablement, doit être joint à la demande. Le décret prévoit que **l'avis du CSE peut maintenant être recueilli après l'envoi de la demande d'autorisation** d'activité partielle. Son avis doit alors être transmis à l'administration **dans un délai d'au plus deux mois** à compter de la demande.

Le délai dont dispose l'administration pour autoriser ou refuser l'activité partielle est ramené à **48 heures**, au lieu de 15 jours actuellement. Le silence gardé au terme de ce délai vaut acceptation implicite de la demande.

La durée pour laquelle l'autorisation d'activité partielle peut être accordée **est portée à 12 mois** au lieu de 6.

- **Rémunération versée au salarié**

L'employeur doit verser au salarié une indemnité correspondant à **70 % de son salaire brut** par heure chômée soit 84 % du salaire net horaire. Un accord de branche ou d'entreprise, ou une décision unilatérale de l'employeur peuvent prévoir un niveau d'indemnisation plus favorable.

Cette indemnité ne peut être inférieure à **8,03 € par heure chômée**.

L'indemnité est versée par l'employeur à **l'échéance habituelle de paie**.

- **Prise en charge de l'Etat**

L'employeur ayant indemnisé ses salariés au titre de l'activité partielle doit formuler une demande de prise en charge instruite par la Direccte et mise en paiement par l'agence de services et de paiement (ASP).

L'allocation versée à l'employeur par l'ASP a été améliorée par les ordonnances du 25 mars dernier.

L'allocation d'activité partielle versée est désormais égale à **70 % de la rémunération horaire brute**. Elle couvre donc **100 % de l'indemnité versée** au salarié dans la limite de **4,5 fois le montant du Smic soit 31,97 € par heure** ou **4849,16 €** pour un mois entier chômé. Les indemnités versées aux salariés au-delà de ces montants restent à la charge de l'employeur.

## 5. Élections et consultation du Comité économique et social (CSE)

La loi d'urgence habilite le gouvernement à modifier les modalités d'information et de consultation des instances représentatives du personnel, notamment du Comité social et économique, pour leur permettre d'émettre les avis requis dans les délais impartis.

La loi prévoit également que le gouvernement pourra **suspendre les processus électoraux des**

**CSE en cours**. Une ordonnance est attendue en ce sens.

## 6. Sort des embauches et périodes d'essai

**Une question que beaucoup d'employeurs et de salariés se posent : le Coronavirus justifie-t-il la rupture d'une promesse d'embauche ou d'une période d'essai ?**

### - Prise de poste pendant le confinement :

Lorsque le candidat à l'embauche a déjà accepté l'offre d'emploi, les parties sont en principe liées par un contrat de travail. La rupture unilatérale par l'employeur s'analyse alors en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou en une rupture abusive si le contrat était à durée déterminée et ouvre droit à des dommages et intérêts pour le salarié.

Dans ce cas, **il est conseillé à l'employeur de négocier avec le salarié concerné et tenter d'obtenir son accord pour reporter sa date d'entrée** dans l'entreprise.

En cas de refus du salarié de reporter sa date d'entrée dans l'entreprise, l'employeur doit le traiter comme les autres salariés de l'entreprise.

Il pourra **organiser le télétravail du salarié ou le placer en activité partielle**, l'activité partielle n'étant pas soumise à une condition d'ancienneté du salarié.

### Rupture de la période d'essai :

La crise sanitaire ne peut en aucun cas justifier une rupture de la période d'essai. En effet, la période d'essai a pour but de tester les capacités professionnelles du salarié.

Elle ne peut donc être rompue que pour un motif lié aux aptitudes de l'intéressé.

L'employeur qui décide de rompre la période d'essai pour un autre motif s'expose à des dommages et intérêts. En effet, cette rupture risquerait d'être assimilée à un licenciement sans cause réelle et sérieuse, avec toutes les conséquences indemnitaires qui en découlent.