



Société d'Avocats Inter-barreaux
www.sva-avocats.fr

COVID-19 : LA GESTION PRATIQUE EN ENTREPRISE
- N°3 -
LES APPORTS DES ORDONNANCES DU 26 MARS 2020 ET DU DÉCRET N°2020-325
DU 25 MARS 2020 RELATIF À L'ACTIVITÉ PARTIELLE

Dernière mise à jour : 26/03/2020

Avocats Associés

Thierry VERNHET

Nicolas JONQUET

Alain COHEN-BOULAKIA

Eve TRONEL-PEYROZ

Jérôme JEANJEAN

Arnaud LAURENT

Christophe FEBVRE

Stéphane DESTOURS

Jean-Claude ATTALI

Nathalie MONSARRAT

Emilie VERNHET-LAMOLY

Antoine SILLARD

Avocats

Odile LABERTRANDE

Delphine RIGEADE

Charlotta CARDI

Guillaume MONFLIER

Charles BORKOWSKI

Simon VANDEWEEGHE

Fanny JOUSSARD

Mathias GIMENEZ

Valentine ROBERT-GILBERT

Xavier HEMEURY

Allaume LLORCA-VALERO

Olivia ROUGEOT

Sarah LAASSIR

Mathilde IGNATOFF

Dania CHALA

Eleni LIPSOS

Julie SANCHEZ

Doaa BENJABER

Sophie MAUREL

Isabelle MERLY-CHASSOUANT

Céline THIL

Sandrine MARTY

Lucile FONTANILLES

Anaïs KOPPEL

Agathe Le QUELLEC

Alexandra VALENZA

Partenaire

Estelle RODRIGUEZ

Chers clients,

La loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, publiée au Journal officiel du 24 mars 2020 a autorisé le gouvernement à prendre par ordonnances, toute mesure, pouvant entrer en vigueur à compter du 12 mars 2020 si nécessaire, dans un délai de 3 mois à compter de la publication de la loi « *afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 et aux conséquences des mesures prises pour limiter cette propagation, et notamment afin de prévenir et limiter la cessation d'activité des personnes physiques et morales exerçant une activité économique et des associations ainsi que ses incidences sur l'emploi* ».

Le 25 mars 2020, le Conseil des ministres a adopté 25 ordonnances relatives à diverses mesures d'urgences pour faire face à l'épidémie de Covid-19, dont 3 en matière sociale.

Ces ordonnances ont été publiées au Journal officiel du 26 mars 2020 ainsi qu'un décret portant sur l'activité partielle, donnant ainsi un cadre légal aux dernières annonces du gouvernement.

Nous vous proposons également de prendre connaissance de l'annexe ci-joint qui fait le point sur les différentes situations dans lesquelles peut se trouver le salarié face à l'épidémie de Covid-19.

1. SUR LE DÉCRET RELATIF À L'ACTIVITÉ PARTIELLE

Le [décret n°2020-325 du 25 mars 2020](#) relatif à l'activité partielle modifie ce dispositif au regard de la situation exceptionnelle liée à l'épidémie de Covid-19. Ces nouvelles dispositions s'appliquent pour les demandes d'indemnisation déposées au titre des heures chômées depuis le 1^{er} mars 2020.

En complément, le ministère du travail a publié un schéma synthétisant les entreprises éligibles à ce dispositif.

Il en ressort que les entreprises sont éligibles au dispositif d'activité partielle si :

- Elles sont concernées par les arrêtés prévoyant une fermeture de l'entreprise ;
- Elles sont confrontées à une baisse d'activité ou des difficultés d'approvisionnement ;



MONTPELLIER
1, place Alexandre Lataac
BP41114 - 34000 Montpellier - Cedex 1
Tél. : +33 (0)4 67 58 75 00
Fax : +33 (0)4 67 92 23 11

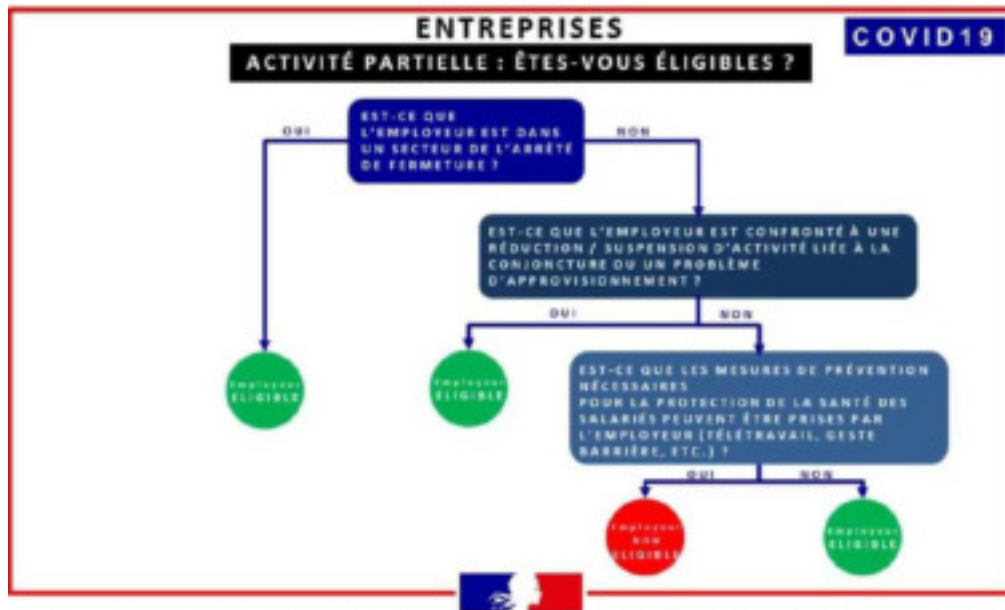
PARIS
176, rue de Rivoli - 75001 Paris
Tourne Palais - C55
Tél. : +33 (0)1 47 70 03 81
Fax : +33 (0)1 53 20 68 01

NÎMES
285, allée de l'Amérique Latine
Naveo Center - B01 3 - 30900 Nîmes
Tél. : +33 (0)4 67 58 75 00
Fax : +33 (0)4 67 92 23 11

RODEZ
7, boulevard Gambetta
Résidence Le Biney - 12000 Rodez
Tél. : +33 (0)5 65 73 15 90
Fax : +33 (0)5 65 68 80 12

AGDE
5, Espace les Grands Coyrets,
Rue Louis Vallières - 34300 AGDE
Tél. : +33 (0)4 67 58 75 00
Fax : +33 (0)4 67 92 23 11

- Elles sont dans l'impossibilité de mettre en place des mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés telles que le télétravail, les gestes barrières, etc., pour l'ensemble des salariés.



Remarque : A notre sens, et à défaut de précisions complémentaires le cas de recours à l'activité partielle étant liée à la crise de Covid-19 relève toujours de « circonstances exceptionnelles ».

- Sur la procédure de demande d'activité partielle

La procédure dématérialisée de demande de mise en place de l'activité partielle est allégée :

- Les entreprises ont 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle pour déposer la demande sur le portail dédié: <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/> (article [R.5122-3](#) du Code du travail) ;
- L'avis rendu par le CSE (qui doit en principe intervenir préalablement à la demande de mise en place du dispositif) pourra intervenir après le placement des salariés en activité partielle et être adressé dans un délai de 2 mois à compter de la demande d'activité partielle (article [R.5122-2](#) du Code du travail). Cette disposition concerne également les demandes d'activité partielle motivées par un sinistre ou des intempéries ou les autres cas de circonstances exceptionnelles ;
- La DIRECCTE répondra à la demande d'autorisation de mise en activité partielle sous 2 jours (au lieu de 15 jours), étant précisé que l'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation implicite de la demande d'autorisation. Ce délai réduit s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2020 (article [R.5122-4](#) du Code du travail) ;
- L'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de 12 mois, au lieu de 6 mois initialement (article [R.5122-9](#) du Code du travail).

- Sur l'extension de l'activité partielle aux salariés soumis à un forfait en heures ou en jours

Initialement, les salariés dont la durée du travail est fixée par forfait en heures ou en jours pouvaient bénéficier de l'indemnité d'activité partielle seulement en cas de fermeture de l'établissement.

Désormais, ils peuvent également bénéficier du dispositif d'activité partielle en cas de réduction de l'horaire de travail (articles [R.5122-8](#) et [R.5122-19](#) du Code du travail).

Pour déterminer le nombre d'heures indemnifiables au titre du dispositif d'activité partielle, est prise en compte la durée légale correspondant :

- Aux jours de fermeture de l'établissement en cas de suspension totale de l'activité ;
 - Ou aux jours de réduction de l'horaire de travail pratiquée dans l'établissement, à due proportion de cette réduction.
- Sur l'allocation versée par l'Etat à l'employeur

Rappel :

- Les heures non travaillées au titre de l'activité partielle font l'objet du versement de l'allocation dans la limite de la durée légale ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée ;
- Au-delà de la durée légale ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée, les heures non travaillées au titre de l'activité partielle sont considérées comme chômées mais n'ouvrent pas droit au versement par l'Etat à l'employeur de l'allocation d'activité partielle et au versement par l'employeur au salarié de l'indemnité prévues à l'article L. 5122-1.
(Article [R.5122-11](#) du Code du travail)

Le décret aligne les modalités de calcul de l'allocation versée par l'Etat à l'employeur sur l'indemnité versée par l'employeur aux salariés, qui est de 70% de la rémunération antérieure brute du salarié (calculée dans les conditions de l'article [L.3141-24](#) II du Code du travail) ; et fixe une allocation minimale ainsi qu'un plafond (articles [R.5122-12](#) et [D.5122-13](#) du Code du travail).

Il est désormais prévu que le taux horaire de l'allocation versé par l'Etat à l'employeur est égal pour chaque salarié concerné à 70 % de la rémunération horaire brute, limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC (soit 45,67€/heure ou 6.927,39€/mensuel).

Ce taux horaire ne peut être inférieur à 8,03€/heure sauf pour les apprentis, les salariés en contrat de professionnalisation et les intérimaires ; pour ces derniers, le montant de l'allocation versée à l'employeur correspond au montant de l'indemnité horaire perçue par le salarié.

A noter : Les salariés bénéficient d'une garantie de rémunération au moins égale au SMIC net. Cette garantie se superpose au dispositif d'activité partielle. Ainsi, en cas de diminution d'activité ou de suppression totale d'activité dans le cadre d'une mise en activité partielle, l'indemnisation versée au salarié doit être au moins égale au SMIC net, soit 8,03 €/heure, rapportée à la durée légale ou conventionnelle. Jusqu'à présent, le respect de cette garantie de rémunération minimale pouvait conduire les employeurs à compléter l'indemnisation.

En pratique :

- Pour les salaires inférieurs à 4,5 SMIC (soit 6.927,39€ bruts mensuels) :
 - L'employeur verse 70% de la rémunération brute du salarié ;
 - L'employeur perçoit en retour une allocation de l'Etat représentant l'indemnisation totale versée au salarié, il n'a donc aucun reste à charge.
- Pour les salaires supérieurs à 4,5 SMIC :
 - L'employeur verse 70 % de la rémunération brute du salarié ;

- L'employeur perçoit en retour une allocation de l'Etat de 70% de 6.927,39€ (soit 4.849,17€) et garde à sa charge le reliquat.

Exemple n°1 : Un salarié est rémunéré 3.000 € bruts/mois.

L'employeur verse au salarié une indemnité de 70% de sa rémunération brute, soit 2.100€ (70% x 3.000€) et perçoit en retour une allocation de l'Etat de 2.100€.
Le reste à charge de l'employeur est de 0€.

Exemple n°2 : Un salarié est rémunéré 8.000 € bruts/mois.

L'employeur verse au salarié une indemnité de 70% de sa rémunération brute, soit 5.600 € (70% x 8.000 €) et perçoit en retour une allocation de l'Etat de 4.849,17€ (70% x 6.927,39€).
Le reste à charge de l'employeur est de 750,83€ (5.600€ - 4.849,17 € = 750,83€).

- Sur les informations figurant sur le bulletin de salaire

Le décret prévoit que le bulletin de salaire du salarié placé en activité partielle (et non plus un document annexe) doit mentionner, outre les mentions légales obligatoires :

- Le nombre d'heures indemnisées au titre du dispositif ;
- Le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité ;
- Les sommes versées au salarié au titre de la période considérée (article [R.3243-1](#) du Code du travail).

Précision : Pendant une période de 12 mois à compter du 26 mars 2020 les employeurs peuvent continuer d'appliquer les dispositions de l'article [R.5122-17](#) relatives au document annexe en lieu et place des dispositions des nouvelles mentions prévues sur le bulletin de salaire.

3. SUR L'ADAPTATION DES CONDITIONS ET MODALITÉS D'ATTRIBUTION DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE PRÉVUE À L'ARTICLE L.1226-1 DU CODE DU TRAVAIL (MAINTIEN DE SALAIRE PAR L'EMPLOYEUR EN CAS D'ARRÊT DE TRAVAIL)

[L'ordonnance n°2020-322 du 25 mars 2020](#) adapte temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du Code du travail, afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du Covid-19.

Jusqu'au 31 août 2020, il est prévu :

- Pour les salariés bénéficiant d'un arrêt de travail dérogatoire visé à l'[article 1er du décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020](#), la suppression des conditions suivantes :
 - Bénéficiaire d'une année d'ancienneté prévue à l'article [L.1226-1 al.1](#) du Code du travail ;
 - Justifié de l'arrêt de travail dans les 48 heures ;
 - Être soigné en France (ou communauté européenne/EEE).

Ainsi, la seule condition maintenue est d'être pris en charge par la sécurité sociale (article [L.1226-1 2°](#) du Code du travail).

Les salariés travaillant à domicile, les salariés saisonniers, les salariés intermittents et les salariés temporaires peuvent désormais bénéficier de l'indemnité complémentaire.

Pour plus d'information sur l'indemnité complémentaire prévue à l'article L.1226- du Code du travail, vous pouvez vous reporter au **point 5 de la fiche « Covid-19 : Gestion pratique en entreprise n°2 »**.

- Pour les salariés en situation d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident mentionnés à l'article [L.1226-1](#) du code du travail (arrêt de travail de droit commun) seule la condition d'une année d'ancienneté prévue à l'article [L.1226-1](#) du Code du travail est supprimée.

Ainsi, sont maintenues les conditions d'avoir justifié de l'arrêt de travail dans les 48 heures, d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné en France ou communauté européenne/EEE (article [L.1226-1](#) 1°, 2° et 3°).

Les salariés travaillant à domicile, les salariés saisonniers, les salariés intermittents et les salariés temporaires peuvent désormais bénéficier de l'indemnité complémentaire.

- Les délais et le calcul du maintien de salaire légal ne sont pas modifiés ; néanmoins, il est prévu que les délais et les modalités de l'indemnité complémentaire de l'article [L.1226-1](#) versée jusqu'au 31 août 2020 aux salariés susvisés, peuvent être aménagés par décret.

Remarque : Le maintien de salaire conventionnel n'ayant fait l'objet d'aucune modification, vous pouvez vous reporter **point 5 de la fiche « Covid-19 : Gestion pratique en entreprise n°2 »** qui fait le point sur la comparaison des avantages *in concreto*.

4. SUR L'IMPOSITION OU LA MODIFICATION DES DATES DE PRISE DES CONGÉS PAYÉS ET JOURS DE REPOS

- Congés payés

De manière dérogatoire, 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 prévoit qu'un accord d'entreprise ou de branche peut déterminer à quelles conditions l'employeur est autorisé à :

- Décider de la prise de jours de congés acquis par un salarié y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris ;
- Ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés.
 - Dans la limite de 6 jours,
 - Avec un délai de prévenance d'au moins un jour franc,
 - Jusqu'au 31 décembre 2020.

L'accord d'entreprise ou de branche peut également autoriser l'employeur à :

- Fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié ;
- Et à fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans son entreprise.

- Jours de repos

- Jours de réduction du temps de travail dans le cadre d'un accord sur la réduction du temps de travail :

De manière dérogatoire, l'[article 2 de l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020](#) prévoit que, lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie, l'employeur peut :

- Imposer la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos initialement au choix du salarié et acquis par ce dernier ;
- Modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos.

→ Jours de repos dans le cadre d'une convention individuelle de forfait en heures ou en jours :

De manière dérogatoire, [l'article 3 de l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020](#) prévoit que, lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie, l'employeur peut :

- Décider de la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos prévus par une convention de forfait ;
- Modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos prévus par une convention de forfait.

→ Jours de repos affectés au compte épargne temps (CET) :

De manière dérogatoire, [l'article 4 de l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020](#) prévoit que l'employeur peut imposer que les droits affectés sur le CET du salarié soient utilisés par la prise de jours de repos, dont il détermine les dates.

Les dérogations au titre des jours de repos sont autorisées jusqu'au 31 décembre 2020 :

- Dans la limite de 10 jours (qu'il s'agisse de jours de repos JRTT, forfait, CET) et sans que le nombre total de jours de repos cumulés, imposés ou modifiés par l'employeur ne puisse être supérieur à 10.
- Avec un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

5. SUR LA DÉROGATION AUX RÈGLES D'ORDRE PUBLIC ET AUX STIPULATIONS CONVENTIONNELLES RELATIVES A LA DURÉE DU TRAVAIL, AUX REPOS HEBDOMADAIRES ET AU REPOS DOMINICAL

[L'article 6 de l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020](#) prévoit les dérogations légales et conventionnelles à la durée du travail et aux repos obligatoires autorisés 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, qui pourront être prises jusqu'au 31 décembre 2020.

Un décret doit déterminer :

- Quelles sont 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 ;
- Et la durée maximale de travail ou la durée minimale de repos qui peut être fixée par l'employeur pour chacun de ces secteurs d'activité conformément aux dérogations ci-dessous.

- Sur la durée du travail et de repos quotidiens :

- La durée quotidienne maximale du travail de 10 heures peut être portée **jusqu'à 12 heures**.
- La durée quotidienne maximale du travail de 8 heures accomplie par un travailleur de nuit peut être portée **jusqu'à 12 heures**, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement.
- La durée du repos quotidien de 11 heures peut être réduite jusqu'à **9 heures consécutives**, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier.

- Sur la durée hebdomadaire de travail maximale :

- La durée hebdomadaire maximale de 48 heures de travail sur une même semaine peut être portée **jusqu'à 60 heures sur une même semaine**.

- La durée hebdomadaire maximale de 44 heures de travail par semaine en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ou sur une période de 12 mois pour les exploitations, entreprises, établissements et employeurs mentionnés aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 et aux 2°, 3° et 6° de l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime et ayant une activité de production agricole, peut être portée **jusqu'à 48 heures**.
- La durée hebdomadaire maximale de 40 heures pour le travailleur de nuit, calculée sur une période de 12 semaines consécutives, peut être portée **jusqu'à 44 heures**.

L'employeur qui use d'au moins une de ces dérogations doit informer sans délai et par tout moyen :

- Le CSE ;
- Ainsi que la DIRECCTE.

6. SUR L'INTÉRESSEMENT ET LA PARTICIPATION

De manière dérogatoire, l'article 2 de [l'ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020](#) prévoit le report au 31 décembre 2020 de la date limite de versement aux bénéficiaires ou d'affectation sur un plan d'épargne salariale ou un compte courant bloqué des sommes attribuées au titre d'un régime d'intéressement ou de participation.

7. SUR LES AUTRES SUJETS ANNONCÉS PAR LA LOI N°2020-290 DU 23 MARS 2020 D'URGENCE POUR FAIRE FACE À L'ÉPIDÉMIE DE COVID-19 MAIS NE FIGURANT PAS DANS LES MESURES PRISES PAR ORDONNANCES DU 26 MARS 2020

Les ordonnances publiées au JO du 26 mars 2020 restent silencieuses sur plusieurs points, pourtant prévues dans la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19, à savoir :

- Sur les modalités d'information et consultation du CSE ;
- Sur la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat ;
- Sur le suivi de santé des travailleurs ;
- Et sur la formation professionnelle.

Dans l'attente de dispositions à venir sur ces points, vous pouvez vous reporter :

Au point 1 de la fiche « **Covid-19 : Gestion pratique en entreprise n°2** » qui fait le point sur l'aménagement des modalités de consultation du CSE au regard des dispositions actuellement en vigueur.

Au point 7 de la fiche « **Covid-19 : point d'étape sur le projet de loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19** » qui fait le point sur le suivi de santé des travailleurs au regard d'une l'instruction du 17 mars 2020 du ministère du travail.

Au point 8 de la fiche « **Covid-19 : point d'étape sur le projet de loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19** » qui fait le point sur les dispositions prévues dans le projet de loi d'urgence concernant la formation professionnelle.

Nous vous adresserons un point d'étape sur ces sujets après publication d'une ordonnance au JO l e cas échéant.

- ✓ **EN ANNEXE : Tableau synthèse des différentes situations dans lesquelles le salarié peut se trouver face à l'épidémie de Covid-19**

- ✓ **LES TEXTES À CONSULTER**

[Loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19](#)

[Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle](#)

[Ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020 adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail et modifiant, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation](#)

[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](#)

* *
*

Le département Droit social de la SCP SVA demeure à votre disposition pour tout complément d'information et pour vous accompagner dans vos démarches.

Nathalie Monsarrat, Avocat Associée : nmonsarrat@sv-avocats.com

Valentine Robert-Gilabert, Avocat : vrobertgilabert@sv-avocats.com

Donia Chala, Avocat : dchala@sv-avocats.com

Julie Sanchez, Avocat : jsanchez@sv-avocats.com