



## FLASH RADAR COVID 19 : Les aménagements du droit du travail pendant la période de crise sanitaire

- 27 mars 2020 -

*Le Radar se propose de vous adresser régulièrement une lecture actualisée de la crise sanitaire pour ses effets juridiques.*

Plusieurs mesures viennent d'être prises pour adapter les dispositions du Code du travail à la crise sanitaire et les rendre plus flexibles.

### 1. [Le décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle pour simplifier et élargir le dispositif existant](#)

Le dispositif exceptionnel d'activité partielle (anciennement « chômage technique ») est applicable pour les demandes d'indemnisation déposées au titre des heures chômées rétroactivement **depuis le 1er mars 2020**.

Le décret apporte au dispositif existant les modifications suivantes :

- L'allocation versée par l'Etat à l'entreprise est désormais proportionnelle aux revenus des salariés placés en activité partielle : elle est fixée à **70% de la rémunération brute du salarié concerné, dans la limite de 70% de 4,5 x SMIC soit 6 927,39 € bruts**.  
L'allocation versée par l'Etat aux entreprises équivaut donc à l'indemnité que l'employeur est légalement tenu de verser à ses salariés (sauf si ce dernier prend la décision de verser une indemnité supérieure, ce qui est possible) à savoir : **70% de la rémunération brute du salarié concerné, dans la limite de 70% de 4,5 x SMIC** .
- Les salariés bénéficiant d'une convention de forfait, qui pouvaient bénéficier de l'activité partielle en cas de fermeture de l'établissement, peuvent désormais en bénéficier même en cas de réduction de l'horaire de travail seulement.
- L'employeur dispose de 30 jours pour faire sa demande auprès de la DIRECCTE à partir du jour où il a effectivement placé ses salariés en activité partielle (le décret confirme ainsi ce qu'avait annoncé le Ministère du Travail dans son communiqué de presse du 16 mars 2020).  
Attention : il existe donc un risque à ce que la demande soit rejetée alors que les salariés ont été placés en activité partielle. Dans ce cas, la totalité des salaires sera due par l'employeur.

- Le délai de réponse de la DIRECCTE à la demande de l'employeur est considérablement réduit : l'administration doit répondre sous 48 heures (au lieu de 15 jours) faute de quoi la demande sera réputée acceptée.
- Pour les entreprises dotées de représentants du personnel, la consultation du CSE est impérative mais elle peut se faire dans un délai de 2 mois après le placement en activité partielle. Son avis doit être transmis à l'administration dans le même délai.

## 2. [Les ordonnances du 25 mars 2020 prises en application de la « loi d'urgence » du 23 mars 2020 pour faire face à l'épidémie de Covid-19](#)

- [Ordonnance n°2020-322 relative à l'indemnité complémentaire à l'indemnité journalière perçue en cas d'arrêt-maladie ou accident du travail ; aux dates limites et aux modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation.](#)

L'indemnité complémentaire à l'indemnité journalière perçue en cas [d'arrêt-maladie ou accident du travail](#) prévue par l'article 1226-1 du Code du travail peut être désormais versée :

- Sans condition d'ancienneté,
- Aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires,
- Aux salariés en arrêt de travail dans le cadre du dispositif prévu à l'article L.16-10-1 du Code de la sécurité sociale (risque sanitaire grave et exceptionnel), sans condition d'ancienneté, sans avoir à justifier de son incapacité dans les 48 heures et sans avoir à être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres Etats membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

Par ailleurs, la date limite de versement des sommes dues au titre de [la participation ou de l'intéressement](#) est reportée au 31 décembre 2020.

- [Ordonnance n° 2020-323 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos](#)
  - Un accord d'entreprise ou un accord de branche peut autoriser l'employeur, sans l'accord des salariés, à :
    - Imposer la prise de leurs jours de congés payés acquis, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris, dans la limite de 6 jours de congés et sous réserve de respecter un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins d'un jour franc,
    - À modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés,
    - À fractionner les congés,

- A 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 l'entreprise.
- L'employeur peut, dans certaines conditions et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc :
  - Imposer la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos acquis par le salarié et selon le type de repos choisi par ce dernier ;
  - Modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos ;
  - 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 ;
  - Imposer que les droits affectés au compte épargne-temps du salarié soient utilisés pour la prise de jours de repos, dont il détermine les dates.

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 10.
- 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 :
  - La durée quotidienne maximale de travail peut être portée jusqu'à 12 heures;
  - La durée quotidienne maximale de travail 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 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 ;
  - La durée hebdomadaire maximale peut être portée jusqu'à 60 heures ;
  - La durée hebdomadaire de travail peut être portée jusqu'à 48 heures ;
  - La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit peut être portée jusqu'à 44 heures.

L'employeur qui use d'au moins une de ces dérogations doit informer le CSE et la DIRECCTE.
- 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 ainsi que leurs prestataires, peuvent déroger à la règle du repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement.
- Les dispositions de cette ordonnance ne sont applicables que jusqu'au 31 décembre 2020.

- [Ordonnance n° 2020-324 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421 2 du code du travail](#)

Une prolongation du versement de :

- L'allocation chômage ;
- Ou de l'allocation de solidarité spécifique ;
- Ou de l'allocation d'assurance dont la charge est assurée par les employeurs publics ;
- Ou des allocations spécifiques pouvant être versées aux intermittents du spectacle

sera fixée par arrêté ministériel pour les demandeurs d'emploi qui épuisent leur droit à compter du 12 mars 2020 et jusqu'à une date fixée au plus tard au 31 juillet 2020.