

Covid-19 : les mesures RH de la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie

MAJ 29 mars 2020



Une loi d'urgence, des ordonnances et un décret fixant des orientations exceptionnelles

La Loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19, trois premières ordonnances et un décret ont été publiés au Journal Officiel des 24 mars et 26 mars 2020.

Le préambule de l'article 11 de la Loi indique clairement l'objectif des mesures inédites et extraordinaires, notamment en droit du travail et en droit de la sécurité sociale : « *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* ».

Les ordonnances et le décret précisent notamment les mesures exceptionnelles en matière d'activité partielle, durée du travail, congés payés et JRTT et épargne salariale. Deux ordonnances relatives aux règles applicables aux juridictions de l'ordre judiciaire statuant en matière non pénale et à la prorogation des délais échus et à l'adaptation des procédures pendant la période d'urgence sanitaire, ont été publiées le même jour.

Activité partielle - « Chômage partiel »

Le décret du 25 mars et l'ordonnance du 27 mars 2020 fixent les principales modalités de mise en œuvre du dispositif d'activité partielle qui a pour objectif d'éviter les ruptures de contrats de travail et d'atténuer les effets de la baisse d'activité.

Le dispositif d'activité partielle est modifié sur trois principaux axes : une procédure assouplie (délai de réponse de l'administration réduit à 48 heures et avis du CSE pouvant être postérieur), une prise en charge élargie de l'indemnisation (70 % de la rémunération horaire moyenne brute dans la limite de 4,5 fois le Smic, avec un plancher de 8,03 euros) et un élargissement du champ d'application des entreprises concernées et des salariés couverts.

Il doit être encore complété par un décret d'application.

Congés payés et RTT

L'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 prévoit que l'employeur peut être autorisé par accord collectif, jusqu'au 31 décembre 2020 et dans la limite de 6 jour ouvrables, à imposer la prise de congés payés ou à modifier les dates de prise des congés payés, sous réserve d'observer un délai de prévenance d'un jour franc au moins.

En outre, lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées au Covid-19, l'employeur peut, jusqu'au 31 décembre 2020, unilatéralement imposer ou modifier les dates de prise des JRTT et des jours de repos des salariés au forfait et imposer que les droits affectés sur le CET soient utilisés par la prise de jours de repos, le tout dans la limite de 10 jours ouvrables et sous réserve d'un délai de prévenance d'un jour au moins.

Durée du travail

L'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 prévoit que dans les entreprises relevant de « *certaines secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale déterminés par Décret* », les employeurs peuvent déroger aux règles d'ordre public et aux conventions collectives en matière de durée du travail et de repos dominical et hebdomadaire, jusqu'au 31 décembre 2020.

Un décret précisera les secteurs concernés et les catégories de dérogations admises pour chacun d'eux.

Ainsi, les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires pourront être relevées en informant le CSE et le DIRECCTE. Le dimanche pourra être travaillé en attribuant le repos hebdomadaire par roulement.

Epargne salariale

L'ordonnance n°2020-322 du 25 mars 2020 prévoit un report exceptionnel 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 en 2020 au titre de l'intéressement et de la participation au 31 décembre 2020.

Indemnisation des arrêts maladie

Jusqu'au 31 août 2020, certaines conditions prévues pour le maintien légal de salaire sont levées. L'ordonnance n°2020-322 du 25 mars 2020 supprime notamment la condition d'ancienneté, l'obligation de justifier de l'arrêt maladie dans les 48h et l'exclusion de certaines catégories de salariés.

Mesures attendues

Des ordonnances restent attendues sur le dialogue social (notamment sur les modalités de négociation et conclusion d'accord collectif), les représentants du personnel (fonctionnement des CSE) et les modifications de la prime exceptionnelle PEPA.

L'accompagnement d'EY Société d'Avocats

Notre équipe de 50 avocats spécialisés en droit social vous accompagne dans la gestion de la crise générée par l'épidémie.

[Pour toute information complémentaire, vous pouvez nous joindre au numéro suivant +33 \(0\) 1 55 61 13 77 – Code COVID 19](#)
[Ces informations ont été commentées le 26 mars au cours du](#)
[Webcast que vous pouvez retrouver en replay sur ey.com](#)

Ernst & Young Société d'Avocats

EY Société d'Avocats est un des cabinets leaders de la fiscalité et du droit. De par notre appartenance à un réseau de dimension mondiale, nous mettons notre expertise au service d'une performance durable et responsable. Nous faisons grandir les talents afin qu'ensemble, ils accompagnent les organisations vers une croissance pérenne. C'est ainsi que nous jouons un rôle actif dans la construction d'un monde plus juste et plus équilibré pour nos clients, nos équipes et la société dans son ensemble.

Ernst & Young Société d'Avocats
Inscrit au Barreau des Hauts de Seine
Membre d'Ernst & Young Global Limited

EY désigne l'organisation mondiale et peut faire référence à l'un ou plusieurs des membres d'Ernst & Young Global Limited, dont chacun est une entité juridique distincte. Ernst & Young Global Limited, société britannique à responsabilité limitée par garantie, ne fournit pas de prestations aux clients. Les informations sur la manière dont EY collecte et traite les données personnelles, ainsi que sur les droits dont bénéficient les personnes concernées au titre de la législation en matière de protection des données, sont disponibles à l'adresse suivante : ey.com/privacy.

Retrouvez plus d'informations sur notre organisation sur www.ey.com.

© 2020 Ernst & Young Société d'Avocats.

Tous droits réservés.

Document imprimé conformément à l'engagement d'EY de réduire son empreinte sur l'environnement. Cette publication a valeur d'information générale et ne saurait se substituer à un conseil professionnel en matière comptable, fiscale ou autre. Pour toute question spécifique, vous devez vous adresser à vos conseillers. ey-avocats.com