

Coronavirus Covid-19 : Loi d'urgence : Les principales dispositions en droit social

Dans le contexte de la crise sanitaire du coronavirus, une loi d'urgence sanitaire pour faire face à l'épidémie de covid-19 a été définitivement votée dimanche 22 mars 2020 et publiée au journal officiel le 24 mars 2020.

Cette loi habilite le gouvernement à modifier par voie d'ordonnances, dans un délai de 3 mois à compter de la publication de la loi, toute mesure afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie, et ce notamment en matière de droit du travail et de la sécurité sociale.

Cette loi comprend effectivement tout un ensemble de mesures visant à adapter le droit du travail et intéressant directement les employeurs. Les dispositifs annoncés en matière de droit du travail et de droit de la sécurité sociale sont les suivants :

- **Activité partielle**

Faciliter et renforcer le recours à l'activité partielle pour toutes les entreprises quelle que soit leur taille (notamment en adaptant de manière temporaire le régime social applicable aux indemnités versées dans ce cadre, en l'étendant à de nouvelles catégories de bénéficiaires, en réduisant le à charge versé par l'employeur, etc.).

- **Arrêt maladie**

Adapter les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail (il s'agit du maintien de salaire par l'employeur).

- **Congés payés et RTT**

Permettre à l'employeur, en application d'un accord d'entreprise ou de branche, d'imposer ou modifier les dates de prise d'une partie des congés payés dans la limite de 6 jours ouvrables, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités de prise de ces congés ; permettre à tout employeur d'imposer ou de modifier unilatéralement les dates des jours de réduction du temps de travail (JRTT), des jours de repos prévus par les conventions de forfait et des jours de repos affectés sur le compte épargne temps du salarié, en dérogeant aux délais de prévenance.

[N.B. : actuellement, un employeur peut déplacer les congés s'ils ont déjà été posés par le salarié, mais ne peut pas imposer à un salarié de prendre des congés payés qu'il n'aurait pas prévus. S'agissant des JRTT, cela varie selon les accords d'entreprise ou de branche.]

- **Durée du travail**

Permettre aux entreprises de secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation ou à la continuité de la vie économique et sociale de déroger aux règles d'ordre public et aux stipulations conventionnelles relatives à la durée du travail, au repos hebdomadaire et au repos dominical (dans le respect toutefois des limites de durée du travail fixées par le droit européen).

- **Épargne salariale**

Modifier, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et au titre de la participation.

[NB : actuellement, les sommes issues de la participation et de l'intéressement doivent être versées avant le 1^{er} jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice de l'entreprise, i.e. le 31 mai lorsque l'exercice correspond à l'année civile.]

- **Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat**

Modifier la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

- **Elections TPE**

Adapter l'organisation des élections sur la mesure de l'audience des organisations syndicales concernant les entreprises de moins de onze salariés (non visée par l'obligation d'organisation d'élections professionnelles) en modifiant si nécessaire la définition du corps électoral, et, en conséquence, proroger, à titre exceptionnel, la durée des mandats des conseillers prud'hommes et des membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles.

- **Santé au travail**

Aménager les modalités de l'exercice par les services de santé au travail de leurs missions ; notamment du suivi de l'état de santé des travailleurs, et de définition des règles selon lesquelles le suivi de l'état de santé

est assuré pour les travailleurs qui n'ont pu, en raison de l'épidémie, bénéficier du suivi prévu.

[N.B. : Une instruction des ministères du travail et de l'agriculture du 17 mars 2020 anticipe sur cette disposition.]

- **Comité sociale et économique**

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 ; permettre de suspendre les processus électoraux des comités sociaux et économiques en cours.

- **Formation professionnelle**

Permettre aux employeurs, aux organismes de formation et aux opérateurs de satisfaire aux obligations légales en matière de qualité et d'enregistrement des certifications et habilitations ; adapter les conditions de rémunération et de versement des cotisations sociales des stagiaires de la formation professionnelle.

- **Assurance chômage**

Adapter, à titre exceptionnel, les modalités de détermination des durées d'attribution des revenus de remplacement des demandeurs d'emploi.

25 Ordonnances ont été adoptées ce matin au cours du Conseil des ministres. Un certain nombre d'entre elles apportent des précisions utiles sur les dispositifs annoncés ci-dessus.

Nous reviendrons sur ces nouvelles dispositions très rapidement dans de prochains articles.

Soulier Avocats est un cabinet d'avocats pluridisciplinaire proposant aux différents acteurs du monde industriel, économique et financier une offre de services juridiques complète et intégrée.

Nous assistons nos clients français et étrangers sur l'ensemble des questions juridiques et fiscales susceptibles de se poser à eux tant dans le cadre de leurs activités quotidiennes qu'à l'occasion d'opérations exceptionnelles et de décisions stratégiques.

Chacun de nos clients bénéficie d'un service personnalisé adapté à ses besoins, quels que soient sa taille, sa nationalité et son secteur d'activité.

Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter notre site internet : www.soulier-avocats.com.

Le présent document est fourni exclusivement à titre informatif et ne saurait constituer ou être interprété comme un acte de conseil juridique. Le destinataire est seul responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'il contient.