

MESURES SOCIALES EXCEPTIONNELLES COVID-19 PENDANT LA PERIODE D'URGENCE SANITAIRE

Congés payés, durée du travail, repos, maintien de salaire et épargne salariale

► Sur l'imposition des congés payés

Mesure phare du projet initial, les parlementaires ont finalement mis des conditions qui rendent le texte difficilement applicable, puisqu'il suppose un accord collectif : soit accord d'entreprise, soit accord de branche.

Beaucoup de branches ont anticipé le mouvement et sont d'ores et déjà en train de négocier sur le sujet. Pour celles et ceux qui ne souhaitent pas attendre un tel accord de branche, l'accord d'entreprise reste le passage obligé.

Les conditions pour conclure un accord d'entreprise

Les modes de conclusion diffèrent selon la taille et la présence ou non d'un délégué syndical et d'un CSE :

- **Entreprises avec délégué syndical** : accord majoritaire (+ référendum si accord minoritaire) ;
- **Entreprises de moins de 11 salariés (et de 11 à 20 si carence CSE)** : proposition par l'employeur d'un projet d'accord + validation par référendum à la majorité des 2/3 du personnel ;
- **Entreprises de 11 (ou 21 si carence CSE) à moins de 50 salariés** : conclusion avec les titulaires du CSE majoritaires mandatés ou non, ou avec un ou plusieurs salariés mandatés (+ dans ce cas approbation par le personnel à la majorité des suffrages exprimés) ;
- **Entreprises de plus de 50 salariés avec CSE** : dans l'ordre : négociation avec un ou plusieurs titulaires du CSE mandatés par un syndicat (+ approbation par le personnel à la majorité des suffrages exprimés), *à défaut*, avec des titulaires du CSE majoritaires non mandatés, *à défaut*, avec des salariés mandatés.

De quoi s'agit-il et que peut faire l'employeur ?

Il s'agit des **congés payés acquis par le salarié** quelle que soit la période d'acquisition.

Si l'accord le prévoit, l'employeur peut **décider de la prise de jours de congés payés** acquis par un salarié, ou **modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés**.

L'accord prévoit le délai de prévenance qui doit être d'un jour franc au moins.

L'ordonnance prévoit également que l'accord collectif peut **autoriser l'employeur à fractionner les congés sans l'accord du salarié**, et à fixer des dates de congés sans être contraint d'accorder un congé simultané à des conjoints ou partenaires PACS travaillant dans la même entreprise.

Dans quel délai ?

Le délai de prévenance pour l'imposition des jours de congés peut être réduit jusqu'à un jour franc. La mesure est applicable jusqu'au 31 décembre 2020 maximum.

Combien et quels jours peuvent être fixés ?

Un **maximum de 6 jours ouvrables de congés** peuvent être fixés ou déplacés unilatéralement.

► Sur l'imposition des RTT, jours de repos et droits affectés sur le CET

L'ordonnance permet de déroger aux règles de prise des repos autres que les congés.

Attention, l'ordonnance indique que l'employeur ne peut utiliser cette solution que si « *l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques* ». Il conviendra donc de veiller à l'indiquer dans les communications auprès des CSE et/ou des salariés.

De quoi s'agit-il ?

Il s'agit des RTT (au choix du salarié) prévus par accord instituant un système de décompte du temps de travail supérieur à la semaine, des jours de repos des salariés soumis à une convention de forfait en jours ou en heures, ou encore de l'utilisation de droits affectés sur un Compte Epargne Temps (CET) par la prise de repos.

Que peut faire l'employeur ?

L'employeur peut soit **imposer la prise de ces repos** à une date qu'il détermine, **soit modifier les dates** de prise des repos d'ores et déjà fixées.

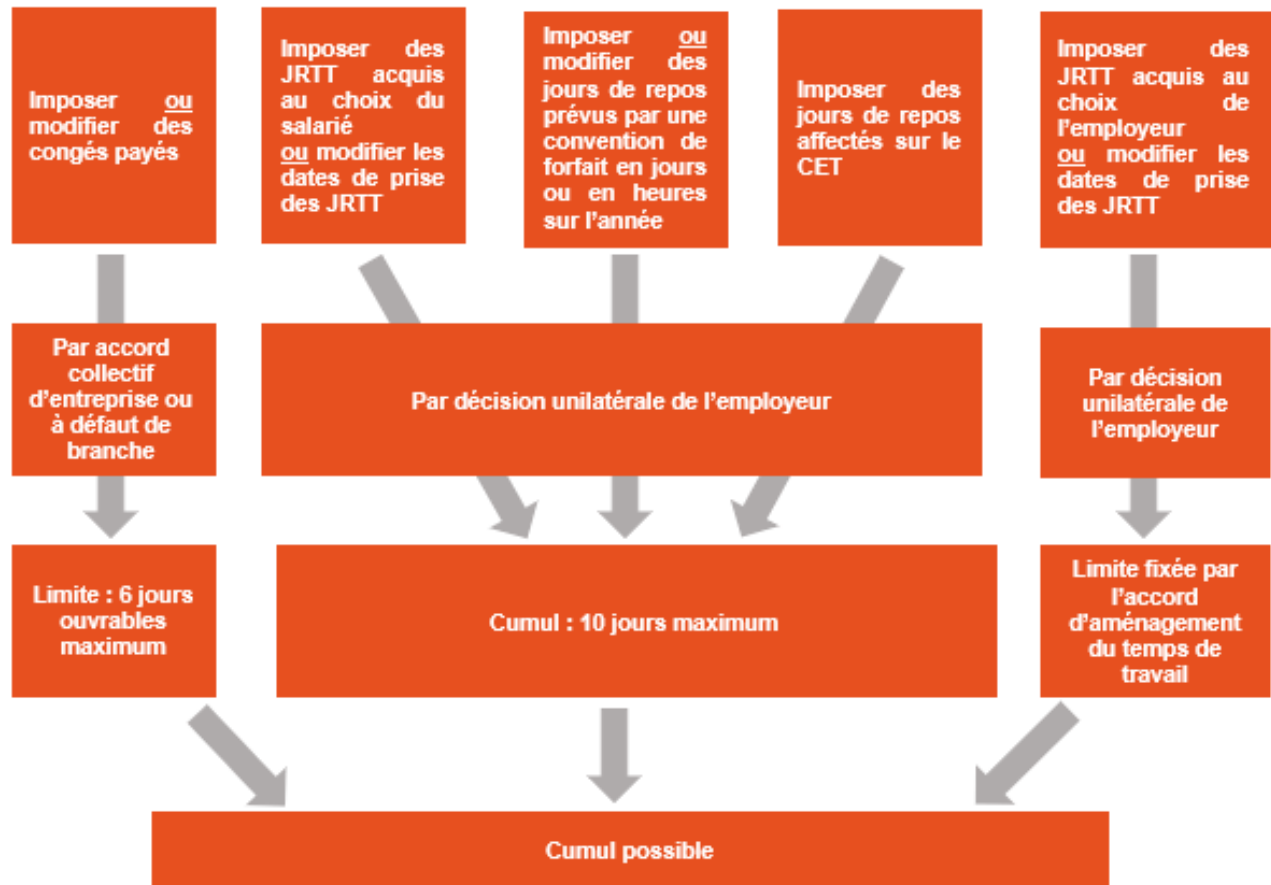
Dans quel délai ?

Le délai de prévenance pour l'imposition des jours de RTT peut être réduit jusqu'à un jour franc. La mesure est applicable jusqu'au 31 décembre 2020 maximum.

Combien de jours ?

L'employeur peut ainsi fixer un maximum de **10 jours de repos au total** (hors congés payés).

Récapitulatif :



► Sur la durée du travail

L'ordonnance permet aux entreprises relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la nation et à la continuité de la vie économique et sociale (**déterminés par décret à paraître**) à déroger aux dispositions légales et conventionnelles relatives aux durées maximales de travail.

Il en est ainsi :

- De la **durée quotidienne maximale de travail** qui peut être portée à **12 heures** ;
- De la **durée quotidienne maximale de travail** accomplie par un **travailleur de nuit** qui peut être portée à **12 heures** sous réserve de l'attribution au salarié d'un repos compensateur égal au dépassement constaté compris entre 8 heures et 12 heures ;
- De la **durée du repos quotidien** qui peut être **réduit à 9 heures consécutives**, sous réserve de l'attribution au salarié d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier en deçà de 11 heures ;
- De la **durée maximale hebdomadaire de travail** qui peut être portée jusqu'à **60 heures** ;
- De la **durée moyenne hebdomadaire de travail**, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives (ou 12 mois pour les exploitations agricoles), qui peut être portée jusqu'à **48 heures** ;
- De la **durée moyenne hebdomadaire de travail d'un travailleur de nuit**, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, qui peut être portée jusqu'à **44 heures**.

Attention : les dérogations susmentionnées ne sont pas des acquis pour tous les secteurs d'activités **déterminés par décret à paraître**.

Le décret à paraître précisera en effet, pour chaque secteur d'activité, quelles seront les dérogations susmentionnées qui seront admises, ainsi que, dans les limites précitées, la durée maximale de travail ou la durée minimale de repos qui pourra être fixée par l'employeur.

Dans tous les cas, **l'employeur qui fera usage de l'une de ces dérogations devra en informer sans délai et par tout moyen le CSE ainsi que la DIRECCTE**.

► Sur le repos dominical

De la même façon que pour les dérogations instituées au titre de la durée du travail, les entreprises relevant de secteurs d'activités déterminés par décret pourront déroger à la règle du repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement.

Cette règle est étendue aux entreprises qui assurent à celles susvisées des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale, soit les fournisseurs, sous-traitants, essentiellement.

Et surtout, ces règles sont **également applicables en Alsace et en Moselle** : elles dérogent donc au droit local.

► Sur les conditions du maintien de salaire patronal en cas d'arrêt de travail

Salariés faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction, ou de maintien à domicile, parents contraints de garder leurs enfants, et personnes à risque

Les conditions de bénéfice du maintien de salaire patronal sont nettement allégées.

L'employeur sera tenu, pour ces salariés, de maintenir leur salaire au-delà des IJSS perçues, qu'à la seule condition qu'ils soient effectivement pris en charge par la sécurité sociale.

Les conditions suivantes sont en effet **supprimées** :

- Avoir 1 an d'ancienneté au 1^{er} jour d'arrêt de travail ;
- Avoir justifié de son arrêt de travail à l'employeur dans les 48 heures ;
- Être soigné sur le territoire français ou dans un des états membres de la communauté européenne ou de l'espace économique européen.

Les **salariés travaillant à domicile, salariés saisonniers, salariés intermittents et salariés temporaires**, qui étaient jusque-là exclus de ces dispositions, **en bénéficient désormais**.

Rappel : pour cette catégorie de salariés, le délai de carence de 7 jours a été supprimé par le décret du 7 mars 2020.

Attention : dans le cadre des arrêts pour garde d'enfants, certaines complémentaires refuseraient de verser les compléments à la charge des employeurs.

Autres salariés en arrêt de travail hors COVID-19

Pour les **salariés ne relevant pas de la catégorie précédente, seule la condition d'ancienneté est supprimée**.

De la même façon, les **salariés travaillant à domicile, salariés saisonniers, salariés intermittents et salariés temporaires**, qui étaient jusque-là exclus de ces dispositions, **en bénéficient désormais**.

Attention : le décret du 4 mars 2020 restant inchangé, il laisse applicable le délai de carence de 7 jours pour les cas d'absence hors COVID-19.

► Participation et intéressement

Par dérogation aux dispositions du Code du travail et aux stipulations conventionnelles en vigueur dans l'entreprise, 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 ou de la participation est reportée au 31 décembre 2020**.

NB : toutes les informations ci-dessus et plus généralement les notes d'informations du cabinet ACD Avocats liées à la crise sanitaire actuelle peuvent être amenées à évoluer rapidement en fonction des nouvelles dispositions législatives et réglementaires.

Contactez nos équipes pour toutes demandes d'informations et retrouvez-nous sur www.acd.fr.