



Employeurs : que prévoit la Loi d'urgence sanitaire ?

La Loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 du 23 mars a été publiée au Journal officiel du 24 mars 2020.

Ce texte devrait être complété par plusieurs projets de décrets dont la teneur a été, pour certains, déjà diffusée.

Plusieurs mesures et préconisations d'ordre économique et social sont prévues à l'attention des employeurs, parmi lesquelles :

✚ **Assurer les droits des assurés sociaux**

Le texte prévoit la suppression du délai de carence pour le versement des prestations en espèces servies par la Sécurité sociale dans le cas d'un arrêt de travail débutant pendant la période d'urgence sanitaire.

✚ **limiter les ruptures de contrat de travail pendant la période de crise sanitaire.**

- **Renforcer le recours à l'activité partielle.**

Le texte reprend les annonces du Ministère du travail relatives à la déclinaison spécifique de l'activité partielle dans le contexte de l'épidémie de Covid 19.

→ Le dispositif de l'activité partielle peut être mobilisé par toutes les entreprises quelle que soit leur taille.

- A titre exceptionnel, l'activité partielle n'est pas soumise à une demande préalable de l'entreprise et pourra **couvrir toutes les heures chômées depuis le 1^{er} mars 2020**.
- La demande doit être déposée dans un **délaï de 30 jours** suivant la mise en œuvre dans l'entreprise de l'activité partielle.
- La demande d'activité partielle n'est plus soumise à la consultation préalable du CSE. Dans ce cas, la demande précise simplement la date prévue pour la consultation du CSE. L'avis du **CSE doit ensuite être adressé à la DIRECCTE dans un délai de 2 mois** suivant le dépôt de la demande.
- L'activité partielle peut être demandée pour une durée initiale de **12 mois**. Elle peut faire l'objet d'un renouvellement.
- Les salariés bénéficiant d'une convention de **forfait en jours ou en heures sur l'année** seront **éligibles au dispositif d'activité partielle comme les autres salariés**, même dans le cas d'une fermeture partielle d'établissement.
- Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est égal à **70 % de la rémunération horaire brute** limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC. Ce taux horaire ne peut être inférieur à 8,03 euros. L'indemnité d'activité partielle est avancée par l'employeur qui sera intégralement remboursé par l'Etat.
- Les bulletins de salaire des salariés en activité partielle mentionnent le nombre d'heures chômées et le montant de l'indemnité versée en contrepartie.

Nous vous rappelons qu'une circulaire Questions/Réponses du Ministère, à jour au 20 mars 2020 liste des exemples de recours possibles à l'activité partielle :

- Fermeture administrative d'un établissement,
- Interdiction de manifestations publiques à la suite d'une décision administrative,
- Absence (massive) de salariés indispensables à l'activité de l'entreprise,
- Interruption temporaire des activités non essentielles,
- Suspension des transports en commun par décision administrative,
- Baisse d'activité liée à l'épidémie.

○ **Imposer ou modifier les dates de repos des salariés :**

L'employeur pourra être autorisé **par accord de branche ou d'entreprise** à imposer ou modifier les dates de prise de **congés payés dans la limite de six jours ouvrables**. Ne sont concernés ici que les congés payés 2019-2020 qui doivent être pris avant le 31 mai prochain.

L'employeur pourra également **imposer ou modifier unilatéralement les dates des jours de réduction du temps de travail, 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 et aux modalités d'utilisation légaux et conventionnels.

○ **Aménager les dates de paiement de certaines sommes issues de l'épargne salariale :**

L'employeur sera autorisé à modifier, à titre exceptionnel, **les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation**.

Il pourra également modifier la date limite et les conditions de versement de la **prime exceptionnelle de pouvoir d'achat**.

✚ **Aménager les modalités de fonctionnement du comité social et économique (CSE).**

Le gouvernement pourra adopter des ordonnances autorisant l'employeur à aménager les **modalités d'information et de consultation du CSE** afin de lui permettre de rendre ses avis dans les délais impartis.

L'employeur pourra également **suspendre les processus électoraux** éventuellement en cours.

✚ **Aménager les modalités du suivi médical des salariés.**

Le gouvernement pourra enfin adopter un ordonnance destinée à aménager les modalités d'exercice du **suivi médical des salariés** par les services de santé au travail et définir les 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 dans les conditions légales.

PVB AVOCATS se tient à votre disposition pour vous accompagner dans vos démarches et répondre à vos interrogations.

L'équipe sociale.