



# compagnie fiduciaire

## COVID-19 : Loi d'urgence sanitaire : quels peuvent être les impacts pour les entreprises ?

**Limiter les ruptures des contrats de travail et atténuer les effets de la baisse d'activité, en facilitant et en renforçant 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, pour les salariés le reste à charge pour l'employeur et, pour les indépendants, la perte de revenus,
- en adaptant ses modalités de mise en œuvre,
- en favorisant une meilleure articulation avec la formation professionnelle et une meilleure prise en compte des salariés à temps partiel.

*Remarque : Il n'est pas acquis à ce stade que le début de l'alinéa prévoyant de « limiter les ruptures des contrats de travail » puisse être isolé du reste du texte qui porte sur l'adaptation et la facilitation du recours à l'activité partielle.*

- **Adapter les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail**

*Remarque : en l'état actuel du droit, en cas de maladie ou d'accident, le salarié en arrêt de travail perçoit des indemnités journalières de sécurité sociale. À ces indemnités, peut s'ajouter un complément de salaire versé par l'employeur notamment si le salarié justifie d'une année d'ancienneté dans l'entreprise. À ce jour, pour mémoire, le complément légal est versé sans carence, un complément conventionnel est versé dans les conditions prévues par la convention collective. Le projet de loi permet au Gouvernement d'adapter les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévues par l'article L.1226-1 du Code du travail.*

- **Permettre à un accord d'entreprise ou de branche d'autoriser l'employeur à imposer ou à modifier les dates de prise d'une partie des congés payés dans la limite de six jours ouvrables, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités de prise de ces congés définis par les dispositions du livre Ier de la troisième partie du code du travail et par les conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise.**

*Remarque : il est envisagé que l'employeur puisse modifier ou imposer aux salariés la prise d'une semaine de congés pendant la période de confinement. Cette possibilité est toutefois subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise ou de branche en ce sens. Il convient d'attendre la parution des textes afin d'examiner si des modalités spécifiques de conclusion de l'accord d'entreprise ou de branche seront retenues pour tenir compte des spécificités actuelles de la situation. Il convient de noter que cette mesure vise les congés non posés, cette faculté de modifier les dates de prise des congés étant d'ores et déjà offerte à l'employeur pour les congés qui ont été posés par le salarié avant la période de confinement.*

- **Permettre à tout employeur d'imposer ou de 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 définis au livre Ier de la troisième partie du code du travail, par les conventions et accords collectifs ainsi que par le statut général de la fonction publique.**

*Remarque : en l'état actuel du droit, les jours de réduction du temps de travail (RTT) sont fixés par une convention ou un accord d'entreprise qui détermine les conditions de prise de journée ou demi-journée de repos et les délais maximum dans lesquels ces repos doivent être pris ou le cas échéant la possibilité de les affecter à un compte-épargne temps. Le Gouvernement est habilité à permettre à l'employeur de déroger aux modalités prévues par convention ou accord d'entreprise s'agissant des jours de réduction du temps de 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**

*Remarque : le décret devra préciser les modalités mais également nécessairement les secteurs concernés par la dérogation aux règles d'ordre public et aux stipulations conventionnelles relatives à la durée du travail, au repos hebdomadaire et au repos dominical.*

- **Modifier, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement en application de l'article L. 3314-9 du code du travail et au titre de la participation en application de l'article L. 3324-12 du même code**
- **modifier la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat mentionnée à l'article 7 de la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020**

*Remarque : à ce jour, la prime dite « Macron » doit impérativement être versée avant le 30 juin 2020 pour bénéficier du régime d'exonération et est subordonnée à la mise en place d'un accord d'intéressement effectif à la date de versement de la prime. Le Gouvernement est habilité à modifier la date limite du 30 juin 2020 et les conditions de versement de la prime. Il convient dès lors d'attendre la parution des ordonnances afin d'examiner les nouvelles modalités retenues par le Gouvernement pour l'attribution de ladite prime.*

- **Adapter l'organisation de l'élection mentionnée à l'article L. 2122-10-1 du code du travail, en modifiant si nécessaire la définition du corps électoral, et, en conséquence, de proroger, à titre exceptionnel, la durée des mandats des conseillers prud'hommes et des membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles**
- **Aménager les modalités de l'exercice par les services de santé au travail de leurs missions définies au titre II du livre VI de la quatrième partie du code du travail, notamment du suivi de l'état de santé des travailleurs, et de 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 prévu par le même code**
- **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, et de suspendre les processus électoraux des comités sociaux et économiques en cours.**

*Remarque : de nombreuses élections du Comité Social et Économique étaient en cours à l'heure où les mesures de confinement ont été prises par le Gouvernement et la fermeture de tous les lieux accueillant du public non indispensables à la vie de la Nation décidée ce qui rend particulièrement complexe la poursuite des processus électoraux en cours. Aussi, il convient d'attendre la parution des textes afin d'examiner les délais de suspension qui seront retenus par le Gouvernement. Il en va également de même s'agissant des modalités de consultation des instances représentatives du personnel, qui sont soumises en l'état actuel du droit à un formalisme spécifique (notamment en termes de délais) lesquels devraient selon toute vraisemblance être aménagés afin de tenir compte de la situation actuelle.*

- **Aménager les dispositions de la sixième partie du code du travail, notamment afin de 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 ainsi que d'adapter les conditions de rémunérations et de versement des cotisations sociales des stagiaires de la formation professionnelle »**