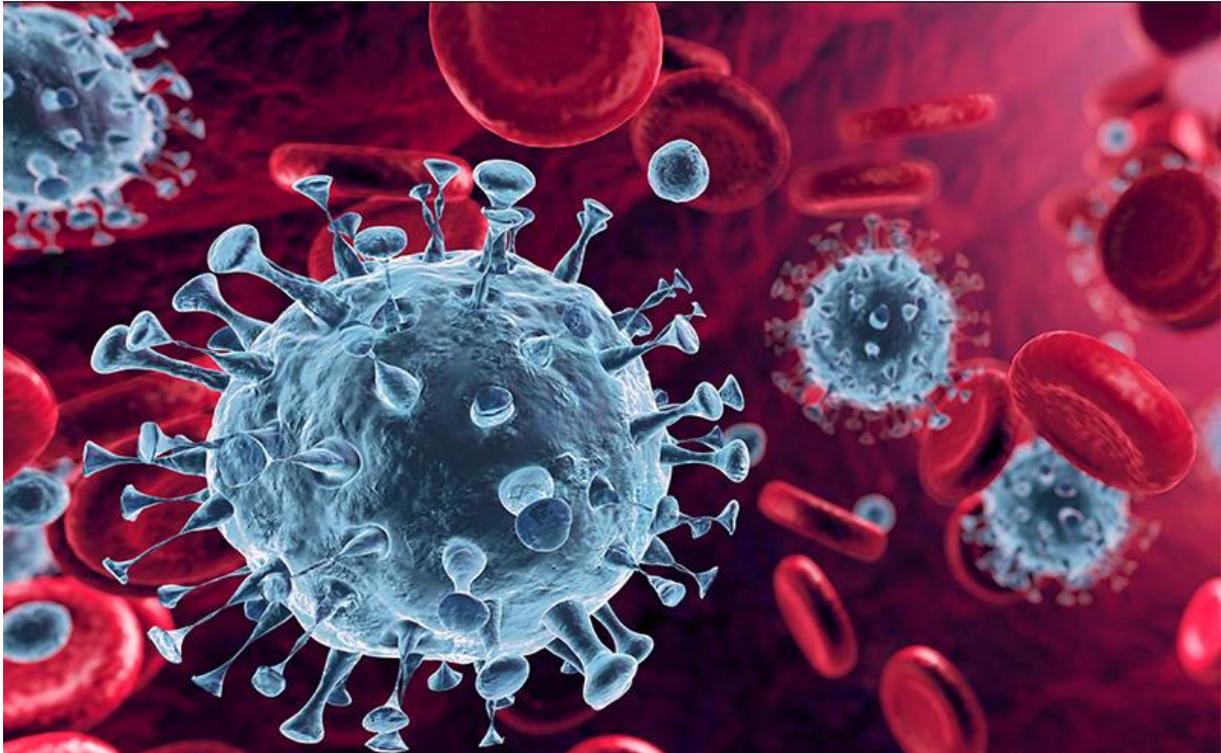




Covid 19 : trois nouveaux textes en droit du travail



Par [Nicolas Lepetit](#), Associé

Trois textes prévoient de nouvelles dispositions pour permettre aux entreprises de faire face à la crise liée à l'épidémie de Covid-19, s'agissant notamment de l'activité partielle et des ruptures conventionnelles.

Ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de Covid-19

- **Sur l'activité partielle**

L'ordonnance aménage les conditions de recours au chômage partiel en permettant, sur le fondement d'un accord collectif ou, à défaut d'accord, après avis favorable du CSE (ou du conseil d'entreprise), le placement en activité partielle de salariés (y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle) **de façon individualisée, ou selon une répartition non uniforme** des heures chômées ou travaillées au sein d'un même établissement, service ou atelier, selon des critères objectifs, et ce, au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020.

PARIS
+33 1 57 57 50 00
10 place des Etats-Unis
75116 Paris

HONG KONG
+852 28 99 23 81
2 Ice House Street
Central - Hong Kong



Pour les salariés ayant conclu, avant le 25 avril 2020, une convention individuelle de **forfait en heures incluant des heures supplémentaires** et pour les salariés dont la **durée de travail est supérieure à la durée légale en application d'un accord collectif** de travail conclu avant cette même date :

- La durée contractuelle ou conventionnelle du travail est prise en compte en lieu et place de la durée légale du travail pour apprécier la réduction de l'horaire de travail en deçà de la durée légale de travail (hypothèse distincte de la fermeture d'établissement) ;
- Il est tenu compte des heures supplémentaires prévues par la convention de forfait en heures ou par l'accord collectif **pour la détermination du nombre d'heures non travaillées indemnisées** au titre de l'activité partielle.

Ainsi, à titre d'exemple, les salariés travaillant habituellement 39 heures hebdomadaires, dont l'horaire de travail est réduit à 30 heures, doivent percevoir une indemnité d'activité partielle pour 9 heures non travaillées, et non plus seulement pour 5 heures.

Lorsque l'employeur verse une **indemnité complémentaire** à l'indemnité d'activité partielle, et que la somme de ces deux indemnités est supérieure à 3,15 SMIC (soit 70% de 4,5 SMIC), la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant est assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité. Cette disposition est applicable aux périodes d'activité à compter du 1er mai 2020.

Afin de tenir compte des durées du travail habituellement souvent plus longues des **assistants maternels** et des **salariés du particulier employeur**, l'ordonnance permet, pour ces salariés, la prise en compte pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle des heures non travaillées au-delà de la durée légale de 35 heures par semaine, et jusqu'à leur durée conventionnelle de travail respective, soit possiblement 45 ou 40 heures.

- **Sur les autres mesures en droit du travail**

Un décret définira, le cas échéant par dérogation aux stipulations conventionnelles applicables, les **délais relatifs à la consultation et à l'information du CSE** (et aux expertises associées) sur les décisions de l'employeur qui auront pour objectif de faire face aux **conséquences** économiques, financières et sociales de l'épidémie de Covid-19.

L'ordonnance prolonge les délais maximaux dont les caisses de sécurité sociale disposent pour l'instruction des demandes relatives à la reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles, à l'utilisation de points ou aux réclamations dans le cadre du **compte professionnel de prévention**, ainsi qu'aux contestations d'ordre médical de leurs décisions et ce, pour une durée de trois mois.



L'[ordonnance n°2020-385 du 1er avril 2020](#) (voir notre analyse de ce texte [ici](#)) avait modifié la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (**PEPA**). Désormais, l'obligation de conclure un accord d'intéressement pour pouvoir bénéficier du nouveau plafond d'exonération de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu, à hauteur de 2.000 euros, ne s'applique pas aux associations et fondations reconnues d'utilité publique ou d'intérêt général.

Décret n°2020-471 du 24 avril 2020 portant dérogation au principe de suspension des délais pendant la période d'état d'urgence sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19 dans le domaine du travail et de l'emploi

Ce décret liste 35 catégories d'actes, de procédures et d'obligations prévus par le Code du travail et impliquant l'administration du travail, pour lesquels, par dérogation à la suspension générale arrêtée au 12 mars 2020, les **délais reprennent leur cours** à compter du 26 avril 2020, pour des motifs de sécurité, de protection de la santé, de sauvegarde de l'emploi et de l'activité, et de sécurisation des relations de travail et de la négociation collective, en particulier dans les domaines suivants :

- Validation ou homologation des **PSE**, des accords portant **rupture conventionnelle collective**, ainsi que des ruptures conventionnelles individuelles ;
- Instruction des demandes de dérogation à la **durée maximale hebdomadaire** de travail ;
- Décision autorisant le dépassement de la **durée maximale quotidienne** de travail ;
- Décision sur la demande de dérogation à la **durée minimale de repos** quotidien ;
- Dérogation pour autoriser l'organisation du travail de façon continue et l'attribution du **repos hebdomadaire par roulement**, à défaut d'accord collectif ;
- Décision autorisant le recours aux horaires individualisés ;
- Décision autorisant le dépassement de la durée quotidienne du travail pour un travailleur de nuit (en cas de circonstances exceptionnelles), ou autorisant l'affectation à un poste de nuit
- Décision autorisant, pour les jeunes travailleurs, une dérogation aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires du travail, ou autorisant le travail de nuit dans certains secteurs
- Diverses mises en demeure ou demandes de vérifications pour la prévention des risques professionnels.

En particulier, s'agissant des **ruptures conventionnelles individuelles**, après que l'ordonnance n°2020-427 du 15 avril 2020 eut prévu que le délai de rétractation de 15 jours calendaires laissé aux parties peut courir pendant la crise sanitaire actuelle (voir notre analyse de ce texte [ici](#)), le décret du 24 avril 2020 précise que le délai de traitement des



demandes d'homologation par la Direccte, de 15 jours ouvrables, peut pareillement courir. Ainsi, les employeurs et salariés peuvent-ils à nouveau négocier, conclure et faire homologuer des ruptures conventionnelles, normalement. Pour la demande d'homologation, il est recommandé d'utiliser [le portail en ligne dédié](#).

Loi n°2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020

Aux termes de l'article 20 de cette loi, sont placés en position d'**activité partielle** les salariés de droit privé se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler pour l'un des motifs suivants :

- Le salarié est une **personne vulnérable** présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 (Covid-19), ou partage le même domicile qu'une personne vulnérable ;
- Le salarié est **parent d'un enfant de moins de 16 ans** ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

Ces salariés percevront à ce titre une indemnité d'activité partielle, et leur employeur, une allocation d'activité partielle, et ce, sans devoir justifier d'une réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement, ou de la fermeture temporaire de celui-ci.

Jusqu'alors, ces salariés pouvaient bénéficier d'un arrêt de travail, indemnisé par la Sécurité sociale et l'employeur. Quelle que soit la date du début de cet arrêt de travail, ces salariés basculeront donc, **à compter du 1er mai 2020**, sous le régime de l'activité partielle.

Pour les personnes vulnérables (ou qui partagent leur domicile avec une personne vulnérable), ce dispositif s'appliquera au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020. Pour les salariés en garde d'enfants, il s'appliquera pour toute la durée de la mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile concernant leurs enfants.

Un décret doit préciser certaines modalités.



PARIS
+33 1 57 57 50 00
10 place des Etats-Unis
75116 Paris

HONG KONG
+852 28 99 23 81
2 Ice House Street
Central - Hong Kong



Nicolas Lepetit

ASSOCIÉ

Avant de rejoindre Ginestié Magellan Paley-Vincent, Nicolas Lepetit a exercé au cabinet Legrand Bursztein Beziz et avocats (LBBa), puis au cabinet Bersay & Associés pendant plus de 10 ans et en dernier lieu en qualité de Of Counsel.

[ACCÉDER À SA FICHE](#)

PARIS
+33 1 57 57 50 00
10 place des Etats-Unis
75116 Paris

HONG KONG
+852 28 99 23 81
2 Ice House Street
Central - Hong Kong