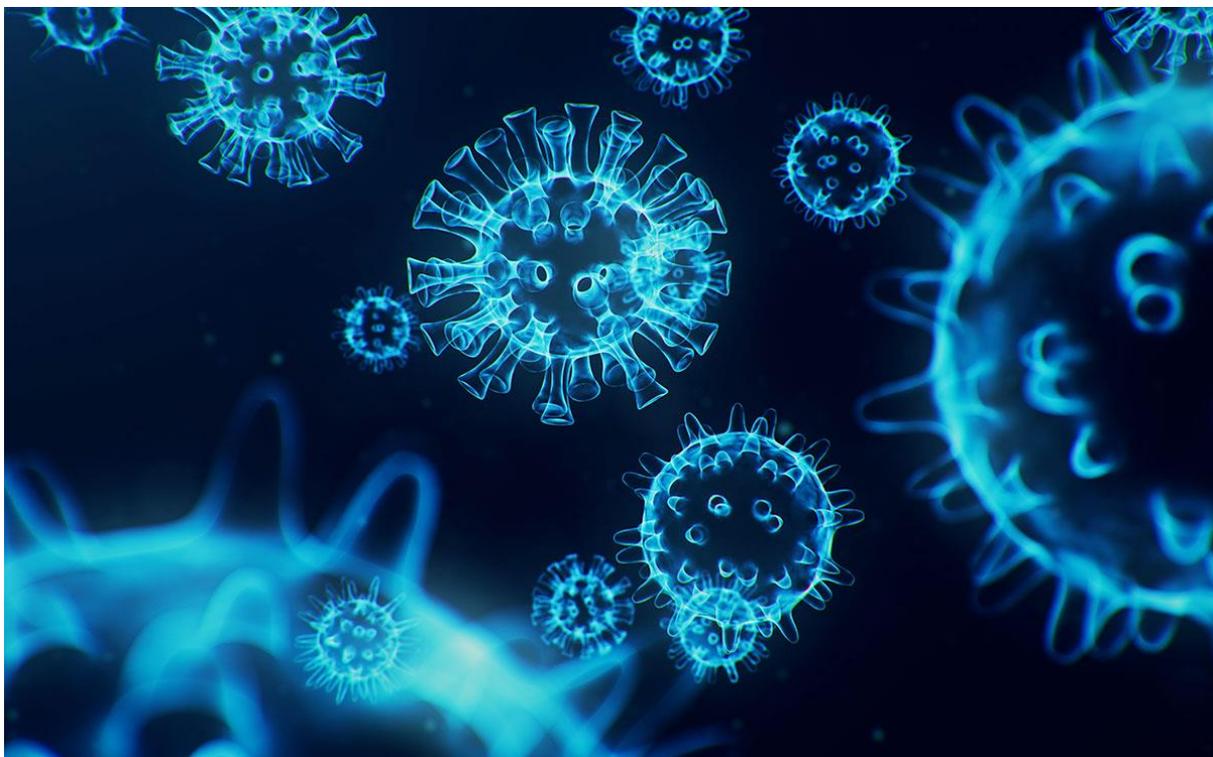




Loi d'urgence sanitaire : les principaux dispositifs en matière sociale



Par [Nicolas Lepetit](#), Associé

Une loi d'urgence sanitaire a été définitivement votée dimanche 22 mars 2020 (en attente de promulgation annoncée ce jour - lundi 23 mars 2020).

Cette loi autorise notamment le Gouvernement à prendre par ordonnances, dans un délai de trois mois à compter de la publication de ladite loi, toute mesure, pouvant entrer en vigueur, si nécessaire, à compter du 12 mars 2020 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.

Si cette loi comprend effectivement tout un ensemble de mesures qui intéressent en premier chef les employeurs, ces dernières ne seront précisées et effectives qu'ensuite de la publication de textes d'application à venir.

Dans l'attente de ces textes d'application, les dispositifs annoncés, sont, à titre informatif, les suivants :

- limiter les ruptures des contrats de travail ;

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



- 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 (attente d'un décret spécifique sur 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 (il s'agit du maintien de salaire par l'employeur ; à ce jour, pour mémoire, le complément légal est versé sans carence, le complément conventionnel est versé dans les conditions prévues par la convention collective) ;
- permettre à l'employeur, en application cependant d'un accord d'entreprise ou de branche, d'imposer ou de 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 (congés à notre sens non déjà posés puisque pour les congés payés posés, cette faculté est déjà offerte à l'employeur par le Q/R salariés/employeurs transmis semaine dernière) ;
- 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 ;
- 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 (le décret devra préciser les modalités mais également nécessairement les secteurs concernés) ;
- 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 ;
- modifier la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (prime « Macron » 2020 à ce jour subordonnée à un accord d'intéressement) ;
- adapter l'organisation des élections de mesure de l'audience des organisations syndicales concernant les entreprises de moins de onze salariés (non visées 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
- aménager les modalités de l'exercice par les services de santé au travail de leurs missions ;
- modifier les modalités d'information et de consultation des instances représentatives du personnel, notamment du comité social et économique (CSE), pour leur permettre d'émettre les avis requis dans les délais impartis, et de suspendre les processus électoraux des CSE en cours ;
- 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.



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