



BIENVENUE !

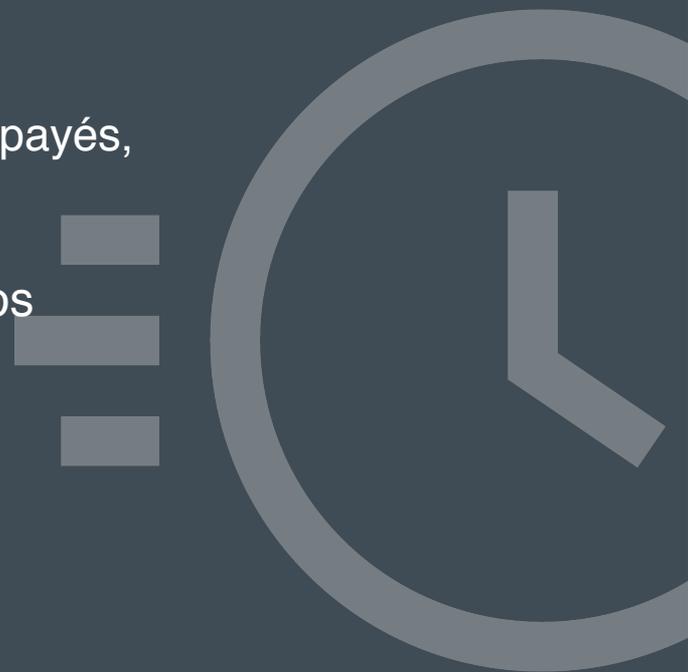
Webinaire

« Loi d'urgence sanitaire : quels impacts sur la gestion de la durée du travail ? »

Pratiques RH, recrutement, compétences et carrière - Mobilité internationale - Formation professionnelle - Droit du travail et relations sociales - Santé, sécurité et qualité de vie au travail - Retraite et protection sociale - Rémunérations et performance RH - Paie et administration du personnel - Comptabilité, fiscalité et gestion financière - Droit des affaires - Management de projet, stratégie et organisation - Management et leadership - Efficacité professionnelle et développement personnel

PROGRAMME

- 1 Réglementation relative aux prises des congés payés, des RTT et des jours de repos
- 2 Dispositions sur la durée du travail et du repos
- 3 Recours à l'activité partielle



Le contexte

Loi d'urgence du 23 mars 2020

- L'article 11-1-b autorise le gouvernement à prendre par ordonnances diverses mesures en matière de droit du travail.

Ordonnances et décrets

- De nombreuses ordonnances ont été signées les 25 et 27 mars ainsi que les 1^{er} et 15 avril 2020.
- Plusieurs décrets complètent ces dispositifs.



Modification de la réglementation en matière de prise des congés payés

Ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020

L'employeur peut :

- décider de la prise de jours de congés acquis par un salarié,
- modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés

Conditions :

- Nécessité d'un accord d'entreprise ou de branche
- Dans la limite de 6 jours ouvrables
- Délai de prévenance d'un jour franc :

Modification de la réglementation en matière de prise des congés payés

Ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020

L'accord d'entreprise ou de branche peut autoriser l'employeur :

- à fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié
- à fixer des dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par le Pacs.

-
La période de congés imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

Modification de la réglementation en matière de RTT et de jours de repos et des jours affectés sur le CET

Ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020

Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19, l'employeur peut :

- Décider de la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos
- Modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos
- Imposer que les droits affectés sur le compte épargne-temps du salarié soient utilisés par la prise de jours de repos, dont il détermine les dates

Modification de la réglementation en matière de RTT et de jours de repos et des jours affectés sur le CET

Ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020

Conditions :

- Dans la limite de 10 jours
- Délai de prévenance d'un jour franc:

La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020

Dérogation aux durées maximales de travail et de repos quotidien

Ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 - Décret en attente

Les entreprises « relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale » peuvent porter le temps de travail à :

- 12 H / jour
- 12 H pour le travail de nuit (sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement de la durée)
- 60 H / semaine
- max 48 H sur 12 semaines consécutives (44h pour le travail de nuit)

Repos quotidien = 9 heures (sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier)

- Information sans délai et par tout moyen du CSE et de la DIRECTE (non pas au préalable)
- Applicable jusqu'au 31 décembre 2020.

Dérogation à la règle du repos dominical

Ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 - Décret en attente

Les entreprises "relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale » peuvent attribuer **le repos hebdomadaire par roulement.**

Cette dérogation s'applique aussi aux entreprises qui assurent des prestations nécessaires aux établissements dont le fonctionnement ou l'ouverture est rendu nécessaire par les contraintes de la production, de l'activité ou les besoins du public

→ Applicable jusqu'au 31 décembre 2020.

Activité partielle

La loi d'urgence autorise le gouvernement à prendre des mesures pour :

- limiter les ruptures des contrats de travail
- atténuer les effets de la baisse d'activité
- faciliter et renforcer le recours à l'activité partielle pour toutes les entreprises, quelle que soit leur taille
- adapter le régime social applicable aux indemnités versées dans ce cadre
- étendre l'activité partielle à de nouvelles catégories de bénéficiaires
- réduire le reste à charge pour l'employeur
- adapter ses modalités de mise en œuvre
- favoriser une meilleure articulation avec la formation professionnelle
- Mieux prendre en compte les salariés à temps partiel

Activité partielle

Ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 - décret n°2020-325 du 25 mars 2020

Mise en place de l'activité partielle

- les cas de recours
- les bénéficiaires
- la procédure
- les effets sur le contrat de travail

Activité partielle

Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 - décret n°2020-325 du 25 mars 2020

Définition :

L'activité partielle permet aux salariés qui subissent une fermeture ou une réduction d'horaire temporaires, de percevoir une indemnité versée par l'employeur, dont le financement est assuré par l'État et l'Unédic.

Activité partielle

Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 - décret n°2020-325 du 25 mars 2020

Le dispositif d'activité partielle dans le cadre du Covid-19 est applicable pour les demandes d'indemnisation avec effet rétroactif au **1^{er} mars 2020**.

Ces dispositions spécifiques sont applicables jusqu'à une date fixée par décret, et **au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020**.

Activité partielle

Cas de recours :

- des difficultés économiques
- des difficultés d'approvisionnement
- un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel
- une transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise
- ou *toute autre circonstance de caractère exceptionnel*

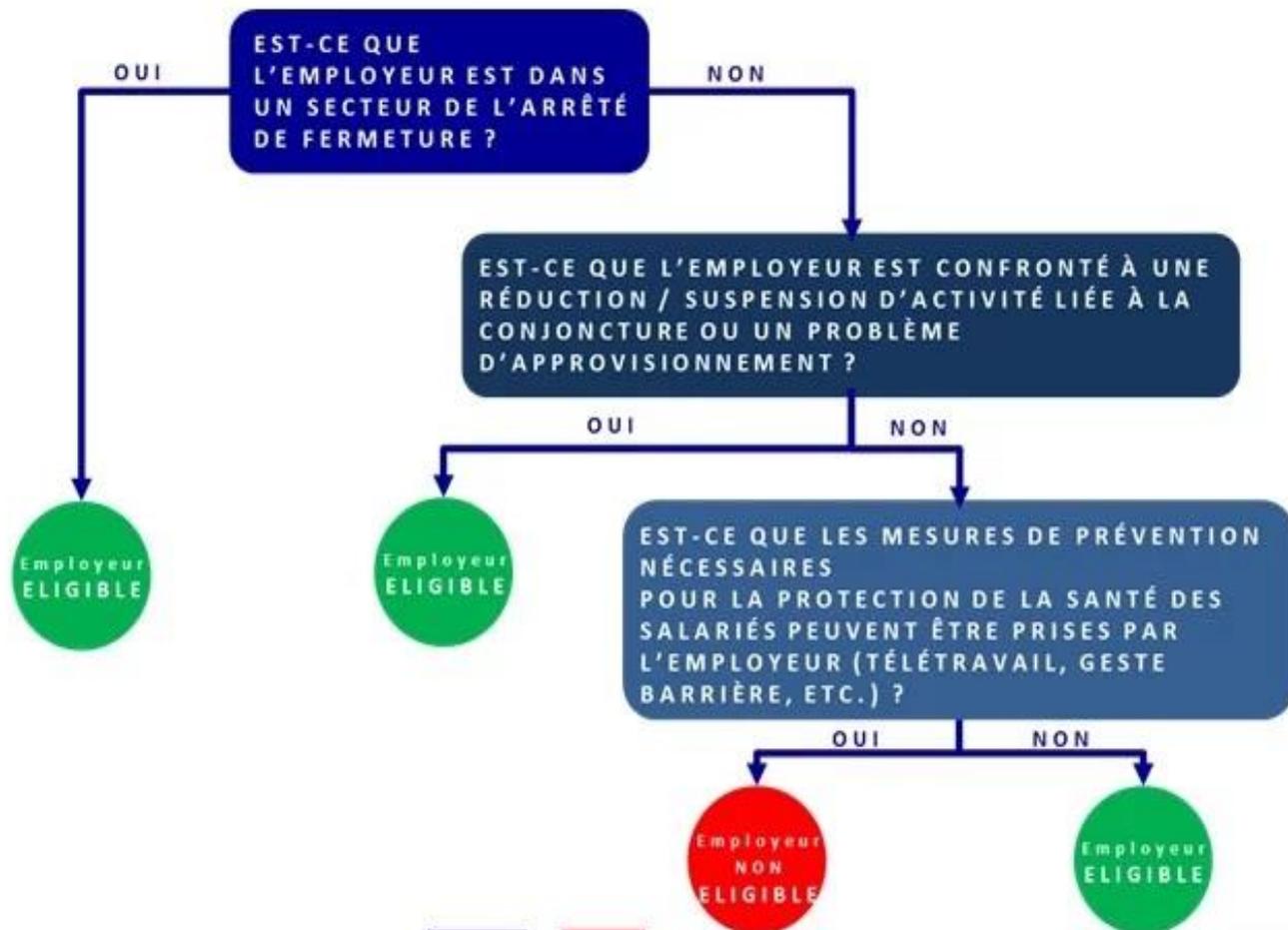
Elle peut être mise en place lorsqu'il y a :

- soit la diminution de la durée hebdomadaire du travail
- soit la fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement.

ENTREPRISES

COVID19

ACTIVITÉ PARTIELLE : ÊTES-VOUS ÉLIGIBLES ?



Activité partielle

Ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 - décret n°2020-325 du 25 mars 2020

Quelques chiffres à ce jour :

- 10,2 millions de salariés soit + d'1 salarié sur 2 du secteur privé
- 821 000 entreprises

Activité partielle

Ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 - décret n°2020-325 du 25 mars 2020

Qui sont les bénéficiaires :

Tous les salariés (CDI, CDD, temps partiel) y compris les apprentis et les salariés en contrat pro, les VRP, le personnel navigant, les pigistes, les artistes rémunérés au cachet, les intermittents du spectacle, les marins pêcheurs, les cadres au forfait jours ou heures, les employés ou travailleurs à domicile, les assistantes maternelles, les intérimaires en CDII et les salariés portés titulaires d'un CDI.

Les cadres dirigeants peuvent être mis en activité partielle mais uniquement en cas de fermeture temporaire de leur établissement.

Les salariés des entreprises publiques en auto-assurance et ceux des industries électriques et gazières.

Activité partielle

Amendement au Projet de loi de finance rectificative pour 2020

A compter du 1^{er} mai 2020, quelle que soit la date du jour de début de l'arrêt de travail, sont placés en position d'activité partielle :

- salariés qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile (ceux à **risque**)
- (sauf ceux isolés du fait de leur contact rapproché avec une personne malade du COVID-19 ou de leur retour d'une zone de circulation active du virus)
- salariés parents d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler

Activité partielle

Procédure

- **Consultation du CSE**

L'avis est transmis à la Direccte dans les 2 mois suivant le placement en activité partielle

- **Demande d'autorisation préalable à la Direccte**

<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

- Création espace – numéro de Siret obligatoire
- Réception des identifiants dans les 48 h (délai actuel : une semaine)

Activité partielle

Procédure

La demande doit préciser :

- le motif justifiant le recours à l'activité partielle
- la période prévisible de sous-activité
- les circonstances détaillées et la situation économique
- le nombre de salariés concernés
- le nombre d'heures chômées prévisionnelles

Notification de la décision : 48 heures. À défaut = autorisation implicite

L'employeur informe le CSE de la décision explicite ou implicite

Activité partielle

Procédure

Ensuite, demande d'indemnisation au titre de l'allocation d'activité partielle

- les informations relatives à l'employeur :
- la liste nominative des salariés et le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques
- les états nominatifs avec le nombre d'heures chômées par salarié.

Les entreprises peuvent placer leurs salariés en activité partielle, sans demander à bénéficier de l'allocation d'activité

Activité partielle

Effets sur le contrat de travail

Le contrat de travail des salariés placés en activité partielle est **suspendu** pendant les périodes où ils ne sont pas en activité (art. L5122-1 du Code du travail)

Activité partielle

Effets sur le contrat de travail

Demander aux salariés de télétravaillleur pendant les heures de chômage partiel constitue une fraude, cette situation étant assimilable à du travail illégal.

L'entreprise risque les sanctions suivantes (cumulables) :

- Remboursement intégral des sommes perçues au titre du chômage partiel
- Interdiction de bénéficier, pendant une durée maximale de 5 ans, d'aides publiques en matière d'emploi ou de formation professionnelle
- 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende

Activité partielle

Comparatif système ancien et actuel

| | Dispositif antérieur | Dispositif applicable actuellement | Application et échéance |
|---|---|---|--|
| Demande d'autorisation préalable | Demande faite en amont du placement des salariés en activité partielle, sauf en cas de sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel (délai de 30 jours). | Le délai de 30 jours après le placement des salariés en activité partielle est étendu au motif « autre circonstance de caractère exceptionnel » | Application immédiate |
| Avis du CSE | CSE consulté en amont du placement en activité partielle des salariés | Demande accompagnée de l'avis préalable du CSE. Par dérogation, en cas de sinistre ou d'intempérie de caractère exceptionnel ou d'autres circonstances de caractère exceptionnel, l'avis peut être recueilli postérieurement. Il est transmis dans un délai d'au plus deux mois à compter de cette demande | Application immédiate |
| Durée maximale autorisation préalable | Les demandes sont faites pour 6 mois | Les demandes peuvent être faites pour 12 mois | Application immédiate |
| Naissance de la décision implicite d'acceptation | Décision implicite d'acceptation dans un délai de 15 jours à compter de la date de réception de la demande | Décision implicite d'acceptation dans un délai de 48H. | Application immédiate et jusqu'au 31/12/2020 |
| Montant de l'allocation versée par l'État et l'Unedic à l'employeur | Entreprise de - 250 salariés 7.74 €/H Entreprise de + 250 salariés 7.23 €/H | Montant minimal versé pour les salariés rémunérés au SMIC : 8.03 € /H Plafond : 70 % de la rémunération brute antérieure dans la limite de 4.5 SMIC | Pour les demandes d'indemnisation depuis le 1 ^{er} mars |
| Montant de l'indemnité versée à l'employeur au salarié | 70 % de la rémunération antérieure brute servant d'assiette de calcul des congés payés | 70 % de la rémunération antérieure brute servant d'assiette de calcul des congés payés | |
| Éligibilité des salariés au forfait heures ou jours | En cas de fermeture de tout ou partie de l'établissement | En cas de fermeture de tout ou partie de l'établissement ou en cas de réduction de l'horaire de travail pratiquée dans l'établissement, à due proportion de la réduction d'horaire | Application immédiate |

MERCI À VOUS !



Gardons le contact !

formation@gereso.fr