



Face à l'épidémie du Coronavirus Covid-19, le Gouvernement met en place des mesures immédiates de soutien aux entreprises.

Vous trouverez ci-après les mise à jour sur le volet social (activité partielle, durée du travail...).

27/03/2020

FLASH SOCIAL – Covid 19

27/03/20

ACTIVITÉ PARTIELLE

Afin de limiter les conséquences d'une baisse d'activité, liée à l'épidémie de COVID-19, le Gouvernement a souhaité redimensionner le dispositif d'activité partielle (aussi appelé « chômage partiel ou technique »).

Un décret du **25 mars 2020** modifie le régime de l'activité partielle. Par ailleurs, le ministère du travail apporte des précisions complémentaires.

Les nouvelles mesures entrent en vigueur le jour de leur publication soit le **26 mars 2020**. Étant indiqué que ce nouveau dispositif est applicable pour les demandes d'indemnisation déposées au titre des heures chômées depuis le **1^{er} mars 2020**.

CE QU'IL FAUT RETENIR :



- l'employeur peut désormais faire sa demande a posteriori c'est-à-dire dans les 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle (avec effet rétroactif) ;
- délai de réponse de l'administration réduit à 2 jours jusqu'au 31 décembre 2020 (décision implicite favorable en l'absence de réponse) ;
- l'autorisation d'activité partielle peut désormais être accordée pour une durée maximale de 12 mois, renouvelable, contre 6 mois auparavant ;
- l'allocation d'activité partielle remboursée par l'État à l'entreprise n'est plus forfaitaire (avant : 7,74 € ou 7,23 € par heure indemnisable selon l'effectif) ;
- aujourd'hui : 70 % de la rémunération horaire brute du salarié retenue dans la limite de 4,5 SMIC, quel que soit l'effectif de l'entreprise et au minimum de 8,03 €, ce qui équivaut au SMIC net ;
- s'il y a un CSE, son avis devra être transmis dans les 2 mois ;
- les forfaits jours bénéficieront bien de l'activité partielle (les stagiaires, VRP multcartes ne peuvent en bénéficier) ;
- contrairement à ce qui avait été annoncé, les demandes d'activité partielle doivent être effectuées établissement par établissement ;
- adaptation du régime social des indemnités d'activité partielle pour l'établissement des paies : en attente d'une nouvelle ordonnance à paraître.



✓ Pour plus de détails :

<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-dispositif-exceptionnel-activite-partielle.pdf>

✓ Saisie de la demande par voie dématérialisée sur Internet :

<http://activitepartielle.emploi.gouv.fr>

FLASH SOCIAL – Covid 19

27/03/20

POSSIBILITÉ SOUS CONDITIONS POUR LES EMPLOYEURS D'IMPOSER DES JOURS DE CONGÉS PAYÉS ET JOURS DE REPOS

Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées au Covid-19 :

Pour les congés payés, l'employeur doit conclure un accord d'entreprise ou à défaut s'appuyer sur un accord de branche qui devra préciser :

- ✓ Le nombre de jour pouvant être imposé, dans la limite de 6 jours ;
- ✓ Le délai de prévenance, d'au minimum 1 jour franc ;

Pour rappel, la mise en place d'un accord d'entreprise est une procédure longue et complexe, nécessitant l'intervention des organisations syndicales **ou** l'accord des salariés dans les entreprises de moins de 20 salariés, sans CSE.

En l'absence d'accord collectif « covid-19 » : application du droit commun sur les congés payés.

Pour les jours de RTT ou jours de repos conventionnels, l'employeur peut :

- ✓ Imposer la prise de jours de repos acquis par le salarié ;
- ✓ Modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos.

Dans la limite de 10 jours.

Pour les jours non travaillés par les salariés en forfait jours, l'employeur peut :

- ✓ Décider des jours de repos ;
- ✓ Modifier unilatéralement les jours de repos.

Dans la limite de 10 jours.

Les employeurs peuvent également imposer la prise de jours affectés à un CET (compte épargne temps) dans la limite de **10 jours**.

FLASH SOCIAL – Covid 19

27/03/20

DURÉE DU TRAVAIL

Dans 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, déterminés par décret (le décret n'est pas paru pour le moment) ;

- ✓ **La durée quotidienne maximale de travail peut être portée à 12 heures** (également pour les travailleurs de nuit, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal à ce qui dépasse 8 heures) ;
- ✓ **La durée de repos quotidien peut être diminuée à 9 heures** (sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée de repos non attribué (la durée de repos légal habituelle étant de 11h) ;
- ✓ **La durée hebdomadaire maximale sur une semaine isolée peut être portée à 60 heures** (48 heures pour les travailleurs de nuit) ;
- ✓ **La durée hebdomadaire moyenne sur 12 semaines consécutives peut être portée à 48 heures.**

LES ARRÊTS DE TRAVAIL

Pas de condition d'ancienneté pour bénéficier de l'indemnisation, pour tous les arrêts de travail, que cela soit pour :

Les arrêts de travail classiques ;

Les arrêts de travail créés par les derniers décrets (confinement, arrêt pour garde d'enfant, arrêt des salariés à risque)

Les salariés à domiciles, saisonniers, intermittents, intérimaires peuvent bénéficier de l'indemnisation.

En complément et pour rappel, cela concerne pour le moment seulement l'indemnisation légale : IJSS 50 %

Et maintien de salaire pour l'employeur jusqu'à 90 % (pas pris en charge par la prévoyance, sauf communication contraire de l'organisme)

Voir si la CCN est plus favorable (avec le délai de carence)

Une prochaine ordonnance devrait revenir sur la suppression du délai de carence de 7 jours pour tous les arrêts.

INTÉRESSEMENT ET PARTICIPATION

Date limite de versement repoussée au 31 décembre 2020.



Pour toute question, rapprochez-vous de votre contact habituel.

RSM

26, rue Cambacérés
75008 Paris

www.rsmfrance.fr

T : +33 (0)1 47 63 67 00

RSM France est membre du réseau RSM.

Chaque membre du réseau RSM est un cabinet indépendant d'Audit, d'Expertise et de Conseil, exerçant pour son propre compte. Le réseau RSM en tant que tel n'est pas une entité juridique à part entière.

Le réseau RSM est géré par RSM International Limited, une société immatriculée en Angleterre et au Pays de Galles (sous le numéro 4040598) dont le siège social est situé au 50 Cannon Street, London EC4N6JJ, United Kingdom.

La marque RSM et tous les droits de propriété intellectuelle utilisés par les membres du réseau sont la propriété de RSM International Association, une association régie par les articles 60 et suivants du Code civil Suisse et dont le siège est à Zoug.

© RSM International Association, 2020.