

COVID-19: SUITE DES QUESTIONS/RÉPONSES SUR LES IMPACTS EN DROIT DU TRAVAIL (2)

Date: 14 avril 2020

French Labor, Employment, and Workplace Safety Alert

By: Christine Artus, Essya Zaraa

Pour faire face à la pandémie de COVID-19, la loi d'urgence sanitaire [n° 2020-290 du 23 mars 2020 publiée au Journal Officiel](#) contient une série de mesures exceptionnelles et habilite le Gouvernement à légiférer par ordonnances notamment, en matière de droit du travail et de droit de la sécurité sociale.

Une première vague d'ordonnances avait été publiée le 26 mars 2020 (voir notre [Newsletter du 27 mars 2020 sur ces premières ordonnances](#)).

Complétant ou adaptant ces premiers textes, le Gouvernement a par la suite communiqué des nouvelles mesures par arrêtés, décrets et ordonnances, dont vous *trouverez ci-après un aperçu général des questions que vous pourriez vous poser en qualité d'employeur durant cette pandémie COVID-19*.

ACTIVITÉ PARTIELLE

Dois-je obtenir l'accord des salariés « protégés » avant de les placer en activité partielle ?

En principe, l'employeur qui décide de modifier les conditions de travail d'un salarié protégé doit être très vigilant. En effet, leur accord est indispensable et la modification ne peut pas leur être imposée, notamment en cas de recours à l'activité partielle.

Néanmoins, dans le cadre de la situation exceptionnelle liée à la pandémie de COVID-19, le dispositif d'activité partielle est assoupli et le recours à l'activité partielle est facilité.

En ce sens, l'[ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020](#) supprime la nécessité d'obtenir l'accord du salarié protégé (délégué syndical, élu du comité social économique, etc.) avant leur mise en activité partielle dès lors qu'elle concerne tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché le salarié protégé.

En tant qu'entreprise étrangère employant des salariés en France, puis-je bénéficier du régime de l'activité partielle ?

L'[ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020](#) ouvre le dispositif d'activité partielle aux entreprises étrangères ne comportant pas d'établissement en France et qui emploient au moins un salarié sur le territoire français.

Le bénéfice de cet aménagement provisoire est cependant réservé aux seules entreprises relevant du régime de sécurité sociale et de l'assurance chômage français. Les salariés affiliés dans le pays d'origine de leur employeur en vertu de conventions bilatérales ne sont donc pas couverts par le régime d'activité partielle français.

Je souhaite faire bénéficier les salariés d'une indemnité d'activité partielle égale à 100% de leur rémunération. Le montant sera-t-il soumis à cotisations de sécurité sociale ?

Pour permettre aux entreprises de traverser la crise économique liée à la pandémie de COVID-19 en préservant l'emploi de leurs salariés, l'annonce avait été faite par le Gouvernement d'exonérer de cotisations et contributions salariales et patronales les sommes versées au-delà de 84 % net pour les entreprises qui souhaitent maintenir intégralement la rémunération de leurs salariés (voir notre [Newsletter du 27 mars 2020 sur le montant de l'indemnité versée au salarié](#)).

Cette disposition est désormais prévue par l'[ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020](#).

Ainsi, les indemnités versées par l'employeur à ses salariés placés en activité partielle, ainsi que les indemnités complémentaires versées en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur ne sont "pas assujetties aux cotisations et contributions de sécurité sociale", mais restent toutefois soumises à la CSG et à la CRDS au taux de 6,70 % après abattement de 1,75 %.

Toutefois les sommes versées au titre de l'indemnisation des heures chômées non indemnisables par le régime de l'activité partielle, car excédant la durée légale du travail (35 heures par semaines), ne bénéficient d'aucune exonération sociale et sont assujetties aux cotisations et contributions sociales au même titre qu'une rémunération.

Quel est le nombre d'heures indemnisables au titre de l'allocation d'activité partielle ?

L'allocation d'activité partielle versée à l'entreprise est attribuée dans la limite d'un contingent annuel d'heures indemnisables fixé, en tenant compte de la situation économique, par arrêté du ministre chargé de l'emploi à 1.000 heures par salarié.

Or, pour rappel, la durée maximale de l'autorisation d'activité partielle est passée de six mois à douze mois par [décret n° 2020-325 du 25 mars 2020](#) (voir notre [Newsletter du 27 mars 2020](#)). Le contingent annuel de 1.000 heures indemnisables en activité partielle n'était donc plus suffisant avec ce passage d'autorisation de six à douze mois.

En conséquence, pour y remédier l'[arrêté du 31 mars 2020](#) prévoit que le contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'allocation d'activité partielle est désormais fixé à 1.607 heures par salarié jusqu'à une date fixée par décret, qui sera au plus tard le 31 décembre 2020.

LA PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT (DITE « PRIME MACRON »)

Je souhaite verser la prime Macron à mes salariés. Afin de pouvoir bénéficier des exonérations sociales et fiscales, quel est le montant maximal que je peux verser ?

L'[ordonnance n°2020-385 du 1er avril 2020](#) modifie et assouplit les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, prévue par l'[article 7 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020](#). Désormais, toutes les entreprises, quelque soit leurs effectifs, peuvent verser la prime Macron à leurs salariés.

En premier lieu, les entreprises *qui ne disposent pas d'un accord d'intéressement* pourront désormais verser cette prime à leurs salariés et bénéficier de ces exonérations sociales et fiscales, si le montant versé n'excède pas **1.000 euros**. Jusqu'à présent l'exonération de la prime exceptionnelle d'activité était conditionnée à l'existence d'un accord d'intéressement dans l'entreprise.

Ensuite pour les entreprises qui mettent en œuvre un accord d'intéressement à la date de versement de la prime, le montant maximal exonéré est porté à maximum 2.000 euros (au lieu de 1.000 euros jusqu'à présent).

Enfin, l'ordonnance repousse la date limite de versement de la prime, au-delà de laquelle il n'est plus possible de bénéficier des exonérations sociales et fiscales, du 30 juin au 31 août 2020.

* La prime peut bénéficier aux salariés liés par un contrat de travail à la date de versement de la prime, comme actuellement, ou dorénavant à la date de dépôt de l'accord ou de la signature de la décision unilatérale mettant en place la prime exceptionnelle.

* Les accords d'intéressement conclus entre le 1er janvier 2020 et le 31 août 2020 peuvent porter sur une durée comprise entre un et trois ans (en principe, les accords d'intéressement sont conclus pour une durée de trois ans - [art. L. 3312-5 du code du travail](#)).

Je souhaite récompenser les salariés qui se déplacent sur leur lieu de travail pour travailler. Le montant de la prime Macron pourrait-il être plus important pour ces salariés ?

Initialement, le dispositif de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat permettait une modulation de son montant entre les salariés en fonction de la rémunération, du niveau de classification, de la durée de présence effective pendant l'année ou la durée de travail prévue par le contrat de travail.

L'[ordonnance n°2020-385 du 1er avril 2020](#) prévoit désormais une *nouvelle possibilité de modulation*, en fonction « des conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19 ». Cette nouvelle possibilité vise en particulier à donner aux entreprises la possibilité de récompenser davantage les personnes, qui, par exemple, se rendent sur leur lieu de travail par rapport à celles qui ne se déplacent pas.

SANTÉ AU TRAVAIL

Un salarié recruté le 13 mars 2020 pourrait-il réaliser sa visite d'information et de prévention ?

L'[ordonnance n° 2020-386 du 1er avril 2020](#) prévoit que les visites prévues dans le cadre du suivi de l'état de santé des salariés, et dont l'échéance est normalement comprise entre le 12 mars et le 31 août 2020, peuvent être reportées, sauf lorsque le médecin du travail les estimerait indispensables.

Le [décret n° 2020-410 du 8 avril 2020](#) est venu préciser les modalités de report des visites. Ainsi, le médecin du travail peut reporter, au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, la date de réalisation des visites et examens médicaux suivants :

- la visite d'information et de prévention initiale ([art. R. 4624-10 du code du travail](#));
- le renouvellement de la visite d'information et de prévention ([art. R.4624-16 du code du travail](#));
- le renouvellement de l'examen d'aptitude et de la visite intermédiaire pour les salariés bénéficiant d'un suivi individuel renforcé ([art. R. 4624-28 du code du travail](#)) ;
- le renouvellement de l'examen d'aptitude et de la visite intermédiaire pour les salariés bénéficiant d'un suivi individuel renforcé ([art. R. 4624-29 du code du travail](#)) lorsque la reprise du travail doit intervenir avant le 31 août 2020.

L'ordonnance précitée précise que le report de la visite ne fait pas obstacle, le cas échéant, à l'embauche ou à la reprise du travail.

Certaines visites ne peuvent faire l'objet d'un report, c'est notamment le cas de l'examen médical d'aptitude initial pour les salariés bénéficiant d'un suivi individuel renforcé ([art. R. 4624-25 du code du travail](#)).

* Lorsque la visite médicale est reportée, le médecin du travail en informe l'employeur et le salarié, en leur communiquant la date à laquelle la visite est reprogrammée.

INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL :

Prise en application de l'article 11 de la loi 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à la pandémie de Covid-19, [l'ordonnance n°2020-389 du 1er avril 2020](#) prévoit plusieurs adaptations portant notamment sur l'organisation de travail des représentants du personnel et sur les processus électoraux en cours.

Comment organiser les réunions avec les instances représentatives du personnel dans le contexte du COVID-19 ?

Par dérogation aux dispositions du code du travail, l'employeur peut réunir le CSE, le CSE central ou une autre instance représentative du personnel en recourant à :

- la visioconférence ;
- la conférence téléphonique (audioconférence), dans les conditions qui sont fixées par le [décret n°2020-419 du 10 avril 2020](#).
- ou à une messagerie instantanée, dans les conditions qui sont fixées par le [décret n°2020-419 du 10 avril 2020](#), en cas d'impossibilité de recourir à la visioconférence ou à la conférence téléphonique, ou lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit.

* En « temps normal », en application des dispositions légales, le recours à la visioconférence pour réunir le CSE ou le CSE central doit être autorisé par accord ou à défaut d'accord, est limité à 3 réunions par année civile.

L'[ordonnance n°2020-389 du 1er avril 2020](#) autorise désormais le recours à ces dispositifs pour l'ensemble des réunions du CSE, du CSE central ou d'une autre instance représentative du personnel dès lors que l'employeur *en a préalablement informé ces membres*. Par conséquent, même en l'absence d'accord, l'employeur pourra dépasser le nombre maximal de 3 réunions par année civile ([ordonnance n°2020-389 du 1er avril 2020](#)).

* L'employeur ne peut avoir recours au dispositif de messagerie instantanée que de manière subsidiaire, en cas d'impossibilité d'organiser la réunion par visioconférence ou conférence téléphonique.

* Lorsque la réunion est tenue en conférence téléphonique ou par messagerie instantanée, le dispositif technique mis en œuvre doit garantir l'identification de ses membres, ainsi que leur participation effective en assurant la retransmission continue et simultanée du son des délibérations ([décret n°2020-419 du 10 avril 2020](#)).

Cette mesure est applicable aux réunions convoquées pendant la période de l'état d'urgence sanitaire.

Puis-je organiser les élections professionnelles durant la période sanitaire d'état d'urgence?

Non, l'[ordonnance n°2020-389 du 1er avril 2020](#) suspend les processus d'élections professionnelles en cours. Plus précisément, lorsque l'employeur a informé le personnel de l'organisation des élections avant le 3 avril 2020, le processus électoral en cours est *suspendu à compter du 12 mars 2020*.

Toutefois, lorsque le processus électoral a donné lieu à l'accomplissement de certaines formalités après le 12 mars 2020, la suspension prend effet à compter de la date la plus tardive à laquelle l'une de ces formalités a été réalisée (par exemple, l'invitation des syndicats à négocier le protocole d'accord préélectoral - [art. L. 2314-5 du code du travail](#) - la demande d'un salarié ou d'un syndicat d'organiser des élections - [art. L. 2314-8 du code du travail](#)).

La suspension du processus électoral *se termine trois mois après la date de cessation* de l'état d'urgence sanitaire.

* Lorsque la suspension du processus électoral intervient entre le premier et le deuxième tour, la suspension ne remet pas en cause la régularité du premier tour quelle que soit la durée de la suspension.

* Les conditions d'électorat et d'éligibilité s'apprécient à la date d'organisation de chacun des tours du scrutin.

Les mandats en cours des représentants élus des salariés sont *prorogés jusqu'à la proclamation* des résultats du premier tour ou, le cas échéant, du second tour des élections professionnelles.

KEY CONTACTS



CHRISTINE ARTUS
PARTNER

PARIS
+33.1.58.44.15.38
CHRISTINE.ARTUS@KLGATES.COM

This publication/newsletter is for informational purposes and does not contain or convey legal advice. The information herein should not be used or relied upon in regard to any particular facts or circumstances without first consulting a lawyer. Any views expressed herein are those of the author(s) and not necessarily those of the law firm's clients.