Circulaire AS n° 16.20
24/03/2020

Coronavirus : la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19

Les mesures à venir par ordonnance visant à adapter le droit du travail

La loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 « d'urgence » vient d'être publiée au Journal Officiel du 24 mars 2020.

Elle habilite le gouvernement à modifier, par voie d'ordonnances, de nombreuses règles de droit du travail et droit de la sécurité sociale.

En effet, la loi habilite le gouvernement à légiférer par ordonnance pour faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19, notamment afin de prévenir et limiter les cessations d'activité des personnes physiques et ses incidences sur l'emploi,

Pour les entreprises et les salariés du secteur privé et les associations, la loi envisage, toute une série de mesures visant à adapter ou déroger à de nombreuses règles de droit du travail, et à aménager plusieurs règles du droit de la sécurité sociale.

Elles pourront entrer en vigueur, si nécessaire, de manière rétroactive, à compter du 12 mars 2020.

A ce stade, la loi ne donne que les grandes orientations des mesures à venir. Elles seront détaillées dans les ordonnances, lesquelles porteront les mesures concrètes, et les éventuels décrets complémentaires (on pense en particulier au décret attendu sur l'activité partielle).

Ces textes seront pris au plus tard dans les 3 mois suivant la publication de la loi (donc d'ici la fin juin au plus tard). Cependant, les premières ordonnances devraient être publiées très rapidement, sans doute dans la semaine, compte tenu de l'urgence à agir.

Les adaptations au droit du travail et de la sécurité sociale envisagées

Ainsi, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances, dans un délai de trois mois à compter de la publication de la présente loi, toute mesure, pouvant entrer en vigueur, si nécessaire, à compter du 12 mars 2020, relevant du domaine de la loi afin notamment de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 et aux conséquences des mesures prises pour limiter cette propagation, et notamment afin de prévenir et limiter la cessation d'activité des personnes physiques et morales exerçant une activité économique et des associations ainsi que ses incidences sur l'emploi, en prenant toute mesure :

a) D'aide directe ou indirecte à ces personnes dont la viabilité est mise en cause, notamment par la mise en place de mesures de soutien à la trésorerie de ces personnes ainsi que d'un fonds dont le financement sera partagé avec les régions, les collectivités relevant de l'article 74 de la Constitution, la Nouvelle-Calédonie et toute autre collectivité territoriale ou établissement public volontaire.

b) En matière de droit du travail, de droit de la sécurité sociale ayant pour objet principalement :

Activité partielle	→ de limiter les ruptures des contrats de travail et d'atténuer les effets de la baisse d'activité, en facilitant et en renforçant le recours à l'activité partielle po**ur toutes les entreprises quelle que soit leur taille,** notamment en adaptant de manière **temporaire** : - le régime social applicable aux indemnités versées dans ce cadre, - en l'étendant à de nouvelles catégories de bénéficiaires, - en réduisant, pour les salariés, le reste à charge pour l'employeur et pour les indépendants, la perte de revenus, en adaptant ses modalités de mise en œuvre, - en favorisant une meilleure articulation avec la formation professionnelle, - et une meilleure prise en compte des salariés à temps partiel. → d'adapter les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire (RMM).
Congés payés et RTT	→ de permettre à un accord d'entreprise ou de branche d'autoriser l'employeur à imposer ou à modifier les dates de prise d'une partie des congés payés dans la limite de 6 jours ouvrables, en dérogeant aux délais de prévenance d'un mois et aux modalités de prise de ces congés définis par les dispositions du code du travail et par les conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise ; → de 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 et aux modalités d'utilisation définis le code du travail, par les conventions et accords collectifs.
Durée du travail et repos	→ de 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 ;
Epargne salariale et prime exceptionnelle	→ de 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 : → de modifier la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat. *La condition de mise en place d'un accord d'intéressement pourrait être levée ou assouplie et la date limite du 30 juin 2020 repoussée.*

Santé au travail	→ d'aménager les modalités de l'exercice par les services de santé au travail de leurs missions, notamment du suivi de l'état de santé des travailleurs, et de définir les règles selon lesquelles le suivi de l'état de santé est assuré pour les travailleurs qui n'ont pu, en raison de l'épidémie, bénéficier du suivi médical.
CSE	→ de modifier les modalités d'information et de consultation des instances représentatives du personnel, notamment du comité social et économique, pour leur permettre d'émettre les avis requis dans les délais impartis, et de suspendre les processus électoraux des comités sociaux et économiques en cours.
Formation professionnelle	→ d'aménager les dispositions de la sixième partie du code du travail, notamment afin de 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
Arrêt maladie	→ versement des indemnités journalières ainsi que le maintien du traitement ou de la rémunération sans délai de carence pour tous les arrêts de travail pendant la période d'état d'urgence sanitaire.
Elections TPE 2020	→ d'adapter l'organisation de l'élection TPE, en modifiant si nécessaire la définition du corps électoral, et, en conséquence, de proroger, à titre exceptionnel, la durée des mandats des conseillers prud'hommes et des membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles

Nous vous tiendrons informés au fur et à mesure de la publication des ordonnances et/ou décrets qui seuls nous donneront les éléments juridiques définitifs.