
Hughes Hubbard & Reed

Covid-19 : aperçu des principales mesures d'urgence en matière d'activité partielle, durée du travail, repos et congés, intéressement et participation

Client Advisories

Hughes Hubbard & Reed LLP • A New York Limited Liability Partnership
One Battery Park Plaza • New York, New York 10004-1482 • +1 (212) 837-6000

Attorney advertising. Readers are advised that prior results do not guarantee a similar outcome. No aspect of this advertisement has been approved by the Supreme Court of New Jersey. For information regarding the selection process of awards, please visit <https://www.hugheshubbard.com/legal-notices-methodologies>.

Pour faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie du Covid-19, plusieurs mesures d'urgence ont été prises par les pouvoirs publics français, suite à l'adoption de la loi d'urgence sanitaire du 23 mars 2020.

D'une part, un décret du 25 mars 2020 et une ordonnance du 27 mars 2020 aménagent exceptionnellement le dispositif d'activité partielle afin d'en faciliter l'accès et réduire les montants laissés à la charge des employeurs.

D'autre part, une ordonnance du 25 mars 2020 permet à l'employeur d'imposer, sous conditions, la prise de jours de congés et de jours de repos. De plus, elle ouvre dans certains secteurs d'activité la possibilité de déroger aux durées légales de travail, aux durées de repos et au repos dominical. Ces dérogations cesseront de produire leur effet au 31 décembre 2020.

Enfin, un report de la date limite de versement des primes d'intéressement et de participation a été accordé, jusqu'au 31 décembre 2020, ainsi que la possibilité, pour les entreprises de moins de 250 salariés, de verser la « prime Macron » même s'il n'y a pas d'accord d'intéressement dans l'entreprise.

Activité partielle

L'activité partielle est un dispositif qui permet, lorsque l'entreprise se trouve confrontée à des difficultés économiques, de fermer temporairement tout ou partie d'une entreprise (unité de production, service, atelier ou équipe chargée de la réalisation d'un projet) ou de réduire temporairement l'horaire de travail des salariés, si

nécessaire individuellement et par roulement, par exemple en faisant tourner des équipes sur une unité de production. Durant cette période, l'employeur verse une indemnisation au salarié proportionnelle à son salaire. En contrepartie, l'État indemnise l'employeur en lui attribuant une allocation.

Pour limiter les ruptures des contrats de travail et atténuer les effets de la baisse d'activité liée au Covid-19, un décret du 25 mars 2020 suivi d'une ordonnance du 27 mars 2020 aménage et élargit ce dispositif pour les demandes d'autorisations déposées depuis le 26 mars 2020 au titre des heures chômées depuis le 1er mars 2020.

Motifs de recours

Les entreprises peuvent solliciter la mise en place du dispositif d'activité partielle pour un ou plusieurs salariés dans l'impossibilité de travailler, si elles sont soit concernées par les arrêtés prévoyant une fermeture de l'entreprise, soit confrontées à une baisse d'activité et/ou des difficultés d'approvisionnement, ou lorsqu'il leur est impossible de mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés (télétravail, geste barrière, etc.) pour l'ensemble des salariés.

Des contrôles seront effectués à posteriori par l'administration pour s'assurer que les entreprises n'ont pas abusé du dispositif.

Situation du salarié en activité partielle

Les salariés concernés, y compris les salariés protégés, ne peuvent pas refuser leur mise en activité partielle. Celle-ci entraîne la suspension de leur contrat de travail pour les heures chômées mais n'en constitue pas une modification.

Démarches et délais

1. Dépôt de la demande : les démarches administratives relatives à l'activité partielle sont entièrement dématérialisées et s'effectuent via un portail internet sécurisé et confidentiel (<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>). La demande doit préciser le motif de recours (circonstances exceptionnelles + coronavirus), les circonstances détaillées de la situation économique à l'origine de la demande (les répercussions de l'épidémie Covid-19 sur l'activité de l'entreprise), la période prévisible de sous-emploi (qui peut s'étendre jusqu'au 30 juin 2020 dès la première demande), le nombre de salariés concernés, le nombre d'heures chômées prévisionnelles.
2. Effet rétroactif de la demande : l'employeur a jusqu'à 30 jours à compter du jour où il a placé ses salariés en activité partielle, pour déposer une demande en ligne, avec effet rétroactif.
3. Délais d'instruction : 48 heures, à l'issue duquel la demande est réputée validée par l'administration.
4. Consultation du comité social et économique (CSE) : le CSE doit en principe être consulté préalablement à la demande. Mais, dans le contexte de l'épidémie Covid-19, l'avis rendu par le CSE pourra intervenir et être adressé dans un délai de 2 mois à compter de la demande d'activité partielle.
5. Durée de la mesure : l'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de 12 mois, éventuellement renouvelable.

Salariés éligibles

Le dispositif est ouvert à tous les salariés titulaires d'un contrat de travail, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, leur type de contrat (CDI, CDD, apprentis, VRP, etc.) et leur durée du travail (temps partiel, temps plein).

Les salariés au forfait jours et heures sur l'année peuvent bénéficier de l'activité partielle, tant en cas de réduction de l'horaire de travail, que de fermeture totale de l'établissement.

Ne peuvent cependant pas prétendre au dispositif les catégories suivantes : les stagiaires, les gérants de sociétés et mandataires sociaux, les salariés possédant un contrat de travail de droit français travaillant sur des sites localisés dans des pays tiers.

Conséquences financières

Le salarié bénéficie du versement d'une indemnité horaire équivalente à 70 % du salaire brut, soit environ 84 % du salaire net, avec l'assurance du maintien d'une rémunération mensuelle minimale égale au Smic net.

Des dispositions spécifiques sont prévues pour les salariés au forfait en jour ou heures. Pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle, est prise en compte la durée légale correspondant aux jours de fermeture de l'établissement ou aux jours de réduction de l'horaire de travail pratiquée dans l'établissement, à due proportion de cette réduction. Il a été précisé qu'une journée de fermeture correspondait à 7 heures, une demi-journée à 3 h 30.

Rien n'empêche un employeur d'indemniser ses salariés au-delà de 70 % du salaire brut s'il le peut/souhaite, ou si une convention collective ou un accord d'entreprise le prévoit.

L'employeur sera remboursé du montant de l'indemnité d'activité partielle à hauteur de 70 % de la rémunération brute, dans la limite de 4,5 SMIC. Le reste à charge pour l'entreprise est donc nul pour les salariés dont la rémunération n'excède pas 4,5 SMIC. En revanche, si l'employeur verse à ses salariés une indemnité d'un montant supérieur à 70 % de leur rémunération antérieure, cette part additionnelle n'est pas prise en charge par l'Etat.

S'agissant du traitement social, les indemnités d'activité partielle versées sont exonérées de cotisations sociales, mais soumises à la CSG et CRDS à taux réduit (respectivement de 6,20 % et 0,50 %).

Durée du travail, repos et congés

Congés payés

L'employeur peut, pendant toute la période d'état d'urgence sanitaire, imposer ou modifier les congés payés de ses salariés, pour des périodes ne pouvant excéder six jours ouvrables, sous réserve du respect d'un délai de prévenance minimal d'un jour franc. Cette faculté est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise ou de branche.

Cette faculté, qui ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020, concerne les congés acquis à prendre avant le 31 mai, mais également ceux ayant normalement vocation à être pris à compter du 1er juin, toujours dans la limite de six jours ouvrables.

Jours de réduction du temps de travail, jours de repos dans le cadre d'une convention de forfait et jours de repos affectés sur un compte épargne-temps du salarié

La prise de ces jours de repos peut être imposée ou modifiée unilatéralement par l'employeur, sans qu'un accord collectif soit nécessaire, sous réserve du respect d'un délai de prévenance minimal d'un jour franc. Le nombre total de jours de repos dont l'employeur peut imposer au salarié la prise ou dont il peut modifier la date ne peut être supérieur à dix.

Durée du travail

Les nouvelles dispositions permettent aux employeurs relevant de secteurs d'activités « particulièrement nécessaires à la sécurité de la nation ou à la continuité de la vie économique et sociale » de déroger, de manière temporaire, aux règles du code du travail et aux règles conventionnelles sur la durée du travail, le repos hebdomadaire et le repos dominical.

Un décret à paraître prochainement listera les secteurs concernés. Il devrait s'agir notamment des secteurs de l'énergie, des télécoms, de la logistique, des transports, de l'agriculture, ou encore de la filière agro-alimentaire.

Les dérogations admises sont les suivantes :

- passage de 44 à 46 heures pour la durée de travail hebdomadaire autorisée sur une période de douze semaines consécutives ;
- passage de 48 à 60 heures pour le temps de travail autorisé sur une même semaine ;
- autorisation du travail le dimanche ;
- baisse du temps de repos compensateur entre deux journées de travail de 11 à 9 heures.

L'employeur qui use d'au moins une de ces dérogations en informe sans délai et par tout moyen le comité social et économique ainsi que l'inspection du travail.

Intéressement / participation

Les primes d'intéressement et de participation, qui auraient dû être versées par les entreprises avant le 30 juin 2020, pourront l'être jusqu'au 31 décembre 2020.

Par ailleurs, le ministre de l'Économie et des Finances a annoncé que le gouvernement suspendra, pour les entreprises de moins de 250 salariés, l'obligation d'avoir un accord d'intéressement pour qu'elles puissent verser une prime sans charges et sans impôts jusqu'à 1 000 € afin de récompenser les salariés qui se rendent sur leur lieu de travail. Ainsi, dans ces entreprises, la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, dite prime « Macron », pourra être versée même s'il n'y a pas d'accord d'intéressement.

Si vous avez des questions au sujet de ces nouvelles mesures, n'hésitez pas à contacter les équipes "Droit social" de HHR à Paris.

Related People



Nadine Voisin



Isabelle Benisty

Related Areas of Focus

Employment & Unfair Competition

In English