

POINT D'ACTUALITE CONCERNANT LA REFORME DU DROIT DU TRAVAIL

La loi d'urgence visant à permettre aux entreprises de faire face aux conséquences de la crise sanitaire a été adoptée hier (22 mars 2020).

Elle habilite le gouvernement à modifier, **par voie d'ordonnances**, des règles de droit du travail (**article 11 de la loi**).

La loi doit va être publiée au Journal officiel et sera suivie des premières ordonnances et du décret sur l'activité partielle (nous pourrons enfin connaître les règles prévues quant à l'indemnisation qui sera versée à l'entreprise par heure de travail perdue et la gestion de l'AP pour les forfaits jours).

La loi ne donne que de grandes orientations et les mesures seront détaillées dans les ordonnances (et le décret sur l'activité partielle).

A priori **certaines mesures pourront entrer en vigueur, si nécessaire, de manière rétroactive, à compter du 12 mars 2020.**

Les textes seront pris au plus tôt dans la semaine et au plus tard dans les 3 mois suivant la publication de la loi (donc pour la fin juin au plus tard).

Ces mesures sont par nature « limitées à la durée de la crise sanitaire » et « aucune disposition n'a vocation à être pérenne » (Cf Édouard Philippe et Mme Pénicaud).

M. Edouard Philippe a annoncé que des mesures seront prise dans le cadre du prochain Conseil des Ministres prévu la 25 mars 2020.

Je vous prie de trouver ci-dessous un tableau fait par RFSOCIAL paru le 23 mars 2020.

Activité partielle (ex-chômage partiel) pour limiter les licenciements	<ul style="list-style-type: none">• Dispositif accessible à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille• Nouveaux bénéficiaires (ex. : travailleurs à domicile, assistantes maternelles)• Ouverture de l'activité partielle aux salariés en forfait en jours ou en heures sur l'année y compris en cas de réduction de l'horaire collectif (et pas seulement en cas de fermeture)• Meilleure protection des salariés à temps partiel, qui auront droit au mécanisme de la rémunération mensuelle minimale et à l'allocation complémentaire à laquelle elle donne droit (objectif : leur garantir le SMIC net rapporté à leur contractuelle durée du travail)• Adaptation du régime social des indemnités d'activité partielle en vue de simplifier la mise en œuvre du dispositif (1)• Réduction du reste à charge versé par l'employeur (mesure portée par un décret)• Réduction de la perte de revenus pour les indépendants
---	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Faciliter la mise en place de formations pendant la baisse d'activité pour préparer la reprise ou adapter la mise en œuvre de ce dispositif, notamment dans les PME ou TPE.
Congés payés et RTT	<ul style="list-style-type: none"> • Permettre à un accord d'entreprise ou de branche d'autoriser l'employeur à imposer la prise de congés payés ou à modifier les dates de prise des congés payés, dans la limite de 6 jours ouvrables (NB donc 5 jours ouvrés) • Possibilité pour l'employeur d'imposer ou de modifier unilatéralement les dates des jours de réduction du temps de travail (RTT), des jours de repos des salariés en convention de forfait et des jours de repos affectés sur le compte épargne temps (CET).
Durée du travail et repos	<ul style="list-style-type: none"> • Permettre aux entreprises des 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 règles conventionnelles sur la durée du travail, le repos hebdomadaire et le repos dominical (ex. : secteurs de l'alimentation ou de la production de matériel médical). • Les dérogations pourraient être fixées par des arrêtés adaptés à chaque situation sectorielle, en restant dans les limites de durée du travail fixées par le droit européen.
Épargne salariale et prime exceptionnelle de pouvoir d'achat	<ul style="list-style-type: none"> • Modification, à titre exceptionnel, des dates limites et des modalités de versement de l'intéressement et de la participation. • Modification de la date limite et des conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA). 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	<ul style="list-style-type: none"> • Aménagement des modalités d'exercice des missions des services de santé au travail, notamment du suivi de l'état de santé des salariés. • Fixer les règles de suivi de l'état de santé des salariés qui n'ont pas pu bénéficier du suivi habituel, en raison de l'épidémie • NDLR : une instruction de la DGT du 17 mars 2020 anticipe ces mesures et prévoit la possibilité pour le médecin du travail de reporter toutes les visites médicales, sauf si elles sont indispensables. Pour les salariés dont les activités sont essentielles à la continuité de la vie de la Nation (transport, énergie, distribution alimentaire, logistique), les visites hors périodiques sont maintenues : visites d'embauche, d'aptitude, de reprise. Toutes les visites peuvent être effectuées en téléconsultation, si possible, avec l'accord du salarié.

<p>Arrêt maladie</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Suppression du délai de carence de versement des IJSS pour tous les arrêts de travail durant la période d'état d'urgence sanitaire. • Modification des conditions et modalités d'attribution de l'indemnité maladie complémentaire de l'employeur, pour élargir le champ des salariés éligibles. <p>Il pourrait, par exemple, s'agir de supprimer l'obligation de fournir dans les 48 h un certificat médical attestant de l'incapacité pour les parents contraints de garder leurs enfants à domicile (Sénat, avis n° 380).</p>
<p>Comité social et économique (CSE)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Suspension des processus électoraux en cours. Il s'agirait d'une faculté ouverte à l'employeur, et non d'une interdiction d'organiser les élections. • Modification des modalités d'information et de consultation, pour permettre aux élus de rendre les avis requis dans les délais impartis. Il s'agirait de faciliter le recours à la visioconférence pour la consultation du CSE, en levant la limite de 3 réunions par an.
<p>Formation professionnelle</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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. Il s'agirait de repousser la date à compter de laquelle les organismes de formation doivent être certifiés, qui est aujourd'hui fixée au 1^{er} janvier 2021 (Sénat, avis n° 380). • Adaptation des conditions de rémunération et de versement des cotisations sociales des stagiaires de la formation professionnelle, ceci « afin de garantir le maintien de leur niveau de vie » (Sénat, avis n° 380). • L'exposé des motifs du projet de loi initial mentionnait également un aménagement des conditions de versement des contributions dues au titre du financement de la formation professionnelle, en cohérence avec les dispositions prises en matière fiscale et sociale.
<p>Procédures collectives</p>	<p>Modification du droit des procédures collectives et des entreprises en difficulté afin de prendre en compte les conséquences de la crise sanitaire pour les entreprises.</p>
<p>Prestations sociales</p>	<p>Pour assurer la continuité des droits des assurés sociaux et leur accès aux soins et aux droits, adaptation des conditions d'ouverture, de reconnaissance ou de durée des droits relatifs à la prise en charge des frais de santé et aux prestations en espèces des assurances sociales et des prestations familiales, des aides personnelles au logement, de la prime d'activité et des droits à la protection complémentaire en matière de santé.</p>

Assurance chômage	Adaptation, à titre exceptionnel, des modalités de détermination des durées d'attribution des revenus de remplacement des demandeurs d'emploi. Il s'agirait de prolonger les droits des demandeurs d'emploi arrivant au bout de leur indemnisation au cours de la période de confinement.
Assistantes maternelles	Pour répondre aux fermetures de crèches, extension à titre exceptionnel et temporaire du nombre d'enfants pouvant être accueillis simultanément (jusqu'à 6 enfants selon l'exposé des motifs).
<p>(1) Le régime de la CSG/CRDS sur les indemnités d'activité partielle est assez complexe, avec des mécanismes d'exonération, de taux réduit et d'écrêtement. En outre, le régime social des indemnités d'activité partielle « complémentaires » parfois versées par les employeurs fait débat, les URSSAF n'étant pas nécessairement en phase avec la position émise par la DGEFP dans son instruction de 2013 révisée en 2015 (laquelle prônait l'application du même régime que celui des indemnités d'activité partielle).</p>	