

ORDONNANCE ET DÉCRET DU 25 MARS 2020 (JO DU 26/03/20) (ASPECTS DROIT DU TRAVAIL)

Activité partielle

Vous trouverez en pièce jointe la note d'information réalisée par le ministère du travail et qui reprend en synthèse le contenu du décret à ce sujet.

Dans les points qui nous semblent particulièrement intéressants :

➤ **Vous avez jusqu'à 30 jours à compter du jour où vous avez placé vos salariés en activité partielle, pour déposer votre demande en ligne, avec effet rétroactif.**

Ex. : si vous avez placé vos salariés en activité partielle le 20 mars 2020, vous avez jusqu'au 20 avril 2020 pour effectuer votre demande.

Il est toutefois conseillé, dans la mesure du possible, d'effectuer la demande le plus rapidement possible pour éviter la situation où, en cas de refus, l'entreprise supporte seule la charge des salaires du personnel déjà mis en activité partielle.

➤ **Les services de l'État (Dirccte) vous répondent sous 48 h. L'absence de réponse sous 48 h vaut décision d'accord.**

Pour cela encore faut-il avoir réussi à faire sa demande... Vous nous indiquez tous vos grandes difficultés à vous connecter sur le site manifestement saturé, ou encore à obtenir vos identifiants.

Si vous avez des salariés protégés (notamment élus au CSE ou candidats à des élections qui datent de moins de 6 mois), l'activité partielle ne s'impose pas à ces salariés protégés. Il est important de recueillir leur accord écrit sur ce placement en activité partielle.

Si vous avez un CSE à consulter sur le projet d'activité partielle, cette consultation peut être postérieure à la mise en activité partielle. **Nous vous conseillons toutefois de ne pas attendre** pour pouvoir justifier, à tout le moins, d'une convocation du CSE lors de votre demande d'activité partielle. Le délai de 3 jours entre la communication de l'ordre du jour et la réunion est maintenu. L'avis du CSE devra être transmis postérieurement à la DIRECCTE.

Congés payés

Pour les congés payés qui n'ont pas déjà été posés, **seul un accord d'entreprise (au sens juridique du terme) ou un accord de branche** permettront de pouvoir imposer les dates de congés payés avec un délai de prévenance réduit à 1 jour franc (contre 1 mois normalement) et dans la limite de 6 jours.

Pour les congés payés déjà posés, le texte de l'ordonnance n'est pas clair et une incertitude demeure sur la possibilité ou non d'avancer les dates de ces congés payés et d'écarter le délai de prévenance d'un mois lorsqu'il existe des circonstances exceptionnelles. Dans le doute, nous vous déconseillons pour l'heure de modifier sans leur accord les dates de congés déjà posés par votre personnel.

Sur les jours RTT liés à un aménagement du temps de travail sur l'année ou une convention de forfait, l'employeur peut unilatéralement, en respectant un délai de prévenance de seulement un jour franc, imposer la prise de jours de repos (y compris les jours RTT dont les dates sont normalement fixées par le salarié) ou modifier les dates de prise de jours de repos, dans la limite de 10 jours (sans pouvoir aller au-delà du 31 décembre 2020).

Intéressement et participation :

Normalement, les primes d'intéressement et de participation sont versées au plus tard avant le 1er jour au 6e mois suivant la clôture de l'exercice (1er juin pour un exercice social clos au 31 décembre). L'une des ordonnances repousse la date limite de ce versement au 31 décembre 2020.

La Ministre du travail a évoqué la possibilité de verser la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat sans accord d'intéressement mais à ce jour le texte n'a pas été publié.

Enfin, une petite précision SUR LES ARRÊTS MALADIE PENDANT L'ACTIVITÉ PARTIELLE, et même s'il n'y a rien à ce sujet dans les textes parus ce jour, car la question revient souvent :

En l'état (issu de décisions de la Cour de Cassation des années 80) et sauf changement d'interprétation dans les semaines à venir, si un salarié est en arrêt maladie pendant la période de chômage partiel, le maintien de salaire de l'employeur va être calculé pour compléter les indemnités journalières seulement si le montant des indemnités journalières ne lui permet pas d'atteindre 100% de l'indemnisation qu'il aurait eue s'il avait été en activité partielle. Le salarié en maladie ne sera ainsi pas favorisé sur ses collègues en activité partielle.

Un salarié en arrêt maladie (ou pour garde d'enfants) le restera jusqu'au terme de son arrêt puis devrait basculer logiquement dans l'activité partielle.