

La loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de COVID-19

La loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 a été publiée au Journal Officiel du 24 mars 2020.

3 ordonnances relatives aux relations du travail ont été publiées au Journal Officiel du 26 mars 2020.

Table des matières

1. Pourquoi une loi d'urgence ?	1
2. Que prévoit l'article 11 de la loi ?	1
3. Qu'est ce qui va changer en matière d'activité partielle ?	2
4. Que prévoient les ordonnances ?	2
En matière d'indemnisation des arrêts maladie par l'employeur	2
En matière de congés payés	2
En matière de jours de réduction du temps de travail.....	3
En matière de jours de repos prévus par une convention de forfait en jours	3
En matière de droits affectés sur le compte épargne temps	3
En matière de durées du travail maximales et de repos.....	3
En matière de repos dominical	4
En matière d'intéressement et de participation	4
5. Quelles sont les autres mesures prévues par la loi d'urgence ?	4
Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat	4
Information et consultation des IRP	5
Services de santé au travail	5
Formation.....	5

1. Pourquoi une loi d'urgence ?

Cette loi vise à 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.

2. Que prévoit l'article 11 de la loi ?

L'article 11 de la loi d'urgence autorise le Gouvernement à légiférer pour adapter la législation aux circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie.

3 ordonnances portant respectivement sur les **congés payés, la durée du travail et les jours de repos, sur les indemnités journalières, l'intéressement et la participation**, et enfin sur **l'assurance chômage** ont été publiées au Journal officiel du 26 mars 2020.

3. Qu'est ce qui va changer en matière d'activité partielle ?

Conformément aux demandes de la FNTP, le gouvernement a débloqué l'activité partielle pour nos entreprises comme le présente ce [schéma sur l'éligibilité](#).

Le décret relatif à l'activité partielle est publié au journal officiel du 26 mars. Il apporte des souplesses importantes aux entreprises (remboursement de l'indemnité versée aux salariés, dans la limite de 4,5 SMIC, délai de 30 jours pour déposer une demande, réponse de l'administration sous 48 h). Le décret s'applique aux demandes d'indemnisation adressées ou renouvelées à l'Agence de services et de paiement à compter du 27 mars, au titre du placement en position d'activité partielle de salariés depuis le 1er mars 2020.

La loi d'urgence envisage notamment d'adapter de manière temporaire le régime social applicable aux indemnités versées. Une quatrième ordonnance est attendue pour la fin de semaine sur l'activité partielle.

4. Que prévoient les ordonnances ?

En matière d'indemnisation des arrêts maladie par l'employeur

Pour les arrêts de travail délivrés au salarié jusqu'au 31 août 2020 liés au contexte de l'épidémie de Covid 19, l'indemnité versée par l'employeur en complément des IJSS est versée sans condition d'ancienneté (suppression de la condition d'un an d'ancienneté) et dès le premier jour d'arrêt.

Ces modifications concernent l'indemnisation complémentaire légale.

En pratique, en particulier pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté, les entreprises de TP doivent comparer l'indemnité complémentaire légale et l'indemnité complémentaire prévue par les conventions collectives TP et verser la plus favorable aux salariés.

En matière de congés payés

Un accord de branche ou d'entreprise peut autoriser l'employeur à imposer la prise de congés payés ou à modifier les dates d'un congé déjà posé, dans la limite de 6 jours, soit une semaine de congés, en prévenant le salarié au moins un jour franc à l'avance, et ce, jusqu'au 31 décembre 2020.

Il pourra s'agir des congés 2019-2020 à poser jusqu'au 30 avril 2020 mais aussi des congés 2020-2021 qui pourront être posés avant le 1er mai 2020.

L'accord de branche ou d'entreprise peut également autoriser l'employeur à imposer au salarié un fractionnement des congés payés et à suspendre le droit à un congé simultané des conjoints ou partenaires liés par un PACS au sein d'une même entreprise.

Un amendement est venu imposer la négociation d'un accord collectif d'entreprise ou de branche pour autoriser l'entreprise à mettre en œuvre ces souplesses, **qui ne sont donc pas applicables directement par l'employeur. A ce jour, il n'existe pas d'accord de branche dans les TP autorisant l'employeur à mettre en place ces mesures.**

La Fédération s'est rapprochée du ministère du Travail pour obtenir des préconisations sur les modalités de négociation, de signature et de consultation à distance, que ce soit au niveau de la branche ou de l'entreprise, dans le contexte des mesures de restriction des déplacements. Nous vous tiendrons informés de l'évolution de la situation.

En matière de jours de réduction du temps de travail

A compter du 27 mars 2020, l'employeur peut imposer ou modifier, avec un délai de prévenance d'un jour franc, les journées de repos acquises au titre des JRTT attribués dans un dispositif de réduction du temps de travail ou dans un dispositif de jours de repos conventionnels.

La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée prend fin au 31 décembre 2020.

Attention ! Ces souplesses ne s'appliquent pas aux dispositifs de modulation sans octroi de jours de repos. Il n'est donc pas possible de modifier, sans respecter le délai de prévenance, la programmation d'une telle modulation.

En matière de jours de repos prévus par une convention de forfait en jours

A compter du 27 mars 2020, l'employeur peut imposer ou modifier avec un délai de prévenance d'un jour franc, les journées ou les demi-journées de repos acquises par le salarié titulaire d'une convention de forfait en jours sur l'année.

La période des jours de repos imposée ou modifiée prend fin au 31 décembre 2020.

En matière de droits affectés sur le compte épargne temps

A compter du 27 mars 2020, l'employeur peut imposer que les droits affectés sur le compte épargne-temps du salarié soient utilisés par la prise de jours de repos, dont il détermine les dates en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

La période de prise de jours de repos imposée à ce titre prend fin au 31 décembre 2020.

A noter ! A défaut d'accord de branche, le CET peut être mis en place par un accord d'entreprise.

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 10 en prenant en compte les jours de RTT, les jours de repos dans le cadre d'une convention de forfait en jours et les droits affectés sur un CET.

En matière de durées du travail maximales et de repos

- **Dérogations concernées**

L'ordonnance autorise certaines entreprises à déroger directement à des règles en matière de durée du travail et de durée du repos (cf tableau ci-dessous). Les dérogations prennent fin au 31 décembre 2020.

- **Entreprises concernées**

Les entreprises concernées doivent relever de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale. Seront déterminés par un futur décret ces secteurs et les catégories de dérogations possibles par secteur. A ce jour, le décret n'est pas encore paru. Nous mobilisons les pouvoirs publics pour que des entreprises de TP puissent en bénéficier.

	En temps normal (loi)	Avec l'ordonnance
Durée quotidienne maximale de travail	10 heures, sauf exceptions	12 heures
Durée quotidienne maximale de travail d'un travailleur de nuit	8 heures, sauf exceptions	12 heures + repos compensateur égal au dépassement
Durée du repos quotidien	11 heures consécutives, sauf exceptions	9 heures + repos compensateur égal à la durée du repos supprimé
Durée hebdomadaire maximale absolue	48 heures, sauf exceptions	60 heures
Durée hebdomadaire moyenne	44 heures, sauf exceptions	48 heures
Durée hebdomadaire moyenne du travailleur de nuit	40 heures, sauf exceptions	44 heures

En matière de repos dominical

Les entreprises visées par le futur décret peuvent déroger à la règle du repos dominical, c'est-à-dire faire travailler leurs salariés le dimanche, sans bénéficier des dérogations préalables habituelles. Le repos hebdomadaire est attribué par roulement. La dérogation prend fin au 31 décembre 2020.

En matière d'intéressement et de participation

Les sommes issues de la participation et de l'intéressement doivent être versées aux bénéficiaires ou affectés sur un plan d'épargne salariale ou un compte courant bloqué avant le 1er jour du 6ème mois suivant la clôture de l'exercice de l'entreprise.

En conséquence, pour les entreprises ayant un exercice comptable correspondant à l'année civile, ces sommes devraient être versées avant le 1er juin 2020. L'ordonnance reporte à titre exceptionnel ce délai au 31 décembre 2020, afin de permettre aux établissements teneurs de compte de l'épargne salariale, ainsi qu'aux entreprises dont ils sont les délégués, de ne pas être pénalisés par les circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie.

En matière de chômage

L'ordonnance permet la prolongation, selon certaines modalités, du bénéfice de l'allocation chômage pour les demandeurs d'emploi qui ont épuisé leur droit à compter du 12 mars 2020.

5. Quelles sont les autres mesures prévues par la loi d'urgence ?

Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

Une future ordonnance devrait permettre le versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat prévue par la LFSS pour 2020 au-delà du 30 juin 2020 et modifier ses conditions de versement

Information et consultation des IRP

Une future ordonnance devrait 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 suspendre les processus électoraux des comités sociaux et économiques en cours.

Services de santé au travail

Une future ordonnance devrait aménager les modalités d'exercice du suivi de l'état de santé des travailleurs et 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 habituel

Formation

Les ordonnances devraient permettre :

- D'aménager les conditions de versement des contributions dues au titre du financement de la formation professionnelle,
- D'aménager les conditions de rémunération et de versement des cotisations sociales des stagiaires de la formation professionnelle,
- De privilégier les modalités de prise en charge des formations sur la base de forfaits,
- D'allonger les délais pour l'enregistrement des certifications et habilitations par France compétences et la mise en œuvre des règles en matière de qualité des formations.