

## FLASH SPECIAL :

# Mesures d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 – Publication des ordonnances

**Ordonnance du 25 mars 2020 adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail et modifiant, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation**

*Suppression du délai de carence pour tous les arrêts de travail indemnisés au titre de l'assurance maladie*

Pour rappel, le décret du 31 janvier 2020, modifié par le décret du 9 mars 2020, prévoit des dispositions permettant le versement de prestations en espèces de l'assurance maladie selon des conditions dérogatoires au droit commun au bénéfice :

- des salariés exposés au Covid-19 et empêchés, du fait des mesures d'isolement, de continuer à travailler ;
- des parents d'enfant faisant l'objet d'une mesure d'isolement d'éviction ou de maintien à domicile et empêchés, de ce fait, de continuer à travailler ;
- des personnes dont l'état de santé conduit à les considérer comme présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie Covid-19 et qui sont, dès lors, tenues impérativement de rester à leur domicile.

Les personnes, visées par ce dispositif dérogatoire, bénéficient d'un arrêt de travail délivré par l'assurance maladie et d'indemnités journalières versées par l'assurance maladie sans conditions d'ouverture de droit aux prestations en espèces et sans application du délai de carence de 3 jours.

L'ordonnance prévoit, quant à elle, qu'ils bénéficient également du complément employeur **sans condition d'ancienneté**.

Le salarié en arrêt de travail pour maladie ou accident bénéficie également du complément de salaire **sans condition d'ancienneté**.

Ainsi, il conviendra d'appliquer pour les salariés ayant **moins d'un an d'ancienneté le complément employeur légal** et pour ceux ayant **plus d'un an d'ancienneté le complément employeur conventionnel**.

A titre de rappel, la loi prévoit un complément employeur à hauteur de :

- 90% du salaire brut du salarié pendant les 30 premiers jours
- 66,66% du salaire brut du salarié pendant les 30 jours suivants

*Epargne salariale : Dérogations aux dispositions concernant les dates limites et modalités de versement de l'intéressement et de la participation*

Par dérogation aux dispositions du code du travail régissant le versement des sommes dues au titre de la participation ou de l'intéressement et aux stipulations conventionnelles applicables dans l'entreprise, la date limite

de versement aux bénéficiaires ou d'affectation sur un plan d'épargne salariale ou un compte courant bloqué des sommes attribuées en 2020 au titre d'un régime d'intéressement ou de participation est reportée au **31 décembre 2020** (sans majoration de retard).

## Ordonnance du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos

*Congés payés : Dérogations aux dispositions légales et conventionnelles applicables à la prise et à la modification des congés payés :*

Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du covid-19, l'ordonnance précitée permet à l'employeur d'imposer les congés des salariés **dans la limite de 6 jours ouvrables** et sous réserve de respecter un **délai de prévenance** qui ne peut être réduit à moins **d'un jour franc**. L'employeur pourra donc décider de la prise de jours de congés payés acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris (=congés par **anticipation**), ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés.

Toutefois, cette faculté est subordonnée à la **conclusion d'un accord d'entreprise, ou à défaut d'un accord de branche** (au sein de l'UIMM, la négociation d'un tel accord de branche est actuellement à l'étude).

L'accord d'entreprise ou de branche peut autoriser l'employeur à fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié et à fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans son entreprise. Cette période de congés imposée s'étend jusqu'au 31 décembre 2020.

*Durée du travail : Dérogations aux délais et modalités de prise des JRTT, des jours de repos attribués aux salariés en forfait jours et des jours de repos du compte-épargne temps*

Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19, et par dérogation à l'accord ou à la convention collective instituant un dispositif de réduction du temps de travail ou un dispositif de jours de repos conventionnels, l'employeur peut, **unilatéralement**, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins **un jour franc** :

- **Imposer** la prise, à des dates déterminées par lui, **de jours de RTT** (y compris les jours de RTT normalement « à la main » des salariés), **de jours de repos dans le cadre des forfaits jours** et des droits acquis sur les comptes épargne-temps (CET) des salariés ;
- **Modifier** unilatéralement les dates de prise **de jours de RTT** (y compris les jours de RTT normalement « à la main » des salariés), **de jours de repos dans le cadre des forfaits jours**.

Deux limites à ce dispositif :

- 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**.
- La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.