

*Droit social*

## **LETTRE D'INFORMATION**

23.04.2020



**SYNTHÈSE DES PRINCIPALES DISPOSITIONS EN MATIÈRE  
SOCIALE DE L'ORDONNANCE PORTANT DIVERSES MESURES  
PRISES POUR FAIRE FACE À L'ÉPIDÉMIE DE COVID-19**

**Synthèse**  
**des principales dispositions de l'ordonnance portant diverses mesures prises**  
**pour faire face à l'épidémie de Covid-19**  
**en droit social**

**Ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 publiée au JO le 23 avril 2020**  
**portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de Covid-19**

<b>Article 5</b>	<b>Régime social de l'indemnité complémentaire d'activité partielle</b>	<p>Le régime social de l'indemnité d'activité partielle complémentaire est modifié à compter du 1<sup>er</sup> mai 2020.</p> <p>Lorsque la somme de l'indemnité légale d'activité partielle (70% de la rémunération brute) et de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale est supérieure à 3,15 fois la valeur horaire du salaire minimum de croissance.</p> <p>La part complémentaire est alors assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables à la rémunération.</p> <p><i>Pour information, ce plafond de 3,15 fois le SMIC correspond en réalité à 70% de 4,5 SMIC. L'objectif est donc d'empêcher l'exonération de cotisations sociales des rémunérations supérieures à 3,15 SMIC bruts, soit 4.849,17€ bruts par mois.</i></p> <p><i>Pour rappel, l'indemnité complémentaire peut être versée par l'employeur en application :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>d'un accord collectif d'entreprise ou de branche,</i></li> <li>• <i>d'une décision unilatérale de l'employeur qui devra être écrite et faire l'objet d'une information / consultation du CSE (ce point ayant pu être évoqué lors de la présentation du plan de continuation d'activité).</i></li> </ul> <p><i>Il s'agit d'une alternative, la voie de la négociation collective ne prévalant pas sur l'option de la décision unilatérale de l'employeur.</i></p>
<b>Article 6</b>	<b>Application de l'activité partielle à certains employeurs publics</b>	<p>Peuvent être placés en activité partielle, dans les conditions légales, les salariés de droit privé des entreprises suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'État,</li> <li>▪ relevant soit des EPIC des collectivités territoriales,</li> <li>▪ des SEM dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire,</li> <li>▪ des EPIC,</li> <li>▪ des groupements d'intérêts public,</li> <li>▪ des sociétés publiques locales,</li> <li>▪ les salariés non statutaires des chambres de métiers, des chambres d'agriculture, ainsi que les salariés des établissements et services d'utilité agricole de ces chambres ;</li> <li>▪ les personnels des chambres de commerce et d'industrie,</li> <li>▪ les fonctionnaires de France Télécom placés hors de la position d'activité dans leurs corps en vue d'assurer des fonctions soit dans l'entreprise, en</li> </ul>

		<p>application du cinquième alinéa de l'article 29 de la loi du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et des télécommunications, soit dans l'une de ses filiales,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ les entreprises de la branche professionnelle des industries électriques et gazières soumis au statut national du personnel des industries électriques et gazières,</li> <li>▪ dans le cas où l'État ne détiendrait plus la majorité du capital de La Poste, les personnels de la société anonyme La Poste,</li> </ul> <p>dès lors que ces employeurs <u>exercent à titre principal une activité industrielle et commerciale dont le produit constitue la part majoritaire de leurs ressources.</u></p> <p>Sous réserve de remplir la condition susvisée, ces employeurs peuvent donc bénéficier d'une allocation d'activité partielle dans les conditions légales.</p>
<p>Article 7</p>	<p><b>Heures supplémentaires</b></p>	<p><u>Salariés concernés :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ceux qui ont conclu, avant la publication de la présente ordonnance, une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou le mois incluant des heures supplémentaires,</li> <li>▪ ceux dont la durée du travail est supérieure à la durée légale en application d'une convention ou d'un accord collectif de travail conclu avant cette même date.</li> </ul> <p><u>Calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle :</u> il est tenu compte des heures supplémentaires pour la détermination du nombre d'heures non travaillées indemnisées ce qui implique :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• en cas de fermeture totale de l'entreprise : l'indemnisation de l'intégralité des heures y compris des heures supplémentaires aura lieu,</li> <li>• en cas d'activité partielle sous forme de réduction du temps de travail : la durée stipulée dans la convention individuelle ou la durée collective conventionnelle de travail sera prise en compte en lieu et place de la durée légale du travail.</li> </ul> <p><i>Plusieurs remarques quant à cet article :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b><u>sur sa date d'entrée en vigueur :</u></b>  <i>Contrairement à d'autres articles de cette ordonnance ou à d'autres dispositions récentes prises dans le cadre de l'épidémie de Covid-19, l'article 7 ne précise pas si la mesure qu'il prévoit a un effet rétroactif ou au contraire une date d'entrée en vigueur différée. L'ordonnance du 27 mars 2020 vers laquelle l'article 7 effectue un renvoi ne prévoit pas plus d'indication quant à une éventuelle rétroactivité.</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <i>Dès lors, il y a lieu de considérer, à ce stade et sous réserves de précisions ultérieures, que l'article 7 n'entre en vigueur qu'au lendemain de sa publication au JO, soit à compter du 24 avril 2020. Nous comprenons que cette remarque pourrait soulever de nombreuses questions de la part de vos salariés mais aussi quant à la gestion de la paie sur le mois d'avril 2020. Nous serons à votre disposition pour vous aider à y répondre et ne manquerons pas de vous tenir informés de toute évolution.</i></li> </ul> </li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b><u>Sur les heures supplémentaires concernées par l'article 7 :</u></b> A la lecture de ce dernier, le gouvernement semble exclure la prise en compte des heures supplémentaires habituellement travaillées et payées à un salarié qui ne seraient prévues ni dans le contrat de travail dudit salarié (par le biais d'une convention individuelle de forfait), ni par un accord collectif d'entreprise/d'établissement ou une convention collective de branche. Les salariés qui se trouveraient ainsi dans cette situation se verraient alors appliquer les dispositions liées à l'exclusion des heures supplémentaires de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle.</li> <li>▪ <b><u>Sur le calcul du taux horaire du salarié, de l'indemnité d'activité partielle et de l'allocation de remboursement :</u></b> Exemple d'un salarié travaillant 39h par semaine, soit 169h par mois, en réduction totale d'activité, et ayant un salaire forfaitaire de 2285€ bruts, soit environ 1782€ nets (cela représente 2000€ bruts de salaire de base + 285€ bruts pour 4h supplémentaires par semaine majorées à 25%) : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Taux horaire moyen du salarié : <math>2285/169 = 13,52€</math></li> <li>○ Indemnité d'activité partielle versée par l'employeur au salarié : <math>13,52*169*70\% = 1599,41€</math> bruts soit 1491,12€ nets (CSG/CRDS à taux réduit déduites) – soit environ 84% du salaire net</li> <li>○ Allocation d'activité partielle : <math>13,52*169*70\% = 1599,41€</math> remboursés à l'employeur par l'ASP</li> </ul> </li> </ul>
Article 8	Salarié protégé	<p>Le placement en activité partielle s'impose aux salariés protégés si l'activité partielle affecte, <u>dans la même mesure</u>, tous les salariés de l'entreprise, de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé.</p> <p><i>Ceci impliquerait qu'en cas d'individualisation de l'activité partielle, le placement en activité partielle d'un salarié protégé nécessiterait l'accord express du salarié protégé.</i></p>
	Individualisation de l'activité partielle	<p><u>Individualisation de l'activité partielle</u> : Par dérogation au caractère collectif de l'activité partielle, l'employeur peut :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ placer une partie seulement des salariés de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle, en position d'activité partielle soit <u>une individualisation de l'activité partielle</u>,</li> <li>▪ appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées, soit <u>une répartition non uniforme des heures chômées et des heures travaillées au sein d'un même établissement, service ou atelier</u>.</li> </ul> <p><u>Condition</u> : cette individualisation doit être <u>nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité de la Société</u>.</p> <p><u>Modalités de mise en œuvre de l'individualisation de l'activité partielle</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ soit par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche,</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ soit après un avis favorable du CSE ou du conseil d'entreprise.</li> </ul> <p>L'une des deux options n'est pas privilégiée par le texte. Dès lors, l'employeur peut donc opter pour l'obtention de l'avis favorable préalable du CSE. Cette voie semble à privilégier dans le contexte d'urgence actuel.</p> <p><u>Éléments devant figurer dans l'accord ou le document d'information / consultation du CSE :</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. les compétences identifiées comme nécessaires au maintien ou à la reprise de l'activité de l'entreprise, de l'établissement du service ou de l'atelier,</li> <li>2. les critères objectifs, liés aux postes, aux fonctions occupées ou aux qualifications et compétences professionnelles, justifiant la désignation des salariés maintenus ou placés en activité partielle ou faisant l'objet d'une répartition différente des heures travaillées et non travaillées,</li> <li>3. les modalités et la périodicité, qui ne peut être inférieure à 3 mois, selon lesquelles il est procédé à un réexamen périodique des critères mentionnés au 2° afin de tenir compte de l'évolution du volume et des conditions d'activité de l'entreprise en vue, le cas échéant, d'une modification de l'accord ou du document,</li> <li>4. les modalités particulières selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés concernés,</li> <li>5. les modalités d'information des salariés de l'entreprise sur l'application de l'accord pendant toute sa durée.</li> </ol> <p><u>Date de cessation des effets de l'accord et de la décision unilatérale :</u> date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2020</p> <p><i>Nous attirons votre attention sur le fait que l'individualisation de l'activité partielle, si elle ne répond pas aux critères légalement fixés, entraîne un risque de contentieux pour inégalité de traitement, le placement en activité partielle ayant un impact sur la rémunération des salariés. Il est donc nécessaire d'apporter une grande rigueur dans les éléments de justification avancés en vue de démontrer que cette individualisation serait nécessaire au maintien ou à la reprise d'activité de la Société.</i></p>
<p>Article 9</p>	<p><b>CSE et activité partielle</b></p>	<p>Un décret définit, le cas échéant, par dérogation aux stipulations conventionnelles applicables les délais relatifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ à la consultation et à l'information du CSE sur les décisions de l'employeur qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financière et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid-19,</li> <li>▪ au déroulement des expertises réalisées à la demande du CSE lorsqu'il a été consulté ou informé sur des décisions de l'employeur qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financière et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid-19.</li> </ul> <p>La prorogation des délais prévue par l'article 2 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 ne s'applique pas aux délais susvisés.</p>

		Ces dispositions s'appliquent aux délais qui commencent à courir avant une date fixée par décret et, au plus tard, avant le 31 décembre 2020.
Article 11	Accident du travail et maladie professionnelle	<u>Prorogation des délais impartis aux salariés et employeurs en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle</u> : applicables à la procédure de reconnaissance d'accident du travail et maladie professionnelle expirant entre le 12 mars 2020 et une date fixée par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale qui ne peut excéder le terme d'un délai d'un mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire (actuellement fixé au 23 mai 2020)
Articles 13 et 14		Prorogation notamment des délais de déclaration d'AT/MP, d'expertise et des délais permettant aux caisses de sécurité sociale d'instruire les demandes relatives à la reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles, de contestation d'ordre médical de leurs décisions
Article 19	Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat dite PEPA	La condition relative à l'obligation de conclusion d'un accord d'intéressement pour pouvoir bénéficier du plafond de 2.000 euros ne s'applique pas aux associations et fondations reconnues d'utilité publique ou d'intérêt général.

A noter également dans l'actualité juridique sociale récente :

- la publication du **décret n° 2020-459 du 21 avril 2020 modifiant le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus** :

Le décret prévoit notamment :

- Que les parents d'enfants handicapés se trouvant dans l'impossibilité de télétravailler seront en mesure de se faire délivrer des arrêts de travail dérogatoires accessibles dans le cadre d'une mesure de confinement décidée au titre de la gestion de l'épidémie de covid-19 ;
  - Que les arrêts de travail dérogatoires puissent également être établis par des médecins de ville (auparavant le médecin de l'ARS était seul habilité) ;
  - L'extension de la durée maximale de validité de ces arrêts dérogatoires (auparavant plafonnée à 20 jours).
- **L'article 10 de la 2<sup>e</sup> loi de financement rectificative adopté en commission mixte paritaire ce jour** prévoit notamment le placement en activité partielle à compter du 1<sup>er</sup> mai 2020 des salariés de droit privé se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler pour l'un des motifs suivants :
    - le salarié est une personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 ;
    - le salarié partage le même domicile qu'une personne vulnérable au sens du deuxième alinéa du présent article (les caractéristiques des personnes vulnérables seront fixées par arrêté) ;
    - le salarié est parent d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.
  - **L'article 1 bis de la 2<sup>e</sup> loi de financement rectificative adopté en commission mixte paritaire ce jour** prévoit d'exonérer d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales les rémunérations perçues au titre des heures supplémentaires effectuées par les salariés depuis le 16 mars 2020, début du confinement, et ce jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire.

## Outre ces dernières évolutions, des décrets sont toujours en attente et notamment :

- Un décret définissant les secteurs qui seront concernés par des mesures dérogatoires sur le temps de travail,
- Un décret précisant, pour chacun des secteurs d'activité concernés, les catégories de dérogations admises en matière de durée du travail conformément à l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020
- Un décret sur l'indemnité complémentaire employeur pour les arrêts de travail liés à l'épidémie,
- Un décret sur la prolongation de l'indemnisation des chômeurs en fin de droits,
- Un décret en matière d'activité partielle en lien avec l'ordonnance n° 2020-248,
- Un décret en matière de délai de consultation du CSE en application de la présente ordonnance.

Nous ne manquerons pas de vous tenir informés dès leur parution.

### CONTACTS

#### FRÉDÉRIQUE CASSEREAU

Avocat associé  
Droit social  
Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00  
cassereau@hocheavocats.com

#### VINCENT MARTY

Avocat  
Droit social  
Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00  
marty@hocheavocats.com

#### MARIE-SOPHIE SCHLUPP

Avocat  
Droit social  
Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00  
schlupp@hocheavocats.com

#### CÉCILE PAYS

Avocat  
Droit social  
Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00  
pays@hocheavocats.com

Avec près de 70 avocats et professionnels du droit, dont une quinzaine d'associés, Hoche Avocats offre à ses clients français et internationaux un accompagnement et un conseil juridique global dans les grandes pratiques du droit des affaires.



**HOCHE**  
AVOCATS

106, RUE LA BOÉTIE  
75006 PARIS  
FRANCE  
Tél. : +33(6)1 53 93 22 00  
Fax. : +33(6)1 53 93 21 00  
hoche-avocats.com