

ACTUALITE - CONSEIL - ACCOMPAGNEMENT

La loi dite « Urgence sanitaire » donne habilitation au Gouvernement de prendre un certain nombre d'ordonnances notamment en matière de droit du travail et de la sécurité sociale.

Les ordonnances présentées en Conseil des Ministres ont été publiées au journal officiel la semaine dernière. Il s'agit d'aménager temporairement diverses règles en vigueur pour permettre aux entreprises et aux salariés de faire face aux conséquences sociales, économiques et financières.

Ci-après un aperçu rapide :

DISPOSITIONS RELATIVES AU RECOURS A L'ACTIVITE PARTIELLE

Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est égal pour chaque salarié concerné à **70 % de la rémunération horaire brute limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC**, sans que le taux horaire puisse être inférieur à **8,03 euros**.

L'employeur a de **deux mois** pour consulter le CSE et transmettre son avis à l'administration et pourra adresser sa demande dans un **délai de 30 jours** à compter du placement des salariés en activité partielle.

La durée maximum d'autorisation d'activité partielle passe à **12 mois** au lieu de 6 mois.

Le bénéfice de l'activité partielle est ouvert aux salariés en **forfaits annuels en jours ou en heures**, y compris lorsqu'il n'y a pas fermeture totale de l'établissement.

DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONGES PAYES

L'employeur peut imposer au salarié la prise de congés payés ou la modification de ses dates de congés déjà posés dans la **limite de six jours ouvrables** et sous réserve du respect d'un délai de prévenance d'au moins **un jour franc**.

Ces possibilités sont toutefois subordonnées à la **conclusion d'un accord de branche ou d'entreprise**.

En matière notamment de JRTT et de jours de repos affectés sur le CET, l'employeur peut, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc **imposer la prise de JRTT** à des dates déterminées par lui ou modifier unilatéralement les dates de prise de ces jours.

L'employeur peut également 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.

DISPOSITIONS RELATIVES A LA DUREE DU TRAVAIL

Dans les secteurs d'activité jugés essentiels à la continuité de la vie économique et à la sûreté de la Nation, les entreprises seront autorisées à porter :

- La **durée quotidienne** maximale de travail à **12 heures** au lieu de 10 heures ;
- La durée quotidienne maximale accomplie par un **travailleur de nuit à 12 heures** au lieu de 8 heures sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement de la durée ;
- la **durée hebdomadaire de travail du travailleur** de nuit calculée sur une période de 12 semaines consécutives à **44 heures** au lieu de 40 heures.
- La durée hebdomadaire maximale à **60 heures** au lieu de 48 heures ;
- La **durée hebdomadaire maximale** sur une période quelconque de 12 semaines consécutives à **48 heures** au lieu de 44 heures ;

Ces entreprises pourront également réduire la durée **du repos quotidien à 9 heures** consécutives au lieu de 11 heures sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier.

Aucun accord de branche ou d'entreprise ne doit être conclu pour appliquer ces mesures, aucune autorisation préalable de l'inspection du travail ou de la DIRECCTE n'est requise. Toutefois, un décret déterminera, par secteur d'activité, les dispositions qui peuvent être mises en œuvre et dans quelles limites.

DISPOSITIONS RELATIVES AU TRAVAIL DU DIMANCHE

Les entreprises relevant de secteurs d'activité nécessaires à la sécurité de la Nation ou à la continuité de la vie économique ainsi que les entreprises qui assurent à celles-ci des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité seront autorisées à déroger au repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement.

DISPOSITIONS RELATIVES A L'EPARGNE SALARIALE

La date limite de versement de l'intéressement et de la participation ou d'affectation sur un plan d'épargne salariale ou un compte courant bloqué des sommes attribuées en 2020 est **reportée au 31 décembre 2020**.

ACCOMPAGNEMENT DE CHD

Si vous souhaitez être conseillé et accompagné, nous vous invitons à vous rapprocher de votre interlocuteur social habituel.