

Mars 2020

LEGISLATION ET REGLEMENTATION

LOI DE FINANCES RECTIFICATIVE POUR 2020 (Loi n°2020-289)

La [loi de finance rectificative n°2020-189](#) du **23 mars 2020**, qui intervient dans le contexte de l'épidémie de Covid-19, permet notamment de déployer les moyens financiers pour faire face à cette épidémie.

Elle prévoit en particulier les mesures suivantes :

- Mise en place d'une garantie de l'Etat sur les prêts octroyés aux entreprises par les banques pour 300 milliards d'euros ;
- Mise en place de crédits d'urgence permettant de financer massivement le chômage partiel ;
- Organisation d'un fonds d'indemnisation pour les TPE, les indépendants et les micro-entrepreneurs dont le chiffre d'affaire est inférieur à 1 million d'euros.

LOI D'URGENCE POUR FAIRE FACE A L'EPIDEMIE DE COVID-19 (Loi n°2020-290)

La [loi n°2020-290](#) du 23 mars 2020 prévoit les mesures suivantes :

➔ Sur le régime de l'état d'urgence sanitaire :

- Détermination des conditions dans lesquelles l'état d'urgence sanitaire est déclaré (Création de l'article [L.3131-12](#) du Code de la santé publique) ;
- Possibilité de déclarer l'état d'urgence sanitaire sur tout ou partie du territoire français (Création de l'article [L.3131-12](#) du Code de la santé publique) ;
- Détermination des conditions dans lesquelles l'état d'urgence sanitaire peut être prorogé au-delà d'un mois (Création des articles [L.3131-13](#) et [L.3131-14](#) du Code de la santé publique) ;
- Détermination des mesures qui peuvent être prises par le Premier ministre afin de garantir la santé publique, notamment la fermeture de certains établissements, la limitation ou l'interdiction des réunions de toute nature et la limitation de la liberté d'entreprendre (Création des articles [L.3131-15](#) à [L.3131-17](#) du Code de la santé publique) ;
- Détermination des conditions de recours contre les décisions prises le cadre de l'état d'urgence sanitaire (Création de l'article [L.3131-18](#) du Code de la santé publique) ;
- Fixation des conditions de désignation des membres compris dans le comité scientifique réuni dans ce cadre (Création de l'article [L.3131-19](#) du Code de la santé publique) ;
- Fixation des sanctions applicables en cas de non-respect des règles fixées par les autorités compétentes dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire (Réforme de l'article [L.3136-1](#) du Code de la santé publique) ;
- Déclaration de l'état d'urgence sanitaire pour 2 mois à compter du 25 mars 2020 sur l'ensemble du territoire national ;



→ **Sur les français expatriés rentrés en France entre le 1er mars 2020 et le 1er juin 2020 et n'exerçant pas d'activité professionnelle :**

- Affiliation de ces personnes à l'assurance maladie sans que puisse leur être opposé un délai de carence ;

→ **Sur l'habilitation du gouvernement à prendre des ordonnances :**

- Autorisation du Gouvernement à prendre par voie d'ordonnance diverses mesures destinées à adapter le dispositif de l'état d'urgence sanitaire, notamment en matière de droit du travail et de droit de la sécurité sociale ;
- Possibilité de pour ces mesures d'avoir un effet rétroactif jusqu'au 12 mars 2020.

ORDONNANCE ADAPTANT TEMPORAIREMENT LES CONDITIONS ET MODALITES D'ATTRIBUTION DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE PREVUE A L'ARTICLE L. 1226-1 DU CODE DU TRAVAIL ET MODIFIANT, A TITRE EXCEPTIONNEL, LES DATES LIMITES ET LES MODALITES DE VERSEMENT DES SOMMES VERSEES AU TITRE DE L'INTERESSEMENT ET DE LA PARTICIPATION

(Ordonnance n° 2020-322)

et

DECRET PORTANT ADOPTION DE CONDITIONS ADAPTEES POUR LE BENEFICE DES PRESTATIONS EN ESPECE POUR LES PERSONNES EXPOSEES AU CORONAVIRUS

-

DECRET RELATIF AU DELAI DE CARENCE APPLICABLE A L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE A L'ALLOCATION JOURNALIERE POUR LES PERSONNES EXPOSEES AU CORONAVIRUS

-

DECRET ADAPTANT LES CONDITIONS DU BENEFICE DES PRESTATIONS EN ESPECES D'ASSURANCE MALADIE ET DE PRISE EN CHARGE DES ACTES DE TELEMEDECINE POUR LES PERSONNES EXPOSEES AU COVID-19

-

DECRET MODIFIANT LE DECRET N°2020-73
(Décrets n°2020-73, n°2020-193, n°2020-227 et n°2020-277)

L'[ordonnance n°2020-322](#) du **25 mars 2020** a été prise dans le cadre de la [loi d'habilitation n°2020-290](#) du **23 mars 2020**.

Elle vient compléter les décrets [n°2020-73](#) du **31 janvier 2020**, [n°2020-193](#) du **4 mars 2020**, [n°2020-227](#) du **9 mars 2020** et [n°2020-277](#) du **19 mars 2020** ainsi que le [communiqué de la Cnam](#) du **17 mars 2020** relativement aux absences en raison de l'épidémie de Covid-19.

Aux termes de l'ensemble de ces réglementations, adoptées au fur et à mesure du développement de l'épidémie, les mesures suivantes ont été mises en place :

- Possibilité, pour les salariés ne pouvant plus travailler en raison de l'épidémie ou de ses conséquences, de bénéficier d'indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) dans des conditions



favorisées (absence d'application des règles normales d'ouverture de droits et absence de délai de carence). Sont concernés :

- Depuis le 2 février 2020 : les salariés faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile (le bénéfice des IJSS dans ces conditions n'est applicable que pendant une durée de 20 jours) ;
 - Depuis le 3 mars 2020 : les salariés parents sans possibilité de télétravailler et contraints de rester à leur domicile en raison de la fermeture de l'établissement accueillant leur enfant de moins de 16 ans (le bénéfice des IJSS dans ces conditions est applicable pendant toute la durée de la fermeture de l'établissement scolaire et seulement pour l'un des deux parents à la fois) ;
 - Depuis le 18 mars 2020 : les femmes enceintes dans leur 3^{ème} trimestre de grossesse et les personnes en affection de longue durée (ALD) qui ne peuvent pas télétravailler ;
 - Depuis le 18 mars 2020 : les personnes dont l'état de santé conduit à les considérer comme présentant un risque de développer une forme sévère de Covid-19 ;
- Suppression du délai de carence de 7 jours relatif au versement par l'employeur de l'indemnité complémentaire légale, les salariés bénéficiant ainsi d'un maintien de salaire dès le premier jour de l'arrêt maladie ;
 - Non-application des conditions normalement requises pour que le salarié bénéficie du maintien de son salaire (un an d'ancienneté, territorialité des soins, justification de l'arrêt de travail...) ;
 - Suppression temporaire de la règle selon laquelle les travailleurs à domicile, salariés saisonniers, salariés intermittents et travailleurs temporaires ne bénéficient pas du maintien de salaire ;

Ces mesures sont exceptionnelles et ne peuvent être mises en œuvre que jusqu'au 31 mai 2020.

ORDONNANCE PORTANT MESURES D'URGENCE EN MATIERE DE CONGES PAYES, DE DUREE DU TRAVAIL ET DE JOURS DE REPOS (Ordonnance 2020-323)

L'[ordonnance n°2020-323](#) du **25 mars 2020** a été prise dans le cadre de [loi d'habilitation n°2020-290](#) du **23 mars 2020**.

Cette ordonnance prévoit les dispositions suivantes :

- Possibilité, par accord d'entreprise ou à défaut par accord de branche et pour faire face aux conséquences de l'épidémie de Covid-19, de permettre à l'employeur (jusqu'au 31 décembre 2020 seulement) de :
 - décider de la prise de congés payés acquis par un salarié (dans la limite de 6 jours de congés et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 1 jour franc) ou de modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés ;
 - fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié ;
 - fixer les dates de congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires de Pacs travaillant dans son entreprise ;
- Possibilité pour l'employeur, lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie en raison de l'épidémie de Covid-19, de :



- imposer ou de modifier les jours de RTT, en respectant un délai de prévenance d'un jour franc ;
 - imposer ou de modifier les journées de repos acquises par les salarié soumis à un forfait-jours, en respectant un délai de prévenance d'un jour franc ;
 - imposer la prise de congés déposés sur le compte épargne temps (CET) sous certaines conditions fixées par l'ordonnance ;
- Détermination des différentes limites applicables à ces modifications de jours de repos et congés (10 jours maximum peuvent être imposés ou modifiés) ;
 - Possibilité, de manière temporaire et exceptionnelle, pour les entreprises des secteurs essentiels à la continuité de la vie économique et à la sureté de la Nation, de déroger aux règles d'ordre public en matière de durée du travail et dans certains cas, au repos dominical ;
 - Obligation d'information du CSE et du Direccte en cas de mise en place d'un de ces dispositifs.

**ORDONNANCE PORTANT MESURES D'URGENCE EN MATIERE DE REVENUS DE
REMPLACEMENT MENTIONNES A L'ARTICLE L. 5421-2 DU CODE DU TRAVAIL**
(Ordonnance n°2020-324)

L'[ordonnance n°2020-324](#) du **25 mars 2020** a été prise dans le cadre de la [loi d'habilitation n°2020-290](#) du **23 mars 2020**.

Cette ordonnance prévoit que les demandeurs d'emploi qui épuisent leur droit à certaines allocations chômage (allocations prévues aux articles [L.5422-1](#), [L.5423-1](#), [L.5424-1](#) et [L.5424-21](#) du Code du travail) à compter du 12 mars 2020 et jusqu'à une date qui sera fixée par arrêté, verront la durée de leur indemnisation prolongée à titre exceptionnel.

**ORDONNANCE PORTANT MESURES D'URGENCE EN MATIERE D'ACTIVITE
PARTIELLE**
(Ordonnance n°2020-346)

L'[ordonnance n°2020-346](#) du **27 mars 2020** a été prise dans le cadre de la [loi d'habilitation n°2020-290](#) du **23 mars 2020** relative aux mesures à prendre pour faire face à l'épidémie de Covid-19.

Cette ordonnance prévoit les mesures suivantes :

- Application de l'activité partielle aux salariés protégés sans que l'employeur ait besoin de recueillir leur accord, à la condition que l'activité partielle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier concerné ;
- Détermination du régime d'activité partielle applicable aux salariés des particuliers employeurs ;
- Précision du mode de calcul de l'allocation d'activité partielle pour :
 - les salariés rémunérés selon le régime d'équivalences prévu à l'article [L.3121-13](#) du Code du travail ;
 - les salariés à temps partiel ;
 - les salariés en contrat d'apprentissage et de professionnalisation ;
 - les salariés bénéficiant des actions et de la formation mentionnées aux articles [L.6313-1](#) et [L.6314-1](#) du Code du travail ;
 - les salariés en forfait-jours ;



- les salariés dont l'employeur ne comporte pas d'établissement en France ou, s'il est un particulier, n'est pas considéré comme domicilié en France pour l'établissement de l'impôt sur le revenu ;
 - les salariés des sociétés gérant un service de remontées mécaniques ou de pistes de ski remplissant certaines conditions ;
- Soumission des indemnités d'activité partielle et des indemnités complémentaires versées par l'employeur à la CSG.

Ces dispositions sont applicables jusqu'à une date qui sera fixée par décret et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020.

Par ailleurs et de façon plus générale, le ministère du travail a publié un [schéma](#) permettant aux employeurs de déterminer s'ils sont éligibles à l'activité partielle.

DECRET RELTIF A L'ACTIVITE PARTIELLE (Décret n°2020-325)

Le [décret n°2020-325](#) du **25 mars 2020** vise à faciliter l'accès à l'activité partielle et à la réduction du montant restant à payer par l'employeur dans ce cadre en vue de faire face à la crise sanitaire du Covid-19.

A ce titre, ce décret prévoit en particulier les dispositions suivantes :

- Modification du mode de calcul de l'allocation compensatrice versée par l'Etat aux employeurs en cas d'activité partielle ;
- Alignement des modalités de calcul de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur (par l'Etat) sur l'indemnité versées aux salariés (par l'employeur) pour les rémunérations inférieures à 4,5% du Smic (pour ces rémunérations, le reste à charge de l'entreprise est donc supprimé) (Réforme des articles [R.5122-12](#) et [R.5122-13](#) du Code du travail) ;
- Assouplissement de la procédure de dépôt des demandes d'activité partielle :
 - un délai de 2 mois est accordé à l'employeur pour consulter le CSE et transmettre son avis à l'administration (Réforme de l'article [R.3243-1](#) du Code du travail) ;
 - possibilité d'adresser la demande dans un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle lorsque la demande est justifiée par des circonstances exceptionnelles (Réforme de l'article [R.5122-3](#) du Code du travail) ;
 - fixation à 2 jours (au lieu de 15 jours) le délai d'acceptation exprès ou tacite des demandes d'autorisation préalable, jusqu'au 31 décembre 2020.

Le Ministère du travail a en outre publié et mis à jour sur internet les deux formulaires suivants relatifs aux conditions de mise en place de l'activité partielle :

- « [Coronavirus – Covid -19 : Précisions sur les évolutions procédurales du dispositif exceptionnel d'activité partielle](#) » ;
- « [Activité partielle – Chômage partiel : Dispositif exceptionnel d'activité partielle](#) ».



DECRET PORTANT MODIFICATION DU DECRET N°2019-797 DU 26 JUILLET 2019
MODIFIE RELATIF AU REGIME D'ASSURANCE CHOMAGE
(Décret n°2020-361)

Le [décret n°2020-361](#) du **27 mars 2020** reporte au 1er septembre 2020 (au lieu du 1er avril) la date d'entrée en vigueur des modalités de calcul du salaire journalier de référence servant de base au calcul de l'allocation d'assurance chômage, en raison de l'épidémie de Covid-19 et de ses conséquences sur le marché du travail.

Ce décret complète en outre la liste des périodes susceptibles d'être neutralisées dans le cadre de la détermination du salaire journalier de référence servant de base au calcul de l'allocation d'assurance chômage et précise les règles dérogatoires s'appliquant aux ouvriers dockers.

ARRETE RELATIF AUX MODALITES DE CANDIDATURE A LA MESURE EN 2020 DE
L'AUDIENCE DES ORGANISATIONS SYNDICALES AUPRES DES SALARIES DES
ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIES
(Arrêté n°MTRT2005558A)

En application de l'[article L.2122-10-1](#) du Code du travail, un scrutin est organisé tous les 4 ans au niveau régional dans les entreprises de moins de 11 salariés afin de mesurer l'audience des organisations syndicales dans ces entreprises. Ce scrutin est organisé en scrutin sur sigle (vote en faveur d'une organisation syndicale et non pas d'une liste).

L'[arrêté n°MTRT2005558A](#) du **21 février 2020** fixe les règles de dépôt des candidatures des organisations syndicales et le calendrier de l'examen, de la publication et des contestations de ces candidatures.

En particulier, la date de dépôt des candidatures est fixée du 2 au 24 mars 2020 et la date des élections du 28 novembre au 12 décembre 2020.

INSTRUCTION MINISTERIELLE RELATIVE AU FONCTIONNEMENT DES SERVICES DE
SANTE AU TRAVAIL PENDANT L'EPIDEMIE DE COVID 19

Cette instruction ministérielle du 17 mars 2020, prise dans le cadre de l'épidémie de Covid-19, prévoit les mesures suivantes :

→ **Pour les salariés en général :**

- Maintien des visites médicales indispensables uniquement, les autres visites devant être reportées ;

→ **Pour les salariés exerçant une activité nécessaire à la continuité de la vie de la Nation :**

- Maintien des visites ;
- Précision de la nature et des modalités des visites médicales obligatoires (visites d'information et de prévention à l'embauche, visites d'information et de prévention des travailleurs de nuit et des jeunes de moins de 18 ans, visites d'aptitude et de reprise qui doivent être réalisées en priorité) ;
- Possibilité de procéder par téléconsultation ;

→ **Sur le rôle général des services de santé au travail :**

- Obligation d'assurer une permanence téléphonique ;
- Rappel du rôle de prévention ;
- Report des actions en milieu de travail, sauf urgence.

DOCUMENTATION EN LIGNE

En raison de l'épidémie de Covid-19 et de ses conséquences sur les entreprises et les emplois, les institutions ont mis en ligne les « Questions-Réponses » suivantes :

→ **Formation professionnelle :**

- « [Questions-Réponses : Coronavirus – Covid-19 : Apprentissage](#) » du **15 mars 2020** ;
- « [Questions-Réponses : Coronavirus - Covid-19 : Formation professionnelle des salariés, alternants et personnes en recherche d'emploi](#) » du **19 mars 2020** ;
- « [Questions-Réponses : Coronavirus - Covid-19 : Mon Compte Formation](#) » du **17 mars 2020** ;

→ **Accueil des enfants :**

- « [Questions-Réponses : Covid-19 : Modes d'accueil du jeune enfant](#) » du **18 mars 2020** ;

→ **Pôle emploi :**

- « [Pôle emploi face à la crise sanitaire COVID-19 - Réponses aux questions des demandeurs d'emploi et des entreprises](#) » du **20 mars 2020** ;

→ **Obligation de sécurité de l'employeur :**

- « [Coronavirus – Covid-19 : Quelles mesures l'employeur doit-il prendre pour protéger la santé de ses salariés face au virus ?](#) » du **26 mars 2020**.

FAQ URSSAF

et

COMMUNIQUE DE PRESSE DE L'ACOSS

Le [communiqué de presse de l'AcoSS](#) et la [FAQ de l'URSSAF](#) du **23 mars 2020** prévoient de nouvelles mesures pour les employeurs en raison de l'épidémie de Covid-19. Les mesures principales sont les suivantes :

- Possibilité, pour les entreprises d'au moins 50 salariés, de reporter jusqu'à 3 mois le paiement de tout ou partie de leurs cotisations, intervenant normalement le 5 avril (les employeurs doivent en revanche transmettre la DSN avant le lundi 6 avril à 12h) ;
- Report automatique sur 3 mois des échéancier d'étalement de dettes éventuellement conclus par les cotisants avec l'URSSAF ;
- Suspension des actions de recouvrement amiable et forcé depuis le 13 mars 2020, à l'exception du recouvrement forcé des créances liées à des redressements pour travail dissimulé ;
- Report automatique de l'échéance du 5 avril 2020 pour les travailleurs indépendants et libéraux ;



- Possibilité pour les travailleurs indépendants et libéraux de solliciter différentes aides (délais de paiement, ajustement de leur échéancier, aide financière exceptionnelle...);
- Mise en place de mesures de soutien pour les autoentrepreneurs.

Par ailleurs, en ce qui concerne les particuliers employeurs, l'URSSAF a mis en ligne, sur le site du CESU, une note d'information sur les effets du Covid-19 sur leur situation ([Covid-19 : Information sur la mesures exceptionnelles mise en place](#))

JURISPRUDENCE

❖ Droit individuel

Qualification du contrat de travail

*Le contrat liant les chauffeurs de VTC de la plateforme Uber sont des contrats de travail car les conditions d'exercice de cette activité permettent de caractériser un lien de subordination, caractérisé en l'espèce sur la base d'un faisceau d'indices. ([Cass., soc., 4 mars 2020, n°19-13.316](#))

Licenciement pendant l'arrêt maladie

*L'exercice, par un salarié en arrêt maladie, d'une activité non-concurrente à celle de son employeur ne caractérise pas, en lui-même, un manquement à l'obligation de loyauté justifiant un licenciement, quand bien même l'employeur lui verserait un complément de salaire. Dans un tel cas, le licenciement est justifié si l'acte commis par le salarié pendant la suspension de son contrat de travail a causé un préjudice à l'employeur ou à l'entreprise. ([Cass. soc., 26 février 2020, n°18-10.017](#))

Licenciement économique

*Désormais, le non-respect par l'employeur des critères d'ordre des licenciements n'ouvre plus droit à une indemnisation automatique. Pour obtenir une indemnité sur ce fondement, le salarié doit maintenant rapporter la preuve du préjudice qu'il a subi du fait de ce manquement. La Cour de cassation poursuit ici l'évolution jurisprudentielle tendant à supprimer le principe de préjudice automatique. ([Cass. soc., 26 février 2020, n°17-18.136](#))

Inaptitude

*Lorsqu'un salarié déclaré inapte en raison d'une maladie ou d'un accident non professionnel n'est ni reclassé, ni licencié au terme d'un délai d'un mois suivant la date de l'examen médical de reprise, l'employeur est tenu de reprendre le versement du salaire qui correspond à l'emploi que le salarié occupait avant la suspension de son contrat, quand bien même le salarié aurait retrouvé, entre temps, un autre emploi à temps plein. ([Cass. Soc., 4 mars 2020, n°18-10.719](#))

❖ Droit collectif

Syndicat

*L'indépendance financière d'un syndicat n'est remise en cause ni par l'existence d'une procédure de redressement judiciaire à son égard, ni par le fait qu'il disposerait de l'appui financier de la confédération à laquelle il est affilié. ([Cass. Soc., 26 février 2020, n°19-19.492](#))



CHSCT

*Lorsque le CHSCT de l'entreprise de travail temporaire constate que les salariés mis à dispositions dans une entreprise utilisatrice encourent un risque grave et actuel et que le CHSCT de l'entreprise utilisatrice ne réagit pas en vertu des pouvoirs qui lui sont conférés, le CHSCT de l'entreprise de travail temporaire peut lui-même faire appel à un expert agréé afin d'étudier la réalité du risque et les moyens éventuels d'y remédier, en vertu du principe constitutionnel du droit à la santé des travailleurs. ([Cass. Soc., 26 février 2020, n°18-22.556](#))

Convention collective et contrat de travail

*La mention dans un contrat de travail de l'application d'une convention collective vaut application volontaire de cette convention collective par l'employeur qui ne peut dès lors se soustraire à l'application de cette dernière. En revanche, l'application volontaire d'une convention collective n'emporte pas contractualisation des accords collectifs qui la complètent. ([Cass. Soc., 4 mars 2020 n°18-11.584](#) et [n°18-11.585](#))

❖ Protection sociale

Assiette des cotisations sociales

*Lorsqu'un employeur accorde un prêt sans intérêt à un salarié, à titre de secours en considération de sa situation individuelle particulièrement digne d'intérêt, ce prêt est exclu de l'assiette des cotisations de sécurité sociales. (Cass. 2^e civ., 12 mars 2020, n°19-13.341)

Droit de communication

*Lorsque l'URSSAF se fait communiquer des informations ou des documents relatifs à un cotisant par des tiers, elle doit en informer le cotisant en question avant la mise en recouvrement, sous peine de nullité de la procédure de contrôle (et de la procédure de recouvrement qui en découle), en raison de l'absence de contradictoire. (Cass. 2^e civ. 12 mars 2020, n°29-11.399)

