



Loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19

Mesures en droit social

23 mars 2020

Attention : Petite loi en attente de sa publication au Journal Officiel accessible en cliquant [ici](#)

La loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 a été adoptée le 22 mars 2020 par le Parlement en procédure accélérée. Elle permet ainsi au gouvernement de légiférer par ordonnance pour faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19.

L'article 5 bis de la loi précise que l'état d'urgence sanitaire est déclaré pour une durée de deux mois à compter de l'entrée en vigueur de la loi.

Dans l'exposé des motifs, il était rappelé la nécessité d'adapter le droit du travail pour permettre aux entreprises de faire face aux difficultés d'organisation qu'elles peuvent rencontrer (absentéisme, surcroît exceptionnel d'activité, etc.).

Cette note est réalisée avec les conseillers techniques du réseau UNIOPSS-URIOPSS et avec l'appui de Catherine AUDIAS, Consultante en droit social.

Réquisitionner des biens, des services et des personnes (article 1^{er} bis)

Le Gouvernement pourra ordonner, afin de lutter efficacement durant l'épidémie, la réquisition de tous biens et services nécessaires ainsi que de toute personne nécessaire au fonctionnement de ces services ou à l'usage de ces biens. L'indemnisation de ces réquisitions se fera conformément au code de la défense.

L'ordonnance devra apporter des précisions sur les personnels pouvant être réquisitionnés.

Verser les IJSS dès le premier jour d'arrêt (article 6 ter)

Les indemnités journalières de sécurité sociales sont versées dès le premier jour d'arrêt ou de congés pour tous les arrêts de travail à compter de la date de la publication de la loi et jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire.

Concernant les mesures ci-dessous prévues à l'article 7 de la loi, le Gouvernement pourra prévoir une entrée en vigueur des dispositions de manière rétroactive, à compter du 12 mars 2020.

Faciliter le recours au chômage partiel pour limiter les ruptures de contrat de travail et atténuer la baisse d'activité

Il est notamment prévu de renforcer le recours à l'activité partielle (Chômage partiel) pour toutes les entreprises quelle que soit leur taille en :

- adaptant de manière temporaire le régime social applicable aux indemnités versées dans ce cadre,
- étendant à de nouvelles catégories de bénéficiaires,
- en réduisant, pour les salariés, le reste à charge pour l'employeur
- en favorisant une meilleure articulation avec la formation professionnelle
- en favorisant une meilleure prise en compte des salariés à temps partiel

Adapter les modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière SS

La loi prévoit d'adapter les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article [L. 1226-1 du code du travail](#) à l'allocation journalière SS.

Attention, ne sont concernées que les indemnités légales qui reprennent les dispositions de la Loi de 1978 sur la mensualisation, dont les modalités de versement sont les suivantes :

- Pendant les 30 premiers jours, 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler ;
- Pendant les 30 jours suivants, deux tiers de cette même rémunération.

Ainsi, cela concernerait notamment les arrêts de travail des parents contraints de garder leurs enfants de moins de 16 ans.

Imposer ou modifier les dates de prises de congés payés par accord d'entreprise ou de branche

Un accord d'entreprise ou de branche pourra autoriser un employeur à imposer ou modifier les dates de prises de congés payés :

- dans la limite de 6 jours ouvrables

et déroger ainsi à la réglementation actuelle ainsi que les conventions ou accords collectifs applicables concernant les délais de prévenance et les modalités de prise de ces congés

Imposer ou modifier les dates de jours de repos (JRTT ou Jours de repos convention de forfait ou Jour de repos du Compte Epargne Temps) par décision unilatérale de l'employeur

L'employeur pourra imposer ou modifier unilatéralement les dates :

- des jours de réduction du temps de travail,
- des jours de repos prévus par les conventions de forfait
- des jours de repos affectés sur le compte épargne temps du salarié,

et déroger ainsi à la réglementation actuelle ainsi que les conventions ou accords collectifs applicables concernant les délais de prévenance et les modalités de prise de ces jours.

Déroger aux règles relatives à la durée du travail et aux repos pour les entreprises de secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation ou à la continuité de la vie économique et sociale

Les entreprises de secteurs « particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation ou à la continuité de la vie économique et sociale » pourront déroger aux règles d'ordre public et aux dispositions conventionnelles relatives

- à la durée du travail
- au repos hebdomadaire
- au repos dominical

Les secteurs cités dans le cadre de rapports parlementaires étaient notamment les secteurs de l'agro-alimentaire, de l'énergie ou des services supports et logistiques aux établissements de santé. Le secteur social et médico-social pourrait être également concerné. Les ordonnances qui devront être prises nous apporterons plus de précisions.

Modifier, à titre exceptionnel, des dates limites et des modalités de versement de la prime d'intéressement et de participation

Une entreprise doit verser avant la fin du 5^{ème} mois, sous peine d'être redevable d'intérêt de retard, les sommes versées au titre d'un dispositif d'intéressement ou de participation mis en place.

Ainsi, dans le cadre de cette crise sanitaire, le gouvernement pourra modifier par ordonnance les dates limites et les modalités de versement de ces sommes, et ce à titre exceptionnel.

Modifier la date limite et des conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

Les employeurs ont la possibilité de verser la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat jusqu'au 30 juin 2020. Le gouvernement pourra modifier par ordonnance la date limite et les conditions de versement de cette prime.

Adapter l'organisation des élections des syndicats représentatifs dans les entreprises de moins de 11 salariés

[L'article L2122-10-1 du code du travail](#) prévoit que l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés est mesurée sur la base d'un scrutin organisé tous les 4 ans. Le prochain scrutin devant se tenir en fin d'année 2020, le dépôt des candidatures des organisations syndicales devait être effectué courant mars.

Le Gouvernement pourra par ordonnance adapter l'organisation de cette élection en modifiant si nécessaire la définition du corps électoral.

La loi précise que le Gouvernement pourra en conséquence proroger à titre exceptionnel la durée des mandats des conseillers prud'hommes et des membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles.

Aménager les règles de suivi des travailleurs par les services de santé au travail

Le Gouvernant aura la possibilité d'aménager les modalités des règles de suivi des salariés par les services de santé au travail au regard de la crise.

Il pourra également définir les règles selon lesquelles le suivi de l'état de santé est assuré par les services de santé au travail pour les travailleurs qui n'ont pu bénéficier de leur suivi en raison de l'épidémie.

Modifier les modalités d'information et de consultation des instances représentatives du personnel

Le gouvernement pourra modifier les modalités d'information et de consultation des instances représentatives du personnel, notamment du CSE, pour leur permettre d'émettre les avis requis dans les délais impartis.

Les travaux parlementaires évoquent notamment la possibilité de faciliter le recours à des consultations dématérialisées et de prévoir des dérogations à [l'article L2315-4 du code du travail](#) qui limite, en l'absence d'accord, à trois par an le nombre de réunions du CSE en visioconférence.

Il pourra également suspendre les processus électoraux des CSE en cours.

Aménager les dispositions relatives à la formation professionnelle

Les organismes de formations doivent en principe être certifiés à compter du 1^{er} janvier 2021. Toutefois en raison de la crise sanitaire, Le Gouvernement pourra par ordonnance permettre à « France compétences » de disposer d'un délai supplémentaire afin d'enregistrer les certifications des organismes de formation.

Le gouvernement pourra également adapter les conditions de rémunérations et de versement des cotisations sociales des stagiaires de la formation professionnelle.

Adapter les modalités de détermination des durées d'attributions des revenus de remplacement

Le gouvernement pourra adapter à titre exceptionnel les modalités de détermination des durées d'attribution des revenus de remplacement des demandeurs d'emploi tels que mentionnés à [l'article L. 5421-2 du code du travail](#).

L'Uniopss et les Uriopss

Unir les associations pour développer les solidarités

Acteurs majeur du monde associatif et de l'économie sociale et solidaire, l'Uniopss et les Uriopss représentent, soutiennent et rassemblent les acteurs associatifs des secteurs sanitaire, social et médico-social.

Présent sur tout le territoire au travers d'un réseau d'unions régionales et d'une centaine de fédérations et d'associations nationales, le réseau de l'Uniopss regroupe 25 000 établissements, 750 000 salariés et un million de bénévoles.

Cet ancrage territorial, ainsi que son expertise dans l'ensemble des champs de l'action sanitaire et sociale (handicap, personnes âgées, santé, enfance, famille, jeunesse, lutte contre l'exclusion...), permet à ce réseau de porter une analyse transversale et de contribuer à la construction de politiques publiques ambitieuses en France et en Europe.



Les valeurs qui nous rassemblent

- ▶ Primauté de la personne
 - ▶ Non lucrativité
 - ▶ Solidarité
 - ▶ Égalité dans l'accès aux droits
 - ▶ Participation de tous à la vie de la société
-