

Face au Covid-19, l'Etat français au chevet de l'emploi

**Marie-Cécile Amauger-Lattes,
Maître de conférences en Droit (HDR)
Université de Toulouse-Capitole-France**

Avec 130 000 personnes infectées et près de 25 000 décès, la France est aujourd'hui l'un des quatre pays européens les plus touchés par l'épidémie de SARS-CoV-2.

En France, les tout premiers cas de covid-19, trois personnes ayant séjourné à Wuhan, en Chine, ont été identifiés le 24 janvier 2020. A partir de cette date, la maladie s'est propagée, modérément d'abord, puis de manière exponentielle avec l'apparition de deux « clusters », l'un dans l'Est, l'autre en région parisienne. Dans la nuit du 25 au 26 février, la France déplorait le décès du tout premier patient ne présentant aucun lien identifié avec une zone à risque. Fin février, la barre des 100 cas était franchie, justifiant le passage du stade 1 au stade 2 du plan de prévention et de gestion de la crise sanitaire : l'objectif n'était plus d'empêcher l'arrivée du virus mais d'en freiner la propagation. Le 11 mars, alors que l'OMS déclarait l'état de pandémie, le bilan s'élevait à 2 281 malades et 48 décès. Le 15 mars, la France passait au stade 3 du plan de crise, le but étant désormais de gérer l'épidémie et d'en limiter les effets, notamment les effets économiques et sociaux.

C'est logiquement à partir de ce stade de l'épidémie que l'Etat est intervenu massivement pour soutenir les entreprises et préserver l'emploi. Certes, quelques mesures ponctuelles de protection des salariés ont été adoptées dès le stade 1 de l'épidémie, comme par exemple, l'indemnisation par la sécurité sociale des salariés qui, à leur retour d'un voyage dans une zone à risque, devaient respecter une période d'isolement. Au stade 2, des mesures plus significatives ont été instaurées mais leur application concernait surtout les territoires précocement et durement touchés par l'épidémie.¹ En revanche, au stade 3 de l'épidémie, c'est un véritable flot de mesures économiques et sociales qui ont été adoptées, dans le but de limiter l'impact des décisions radicales prises par le gouvernement pour endiguer la propagation du virus.

En effet, à compter du 16 mars, le ministre en charge de la santé ordonnait la fermeture des crèches, établissements scolaires et universités, des commerces et établissements accueillant du public non indispensables à la vie de la Nation, et interdisait les rassemblements de plus de 100 personnes². Le 17 mars, le 1^{er} ministre décrétait le confinement de la population pour une durée minimale de deux semaines³, le temps de permettre au Parlement de voter une loi en vue d'accroître les moyens du pouvoir exécutif pour faire face à l'urgence, « dans un cadre juridique lui-même renforcé et plus facilement adaptable aux circonstances, notamment locales »⁴. Adoptée le 23 mars 2020 selon la procédure accélérée, la loi *d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19*, fixe le cadre juridique d'action du pouvoir exécutif pour gérer la crise sanitaire et ses conséquences.

¹ On notera, la publication, à partir du 28 février, d'un « Questions/Réponses Covid-19 » à destination des entreprises et des salariés. Consultable sur le site du ministère du travail (emploi.gouv.fr ou gouvernement.fr), ce site fait l'objet d'une actualisation permanente.

² Arrêté du 14 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19. La liste des établissements autorisés à rester ouverts a donné lieu à des adaptations successives, par arrêté du 16 mars et arrêté du 23 mars 2020 ; Arrêté du 14 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19

³ Décret n° 2020-260 du 16 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus covid-19

⁴ Projet de loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, Etude d'impact, 18 mars 2020

Tout d'abord, la loi crée un nouveau dispositif pérenne dit d'état d'urgence sanitaire, conférant au 1^{er} ministre le pouvoir de décider de mesures restrictives des libertés fondamentales d'aller et venir, d'entreprendre et de réunion, et de procéder à des réquisitions. Elle déclare par ailleurs la France en état d'urgence sanitaire pour de 2 mois, du 24 mars au 24 mai, période qui devrait être prorogée jusqu'au 24 juillet⁵. Cette déclaration accroît considérablement les pouvoirs de l'exécutif et confère une assise juridique solide aux mesures de fermeture des entreprises et de confinement de la population. Elle confère enfin au gouvernement le pouvoir de prendre par voie d'ordonnances, dans le délai de trois mois à compter de l'entrée en vigueur de la loi, toute mesure relevant de la compétence du législateur notamment pour limiter les cessations d'activité et les licenciements. La loi habilite ainsi le gouvernement, dans des limites précisément définies, à modifier provisoirement, plusieurs dispositions de droit du travail, de droit de la sécurité sociale et de droit de la fonction publique.

Pour contenir les effets potentiellement dramatiques des mesures de lutte contre l'épidémie pour les travailleurs et les entreprises, le gouvernement a ainsi pu prendre de nombreuses mesures, par définition temporaires, qui se caractérisent par une grande instabilité en raison d'un ajustement permanent au terrain. Droit dérogatoire, ce droit de crise se traduit, dans le champ des relations de travail, par la mobilisation et au besoin l'adaptation de dispositifs existants avec deux objectifs principaux : d'une part, chaque fois que possible ou nécessaire, favoriser le maintien des salariés en activité pendant l'état d'urgence sanitaire (II) et, d'autre part, dans le cas contraire, éviter au maximum les licenciements et le risque de défaillance des entreprises⁶ (II).

I. Favoriser le maintien des salariés en activité pendant l'état d'urgence sanitaire

Pris entre deux urgences, l'objectif des pouvoirs publics n'est pas dénué d'ambivalence. Tout en rappelant la nécessité de respecter strictement le confinement et en ordonnant la fermeture de nombreux établissements non essentiels à la Nation, plusieurs ministres incitaient les salariés à aller travailler et les entreprises à ne pas stopper leurs activités. Selon la ministre du travail, cependant, la contradiction n'est qu'apparente : dès lors que l'activité professionnelle peut être conciliée avec les impératifs de sécurité sanitaire, elle doit être poursuivie.

C'est ainsi que, suite au passage au stade 3 de l'épidémie, le télétravail est devenu la norme pour tous les postes le permettant. En revanche, lorsque le travail n'est pas éligible au télétravail, il doit, si possible, être maintenu sur site.

A. La généralisation du télétravail⁷

⁵ *Projet de loi prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions, en cours d'adoption*

⁶ La préservation de l'emploi ne constitue bien évidemment que l'un des aspects de l'action du gouvernement. En parallèle de la loi d'urgence, une loi de finances rectificative pour 2020 débloquait 45 milliards d'euros pour soutenir l'économie et les entreprises. Ces aides s'ajoutent aux mesures de reports de charges fiscales et sociales pour le mois de mars pour les entreprises qui en ont fait la demande. Outre le financement du chômage partiel, cette somme vise à alimenter, conjointement avec les régions, un Fonds d'indemnisation pour les très petites entreprises, les indépendants et les micro-entrepreneurs dont le chiffre d'affaire est inférieur à 1 million d'euros. Sont concernées les entreprises qui ont fermé et celles dont le chiffre d'affaires a diminué de 70% entre le mois de mars 2019 et le 2020 en raison de la crise du covid-19. La loi institue par ailleurs une garantie de l'Etat sur les prêts octroyés aux entreprises pour 300 milliards d'euros. Cette garantie couvre la période du 16 mars au 31 décembre 2020. Toutes les entreprises sont concernées. L'Etat garantit jusqu'à 90% du prêt et permet de financer jusqu'à 25% du chiffre d'affaires annuel de l'entreprise. Il faudra ajouter à ces mesures celles figurant dans le second projet de loi de finances rectificative pour 2020 qui devrait être voté le 4 mai.

⁷ Il convient de souligner que le gouvernement vise aussi le travail à distance, qui n'implique pas le recours aux nouvelles technologies.

Le télétravail est un mode d'organisation du travail auquel les partenaires sociaux, européens et français, ont donné un cadre juridique avant que le législateur national ne vienne à son tour en préciser le régime juridique. En France, jusqu'à ces deux derniers mois, le recours au télétravail progressait lentement. Environ 7% des salariés étaient concernés. Depuis lors, le télétravail a littéralement explosé. En effet, fin mars, un quart de la population active était en télétravail.⁸

Il faut dire que la formule est plus qu'encouragée par les pouvoirs publics ; selon le ministère du travail, sa mise en œuvre « est impérative dès lors que le poste de travail le permet »⁹.

Sécurisé et assoupli en 2017, son encadrement juridique n'a pas fait l'objet d'adaptations spécifiques pour faire face à la crise du covid-19 et c'est sur le fondement des dispositions existantes que la pratique a pu se déployer rapidement.

Aux termes de l'article L.1222-9 du code du travail, « le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication ». En principe volontaire¹⁰, le télétravail peut être mis en place selon trois modalités hiérarchisées : par accord collectif ou, à défaut, sur la base d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique (CSE) ou, en l'absence d'accord collectif et de charte, par accord entre le salarié et l'employeur.¹¹ Cependant, « en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés ». ¹² Il en résulte, selon le ministère du travail, que le risque épidémique autorise l'employeur à décider de recourir à cette forme de travail sans formalisme ni acceptation du salarié, le télétravail constituant un simple « aménagement du poste », de surcroît temporaire.

Il convient de souligner que si le télétravail doit être la règle pendant la période de confinement, l'amorce du « déconfinement » à compter du 11 mai prochain ne devrait pas modifier les choses ; lors de la présentation à l'Assemblée Nationale des grandes lignes de son plan de sortie du confinement, le 28 avril, le 1^{er} ministre, déclarait que « le télétravail doit être maintenu partout où c'est possible, au moins dans les trois prochaines semaines », pour limiter le recours aux transports publics et plus globalement les contacts.

B. Le maintien du travail sur site lorsque le télétravail n'est pas possible¹³

Sauf pour certaines entreprises dont la fermeture est impérative, le travail sur site, lorsque le télétravail ou le travail à distance ne sont pas possibles, doit être maintenu. Cependant, ce maintien peut s'avérer périlleux pour l'employeur. En effet, ce n'est que si les conditions de

⁸ Dares, Activité et conditions d'emploi de la main d'œuvre pendant le crise sanitaire Covid-19. Synthèse des résultats de l'enquête flash – avril 2020 (<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/tableaux-de-bord/le-marche-du-travail-pendant-le-covid-19/enquete-acemo-pendant-la-crise-sanitaire-covid-19/article/activite-et-conditions-d-emploi-de-la-main-d-oeuvre-pendant-la-crise-sanitaire>)

⁹ Min.trav. Q/R spécial Covid-19, 19 mars 2020

¹⁰ Exigence posée dans l'ACE de 2002 modifié en 2005 et dans l'AN de 2005 : ACE 2002 le caractère volontaire du télétravail: Le télétravail est volontaire pour le travailleur et l'employeur concernés. Le télétravail peut faire partie du descriptif initial du travailleur ou on peut s'y engager volontairement par la suite. Dans les deux cas, et conformément à la [directive 91/533/CEE](#), l'employeur fournit au télétravailleur les informations écrites pertinentes, ANI 19 juillet 2005

¹¹ Art. L1222-9 C. trav.

¹² Art. L1222-11 c. trav.

¹³ Fin mars, un quart des salariés étaient dans cette situation. Enquête Dares préc.

sécurité des travailleurs sont garanties que l'activité peut être poursuivie. L'obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur lui impose en effet de procéder à l'évaluation des risques auxquels les salariés sont exposés et à prendre toutes les mesures de protection nécessaires. A cet égard, le respect des gestes barrières et les règles de distanciation physiques préconisées par le gouvernement est certes indispensable, mais loin d'être suffisant. Plusieurs entreprises, condamnées en référé à procéder à une meilleure évaluation des risques liés à l'épidémie de covid-19, en ont fait les frais. Tel est le cas notamment de l'entreprise Amazon qui, après avoir été condamnée sous astreintes à restreindre ses activités aux seuls produits de première nécessité, a préféré fermer ses entrepôts en France.¹⁴

Possible, le travail en présentiel est de surcroît facilité pour certaines entreprises « particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale ».

Afin de permettre à ces entreprises stratégiques (énergie, télécommunications, logistique, transports, agriculture et agroalimentaire), de faire face aux problèmes d'organisation (par exemple, distanciation physique) et de disponibilité de la main d'œuvre (par exemple, absentéisme) liés à la crise sanitaire, des dérogations très importantes aux règles contenues dans les accords collectifs ou dans le code du travail en matière de durée maximale de travail¹⁵, notamment de travail de nuit¹⁶, de durée minimale de repos¹⁷ et de repos dominical¹⁸ sont autorisées, jusqu'au 31 décembre 2020¹⁹. Un décret précise, pour chaque secteur, les dérogations effectivement admises et les seuils parmi les dérogations envisagées dans l'ordonnance ci-dessous.

Dans toutes ces situations, l'ordonnance fait sauter le verrou de l'autorisation administrative et de la négociation collective, jusqu'au 31 décembre 2020.

II. Eviter les licenciements économiques pendant l'état d'urgence²⁰

Lorsque la poursuite de l'activité n'est pas possible, l'objectif visé est alors très clairement de prévenir les licenciements économiques par des mesures qui permettent de préserver les contrats de travail sans en faire peser le coût sur l'entreprise. Telle est la finalité poursuivie par les principales mesures prises par le gouvernement pour faire face à la crise. Il semble que, pour l'heure, ces mesures aient été efficaces. Fin mars, les entreprises avaient en effet peu réduit leurs effectifs, et très peu licencié. Et si la moitié des salariés n'étaient plus en activité, c'est qu'environ un quart d'entre eux bénéficiaient du mécanisme d'activité partielle, transformé pour mieux amortir le choc de la crise, les autres étant soit en arrêt de travail, soit en congé.²¹

¹⁴ Tribunal judiciaire de Nanterre, référé, 14 avril 2020 ; Cour d'appel de Versailles, référé, 24 avril 2020

¹⁵ Durée quotidienne maximale de travail portée de 10 à 12 heures ; durée hebdomadaire maximale de travail portée de 48 à 60 heures. La durée maximale hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives portée à 48 heures au lieu de 44

¹⁶ Durée quotidienne maximale de travail de nuit portée à 12 heures

¹⁷ Durée du repos quotidien réduit de 11 à 9 heures consécutives.

¹⁸ Indépendamment des dérogations prévues à l'article L3132-12, l'ordonnance du 25 mars 2020 autorise « une dérogation généralisée » permettant de donner le repos hebdomadaire par roulement.

¹⁹ Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020, art. 11.

²⁰ Il convient de souligner plusieurs mesures également concernant les demandeurs d'emploi. Tout d'abord, le report au 1^{er} septembre, d'une partie de la réforme de l'assurance chômage (décret n°2019-797 du 26 juillet 2019), réforme très controversée car entraînant une de la restriction des droits des chômeurs, en particulier des travailleurs précaires. (Confirmation du report par décret n°2020-361 du 25 mars 2020). Ensuite, sanctuarisation des droits des chômeurs pendant l'état d'urgence –neutralisation des périodes d'inactivité pendant la crise, pour éviter que ceux qui arriveraient en fin de droits pendant cette période ne se retrouvent sans ressources. Décret 2020-425 du 14 avril 2020, arrêté du 16 avril 2020

²¹ Enquête Dares préc.

A. Un dispositif exceptionnel d'activité partielle

Le dispositif d'activité partielle constitue incontestablement la pièce maîtresse du plan d'urgence du gouvernement pour lutter contre les conséquences économiques et sociales de la crise sanitaire. Il s'agit d'un dispositif exceptionnel à plusieurs titres. D'abord, en raison de son caractère en principe temporaire, même s'il devrait s'appliquer encore pendant plusieurs mois pour accompagner la reprise économique. Ensuite, en raison de son ampleur. Au terme d'un mois de confinement, la ministre du travail indiquait, qu'un salarié du secteur privé sur trois était en activité partielle (soit 8 millions de personnes, dont, début avril, 3 millions de plus en une semaine), le coût de la mesure étant d'environ 20 milliards d'euros.

Autrefois dénommée chômage partiel ou mise à pied économique, l'« activité partielle »²² constitue une alternative au licenciement économique dans la mesure où elle permet à l'employeur qui n'est plus en mesure de fournir du travail à ses salariés, en raison de la fermeture temporaire d'un établissement ou de la réduction de l'horaire de travail en deçà de la durée légale de travail, de bénéficier d'une allocation, co-financée par l'Etat et l'assurance chômage, qui compense une partie de l'indemnité due aux salariés concernés.²³ Ce dispositif répond bien à la situation de crise actuelle, la réduction ou suspension temporaire pouvant en effet être justifiée par « toute circonstance exceptionnelle »²⁴, même si l'employeur doit étayer sa demande d'éléments factuels.²⁵

Cependant, pour plus d'efficacité face à l'ampleur de la crise, le dispositif a été transformé pour devenir, selon le ministère du travail, le « système le plus protecteur d'Europe ».

En comparaison du dispositif de droit commun, le dispositif exceptionnel d'activité partielle est à la fois plus étendu, plus souple, plus rapide à mettre en place, et plus généreux. Tout d'abord, le champ des bénéficiaires a été considérablement élargi. Toutes les entreprises et toutes les catégories de salariés sont désormais concernées par le dispositif, selon toutefois des modalités qui peuvent varier. En sont toutefois exclus les travailleurs indépendants qui relèvent d'un autre dispositif alimenté par un Fonds de solidarité. Ensuite, les conditions de mise en œuvre ont été tout à la fois accélérées et allégées. En effet, le déclenchement du dispositif suppose, en principe, que l'employeur obtienne une autorisation préalable de l'administration, sur la base d'une demande à laquelle doit être joint l'avis rendu par le CSE dont la consultation s'impose dans les entreprises de 50 salariés et plus. L'urgence des situations a conduit tout d'abord à raccourcir tous les délais²⁶ et à autoriser l'employeur à adresser sa demande d'activité partielle à l'administration, sans l'avis du CSE²⁷, après avoir mis en œuvre la mesure de fermeture de

²² Le changement terminologique est intervenu en 2013 (loi du 14 juin 2013), les expressions antérieures ayant été considérées à connotation trop négative.

²³ Art. L5122-1 C. trav.

²⁴ Art. R5122-1 C. trav.

²⁵ Sont donc potentiellement concernées toutes les entreprises dont l'un ou plusieurs salariés sont dans l'impossibilité de travailler du fait du covid-19, dès lors qu'elles sont : concernées par les arrêtés de fermeture, confrontées à une baisse d'activité liée à des difficultés d'approvisionnement pouvant être objectivées ; s'il leur est impossible de mettre en place des mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés (télétravail, gestes barrières...)

²⁶ Par exemple, si le silence de l'administration vaut autorisation implicite, le délai passe de 15 jours à 48 heures.

²⁷ Il faut cependant que soit précisée la date prévue pour la consultation, et l'avis devra être rendu et transmis dans les deux mois à compter de la demande. Autrement dit, il est nécessaire que la consultation ait été lancée au moment de la demande (envoi des convocations et de l'ordre du jour de la réunion). (art. R5122-2 c. trav., modifié par le décret 2020-325 du 25 mars 2020).

l'établissement ou de réduction des horaires²⁸. Le dispositif est enfin plus généreux.²⁹ En principe forfaitaire, le montant de l'allocation versée par l'Etat à l'entreprise est, dans le dispositif d'exception, proportionnelle aux revenus des salariés. Elle couvre 70% de la rémunération brute du salarié (de l'ordre de 85% du salaire net), dans la limite d'un plancher égal au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic), soit 8,03€ et est plafonnée à 70% de 4,5 Smic.

Un nouvel et important assouplissement a été apporté au dispositif, dans la perspective de la sortie du confinement.³⁰ En effet, en temps normal, l'activité partielle est une mesure collective. Elle doit concerner sans distinction tous les salariés d'un établissement, d'un service, ou d'un atelier, même si elle peut être mise en œuvre individuellement et par roulement. Cette exigence interdit en principe la mise en chômage partiel des salariés en fonction des postes occupés, ce qui en rend parfois la mise en œuvre délicate. C'est pourquoi, à titre exceptionnel et de manière temporaire³¹, le gouvernement autorise, lorsque c'est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise de l'activité, le placement en activité partielle d'une partie seulement des salariés, ou d'appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées au sein de l'entreprise, ou d'un même établissement, service ou atelier. L'employeur ne peut cependant décider seul d'une telle mesure. En effet, l'individualisation de l'activité partielle n'est possible que sur le fondement d'un accord collectif – accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, accord de branche- ou, à défaut, après avis favorable du CSE sur le document relatif à la mesure.

Enfin, des mesures de placement individuel en activité partielle, sans accord collectif ou avis conforme du CSE, sont possibles à compter du 1^{er} mai 2020, pour permettre l'application du mécanisme aux salariés se trouvant empêchés de travailler du fait de leur vulnérabilité les exposant au risque d'une forme sévère du covid-19, ou contraints de garder leurs enfants de moins de 16 ans en raison d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.³² Ce régime se substitue à l'application, dans des conditions assouplies, du régime d'indemnisation des arrêts de travail en cas de maladie, qui permettaient aux intéressés de percevoir, quelle que soit leur ancienneté et dès le premier jour d'absence, 90% de la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler.³³

B. La prise obligatoire de jours de congés et de repos pendant la crise

Pour permettre aux entreprises de pallier le manque d'activité sans recourir au licenciement ou au dispositif d'activité partielle, sont instaurées des dérogations aux règles, parfois d'ordre public, du code du travail et aux stipulations des accords collectifs relatives à la prise des congés payés et de certains jours de repos d'origine conventionnelle.³⁴

²⁸ Le décret permet aux entreprises de déposer la demande jusqu'à 30 jours après le début de l'activité partielle avec effet rétroactif. Avec toutefois le risque d'un refus.

²⁹ Arrêté Covid 31 mars 2020 : le contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle est fixé à 1607 heures pour 2020 au lieu de 1000 heures. Cela correspond à l'augmentation à 12 mois, au lieu de 6 mois, de la durée maximale d'autorisation une année d'activité partielle.

³⁰ L'ordonnance « balai » n° 2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19

³¹ Les accords collectifs conclus et les décisions unilatérales prises pour permettre l'individualisation cesseront de produire effet en même temps que l'ordonnance du 27 mars, soit à une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre.

³² LOI n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 – art.20

³³ Ce régime reste en revanche applicable aux salariés faisant l'objet d'une mesure d'isolement préventif soit parce qu'ils ont eu des contacts rapprochés avec une personne infectée soit parce qu'ils reviennent d'une zone dans laquelle la circulation du virus est particulièrement intense.

³⁴ Ordonnance 2020-323 du 25 mars 2020, préc.

En ce qui concerne la prise des congés payés, le code du travail prévoit qu'à défaut de prévisions conventionnelles, l'employeur fixe, après avis du CSE, la période de prise des congés et l'ordre des départs. Par ailleurs, sauf circonstances exceptionnelles, la modification de l'ordre ou de la date d'ores et déjà prévue des congés requiert le respect d'un délai de prévenance minimal d'un mois.³⁵ Si ces solutions restent applicables pendant la crise actuelle, des dérogations spéciales permettent à l'employeur de fixer ou de modifier la date des congés payés sans respecter le délai de prévenance légal. La mise en œuvre de ces mesures nécessite cependant la conclusion d'un accord collectif d'entreprise, ou à défaut de branche, sachant que la négociation par visio-ou audioconférence ainsi que la signature dématérialisée des accords sont possibles. Par ailleurs, sauf stipulation conventionnelle moins restrictive, la dérogation concerne en principe six jours ouvrables et elle suppose que soit respecté un délai de prévenance d'un jour franc. Les congés pourront être imposés ou modifiés jusqu'au 31 décembre 2020.

Il est également possible, jusqu'au 31 décembre 2020, d'imposer la prise des jours de repos prévus par accord collectif ou découlant des droits affectés à un compte épargne-temps. L'employeur peut imposer la prise de 10 jours de repos, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'un jour franc et d'informer le CSE. Dans ce cas, un accord collectif n'est pas nécessaire.

Le salarié pourrait ainsi bénéficier du maintien de son salaire pendant trois semaines (seize jours), sans surcoût ni pour l'entreprise, ni pour la collectivité.

Conclusion

Il convient de souligner que les mesures ici exposées concernent la période du confinement. S'ouvre aujourd'hui une nouvelle période, celle du « déconfinement ». De nouvelles mesures sont attendues pour soutenir les entreprises et un plan de relance de l'économie a été annoncé pour la rentrée. Une vague de licenciements paraît cependant inéluctable ...

Après des années de désengagement de l'Etat, la crise du covid-19 marque son grand retour. Reste à savoir si celui-ci sera pérenne.

³⁵ Art. L3141-16 C. trav.