

ORDONNANCE PORTANT DIVERSES DISPOSITIONS SOCIALES POUR FAIRE FACE À L'ÉPIDÉMIE DE COVID-19

Cette ordonnance est prise sur le fondement de l'habilitation donnée au gouvernement par la loi mesures d'urgence sanitaire du 23 mars 2020. Il s'agit d'une ordonnance « balai » qui vient apporter des précisions aux ordonnances précédemment adoptées et combler les « vides » juridiques. Les sujets abordés sont donc multiples.

I) MESURES DIVERSES RELATIVES À L'ACTIVITÉ DES PRATICIENS ET DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS DE SANTÉ (ARTICLES 1 ET 2)

Ces articles prévoient deux mesures :

- d'une part, la prolongation des délais d'autorisation temporaire d'exercice pour les professionnels de santé titulaires d'un diplôme obtenu hors de l'Union européenne ;
- d'autre part, la simplification de la charge administrative liée à la certification des comptes, pour les établissements de santé.

II) PRESTATIONS SOCIALES ET ALLOCATIONS DE SOLIDARITÉ (ARTICLES 3 ET 4)

Article 3 : neutralisation de la période d'état d'urgence sanitaire pour le décompte du nombre maximal ou de la période maximale de versement d'indemnités journalières. En clair : actuellement, il existe une limite quant à la perception des indemnités de Sécurité sociale, notamment pour les personnes en affectation de longue durée. Afin de ne pas pénaliser les assurés en fin de droit, les indemnités versées pendant la période d'état d'urgence sanitaire ne seront pas « neutralisées ».

Par ailleurs, la présence de l'assuré pour un certain nombre d'actes médicaux n'est plus obligatoire, afin de favoriser les téléconsultations.

Article 4 : assouplissement des règles relatives au versement de certaines allocations de solidarité, au paiement et au recouvrement des cotisations et contributions sociales.

RSO (revenu de solidarité, équivalent du RSA, versé dans certains territoires ultra-marins) : dès lors que le ré-examen des droits à prestation ne peut avoir lieu, en raison de la non-transmission d'une pièce justificative ou de la déclaration annuelle de ressources, les bénéficiaires pourront percevoir des avances sur droit.

Le but de cette mesure est sans doute d'assurer le maintien de ce revenu de solidarité à tous, malgré la fermeture des agences qui peut empêcher certains allocataires de transmettre des informations et pièces justificatives.

Allocation de remplacement aux personnes non salariées agricoles victimes du Covid-19 ou dans l'obligation de garder leurs enfants à domicile : afin de permettre la continuité des exploitations agricoles, le coût d'un remplaçant sera pris en charge par le biais d'une « allocation de remplacement ». En contrepartie, les exploitants empêchés renoncent à percevoir des indemnités journalières maladie.

Délais de procédure : les délais de procédure de recouvrement forcé et de paiement des cotisations et contributions sociales pour l'ensemble des régimes obligatoires de base de Sécurité sociale, y compris outre-mer, sont aménagés.

III) FINANCEMENT ET FONCTIONNEMENT DES ÉTABLISSEMENTS MÉDICO-SOCIAUX (ARTICLE 5 ET 6)

Article 5 : assouplissement des conditions de versement de certaines allocations de solidarité et extension de conventions collectives.

Allocations de solidarité : afin d'assurer la continuité de l'accompagnement et la protection des publics fragiles dont font partie les personnes âgées et celles en situation de handicap, il est prévu que l'APA et la PCH continuent d'être versées aux bénéficiaires et aux structures de services d'aide à domicile, dans les mêmes montants que d'habitude. Le montant de ces aides dépend normalement des dépenses d'accompagnement et de soin assumées par ces publics fragiles. Afin de ne pas les pénaliser, ni les entreprises d'aide à domicile (contraintes de réduire leur activité pour des raisons sanitaires), le montant de ces aides sera donc maintenu, malgré les baisses d'activité.

Extension de conventions collectives : pour répondre à la crise sanitaire, les conventions collectives qui s'avèrent nécessaires seront étendues aux établissements sociaux et médicosociaux. Les conventions collectives de travail (et conventions

d'entreprise ou d'établissement) applicables aux salariés des établissements et services sociaux et médicosociaux à but non lucratif font l'objet d'une procédure d'extension allégée. Quand ces conventions ont pour objet exclusif de préciser les conditions d'organisation et de fonctionnement de l'établissement ou du service pour la durée de l'état d'urgence, elles prennent effet après agrément du ministre de la Santé et de l'Action sociale, l'avis de la Commission nationale d'agrément étant réputé rendu.

IV) DROIT DU TRAVAIL (ARTICLES 6, 7, 8 ET 9)

Article 6 : cet article modifie l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 relative à l'activité partielle.

Correction d'une coquille concernant le montant de l'indemnité d'activité partielle versée aux salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation : pour ces salariés dont la rémunération est supérieure ou égale au Smic, l'indemnité horaire correspond à 70 % de la rémunération horaire brute antérieure, avec un minimum de 8,03 euros (ce minimum correspond au Smic horaire net). Pour ceux dont la rémunération est inférieure ou égale au Smic, l'indemnité d'activité partielle correspondra au pourcentage du Smic qui leur est applicable au titre des dispositions du Code du travail et, s'il y a lieu, des dispositions conventionnelles.

Concernant les particuliers employeurs et les personnes qu'ils embauchent (type homme ou femme de ménage, assistant maternel, etc.) : il est prévu que le remboursement des sommes versées par l'employeur est pris en charge par l'État et l'organisme gestionnaire de l'Assurance-chômage. Une convention conclue entre l'État et l'organisme gestionnaire du régime d'Assurance-chômage devra déterminer les modalités de financement des sommes versées aux particuliers employeurs au titre du remboursement des indemnités d'activité partielle.

Des précisions sont apportées concernant les cadres dirigeants et les salariés portés : les cadres dirigeants pourront être placés en activité partielle, mais uniquement en cas de fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'éta-

blissement (ils en sont exclus en cas de réduction de l'horaire de travail en deçà de la durée légale de travail). Les salariés portés pourront bénéficier de l'activité partielle de manière dérogatoire, au cours des périodes sans prestation à une entreprise cliente. Les modalités de calcul de leur indemnité d'activité partielle au titre de ces périodes seront définies par décret.

Entreprises de travail temporaire (ETT) : les salariés des ETT bénéficient d'une allocation complémentaire, sous certaines conditions. Cette allocation leur est versée lorsque la réduction du temps de travail entraîne une rémunération inférieure à la rémunération mensuelle minimale. Le complément servira alors à porter le salaire au niveau de la rémunération mensuelle minimale.

Pour info : la rémunération mensuelle minimale est égale au montant du Smic multiplié par le nombre d'heures correspondant à la durée légale du travail, pour le mois considéré, fêtes légales comprises. Dans le cas particulier des salariés en CDI intérimaire, cette rémunération mensuelle minimale est fixée par le contrat et sert à assurer un certain niveau de salaire dans les périodes d'intermission.

Indemnité d'activité partielle des marins rémunérés à la part de pêche : un décret viendra préciser la rémunération horaire prise en compte pour les marins rémunérés à la part, afin d'établir le montant de leur indemnité d'activité partielle. De même pour établir l'allocation versée à leurs employeurs.

Précision sur l'entrée en vigueur de l'ordonnance du 27 mars 2020 : un doute persistait sur la date d'entrée en vigueur : on hésitait entre le 1er et le 12 mars. La date d'entrée en vigueur est précisée : il s'agit bien du 12 mars.

Article 7 : cet article modifie l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 relative à l'activité partielle.

Prolongation par avenant des contrats d'apprentissage et de professionnalisation jusqu'à la fin du cycle de formation poursuivi initialement : afin de ne pas pénaliser les apprentis

qui n'auraient pas pu aller au bout de leur formation en raison de la crise sanitaire actuelle, il est possible de prolonger leurs contrats par avenant. Cette possibilité est ouverte également aux bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation. Il est également précisé que, en cas de prolongation, les règles du Code du travail normalement applicables seront exclues, concernant la durée maximale des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, la durée maximale des formations ainsi que celles concernant l'âge maximal de l'apprenti ou du bénéficiaire du contrat de professionnalisation. Les mêmes dérogations sont accordées concernant la date de début de la formation, qui dépend normalement de la date de début du cycle du centre de formation.

Article 8 : délai pour la conclusion des accords collectifs.

Certaines dérogations ouvertes aux entreprises dans le cadre de l'épidémie actuelle nécessitent la signature d'un accord collectif. C'est notamment le cas s'agissant de la possibilité d'imposer la prise de congés payés aux salariés. Le patronat s'est largement saisi de cette possibilité et les accords de branche ou d'entreprise se multiplient. Pour précipiter la signature de tels accords, le gouvernement a considérablement réduits les délais qui s'appliquent en principe aux négociateurs, dégradant ainsi un peu plus le dialogue social.

Accords concernés : les conditions dérogatoires de négociation ne s'appliquent qu'aux accords collectifs qui remplissent 2 conditions :

- ils doivent avoir été conclus jusqu'à un mois après la fin de l'état d'urgence sanitaire, c'est-à-dire jusqu'au 24 juin 2020, sachant que l'état d'urgence sanitaire peut être prolongé ;
- leur objet est exclusivement de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid-19 ainsi qu'aux conséquences des mesures prises pour limiter cette propagation. Cette dernière condition est très large, et on voit déjà que beaucoup d'entreprises prennent prétexte de la crise actuelle pour remettre en cause les droits des salariés.

Nouveaux délais :

- Pour les accords de branche :
 - le délai d'opposition à la conclusion de quinze jours est réduit à huit jours,
 - le délai d'opposition à l'extension d'un mois est réduit à huit jours (un décret pourra adapter les délais applicables à la procédure d'extension),
 - ces délais s'appliquent aux accords conclus à compter du 12 mars s'ils n'ont pas encore été notifiés dans le premier cas, ou dont l'avis d'extension n'a pas encore été publié dans le deuxième cas ;
- pour les accords d'entreprises de plus de 50 salariés signés par des syndicats représentatifs représentant seulement entre 30 % et 50 % des suffrages, devant être validés par référendum :
 - le délai d'un mois pour demander un référendum des salariés est réduit à huit jours,
 - le délai de huit jours à compter duquel le référendum peut être organisé est réduit à cinq jours ;
- pour les accords d'entreprises d'au moins 50 salariés dépourvues de délégué syndical : lorsque l'employeur propose aux élus du CSE de

négoier un accord, leur délai de réponse d'un mois est réduit à huit jours ;

- Pour les accords d'entreprises de moins de 11 salariés (TPE) devant être ratifiés par référendum : le délai de quinze jours à partir de la communication du projet d'accord pour organiser le référendum est réduit à cinq jours.

Ces nouvelles règles ne s'appliquent pas aux délais qui ont déjà commencé à courir.

Article 9 : une ordonnance du 25 mars 2020 avait supprimé la condition d'un an d'ancienneté (pour tous les arrêts de travail) permettant de bénéficier de l'indemnité complémentaire de l'employeur, portant ainsi l'indemnité à 90 % du salaire brut. Elle avait aussi étendu le bénéfice de cette indemnité complémentaire de l'employeur à tous les salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires. Mais cela n'était valable qu'à compter de l'entrée en vigueur de l'ordonnance, soit le 26 mars.

Or le gouvernement avait fait des annonces en ce sens dès le début du confinement et les salariés s'attendaient tous à bénéficier des 90 %. Face au tollé médiatique provoqué par ce loupé, la présente ordonnance vient rendre rétroactive depuis le 12 mars 2020, le versement de cette indemnité complémentaire.