

AVRIL 2020



coblenceavocats

ALERTE / SOCIAL

L'actualité en droit social

COVID 19 :

Faire face en matière sociale

Confronté comme chacun d'entre nous, à son niveau, avec ses préoccupations et inquiétudes propres, à une crise sanitaire dont la gravité a surpris les meilleurs pronostiqueurs de la 25^{ème} heure, l'exécutif a, depuis une quinzaine de jours, multiplié les textes de nature à adapter, pour la durée limitée de la crise nous dit-on, notre droit du travail à la situation exceptionnelle vécue.

De quoi s'agit-il ?

Il s'agit de faire face.

Faire face en matière sociale suppose de connaître les modifications affectant les textes que nous pratiquons d'habitude dans le temps court que la crise impose aux entreprises, salariés et partenaires sociaux.

C'est ce que nous proposons ici dans le cadre de ce document de synthèse et de consolidation élaboré par l'ensemble des membres de notre département droit social.

Ce document a pour objectif de :

I. Gérer l'immédiat (p. 3 et s.)

I. Envisager l'avenir (p. 9 et s.).

Nous restons à votre disposition par email ou par téléphone pour vous accompagner sur l'ensemble des problématiques suscitées ces nouvelles dispositions.

L'équipe de Coblence avocats

VOS CONTACTS



Catherine Davico-Hoarau
hoarau@coblence-avocats.com



Elisabeth Laherre
laherre@coblence-avocats.com



Chantal Giraud-van Gaver
van-gaver@coblence-avocats.com



Laurent Guardelli
guardelli@coblence-avocats.com



Martine Riou
riou@coblence-avocats.com



Laura
Carbonneaux



Héléne
Fontanille



Léa
Fonseca



Caroline
Habib



Christine
Lecomte



Justine
Moreau

Cette lettre d'actualité est adressée uniquement à des fins d'information et ne constitue pas un avis juridique dans la mesure où nous ne disposons pas à ce jour d'éclairage de l'Administration ou des juridictions

Inventaire des textes adoptés depuis le 16 mars 2020

1. [Décret n°2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle](#)
2. Les Ordonnances prises en application de [la loi du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19](#) :
 - [Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos](#)
 - [Ordonnance n° 2020-324 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421 2 du code du travail](#)
 - [Ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020 adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail et modifiant, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation](#)
 - [Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle](#)
 - [Ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période](#)
 - [Ordonnance n°2020-387 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle](#)
 - [Ordonnance n°2020-389 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgences relatives aux instances représentatives du personnel](#)
 - [Ordonnance n°2020-385 du 1er avril 2020 modifiant la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat](#)
 - [Ordonnance n°2020-386 du 1er avril 2020 adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire et modifiant le régime des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle](#)
 - [Arrêté du 31 mars 2020 modifiant le contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle pour l'année 2020](#)
3. Q&A ministériels (modifiés tous les 48 à 72 h en moyenne depuis le 16 mars 2020)
4. Portail URSSAF : <https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/toute-lactualite-employeur/activite-partielle--nouveau-disp.html>
5. Recommandations AFEP-MEDEF

1. L'activité partielle pour faire face à la chute d'activité au sein de l'entreprise

Jadis conçue comme un palliatif à une situation certes exceptionnelle mais dont le caractère ponctuel était avéré, la "sortie de crise" étant, a priori, anticipée assez rapidement, l'activité partielle s'impose, face à la crise sanitaire, comme un instrument juridique indispensable.

Son utilisation a été, semble-t-il, simplifiée par le décret n°2020-325 du 25 mars 2020¹, dans les conditions suivantes.

1.1. Les cas de recours

L'article 1^{er}, I, 3° du décret du 25 mars 2020 renvoie indirectement au cas de recours lié à la crise sanitaire, consistant en l'existence de "circonstances exceptionnelles" mentionnées à l'article R. 5122-1 5° du code du travail².

Au plan pratique, la demande devra donc comporter, le ministère le confirme d'ailleurs dans son Q&A du 25 mars 2020 en page 3, la mention des circonstances exceptionnelles liées à la crise sanitaire occasionnée par l'épidémie de Covid 19.

Dans tous les cas, la motivation de la demande doit être particulièrement soignée et, en ce sens, détaillée dans une lettre ad hoc à mettre en pièce attachée sur le site dédié à la demande d'activité partielle³.

1.2. Élargissement des bénéficiaires

Les nouveaux textes précisent que :

- Les salariés soumis à un forfait annuel en jours ou en heures (décret à venir; article 8 de l'ordonnance du 27 mars 2020) sont à la fois éligibles au dispositif en cas de fermeture totale de l'entreprise mais également dans l'hypothèse d'une réduction de l'horaire de travail pratiquée dans l'établissement ;
- Les salariés "qui ne sont pas soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la durée du travail" sont expressément visés par l'ordonnance du 27 mars 2020 (art. 8, al. 2), semblant ouvrir la voie de l'activité partielle aux VRP, pigistes voire aux cadres dirigeants, même si un décret est attendu afin de préciser les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation servies.
- Sous la réserve, importante, qu'elle s'applique à tous les salariés de "l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier" (sans que cette liste ne semble limitative pourvu que l'intéressé soit englobé dans une équipe cohérente quelle que soit son nom, département, équipe etc...), l'activité partielle s'impose au salarié protégé sans que son accord ne soit nécessaire (ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020, art. 6).
- Les salariés employés par une entreprise ne comportant pas d'établissement en France peuvent être placés en activité partielle et bénéficier de l'indemnité d'activité partielle lorsque l'employeur est soumis pour ces salariés aux contributions et cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle et aux obligations d'assurance contre le risque de privation d'emploi au titre de la législation française.
- S'agissant des salariés placés sous un régime d'équivalence au sens des articles L. 3121-13 et suivants du code du travail⁴, bénéficieront, selon l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020, d'un calcul spécifique dans lequel la durée considérée comme équivalente sera prise en compte, plutôt que la seule durée légale du travail.
- Les salariés du particulier employeur sont inclus dans le dispositif (ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020, art. 7).

¹ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041755956&categorieLien=id>

² <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041755956&categorieLien=id>

³ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041755956&categorieLien=id>

⁴ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?jsessionid=7A9D0FCC046437C936EFCF3B90ED92F0.tplgfr24s_3?idSectionTA=LEGISCTA000006195761&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20200329

1.3. Procédure

Les changements les plus notables, applicables au 1er mars 2020⁵, sont les suivants :

- La **durée maximale** de l'AP passe de 6 à 12 mois. Le **plafond de 1.000 heures** par an et par salarié devrait être porté à **1.607 heures** par an selon le Q&A du ministère modifié le 29 mars 2020.
- L'avis du CSE n'est plus préalable, mais peut être recueilli et transmis dans les **deux mois de la demande**, dans le cadre strict des motifs " *d'un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel* " ou de " *toute autre circonstance de caractère exceptionnel* ".
- Le silence de l'administration dans les deux jours de la demande vaut **accord implicite**, et ce jusqu'au 31 décembre 2020, la Ministre du travail ayant précisé que cet assouplissement s'accompagnerait de contrôles postérieurs extrêmement renforcés. Ce délai de deux jours est explicitement exclu des hypothèses de suspension des délais implicites d'acceptation visés par l'ordonnance 2020-306 du 25 mars 2020.

1.4. Indemnité et allocation

Pas de modification ici mais il convient d'être attentif aux éventuelles **stipulations conventionnelles** qui peuvent prévoir, pour tout ou partie des salariés, des indemnités supérieures à celles prévues par la loi.

- Versement par l'employeur d'une indemnité égale à **70% de la rémunération horaire brute du salarié**, soit la rémunération horaire brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés (l'article R. 5122-18 renvoie à l'article L. 3141-24 II, c'est à dire au maintien de salaire)
- **Plancher de 8,03 €.**
- Ce montant est multiplié par le nombre d'heures chômées dans **la limite de 35 heures par semaine**, sauf si le contrat de travail prévoit un volume inférieur.
- L'indemnité de base, ainsi que l'indemnité complémentaire versée par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale sont **assujetties à la CSG au taux de 6,2% et à la CRDS au taux de 0,5 %** (article 11 de l'ordonnance relative à l'activité partielle). L'indemnité complémentaire servie par l'employeur suit a priori le même régime à la lecture de l'ordonnance du 27 mars 2020.
- Les conditions d'indemnisation des **salariés en formation** pendant la période d'activité partielle, hypothèse dans laquelle l'indemnité est portée à **100% de la rémunération nette du salarié**, sont alignées sur les conditions d'indemnisation de droit commun des salariés en activité partielle⁶.
- Pour les **salariés à temps partiel**, la rédaction de l'ordonnance est, en l'état, plus qu'obscur puisqu'elle pose d'abord pour principe que le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle ne peut être inférieur au SMIC pour ensuite indiquer que "lorsque le taux horaire de rémunération d'un salarié à temps partiel est inférieur au taux horaire du SMIC, le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle qui est versée est égal à son taux horaire de rémunération". Or, comment ces salariés bénéficieraient-ils d'un taux horaire inférieur à celui du SMIC ?

A en croire l'exposé des motifs de l'ordonnance, « *cet article permet également aux salariés à temps partiel placés en position d'activité partielle de bénéficier de la rémunération mensuelle minimale prévue par les articles L. 3232-1 et suivants du code du travail, sous certaines conditions* ».

La préconisation ici est, dans l'hypothèse improbable où ces salariés ne seraient pas au SMIC, de les en faire bénéficier.

⁵ Avec une légère réserve cependant, puisque le décret prévoit que "Les dispositions du présent décret s'appliquent aux demandes d'indemnisation adressées ou renouvelées à l'Agence de services et de paiement en application de l'article R. 5122-5 du code du travail à compter de la date d'entrée en vigueur du présent décret, au titre du placement en position d'activité partielle de salariés depuis le 1er mars 2020 ", de sorte qu'il n'est pas certain que l'entrée en vigueur des modifications soit véritablement le 1er mars 2020

⁶ Attention : la majoration n'est pas applicable au titre des formations ayant donné lieu à un accord de l'employeur postérieurement à la publication de l'ordonnance soit le 29 mars 2020

- S'agissant des [salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation](#), l'indemnité horaire d'activité partielle est d'un montant égal au pourcentage du SMIC qui leur est applicable au titre des dispositions du Code du travail (*article 4 de l'ordonnance relative à l'activité partielle*), l'idée étant de leur faire bénéficier d'une indemnité d'AP égale à leur rémunération antérieure.
- S'agissant des [salariés employés à domicile](#) par des particuliers employeurs et des assistants maternels, leurs employeurs sont dispensés de l'obligation de disposer d'une autorisation expresse ou implicite de l'autorité administrative. Par ailleurs, l'indemnisation par le particulier employeur est fixée à 80% du salaire contractuel net (plancher : le montant net de la rémunération minimale conventionnelle ou pour les assistants maternels le montant fixé à l'article L. 423-19 du code de l'action sociale et des familles / plafond : les plafonds réglementaires applicables à l'indemnisation de l'activité partielle). L'Etat remboursera intégralement ces sommes sur mise à disposition par le particulier employeur d'une attestation sur l'honneur confirmant que les heures n'ont pas été travaillées. L'indemnité d'activité partielle est exonérée de CSG.

1.5. Paie

- En période d'AP, le [bulletin de salaire](#) mentionne :
 - ✓ le nombre d'heures indemnisées,
 - ✓ le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité versée au salarié,
 - ✓ les sommes versées au salarié au titre de la période considérée (précision apportée par le décret du 25 mars 2020)
- Cependant, jusqu'au 31 décembre 2020, ces mentions pourront figurer sur un [document séparé](#), épargnant ainsi une reconfiguration du logiciel de paie.

2. Modifications relatives aux congés payés, aux JRTT et à la durée du travail

2.1. La consultation du CSE sur les jours de repos, de JRTT et de congés enregistrés sur un CET et les modifications à la durée du travail

- La consultation du CSE, qui s'impose pour ces mesures, peut être menée concomitamment à leur mise en œuvre ;
- L'employeur doit informer le CSE immédiatement lorsqu'il fait usage de cette dérogation ;
- L'avis de l'instance est rendu dans le mois suivant.

2.2. La prise de congés payés et de JRTT

2.2.1. Les congés payés

- Sous réserve de la conclusion d'un accord collectif de branche ou d'entreprise l'y autorisant, l'employeur peut [imposer la prise de congés payés ou modifier les dates d'un congé déjà posé](#), dans la limite de 6 jours ouvrables, avec un délai de prévenance ne pouvant être inférieur à un jour. La période de congé imposé ou modifié ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020
- Il peut également [imposer le fractionnement](#) des congés payés, suspendre temporairement le droit à un congé simultané des conjoints ou des partenaires pacsés dans une même entreprise

2.2.2. Les JRTT

- A la double condition de respecter un délai de prévenance d'un jour franc et de démontrer que "l'intérêt de l'entreprise le justifie au regard des difficultés économiques liées à la propagation du covid-19", l'employeur peut [imposer la prise de jours de repos au choix du salarié acquis par ce dernier et modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos](#).

- Dans les mêmes conditions, l'employeur peut, avec le même délai de prévenance, imposer que les droits affectés au CET soit utilisés par la prise de jours de repos dont il détermine les dates. Le texte ne distingue par la nature des [jours affectés au CET](#) (JRTT, congés payés ...)
- La période au cours de laquelle ces possibilités sont ouvertes ne s'étend pas au-delà du 31 décembre 2020
- Le nombre de jours ainsi imposés est limité à 10 jours.

2.3. La modification éventuelle de la durée du travail

Certains secteurs étant jugés essentiels à la sécurité de la nation et à la continuité de la vie économique (télécoms, énergie etc...), leurs employeurs sont notamment autorisés à :

- Porter la durée quotidienne maximale de travail à [12 heures](#)
- Il en va de même pour les [travailleurs de nuit](#), sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur de 4 heures.
- Réduire la durée du repos à [9 heures consécutives](#) entre deux journées de travail
- Porter la durée hebdomadaire à [60 heures](#)
- Déroger à la règle du [repos dominical](#) en accordant le repos hebdomadaire par roulement.

3. Aménager le fonctionnement des relations collectives de travail

3.1. Elections professionnelles

- [Suspension immédiate de tous les processus électoraux en cours](#), avec effet au 12 mars 2020 (pour les processus qui se sont poursuivis entre le 12 mars et le 1er avril, la suspension prend effet à compter de la date la plus tardive à laquelle l'une de ces formalités a été réalisée).
- La mesure vise les processus électoraux, mais aussi les recours administratifs et contentieux relatifs au processus électoral.
- Si un premier tour a déjà eu lieu, sa validité n'est pas remise en cause par la mesure de suspension. Les conditions d'électorat et d'éligibilité s'apprécient à la date d'organisation de chacun des tours du scrutin.
- Les mandats en cours et plus généralement la protection de représentants du personnel et des candidats aux élections sont prorogés jusqu'à la date du 1er ou, le cas échéant, du second tour des élections.
- Fin de la suspension trois mois après la cessation de l'état d'urgence sanitaire, mais les employeurs qui y sont tenus devront déclencher le processus électoral dans leur entreprise dans les trois mois qui suivent ladite date de cessation.
- Ces mesures de suspension touchent aussi les élections partielles et dès lors que la fin de la suspension du processus électoral intervient moins de six mois avant le terme des mandats en cours, l'employeur n'est pas tenu d'organiser les élections partielles, que le processus électoral ait été engagé ou non avant ladite suspension.

3.2. Fonctionnement du CSE

- Autorisation du recours à la [visioconférence](#) même en l'absence d'accord collectif l'autorisant et sans limitation du nombre de réunions, afin d'éviter les contacts physiques et si l'urgence l'exige. Les réunions peuvent aussi se tenir en conférence téléphonique dans des conditions restant à définir par décret. Dans les deux cas, il faut informer au préalable les représentants du personnel.

- Des réunions par messagerie instantanée peuvent être organisées mais il faudra montrer qu'il était impossible d'organiser ces réunions par voie de visioconférence ou conférence téléphonique.
- Dans les mêmes conditions, l'employeur peut prendre des mesures conservatoires d'organisation du travail avant d'avoir effectué la consultation. A utiliser avec parcimonie quand même.

3.3. Négociation collective

- Dans la mesure où les règles barrière peuvent être respectées, les commissions paritaires de négociation peuvent se tenir en **présentiel**, les négociateurs bénéficiant de l'autorisation de déplacement dérogatoire, au même titre que les salariés dont l'activité n'est pas compatible avec le télétravail et qui doivent se rendre sur leur lieu de travail.
- Il est cependant préconisé d'organiser les **réunions à distance autant que possible**, en ayant recueilli l'accord des organisations syndicales au préalable et dans la mesure où les règles habituelles de convocation et celles relatives à la loyauté de la négociation soient respectées.
- S'agissant de la signature des accords, un dispositif de **signature électronique** peut être mis en place dès lors qu'il respecte le règlement européen n° 910-2014 et l'article 1367 du code civil, ce que proposent nombre de fournisseurs.
- La signature par voie écrite peut toujours être employée, dans les règles d'hygiène désormais connues. Une organisation syndicale de salariés peut donner mandat à une autre organisation même patronale pour signer. Une organisation syndicale de salariés peut donner mandat à une autre organisation même patronale pour signer.

4. Les services de santé

- Les dispositions sont applicables jusqu'à une date fixée par décret et aux plus tard jusqu'au 31 août 2020.
- Le médecin du travail peut procéder au **test de dépistage covid-19** et délivrer des arrêts de travail en cas d'infection ou suspicion d'infection au covid-19.
- Les visites de suivi, de reprise, les études de poste, plus généralement toute visite qui n'est pas en rapport avec l'épidémie de covid-19, **pourront être reportées** dans des conditions et selon des exceptions prévues par décret et ce jusqu'au 31 décembre 2020. Le médecin du travail pourra par ailleurs organiser tout de même l'une ou l'autre de ces visites s'il estime que l'urgence ou la gravité des risques pour la santé des travailleurs nécessite une intervention sans délai.

5. Formation professionnelle - Entretiens professionnels

- **Report des délais pour obtenir la certification qualité** et pour s'enregistrer au répertoire spécifique tenu par France compétences, des certifications ou habilitations recensées à l'inventaire au 31 décembre 2018 du 1er janvier 2021 au 1er janvier 2022 ;
- **Report jusqu'au 31 décembre 2020 du délai fixé pour la réalisation par l'employeur des entretiens** d'état des lieux du parcours professionnel de chaque salarié, ainsi que la mesure transitoire prévue par l'ordonnance n°2019-861 du 21 août 2019 qui permet à l'employeur de satisfaire à ses obligations en se référant soit aux dispositions en vigueur au 31 décembre 2018, soit en prenant en compte celle issue de la loi du 5 septembre 2019. Les sanctions prévues sont également suspendues jusqu'au 31 décembre 2020.
- Financement forfaitaire, notamment par les OPCA, de parcours de validation des acquis de l'expérience, depuis le positionnement, jusqu'au jury, y compris l'accompagnement à la constitution des dossiers de recevabilité. Le montant du forfait de prise en charge financière sera déterminé par les financeurs, dans la limite de 3000€.
- Possibilité de **prolonger les contrats d'apprentissage et de professionnalisation**, pour tenir compte de la suspension de l'accueil des apprentis et des stagiaires, l'objectif étant de prolonger les contrats afin qu'ils puissent couvrir la totalité du cycle de formation.

6. Arrêt maladie

- Indemnité complémentaire aux allocations journalières : les conditions prévues par le droit commun pour le versement de cette indemnité sont levées afin d'en faire bénéficier de manière égale les salariés, quelle que soit leur ancienneté. Cette dérogation s'applique:
 - ✓ tant pour ceux qui bénéficient d'un arrêt de travail dans le contexte de l'épidémie de Covid-19 (notamment ceux qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, ainsi que ceux qui sont parents d'un enfant de moins de seize ans faisant lui-même l'objet d'une telle mesure, et qui se trouvent, pour l'un de ces motifs, dans l'impossibilité de continuer à travailler),
 - ✓ que pour ceux qui sont en situation d'absence au travail justifiée par une incapacité résultant de maladie ou d'accident.

7. Chômage

- Indemnité complémentaire aux allocations journalières : les conditions prévues par le droit commun pour le versement de cette indemnité sont levées afin d'en faire bénéficier de manière égale les salariés, quelle que soit leur ancienneté, et ces dérogations s'appliquent:
 - ✓ tant pour ceux qui bénéficient d'un arrêt de travail dans le contexte de l'épidémie de Covid-19 (notamment ceux qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, ainsi que ceux qui sont parents d'un enfant de moins de seize ans faisant lui-même l'objet d'une telle mesure, et qui se trouvent, pour l'un de ces motifs, dans l'impossibilité de continuer à travailler)
 - ✓ que pour ceux qui sont en situation d'absence au travail justifiée par une incapacité résultant de maladie ou d'accident

Restent à venir :

La loi « d'urgence » du 23 mars 2020 a permis au gouvernement de prendre certaines mesures qui n'ont pas été reprises par les ordonnances :

- Permettre aux ETT de bénéficier pour leurs salariés de l'activité partielle en cas de rupture du contrat commercial

Par ailleurs des décrets sont en attente, en particulier sur l'activité partielle et les services de santé au travail.

1. L'épargne salariale

Sont adaptées les dates limites de versement des sommes dues au titre de l'intéressement et de la participation qui doivent être versées aux bénéficiaires ou affectées sur un plan d'épargne salarié ou un compte courant bloqué avant le 1^{er} jour du 6^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice de l'entreprise (pour les entreprises ayant un exercice comptable correspondant à l'année civile, ces sommes devraient être versées avant le 1^{er} juin 2020) :

La date limite de versement aux bénéficiaires ou d'affectation sur un plan d'épargne salariale ou un compte courant bloqué des sommes attribuées en 2020 au titre d'un régime d'intéressement ou de participation est reportée au 31 décembre 2020.

Les textes ne précisent pas si la date de versement peut être arrêtée unilatéralement par l'employeur sur le seul fondement de l'ordonnance, ou si un avenant aux accords de participation et d'intéressement est nécessaire

Si un avenant est nécessaire, ce dernier peut-il donc être conclu jusqu'à la fin de l'année ?

Si le versement est reporté à une date unique pour l'ensemble des salariés (30 octobre par exemple), un salarié pourrait-il choisir de percevoir / affecter plus tôt ?

Des précisions seront apportées dans le cadre d'un Q/R par le ministère. Néanmoins, l'idée serait bien que le versement soit différé pour tout le personnel en raison de difficultés matérielles objectivables et justifiables auprès des salariés (problème de trésorerie, incapacité du teneur de compte de calculer l'intéressement et ou d'investir dans un plan par manque de personnel, etc...). Dès lors, l'employeur assumerait le décalage après avoir informé les représentants des salariés ainsi que ces derniers. Un document *ad hoc*, qui pourrait se limiter à un courrier électronique, devrait être formalisé par l'employeur, contextualisant la mesure et informant de la nouvelle date du versement. Par ailleurs, s'il est envisageable que certaines opérations aient lieu avant d'autres (versement sur un compte courant bancaire avant l'investissement dans un plan), le régime devrait être le même pour tous. A titre exceptionnel, il pourrait éventuellement être toléré que certains versements au bénéfice de salariés en précarité financière puissent être anticipés (tous ces points nécessitant évidemment d'être confirmés).

2. La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

La date limite de versement de la prime (30 juin 2020) est reportée au 31 août 2020.

- Plafond d'exonération relevé à 2.000 euros pour les entreprises dotées d'un accord d'intéressement.
- Possibilité de conclure un accord d'intéressement d'une durée dérogatoire est reportée, comme la date limite de versement de la prime, au 31 août 2020.
- Possibilité d'intégrer de nouveaux critères de modulation de la prime liés au travail durant l'état d'urgence sanitaire.

3. Report de délais

- Dispositions applicables aux délais et mesures qui ont expiré ou qui expirent entre le 12 mars 2020 et l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire, soit le 24 juin 2020 :
 - ✓ Prorogation des délais d'une durée égale au délai légalement imparti pour agir à compter du 24 juin 2020, dans la limite de deux mois

- ✓ Tout acte, recours, action en justice, formalité, inscription, déclaration, notification ou publication prescrit par la loi ou le règlement à peine de nullité, sanction, caducité, forclusion, prescription, inopposabilité, irrecevabilité, péremption, désistement d'office, application d'un régime particulier, non avenu ou déchéance d'un droit quelconque et qui aurait dû être accompli pendant la période mentionnée à l'article 1er sera réputé avoir été fait à temps s'il a été effectué dans un délai qui ne peut excéder, à compter de la fin de cette période, le délai légalement imparti pour agir, dans la limite de deux mois.
- Les délais à l'issue desquels une décision de l'Administration peut intervenir ou est implicitement acquise qui n'ont pas expiré avant le 12 mars 2020 sont suspendus à compter de cette date jusqu'au 25 juin 2020 (disposition qui peut affecter les ruptures conventionnelles, les demandes d'autorisation de licenciement...).