

# - COVID 19 -

## LECTURE COMPAREE DES MESURES ADOPTÉES EN DROIT DU TRAVAIL EN FRANCE ET EN ESPAGNE\*



### Situation du pays



L'Espagne déclare **"l'Etat d'Alarme"** sur tout le territoire espagnol le 14 mars dernier pour une durée de 15 jours calendaires. Le 25 mars l'Etat d'Alarme a été prolongé jusqu'au **11 avril**.

En France, **l'Etat d'Urgence Sanitaire** est déclaré le 23 mars sur tout le territoire pour une durée de deux mois.



### Cadre normatif

- Décret Royal 465/2020 du 17 mars (qui modifie le 463/2020) déclarant l'Etat d'Alarme,
- Décret Royal 7/2020, du 12 mars,
- Décret Royal Loi 8/2020 du 17 mars 2020.

- Arrêté du 14 mars 2020,
- Décret n°2020-260 du 16 mars 2020,
- Arrêté du 16 mars 2020 complétant l'arrêté du 14 mars 2020,
- Loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de COVID-19,
- Décrets d'application et ordonnances à venir.

### Mesures pouvant être mises en place par les entreprises



#### «ERTE TEMPORAIRE»

L'ERTE temporaire entraînant le chômage partiel de l'employé pourra être mis en place lorsque la réduction ou la suspension temporaire d'activité est imputable à l'une des causes suivantes:

1. Cas de force majeure:
  - Possibilité pour l'employeur de suspendre les contrats ou réduire le temps de travail des salariés,
  - justifier de:
    - > pertes d'activités résultant du COVID-19 impliquant la suspension ou la suppression d'activités, fermeture temporaire de locaux ouverts au public, manque d'approvisionnement empêchant la poursuite de l'activité ordinaire, etc,
    - > ou situations urgentes et extraordinaires dues à la contagion de ses effectifs ou mesures d'isolement préventif décrétées par l'autorité de santé, et dûment prouvées,
2. Raisons économiques, techniques, d'organisation ou de production.

#### «CHÔMAGE PARTIEL»

Peut être mis en place lorsque la réduction ou la suspension temporaire d'activité est imputable à l'une des causes suivantes:

1. Conjoncture économique,
2. Difficulté d'approvisionnement,
3. Sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel,
4. Transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise,
5. Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

### Procédure



- La procédure diffère en fonction de la nature du ERTE : cas de force majeure ou autres raisons,
- Dans tous les cas, une demande devra être présentée à l'autorité du travail compétente (en fonction de la communauté autonome du siège de l'employeur) qui devra inclure l'envoi d'un rapport. L'entreprise devra informer ses employés et les représentants du personnel,
- Pour les cas de force majeure, l'autorité compétente devra statuer sous 5 jours.

- Demande d'autorisation préalable auprès de l'Unité départementale de la Direccte dont relève géographiquement l'établissement,
- L'autorité administrative dispose de 15 jours maximum pour instruire la demande.

### Conséquences

- Le salarié se retrouve dans une situation de chômage,
- L'entreprise devra payer la cotisation patronale correspondante au temps non travaillé si l'employé a droit au chômage et le SEPE (Service public de l'emploi) assumera la quote-part du salarié,
- S'agissant des ERTES de cas de force majeure, la Trésorerie Générale de la Sécurité Sociale exonérera l'entreprise du paiement d'une partie des cotisations à sa charge ou de la totalité de celles-ci, en fonction des dimensions de l'entreprise,
- Promouvoir des activités de formation liées à son activité professionnelle,
- Les salariés bénéficieront du droit à percevoir les indemnités chômage durant toute la durée de l'ERTE.

- Les salariés percevront une indemnité compensatrice versée par leur employeur égale à 70% de leur salaire brut horaire (soit environ 84% du salaire net horaire),
- L'indemnité versée au salarié équivalra à 100% de son salaire net horaire à condition que ce dernier bénéficie d'actions de formation ou encore perçoive le SMIC,
- L'entreprise versera les indemnités dans un premier temps puis se verra rembourser par l'Etat sous 10 jours,
- En cas d'arrêt total ou partiel de l'activité, les entreprises peuvent demander à bénéficier d'actions de formation.

### Salarié contaminé par le coronavirus



- Situation assimilée à une "maladie commune" et donc, application du régime d'incapacité temporaire,
- Le salarié perçoit une indemnité d'incapacité temporaire (généralement, aucune indemnité perçue durant les trois premiers jours, 60% de la base de cotisation perçue du jour 4 au 20 et 70% perçue à partir du 21<sup>e</sup> jour),
- La maladie devra être prouvée via un certificat émis par l'autorité de santé compétente (complexe à obtenir compte tenu des contingences actuelles. Dans la pratique les salariés ayant informé leur centre de santé auront la possibilité de récupérer le certificat après la fin du confinement).

- Contrat de travail suspendu durant cette période,
- Droit à indemnisation identiques à ceux prévus en cas d'arrêt de travail, sans application du délai de carence.

### Assouplissement du code du travail



- L'employeur ne peut pas imposer la modification des congés payés sans obtenir l'accord exprès du salarié.

- L'employeur pourra imposer ou modifier les dates de prise d'une partie des congés payés dans la limite de 6 jours ouvrables (si un accord de branche ou d'entreprise l'y autorise),
- L'employeur pourra imposer ou modifier unilatéralement les dates RTT et les jours de repos,
- 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 stipulations conventionnelles relatives à la durée du travail, au repos hebdomadaire et au repos dominical.