

Sommaire

Droit social

- Salariés bénéficiaires de l'allocation journalière
- Versement de la participation et de l'intéressement : prorogation des délais
- Fixation des congés payés, RTT et jours de repos par l'employeur
- Durée d'allocation des demandeurs d'emploi

Activité partielle

Droit des sociétés

- Les assemblées générales, conseils d'administration et conseils de surveillance peuvent se tenir à distance
- Prorogation des délais d'établissement, d'arrêté, de présentation et d'approbation des comptes sociaux

Droit des affaires

- Règlement des factures de fourniture d'eau, de gaz et d'électricité
- Absence de sanction au non-paiement des loyers et charges professionnels et commerciaux

ACTUALITÉ JURIDIQUE

Le Gouvernement a présenté mercredi 25 mars 2020 25 ordonnances en Conseil des ministres afin d'inscrire temporairement dans le droit des mesures d'urgences.

Toutes les ordonnances ont été publiées au [Journal Officiel du 26 mars 2020](#).

DROIT SOCIAL

Salariés bénéficiaires de l'allocation journalière

Le versement de l'indemnité complémentaire aux allocations journalières est versé de manière égalitaire à tous les salariés, sans condition :

- d'ancienneté
- de justifier dans les 48 h de l'incapacité de travail
- d'être soigné sur le territoire français ou de l'UE

L'indemnité complémentaire bénéficie également aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.

> [Ordonnance n°2020-322 du 25 mars 2020 \(1\)](#)

Versement de la participation et de l'intéressement : prorogation des délais

La date limite de versement des sommes attribuées en participation ou intéressement en 2020 est repoussée pour toutes les entreprises au 31 décembre 2020. Si l'article de l'ordonnance ne vise pas explicitement le versement en capital social (spécificité Scop), il nous paraît cohérent de lui appliquer également ce délai prolongé.

> [Ordonnance n°2020-322 du 25 mars 2020 \(2\)](#)

Fixation des congés payés, RTT et jours de repos par l'employeur

> Congés payés

L'employeur peut décider de la prise de jours de congés acquis, dans la limite de six jours de congés et sous réserve d'un accord d'entreprise ou de branche, ou de modifier unilatéralement les dates de

prises de congés payés. Ces congés peuvent être fractionnés.

> [Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020](#) (1)

> RTT, jours de repos et droits affectés au compte épargne temps

Si 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 et les dates des RTT, de jours de repos prévus pour les conventions au forfait ou de droits affectés sur le compte épargne temps (par la prise de jours de repos), ou modifier unilatéralement les dates des RTT ou jours de repos déjà déposés.** La date imposée ne peut dépasser le 31 décembre 2020. Aucun accord d'entreprise ou de branche n'est nécessaire. **L'employeur peut imposer la prise ou modifier la date d'au maximum 10 jours de repos** (toutes origines cumulées).

> [Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020](#) (2 à 5)

> Dispositions spéciales pour les secteurs d'activité particulièrement nécessaires à la Nation

Pour les entreprises relevant de secteurs d'activité particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale (déterminés par décret à publier), **il est possible de déroger aux durées quotidiennes et hebdomadaires maximales de travail :**

- Durée quotidienne maximale augmentée à 12 h par jour ;
- Durée quotidienne maximale augmentée à 12 h par service pour un travailleur de nuit, sous réserve d'un repos compensateur ;
- Repos quotidien diminué à 9 h consécutives, sous réserve d'attribuer un repos compensateur égal à la durée de repos quotidien dont n'a pu bénéficier le salarié par rapport à 11 h ;
- Durée de travail hebdomadaire maximale portée à 60 h ;
- Pour les durées hebdomadaires de travail calculée sur 12 semaines consécutives (y compris travailleurs de nuit) ou 12 mois, augmentation jusqu'à 48 h.

Un décret précise, par secteur d'activité, quelles dérogations sont disponibles et la durée maximale de travail ou la durée minimale de repos qui peut être fixée par l'employeur. Le CSE et la DIRECCTE doivent être informés sans délai de l'utilisation de ces dérogations par l'employeur.

Ces secteurs d'activité peuvent également travailler le dimanche. Cette possibilité **s'applique aussi aux entreprises qui assurent les prestations nécessaires à l'accomplissement de l'activité principale** des entreprises de ces secteurs d'activité (à leurs sous-traitants).

Toutes ces dérogations cessent de produire leurs effets au 31 décembre 2020.

> [Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020](#) (6 et 7)

Durée d'allocation des demandeurs d'emploi

La durée de l'allocation des demandeurs d'emploi épuisant leur droit, à compter du 12 mars 2020 et jusqu'à une date à fixer par arrêter (ou, au plus tard, au 31 juillet 2020), peut être prolongée à titre exceptionnel.

Ceci concerne :

- l'allocation d'assurance pour les personnes aptes au travail et recherchant un emploi (ARE)
- l'allocation de solidarité spécifique

- l'allocation d'assurance pour perte d'emploi prévue à l'article L.5424-1 (fonctionnaires, agents non titulaires, etc.)
- l'allocation des intermittents du spectacle et de l'audiovisuel

La durée de la prolongation sera fixée par arrêté, « afin d'être adaptée à la situation sanitaire et ses suites, le cas échéant » et les modalités de cette prolongation seront fixées par décret en Conseil d'Etat.

> [Ordonnance n° 2020-324 du 25 mars 2020](#)

ACTIVITÉ PARTIELLE

Le dispositif d'activité partielle a été adapté à la situation de propagation du Covid-19 par un décret en Conseil d'Etat publié le 26 mars 2020.

Qu'est-ce qui change ?

Le décret :

- confirme le mode de calcul de l'indemnité ainsi que la prise à charge à 100 % de cette indemnité par l'état ;
- inscrit dans le bulletin de salaire une nouvelle catégorie pour identifier les rémunérations consécutives à une activité partielle ;
- permet de déposer la demande d'autorisation dans un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle en cas de circonstances exceptionnelles ;
- permet le versement de l'indemnité aux salariés au forfait jours et heures (en supprimant l'interdiction édictée à l'article R.5122-8 du Code du travail) ;
- durée maximum du travail partiel augmenté à 12 mois (contre 6 auparavant) ;
- précise le mode de calcul de l'indemnité de référence, par renvoi au calcul en cas de congés payés (II de l'article L.3141-24) ;
- diminue le délai d'acceptation tacite par l'administration à 2 jours (ouvrés) par rapport à 15 jours, jusqu'au 31 décembre 2020.

Il faut souligner qu'en dehors du délai d'acceptation implicite raccourci, toutes les autres modifications ne sont pas limitées à la période de pandémie « Covid-19 » mais ont vocation à pouvoir servir pour d'autres circonstances exceptionnelles.

> [Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle](#)

Nous mettons donc à jour, ci-dessous, notre présentation du dispositif :

Attention, le fonctionnement du dispositif d'activité partielle spécifique au Covid-19 n'est pas encore stabilisé et il ne s'étend pas à toutes les entreprises qui fermentaient dans le cadre du confinement. Il faut toujours démontrer la nécessité économique de diminuer les heures de travail ou de fermer l'établissement. La décision unilatérale de fermeture ne permet pas par elle-même, pour l'instant, de justifier la prise en charge du chômage partiel quand la fermeture n'est pas imposée par une décision de l'administration.

En ce qui concerne les CAE, les dispositifs propres aux ESA et aux CAPE présentent des difficultés de compatibilité avec la rédaction du Code du travail. C'est pourquoi cette situation particulière ne sera pas traitée dans cette newsletter mais fait l'objet d'un travail intensif des services de la CG Scop ainsi que des réseaux pour sécuriser une procédure avec les administrations concernées.

> [Note d'information à l'intention des CAE](#)

Résumé : l'activité partielle est le dispositif juridique permettant de faire face à des difficultés économiques exceptionnelles en diminuant les heures de travail de ses salariés ou fermant temporairement l'établissement ou partie de l'établissement.

Les salariés subissant alors une perte de salaire peuvent bénéficier d'une allocation spécifique versée par l'employeur, remboursée par l'Etat.

Pendant cette période d'inactivité, le contrat de travail des salariés est suspendu. Les salariés ne doivent pas être sur leur lieu de travail, ni à disposition de leur employeur.

Quelles entreprises : une entreprise qui fait face à une réduction ou suspension temporaire de l'activité imputable à la conjoncture économique, des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou énergétiques, sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel, une transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ou toute autre circonstance de caractère exceptionnel (R. 5122-1 Code du travail).

Si la pandémie de Covid-19 constitue une circonstance exceptionnelle, elle ne semble pas à elle-seule suffisante pour justifier le dispositif, le Gouvernement souhaitant que les entreprises qui peuvent fonctionner continuent à le faire. Il faudrait pouvoir prouver que l'entreprise ne pouvait plus exercer son activité économique du fait de l'absence de clients, de commandes, etc.

Quoi : la réduction ou la cessation d'activité doit être temporaire et collective. Elle doit donc concerner en principe tous les salariés d'un établissement ou d'une partie d'établissement : atelier, service, unité de production, équipe identifiée en charge d'un projet (Circulaire DGEFP du 12 juillet 2013). Le chômage partiel ne peut pas concerner qu'un seul salarié de l'entreprise à moins que l'entreprise n'ait pas de salariés.

Il est possible d'appliquer une réduction collective de l'horaire de travail individuellement et par roulement pour une unité de production.

A l'heure de publication de la newsletter, les dirigeants d'entreprises n'ont pas accès à ce dispositif, y compris ceux inscrits au régime général de la sécurité sociale, ce qui comprend donc les dirigeants de Scic mais également les dirigeants de Scop ([cf. FAQ](#)).

L'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de 12 mois.

Quels salariés : tous les salariés de l'entreprise peuvent bénéficier de l'indemnisation de l'activité partielle, ce qui inclut les salariés à temps partiel et à domicile (Cass. soc. 22 juin 1994 n° 89-42.461).

Les salariés au forfait annuel heures ou jours peuvent bénéficier du dispositif au même titre que les autres salariés.

Peuvent également bénéficier de l'activité partielle :

- les salariés intermittents ;
- les intérimaires si les salariés de la société utilisatrice sont aussi en activité partielle ;
- les fonctionnaires détachés ;
- les aides ménagères et les travailleurs familiaux.

Quelle indemnisation : le salarié perçoit une indemnisation au minimum équivalente à 70 % de son salaire brut (environ 85 % du salaire net). Les conventions collectives peuvent prévoir des indemnisations complémentaires pour les entreprises.

L'indemnité est calculée par rapport à la « rémunération horaire antérieure brute » calculée comme la rémunération en cas de congés payés, selon les modalités du II de l'article L. 3141-24 et du premier alinéa de l'article R. 5122-18 du Code du travail.

L'indemnisation monte à 100 % de la rémunération nette antérieure en cas de formation. Le Gouvernement a annoncé une indemnisation à 100 % également pour les personnes rémunérées au maximum au SMIC,

mais pour l'instant les textes le permettant n'ont pas été publiés.

L'Etat prend en charge 100 % de l'indemnisation légale du chômage partiel (c'est-à-dire, soit 70 % soit 100 % du brut), dans la limite de 4,5 SMIC. Le Gouvernement a annoncé que cette prise en charge augmentée ne pourrait être applicable que pour la période de pandémie de Covid-19, mais il n'y a dans les articles R.5122-12 et suivants du Code du travail aucune date limite d'application.

L'indemnisation correspond aux heures non travaillées par le salarié. L'activité partielle n'est pas une compensation au chiffre d'affaires et ne doit pas être considérée comme une aide à la trésorerie.

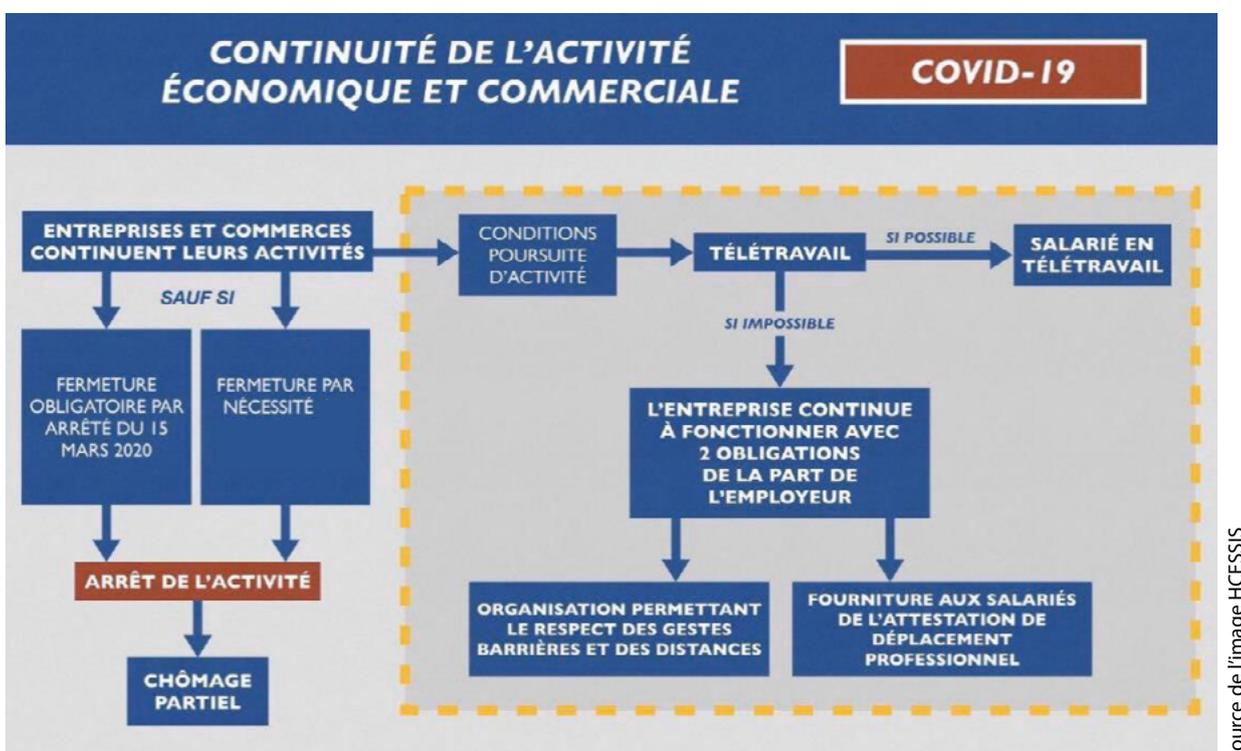
Comment ?

En principe, une demande préalable doit être transmise à l'administration qui dispose de 15 jours pour donner sa réponse. En l'absence de réponse sous 15 jours, l'autorisation est accordée implicitement. La demande précise :

- Les motifs justifiant le recours à l'activité partielle ;
- La période prévisible de sous activité ;
- Le nombre de salariés concernés.

La demande est accompagnée de l'avis du CSE. Cet avis peut être transmis dans les deux mois à compter de la demande en cas de sinistre ou intempérie exceptionnel ou de toute autre circonstance à caractère exceptionnel (comme c'est le cas pour la pandémie de Covid-19).

La demande peut se faire a posteriori dans un délai de 30 jours en cas de sinistre ou d'intempéries exceptionnel ou en cas de circonstance exceptionnelle (comme c'est le cas pour la pandémie de Covid-19).



- https://mcusercontent.com/3bca8ada76b9893892bb203df/files/0e918f05-72aa-419f-98a2-af63b801c944/Activite%C3%A9_partielle_et_coronavirus.pdf
- http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2015/07/cir_39848.pdf
- <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F23503>
- <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/activite->

[partielle](#)

- <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-dispositif-exceptionnel-activite-partielle.pdf>

DROIT DES SOCIÉTÉS

Les assemblées générales, conseils d'administration et conseils de surveillance peuvent se tenir à distance

> Communication des documents demandés par les associés

Les documents dont l'associé est en droit de solliciter la communication avant l'assemblée générale peuvent valablement être adressés par la coopérative par voie électronique, sous réserve que la demande de communication indique l'adresse électronique de l'associé demandeur.

> Tenue de l'assemblée générale

L'organe de direction compétent pour la convocation ou, sur délégation de cet organe, le représentant légal de la société, peut décider que l'assemblée générale, même déjà convoquée, se tient sans présence physique des associés, à condition que le lieu de réunion de l'assemblée générale soit concerné par les mesures interdisant les rassemblements pour motifs sanitaires.

La participation peut alors se faire par conférence téléphonique ou visioconférence.

Les participants sont informés de cette décision par tout moyen, à condition qu'il permette leur connaissance effective de la date et de l'heure de l'assemblée, ainsi que les conditions dans lesquelles ils peuvent exercer leurs droits d'associés. (Note du Service juridique : Dans ce document, ne pas oublier de demander à l'associé de communiquer son adresse email pour toute demande de communication des documents, ce qui permettra de les lui envoyer par voie électronique)

Si l'assemblée est déjà convoquée, la communication aux associés de la décision de tenue dématérialisée doit être faite au plus tard trois jours ouvrés avant la date de l'assemblée générale.

Ces règles sont applicables quel que soit l'objet des résolutions mises au vote.

> Participation téléphonique ou en visioconférence

L'organe de direction compétent pour la convocation ou, sur délégation de cet organe, le représentant légal de la société, peut décider que les associés participant à l'assemblée générale par des moyens téléphoniques ou de visioconférence sont réputés présents pour les calculs des quorums et majorités.

Les moyens utilisés doivent permettre l'identification et a minima la transmission de la voix des participants. Ils doivent aussi permettre la retranscription continue et simultanée des délibérations.

Aucune règle légale, réglementaire ou statutaire ne peut faire obstacle à l'utilisation de ces procédés.

Il convient de noter que cette décision des organes de direction peut être mise en œuvre même si le lieu de réunion n'est pas concerné par une mesure d'interdiction de réunion. Par exemple, seul le président de séance peut alors être présent physiquement au lieu de convocation, les autres associés participant à

distance.

Ces règles sont applicables quel que soit l'objet des résolutions mises au vote.

> Réunion des organes de direction collégiaux

Quelles que soient les règles prévues dans la loi, les règlements, les statuts ou le règlement intérieur, les membres de direction collégiaux (conseil d'administration, conseil de surveillance, directoire et organes de direction collégiaux de SAS) sont réputés présents s'ils participent à la réunion par conférence téléphonique ou par visioconférence.

Les conditions techniques sont les mêmes que pour les assemblées générales.

De la même manière, ces organes peuvent prendre des décisions collégiales par consultations écrites de leurs membres, dès lors que la collégialité est assurée.

Ces dispositions sont applicables quel que soit l'objet de la résolution, c'est-à-dire aussi pour l'approbation des comptes.

> Période d'application de ces mesures exceptionnelles

Les dispositions exceptionnelles ci-dessus s'appliquent à compter du 12 mars 2020 (donc rétroactivement) et jusqu'au 31 juillet 2020.

Ces dispositions sont applicables quel que soit l'objet de la résolution.

> [Ordonnance n° 2020-321 du 25 mars 2020](#)

Prorogation des délais d'établissement, d'arrêté, de présentation et d'approbation des comptes sociaux

> Pour toutes les sociétés : établissement des comptes

Les délais impartis au gérant, directoire ou conseil d'administration pour établir les comptes sociaux sont prorogés de deux mois.

Cette prorogation est applicable aux sociétés qui ont clôturé leurs comptes entre le 30 septembre 2019 et la fin de l'état d'urgence sanitaire.

> Pour toutes les sociétés : approbation des comptes

Tous les délais imposés pour approuver les comptes sociaux ou pour convoquer une assemblée chargée de procéder à cette approbation sont prorogés de trois mois.

Cette prorogation est applicable aux sociétés qui ont clôturé leurs comptes entre le 30 septembre 2019 et la fin de l'état d'urgence sanitaire.

Cette prorogation ne s'applique pas si un commissaire aux comptes désigné a émis son rapport sur les comptes sociaux avant le 12 mars 2020. Il s'agit de la seule exception.

> Pour les SA à directoire

Le délai imparti au directoire pour présenter les documents sociaux au conseil de surveillance est prorogé de trois mois.

Cette prorogation ne s'applique pas si un commissaire aux comptes désigné a émis son rapport sur les comptes sociaux avant le 12 mars 2020.

> [Ordonnance n° 2020-318 du 25 mars 2020](#)

DROIT DES AFFAIRES

Attention : les dispositions suivantes s'appliquent à toutes les entreprises qui seront éligibles au fonds de solidarité en cours de mise en place par le Gouvernement. Les conditions de cette éligibilité, si elles ont été annoncées par l'exécutif doivent encore faire l'objet d'un décret non publié à ce jour.

Règlement des factures de fourniture d'eau, de gaz et d'électricité

> Interdiction des résiliations de contrat et des interruptions de fourniture

Les fournisseurs d'eau, de gaz et d'électricité ne pourront plus procéder à l'interruption de la fourniture, à la résiliation des contrats, ou même à une réduction de fourniture pour cause de non-paiement des factures entre le 27 mars 2020 et la fin de l'état d'urgence sanitaire.

> Report des créances dues

Les fournisseurs d'électricité et de gaz alimentant plus de 100 000 clients et les fournisseurs d'eau sont tenus d'accorder des reports d'échéances de paiement de factures exigibles entre le 12 mars 2020 et la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire, si elles n'ont pas encore été acquittées.

Ce report doit être accordé sans pénalités financières ou indemnités.

Le paiement des factures reportées est échelonné de manière égale sur les échéances courant du dernier jour du mois suivant la fin de l'état d'urgence sanitaire et jusqu'au minimum le 6^e mois suivant.

Absence de sanction au non-paiement des loyers et charges professionnels et commerciaux

Pour les personnes éligibles au fonds de solidarité, l'absence de règlement des créances de loyers et charges professionnels ou commerciaux ne peut entraîner de pénalités financières ou intérêts de retard, de dommages-intérêts, d'astreinte, d'exécution de clause résolutoire, de clause pénale ou de toute clause prévoyant une déchéance, ou d'activation des garanties ou cautions.

Cette protection court du 12 mars 2020 jusqu'à deux mois après la fin de l'état d'urgence sanitaire.

> [Ordonnance n° 2020-316 du 25 mars 2020](#)