

FICHA PRÁCTICA
ESPECIAL MEDIDAS DE EMERGENCIA COVID-19
Nº1
Actividad parcial

Materia: Laboral – Gestión del personal

Asunto: Actividad parcial

Fecha: 01/04/2020

La actividad parcial (anteriormente "paro parcial" o "paro técnico") es un mecanismo que permite suspender o reducir la actividad del personal de manera temporal.

Dado que la pandemia del Covid-19 ha tenido un impacto significativo en las actividades de las empresas, en muchos casos puede ser necesario recurrir a este mecanismo.

Medida(s) de emergencia implementada(s)

Entonces, ante la emergencia, el Gobierno ha adoptado medidas para adaptar el mecanismo de actividad parcial (mediante el Decreto Nº 2020-325, de 25 de marzo de 2020, sobre la actividad parcial y por la Orden Nº 2020-346, de 27 de marzo de 2020, sobre medidas de emergencia para la actividad parcial).

A este respecto, la pandemia actual puede analizarse como una circunstancia excepcional que constituye un caso de actividad parcial, sin necesidad de demostrar una disminución de la actividad económica.

➤ **Respecto a los empleados que pueden ser colocados en un empleo parcial**

El decreto (artículo 1.I.5º) permite ahora que se aplique a los empleados con "forfait-jours" la actividad parcial en el caso de una reducción del horario de trabajo en el establecimiento o en una parte del mismo (ya tenían derecho a ello en el caso de un cierre de establecimiento).

La ampliación del ámbito de aplicación también beneficia a las siguientes personas, pero sólo durante el período del estado de emergencia sanitaria:

- empleadores individuales y asistentes de maternidad con condiciones especiales (artículo 7 de la ordenanza);

- las empresas extranjeras que no tienen un establecimiento en Francia (es el caso de un empleado francés que trabaja según la legislación francesa y que es contratado por una empresa extranjera, por ejemplo en el marco de una oficina de representación) => (artículo 9 de la ordenanza) ;
- empleados de las empresas públicas (artículo 2 de la ordenanza);
- empleados de los remontes mecánicos (artículo 10 de la ordenanza).

➤ **Respecto al procedimiento de solicitud**

Las medidas de emergencia presentadas podrán aplicarse a las solicitudes de actividades parciales presentadas al 27 de marzo de 2020 para actividades parciales puestas en marcha a partir del 1º de marzo de 2020 (Artículo 2 del Decreto).

Además, podrán aplicarse a las solicitudes de apertura o renovación de la actividad parcial hasta el 31 de diciembre de 2020 (artículo 2 del Decreto).

En primer lugar, es sumamente importante señalar que, a diferencia del régimen anterior, se puede aplicar la actividad parcial a los empleados protegidos sin necesidad de su consentimiento previo (artículo 6 de la Ordenanza).

En lo que respecta a los plazos, el empleador dispone ahora de 30 días desde el inicio de la actividad parcial para presentar su solicitud. Esta solicitud se hace en línea (Artículo 1 del Decreto).

Asimismo, dado que la reunión de los CSE (comité social y económico) es difícil en este momento, se permite a los empleadores proporcionar el dictamen del CSE hasta dos meses después de la presentación de la solicitud, lo que les da tiempo para organizar la consulta (Artículo 1 Decreto).

Por último, se recuerda que el silencio de la administración equivale a la aprobación de la solicitud. Así, se prevé que, si la inspección de trabajo no responde en el plazo de dos días, la solicitud de actividad parcial se considera aceptada (artículo 1 del Decreto).

[Véase el diagrama en el apéndice](#)

➤ **Respecto a la aplicación del mecanismo de actividad parcial**

El período máximo de aplicación de la actividad parcial se aumenta de 6 a 12 meses (Artículo 1).

La tasa de pago durante los períodos de actividad parcial se aumenta al 70% de la tasa horaria bruta. Sin embargo, esta remuneración está limitada a 4,5 veces el salario mínimo y no puede ser inferior a 8,03 euros (Artículo 1 del Decreto).

También, se establecen disposiciones específicas para las nóminas, en las que deben figurar nuevas informaciones obligatorias como la tasa aplicada y el número de horas compensadas en virtud de este mecanismo (Artículo 1 del Decreto).



Algunas disposiciones de emergencia se refieren a los empleados que no están sujetos a horarios de trabajo (artículo 8 de la Ordenanza).

Así pues, a los empleados con "forfait-jour" (cálculo por día y no horas) que estén en actividad parcial se les deducirá su tiempo de trabajo en horas por equivalencia a los días y mitad de días trabajados. La ordenanza remite los detalles de este cálculo a un decreto. Sin embargo, sobre este punto, la circular del Ministerio de Trabajo de 2013 ya especificaba que, en lo que respecta al cierre de establecimientos, la única modalidad de actividad parcial que les era aplicable en ese momento, un día de cierre equivalía a 7 horas de trabajo (por referencia a 35 horas).

Podrían añadirse más aclaraciones por decreto en los próximos días según lo previsto en la ordenanza.

La ordenanza se refiere también a un decreto relativo a los empleados "*que no están sujetos a las disposiciones legales o convencionales relativas al horario de trabajo*" (representantes de ventas, autónomos, etc.).

Plan de acción para la sociedad

- Identificar la actividad que se va a restringir y las medidas que se van a aplicar (reducción del horario o cierre del establecimiento);
- Preparar la consulta del CSE;
- Notificar a cada empleado de la situación.
- Preparar el expediente de solicitud a la Inspección de Trabajo;
- Presentar la solicitud en la web: <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>.

Textos aplicables (traducción automática de los extractos):

LEY No. 2020-290 del 23 de marzo de 2020 como medida de emergencia para hacer frente a la epidemia de covid-19 :

“

Artículo 11

I. - En las condiciones previstas en el artículo 38 de la Constitución, se autoriza al Gobierno a adoptar por ordenanza, en un plazo de tres meses a partir de la publicación de la presente ley, todas las medidas que puedan entrar en vigor, en su caso, a partir del 12 de marzo de 2020, que entren en el ámbito de



aplicación de la ley y, en su caso, a ampliarlas y adaptarlas a las comunidades mencionadas en el artículo 72-3 de la Constitución:

1° A fin de hacer frente a las consecuencias económicas, financieras y sociales de la propagación de la epidemia de covid 19 y a las consecuencias de las medidas adoptadas para limitar dicha propagación, y en particular para prevenir y limitar el cese de la actividad de las personas físicas y jurídicas que se dedican a la actividad económica y de las asociaciones, así como sus repercusiones en el empleo, mediante la adopción de cualquier medida :

[.]

b) En el ámbito del derecho laboral, el derecho de la seguridad social y el derecho de la administración pública, [...]:

- limitar las rescisiones de los contratos de trabajo y mitigar los efectos de la disminución de la actividad, facilitando y reforzando el uso de la actividad parcial para todas las empresas, cualquiera que sea su tamaño, en particular adaptando temporalmente el régimen social aplicable a las indemnizaciones pagadas en este contexto, ampliándola a nuevas categorías de beneficiarios, reduciendo, en el caso de los empleados, los costos restantes para el empleador y, en el caso de los trabajadores por cuenta propia, la pérdida de ingresos, adaptando sus métodos de aplicación, promoviendo una mejor coordinación con la formación profesional y teniendo más en cuenta a los empleados a tiempo parcial;

”
—

Decreto Nº 2020-325, de 25 de marzo de 2020, sobre la actividad parcial:

"Art. 1. - - I. - El Código del Trabajo queda así modificado:

1.o El artículo R. 3243-1 se complementa con un párrafo redactado de la siguiente manera:

"16o En el caso de actividad parcial:

"a) El número de horas compensadas;

"b) La tasa aplicada para el cálculo del subsidio mencionado en el artículo R. 5122-18;

"c) Las sumas pagadas al empleado por el período en cuestión."

2.o El sexto párrafo del artículo R. 5122-2 se sustituye por las disposiciones siguientes:

"Se acompañará del dictamen previamente emitido por el Comité Económico y Social, si la empresa lo tiene. Como excepción, en los casos previstos en los párrafos tercero o quinto del artículo R. 5122-1, este dictamen podrá obtenerse después de la solicitud a que se refiere el párrafo primero y transmitirse en un plazo no superior a dos meses a partir de la fecha de dicha solicitud";

3.o El artículo R. 5122-3 se sustituye por las siguientes disposiciones:

"Artículo R. 5122-3. - No obstante lo dispuesto en el artículo R. 5122-2, el empleador dispondrá de un plazo de treinta días a partir de la colocación de los empleados en empleo parcial para enviar su solicitud por cualquier medio dando una fecha definitiva de recepción:



1o En caso de suspensión de la actividad por accidente o mal tiempo, según lo dispuesto en el artículo R. 5122-1, párrafo 3o;

"para la modernización de las instalaciones y de los edificios de la empresa" se sustituye por "para una actividad parcial justificada por una de las razones previstas en el artículo R. 5122-1".

4o del artículo R. 5122-1";

5.o El artículo R. 5122-8 se sustituye por las siguientes disposiciones:

"Art. R. 5122-8. - Los empleadores y sus empleados no pueden beneficiarse de la asignación y el subsidio parcial de actividad cuando la reducción o la suspensión de la actividad se deba a un conflicto laboral colectivo relativo al establecimiento en el que trabajan esos empleados. Sin embargo, en caso de cierre de una empresa o servicio decidido por el empleador a raíz de una huelga, el pago de subsidios e indemnizaciones puede ser autorizado por decisión del ministro responsable del empleo, si el cierre dura más de tres días";

6.o En la primera parte del artículo R. 5122-9, las palabras "seis meses" se sustituyen por las palabras "doce meses";

7.o El artículo R. 5122-12 se sustituye por las siguientes disposiciones:

"Artículo R. 5122-12. - La tarifa horaria de la prestación de actividad parcial pagada al empleador corresponde, por cada asalariado autorizado a ejercer una actividad parcial, a un porcentaje de la remuneración horaria bruta anterior calculada en las condiciones del artículo II del artículo L. 3141-24 y del primer párrafo del artículo R. 5122-18. Un decreto determinará este porcentaje, así como el mínimo de esta tarifa horaria y la remuneración máxima que se tiene en cuenta para el cálculo de la indemnización";

8.o El artículo D. 5122-13 se sustituye por las siguientes disposiciones:

"Arte". D. 5122-13. - La tarifa horaria del subsidio parcial de actividad es igual para cada empleado afectado al 70% de la remuneración horaria bruta calculada en el artículo R. 5122-12, limitada a 4,5 veces la tarifa horaria del salario mínimo interprofesional de crecimiento.

"Esta tarifa por hora no puede ser inferior a 8,03 euros. Este mínimo no es aplicable en los casos mencionados en el tercer párrafo del artículo R. 5122-18" ;

9.o El artículo R. 5122-17 se sustituye por las siguientes disposiciones:

"Art. R. 5122-17. - En los casos previstos en el artículo R. 5122-16, la Agencia de Servicios y Pagos entregará al empleado un documento que contenga las indicaciones previstas en el artículo R. 3243-1, 16o;

10.o En el segundo párrafo del artículo R. 5122-19, después de las palabras: "correspondiente a los días de cierre del establecimiento", se insertan las palabras: "o a los días de reducción de las horas de trabajo practicadas en el establecimiento, en la debida proporción a esta reducción";

11.o Los 10 y los 20 del artículo R. 5122-21 se complementan cada uno con un párrafo redactado de esta manera: " g) Los datos introducidos en la hoja de pago mencionada en los 4o a 7o, 10o a 12o y 14o y 16o del artículo R. 3243-1. ";



12o Queda derogado el artículo D. 5522-87.

Art. 2. – I. – *Las disposiciones del presente decreto se aplican a las solicitudes de indemnización dirigidas o renovadas a la Agencia de Servicios y Pagos en virtud del artículo R. 5122-5 del Código del Trabajo a partir de la fecha de entrada en vigor del presente decreto, en lo que respecta a la colocación de los asalariados en situación de actividad parcial desde el 1º de marzo de 2020.*

II. – *No obstante yo, durante un período de doce meses a partir de la entrada en vigor del presente decreto, los empleadores podrán seguir aplicando las disposiciones del artículo R. 5122-17 del mismo código, en su reacción anterior a este decreto, en lugar de las disposiciones del artículo R. 3243-1 del mismo código..*

III. – *Hasta el 31 de diciembre de 2020, el período mencionado en los párrafos primero y tercero del artículo R. 5122-4 del Código de Trabajo francés, al final del cual se considera que el silencio constituye una aceptación implícita de la solicitud previa de autorización parcial de actividad, se reduce a dos días.. »*

Ordenanza Nº 2020-346, de 27 de marzo de 2020, sobre medidas de emergencia para la actividad parcial:

“

Artículo 2

Los empleados de derecho privado de las empresas que figuran en el directorio nacional de empresas con control mayoritario del Estado mencionadas en el 3º del artículo L. 5424-1 del Código del Trabajo y los empleados mencionados en el 6º del mismo artículo se colocan en actividad parcial en las condiciones previstas en el capítulo II del título II del libro I de la quinta parte del mismo Código. En este caso, estos empleadores se beneficiarán de un subsidio parcial de actividad de acuerdo con los términos y condiciones previstos en estas mismas disposiciones.

No obstante lo dispuesto en el artículo L. 5122-1, II del mismo Código, las sumas que se cobren al organismo que administra el régimen de seguro de desempleo en relación con el personal mencionado en el primer párrafo le serán reembolsadas por las empresas interesadas en las condiciones establecidas por decreto.

[.]

Artículo 6

La actividad parcial es vinculante para el empleado protegido en el sentido de las disposiciones del Título II del Libro IV del Código de Trabajo, sin el consentimiento del empleador, si afecta a todos los empleados de la empresa, establecimiento, departamento o taller al que esté asignado o adscrito el interesado.

Artículo 7



I. - Cuando sufren una pérdida de salario como consecuencia de un cese temporal de su actividad profesional a raíz de la epidemia de covid 19, las empleadas a domicilio mencionadas en el artículo L. 7221-1 del Código del Trabajo y las asistentes maternas mencionadas en los artículos L. 421-1 y L. 424-1 del Código de Acción Social y de las Familias se colocan en situación de actividad parcial con el particular que las emplea.

Son aplicables las disposiciones del Capítulo II del Título II del Libro I de la Quinta Parte del Código del Trabajo, sin perjuicio de lo dispuesto en el presente artículo.

II. - Los empleadores individuales están exentos de la obligación de contar con la autorización expresa o implícita de la autoridad administrativa.

III. - El subsidio por hora pagado por el empleador es igual al 80% de la remuneración neta correspondiente a la remuneración prevista en el contrato sin ser :

1° No inferior a la cantidad neta correspondiente, para los trabajadores a domicilio, al salario mínimo previsto en el convenio colectivo nacional para los empleados del empleador privado y, para los asistentes de guardería, al importe mínimo de la remuneración fijada en aplicación del artículo L. 423-19 del Código de Acción Social y de la Familia ;

2° Ni superior a los límites máximos fijados por las disposiciones reglamentarias del capítulo II del título II del libro I de la quinta parte del Código del Trabajo.

Un decreto determinará los términos de aplicación de este III.

IV. - Los subsidios parciales de actividad adeudados por los empleadores individuales en aplicación de la I serán reembolsados íntegramente en nombre del Estado y, como excepción al artículo L. 213-1 del Código de Seguridad Social, por los sindicatos encargados de recaudar las cotizaciones a la seguridad social y los subsidios familiares. El Estado garantizará la indemnización de acuerdo con los procedimientos establecidos por decreto de los ministros responsables de la seguridad social, el presupuesto y el empleo.

Los empleadores individuales mantendrán a disposición de los sindicatos mencionados en el párrafo anterior, a efectos de control, un certificado sobre su honor, elaborado por sus empleados, en el que se certifique que las horas que dan lugar a la compensación no han sido trabajadas.

Las uniones de recuperación de cuotas de seguridad social y subsidios familiares compensarán, cuando proceda, el importe de las cuotas de seguridad social y las contribuciones que aún deba pagar el empleador individual por los períodos anteriores al 12 de marzo de 2020 con el reembolso efectuado en relación con el subsidio parcial de actividad.

V. - Las indemnizaciones mencionadas en este artículo están excluidas de la base de cotización prevista en el artículo L. 136-1 del Código de la Seguridad Social y de la base de cotización prevista en el 2° de I del artículo L. 242-13 del mismo Código.

Artículo 8

Para el empleador de empleados cuyo tiempo de trabajo se cuenta en días, el número de horas que se tienen en cuenta para la prestación parcial de actividad y la prestación parcial de actividad se



determina convirtiendo un número de días o medios días en horas. Los términos de esta conversión se determinan por decreto.

En el caso del empleador de empleados que no están sujetos a las disposiciones legales o convencionales relativas al horario de trabajo, los métodos para calcular la indemnización y el subsidio se determinan por decreto.

Artículo 9

Los asalariados mencionados en el artículo L. 243-1-2 del Código de la Seguridad Social, empleados por una empresa sin establecimiento en Francia, pueden ser puestos en situación de actividad parcial y beneficiarse a este respecto de la indemnización horaria prevista en el artículo L. 5122-1 del Código del Trabajo, cuando el empleador está sujeto, para estos asalariados, a las cotizaciones sociales y de seguridad social de origen legal.

Artículo 10

Los asalariados empleados por empresas con autonomía financiera exclusiva que gestionen un servicio público de carácter industrial y comercial de remontes o pistas de esquí que cumplan las condiciones mencionadas en el artículo L. 2221-1 y 2° del artículo L. 2221-4 del Código General de las Colectividades Locales pueden ser colocados en actividad parcial en las condiciones previstas en el capítulo II del título II del libro I de la quinta parte del Código del Trabajo, siempre que estén sujetos a las disposiciones del Código del Trabajo y que su empleador se haya afiliado al régimen de seguro de desempleo en virtud del 1° del artículo L. 5424-2 del mismo Código. En este caso, estos empleadores tienen derecho a un subsidio parcial de actividad de acuerdo con los términos y condiciones establecidos en esas mismas disposiciones. ”

No dudéis en contactarnos si necesitáis apoyo legal para adaptar vuestra actividad a la pandemia de COVID-19.

También podéis encontrar más información en nuestro sitio web y en nuestra página de LinkedIn visibles siguiendo los enlaces siguientes:

<http://www.ncazeau.com>

<https://www.linkedin.com/company/18870197>



Cronología

Paso 1: Elegir las modalidades e informar a los empleados

Modalidad 1:
Cierre del establecimiento

Modalidad 2:
Reducción horaria

Consulta del CSE

Información individual de los empleados

- De ser posible, consulta previa a la presentación del expediente
- Posibilidad de organizar la consulta a distancia (véase las condiciones de la orden)
- Se informará al CSE de las razones, modalidades y consecuencias del AP

Paso 2: Solicitud en línea a la DIRECCTE

Solicitud en línea

Estimación de la duración de la AP

Decisión de la administración

- El archivo completo debe ser completado y presentado en el sitio : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/ap/arts/>

- Duración máxima de 12 meses, renovable. Tenga en cuenta: si la renovación, se requieren **compromisos**

- La DIRECCTE tiene 2 días para responder. En caso de silencio, la petición es aceptada implícitamente.

Paso 3: Solicitud de reembolso

Pagos a los empleados

Solicitud de reembolso de la ASP

- El empleador paga al empleado según la tarifa horaria (70% del salario bruto por hora). / Establece la nómina con los datos obligatorios (horas compensadas, tarifas aplicadas, etc.).

- La solicitud de reembolso se presenta cada mes en el sitio : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/ap/arts/>

30 días como máximo entre la creación de la AP y la solicitud

2 días

En caso de dificultades, el dictamen del CSE puede presentarse hasta dos meses después de la presentación de la solicitud.

Reembo. dentro de 12 días aprox.

FICHA PRÁCTICA
ESPECIAL MEDIDAS DE EMERGENCIA COVID-19
Nº2
Vacaciones pagadas y días de descanso

Materia: Laboral – Gestión del personal

Asunto: Vacaciones pagadas y días de descanso

Fecha: 26/03/2020

Una de las herramientas de gestión de personal para hacer frente a la situación de pandemia es la organización de la toma de días de descanso y vacaciones pagadas.

El Gobierno ha proporcionado un marco para las modalidades de este mecanismo.

Medida(s) de emergencia implementada(s)

Hay que distinguir entre las vacaciones pagadas y otros tipos de descanso (“RTT”, Cuentas de tiempo, “forfait-jours”, etc.).

➤ **Vacaciones pagadas**

El Gobierno ofrece a las empresas la posibilidad de negociar un acuerdo de empresa o de sector (artículo 1 de la Ordenanza Nº 2020-323, de 25 de marzo de 2020, sobre las medidas de emergencia relativas a las vacaciones pagadas, los horarios de trabajo y los días de descanso) que permite a los empleadores:

- imponer o modificar las fechas de vacaciones pagadas (incluso para las vacaciones que se obtengan a partir de mayo de 2020);
 - dentro del límite de 6 días de permiso pagado;
 - sujeto a un período de notificación de 1 día claro;
- dividir las vacaciones sin el acuerdo del empleado;
- derogar la obligación de vacaciones simultáneas para los cónyuges o parejas registradas en la misma empresa.

➤ Otros días de descanso (“RTT”, Cuentas de tiempo, “forfait-jours”)

El empleador puede decidir unilateralmente tomar o cambiar las fechas de estos días de descanso (artículos 2 a 4 de la Ordenanza):

- observando un período de aviso de un día claro y;
- sin que el período para tomar estos días de descanso pueda exceder el 31 de diciembre de 2020;
- dentro del límite de 10 días de descanso (artículo 5 de la ordenanza).

Plan de acción para la sociedad

- Identificar a los empleados a los que podría ser pertinente aplicar estas medidas;
- Hacer un balance de los días de vacaciones y descanso que estos empleados disfrutaban;
- Si es necesario, organizar la negociación del convenio colectivo (N.B.: se podrían hacer ajustes por orden sobre la convocatoria de los órganos de negociación, en particular en el caso del CSE);
- Reorganizar las fechas de las vacaciones de estos empleados de acuerdo con las reglas descritas anteriormente.
- Notificar a cada empleado de la reorganización en cumplimiento del plazo de notificación de un día claro.

Textos aplicables (traducción automática de los extractos):

LEY No. 2020-290 del 23 de marzo de 2020 como medida de emergencia para hacer frente a la epidemia de covid-19 :

“ Artículo 11

I. - En las condiciones previstas en el artículo 38 de la Constitución, se autoriza al Gobierno a adoptar por ordenanza, en un plazo de tres meses a partir de la publicación de la presente ley, todas las medidas que puedan entrar en vigor, en su caso, a partir del 12 de marzo de 2020, que entren en el ámbito de aplicación de la ley y, en su caso, a ampliarlas y adaptarlas a las comunidades mencionadas en el artículo 72-3 de la Constitución:



1° A fin de hacer frente a las consecuencias económicas, financieras y sociales de la propagación de la epidemia de covid 19 y a las consecuencias de las medidas adoptadas para limitar dicha propagación, y en particular para prevenir y limitar el cese de la actividad de las personas físicas y jurídicas que se dedican a la actividad económica y de las asociaciones y sus repercusiones en el empleo, mediante la adopción de cualquier medida :

[.]

- permitir que un acuerdo de empresa o sucursal autorice al empleador a imponer o modificar las fechas de toma de parte de las vacaciones remuneradas hasta un máximo de seis días laborables, haciendo una excepción a los plazos de preaviso y a las modalidades de toma de dichas vacaciones definidas por las disposiciones del Libro I de la Parte III del Código del Trabajo y por los convenios y acuerdos colectivos aplicables en la empresa ;

- permitir a cualquier empleador imponer o modificar unilateralmente las fechas de reducción del horario de trabajo, los días de descanso previstos en los convenios colectivos y los días de descanso asignados a la cuenta de ahorro de tiempo del empleado, estableciendo excepciones a los plazos de preaviso y a las modalidades de utilización de dichos días, tal como se definen en el libro I de la parte III del Código del Trabajo, en los convenios colectivos y en el estatuto general de la función pública;”

[Ordenanza Nº 2020-323, de 25 de marzo de 2020, sobre medidas de emergencia relativas a las vacaciones pagadas, las horas de trabajo y los días de descanso](#)

Artículo 1^{ero}

Para hacer frente a las consecuencias económicas, financieras y sociales de la propagación del covid-19, no obstante lo dispuesto en los artículos 2 y 3 del capítulo I del título IV del libro I de la tercera parte del Código del Trabajo y las estipulaciones contractuales aplicables en la empresa, el establecimiento o la sucursal, un acuerdo de empresa o, en su defecto, un acuerdo de sucursal puede determinar las condiciones en que se autoriza al empleador, dentro del límite de seis días de licencia y con sujeción al cumplimiento de un plazo de preaviso que no podrá reducirse a menos de un día claro, decidir sobre el aprovechamiento de los días de vacaciones remuneradas adquiridos por un empleado, incluso antes de la apertura del período durante el cual normalmente se prevé tomarlos, o modificar unilateralmente las fechas en que se toman las vacaciones remuneradas.

El acuerdo a que se refiere el párrafo primero podrá autorizar al empleador a dividir las vacaciones sin necesidad de obtener el consentimiento del empleado y a fijar las fechas de las vacaciones sin necesidad de conceder licencias simultáneas a los cónyuges o compañeros vinculados por un pacto de solidaridad civil que trabajen en su empresa.



El período de licencia impuesto o modificado de conformidad con el presente artículo no podrá extenderse más allá del 31 de diciembre de 2020.

Artículo 2

Quando esté justificado en interés de la empresa, habida cuenta de las dificultades económicas vinculadas a la propagación del covidio 19, y como excepción al convenio o al acuerdo colectivo que instituye un sistema de reducción del horario de trabajo mantenido en vigor en virtud de la citada ley de 20 de agosto de 2008 o un sistema de días de descanso convenido establecido en el marco de las disposiciones de los artículos L. 3121-41 a L. 3121-47 del Código del Trabajo, el empleador podrá, siempre que respete un plazo de preaviso de al menos un día hábil:

- 1.o Imponer la toma, en las fechas que él determine, de días de descanso a elección del empleado adquirido por éste;*
- 2) Modificar unilateralmente las fechas de los días de descanso.*

El período de toma de días de descanso impuesto o modificado en aplicación del presente artículo no podrá extenderse más allá del 31 de diciembre de 2020.

Artículo 3

Quando el interés de la empresa lo justifique, habida cuenta de las dificultades económicas vinculadas a la propagación del covidio 19, y no obstante lo dispuesto en la sección 5 del capítulo I del título II del libro I de la parte III del Código del Trabajo, de 26 de marzo de 2020, en particular en su artículo L. 3121-64, y en las estipulaciones contractuales aplicables al empleado en la empresa, el establecimiento o la sucursal, el empleador podrá, siempre que respete un plazo de preaviso de al menos un día hábil:

- 1.o Decidir tomar, en las fechas que él determine, los días de descanso previstos en un acuerdo de suma global;*
- 2) Modificar unilateralmente las fechas en que se toman los días de descanso previstos en un acuerdo de precio fijo.*

El período de toma de días de descanso impuesto o modificado en aplicación del presente artículo no podrá extenderse más allá del 31 de diciembre de 2020.

Artículo 4

Quando ello se justifique en interés de la empresa, habida cuenta de las dificultades económicas vinculadas a la propagación del covid-19, y no obstante lo dispuesto en el Título V del Libro I de la Parte III del Código del Trabajo, en particular en los artículos L. 3151-3 y L. 3152-2, y en las estipulaciones contractuales aplicables en la empresa, establecimiento o sucursal, el empleador podrá exigir que los derechos asignados a la cuenta de ahorro de tiempo del trabajador se utilicen para tomar días de descanso, cuyas fechas determinará observando un plazo de preaviso de un día claro por lo menos.



El período de toma de días de descanso impuesto en virtud del presente artículo no podrá extenderse más allá del 31 de diciembre de 2020.

Artículo 5

El número total de días de descanso que el empleador puede exigir al empleado o cuya fecha puede ser cambiada por el empleador de conformidad con los artículos 2 a 4 de la presente ordenanza no puede ser superior a diez.

No dudéis en contactarnos si necesitáis apoyo legal para adaptar vuestra actividad a la pandemia de COVID-19.

También podéis encontrar más información en nuestro sitio web y en nuestra página de LinkedIn visibles siguiendo los enlaces siguientes:

<http://www.ncazeau.com>

<https://www.linkedin.com/company/18870197>

**FICHA PRÁCTICA
ESPECIAL MEDIDAS DE EMERGENCIA COVID-19
Nº3**

Duración del trabajo, descanso diario y semanal

Materia: Laboral – Gestión del personal

Asunto: Duración del trabajo, descanso diario y semanal

Fecha: 26/03/2020

A fin de permitir el funcionamiento de ciertos sectores de actividad "particularmente necesarios para la seguridad de la nación y la continuidad de la vida económica y social", se han adoptado ciertas derogaciones de las disposiciones legales sobre el horario de trabajo.

Medida(s) de emergencia implementada(s)

El Gobierno dispuso los siguientes ajustes en la Ordenanza Nº 2020-323, de 25 de marzo de 2020, sobre las medidas de emergencia relativas a las vacaciones pagadas, las horas de trabajo y los días de descanso.

➤ **Procedimientos para el uso de las derogaciones previstas**

Las derogaciones son aplicables sólo a ciertas empresas en sectores necesarios para la nación que se identificarán por decreto.

Además, si el empleador hace uso de al menos una de estas derogaciones, debe informar inmediatamente al CSE.

Por último, estas nuevas disposiciones no pueden aplicarse más allá del 31 de diciembre de 2020.

➤ **Adaptación durante la duración diaria**

El artículo 6 de la Ordenanza prevé las siguientes adaptaciones:

- En el caso del trabajo diurno, el tiempo máximo de trabajo diario puede extenderse a 12 horas;



- Para el trabajo nocturno, el tiempo máximo de trabajo diario puede extenderse a 12 horas.
 - o Cuidado, en este caso, el empleado debe beneficiarse de un descanso compensatorio igual al exceso de la duración inicial (8 horas);
- El período de descanso diario puede reducirse a 9 horas consecutivas.
 - o Cuidado, en este caso, el empleado debe beneficiarse de un descanso compensatorio igual a las horas de descanso de las que no pudo beneficiarse.

➤ Ajuste de la duración semanal

Los artículos 6 y 7 de la Ordenanza prevén las siguientes adaptaciones:

- El tiempo máximo de trabajo semanal puede aumentarse a 60 horas;
- El tiempo máximo de trabajo semanal para el trabajo diurno puede aumentarse a 48 horas, suavizado durante doce semanas consecutivas;
- Para el trabajo nocturno, el tiempo máximo de trabajo semanal, alisado durante doce semanas consecutivas, puede aumentarse a 44 horas;
- El descanso semanal se puede conceder por turnos.

Plan de acción para la sociedad

- Determinar si la empresa puede beneficiarse de estas medidas en virtud del Decreto;
- Para determinar las disposiciones sobre el tiempo de trabajo necesarias en vista de las normas establecidas anteriormente;
- Informar al CSE inmediatamente y por cualquier medio;
- Proceda con las notificaciones individuales de los empleados.

Textos aplicables (traducción automática de los extractos):

[LEY No. 2020-290 del 23 de marzo de 2020 como medida de emergencia para hacer frente a la epidemia de covid-19 :](#)

“ Artículo 11

I. - En las condiciones previstas en el artículo 38 de la Constitución, se autoriza al Gobierno a adoptar por ordenanza, en un plazo de tres meses a partir de la publicación de la presente ley, todas las medidas que puedan entrar en vigor, en su caso, a partir del 12 de marzo de 2020, que entren en el ámbito de



aplicación de la ley y, en su caso, a ampliarlas y adaptarlas a las comunidades mencionadas en el artículo 72-3 de la Constitución:

1° A fin de hacer frente a las consecuencias económicas, financieras y sociales de la propagación de la epidemia de covid 19 y a las consecuencias de las medidas adoptadas para limitar dicha propagación, y en particular para prevenir y limitar el cese de la actividad de las personas físicas y jurídicas que se dedican a la actividad económica y de las asociaciones y sus repercusiones en el empleo, mediante la adopción de cualquier medida :

[.]

- permitir que las empresas de los sectores particularmente necesarios para la seguridad de la Nación o la continuidad de la vida económica y social se aparten de las normas de orden público y de las disposiciones de los acuerdos relativos al horario de trabajo, al descanso semanal y al descanso dominical ;”

[Ordenanza Nº 2020-323, de 25 de marzo de 2020, sobre medidas de emergencia relativas a las vacaciones pagadas, las horas de trabajo y los días de descanso](#)

Artículo 6

En empresas de sectores de actividad particularmente necesarios para la seguridad de la Nación y la continuidad de la vida económica y social, determinados por decreto y, en su caso, por derogación de las estipulaciones convencionales aplicables:

1.o La duración máxima del trabajo diario establecida en el artículo L. 3121-18 del Código del Trabajo puede ampliarse a doce horas;

2.o La duración máxima del trabajo diario de un trabajador nocturno fijada en el artículo L. 3122-6 del Código del Trabajo puede ampliarse a doce horas, a reserva de la concesión de un período de descanso compensatorio equivalente al exceso del período previsto en el mismo artículo;

3.o El período de descanso diario fijado en el artículo L. 3131-1 del Código del Trabajo puede reducirse a nueve horas consecutivas, a reserva de la concesión de un período de descanso compensatorio igual a la duración del período de descanso del que el asalariado no haya podido beneficiarse;

4.o La duración máxima de la semana laboral semanal prevista en el artículo L. 3121-20 del Código del Trabajo puede ampliarse a 60 horas;

5.o El tiempo de trabajo semanal calculado sobre cualquier período de doce semanas consecutivas fijado en el artículo L. 3121-22 del Código del Trabajo o sobre un período de doce meses para las explotaciones, empresas, establecimientos y empleadores mencionados en los apartados 1 a 4 del artículo L. 722-1 y en los apartados 2, 3 y 6 del artículo L. 722-20 del Código de Pesca Marítima y Rural y que tengan una actividad de producción agrícola, puede ampliarse a cuarenta y ocho horas;



6.o El horario de trabajo semanal de los trabajadores nocturnos, calculado sobre un período de doce semanas consecutivas, según lo dispuesto en el artículo L. 3122-7 del Código del Trabajo, puede ampliarse a cuarenta y cuatro horas.

Para cada uno de los sectores de actividad mencionados en el primer párrafo, un decreto especificará, de conformidad con el objetivo de proteger la salud de los trabajadores, las categorías de derogaciones permitidas entre las mencionadas en los artículos 1o a 6o del presente artículo y, de conformidad con los límites establecidos por estas mismas disposiciones, la duración máxima de la jornada de trabajo o el período mínimo de descanso que puede fijar el empleador.

El empleador que haga uso de al menos una de estas derogaciones informará al Comité Económico y Social y al Director Regional de Empresas, Competencia, Consumo, Trabajo y Empleo sin demora y por cualquier medio.

Las excepciones aplicadas sobre la base del presente artículo dejarán de surtir efecto el 31 de diciembre de 2020.

Artículo 7

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo L. 3132-12 del Código del Trabajo, las empresas de los sectores de actividad especialmente necesarios para la seguridad de la Nación y la continuidad de la vida económica y social, determinada por decreto, pueden derogar la regla del descanso dominical prevista en el artículo L. 3132-3 del mismo Código asignando el descanso semanal por rotación.

Esta excepción se aplicará también a las empresas que proporcionen a las mencionadas en el primer párrafo las prestaciones necesarias para el ejercicio de su actividad principal.

Las disposiciones del presente artículo se aplicarán en los departamentos de Mosela, Bajo Rin y Alto Rin, como excepción a las disposiciones de los artículos L. 3134-2 a L. 3134-12 del Código del Trabajo.

Las derogaciones aplicadas en virtud del presente artículo dejarán de surtir efecto el 31 de diciembre de 2020.

No dudéis en contactarnos si necesitáis apoyo legal para adaptar vuestra actividad a la pandemia de COVID-19.

También podéis encontrar más información en nuestro sitio web y en nuestra página de LinkedIn visibles siguiendo los enlaces siguientes:

<http://www.ncazeau.com>

<https://www.linkedin.com/company/18870197>