

Note aux organisations

TEMPS DE TRAVAIL, INDEMNITÉS JOURNALIÈRES DE LA SÉCURITÉ SOCIALE ET INTÉRESSEMENT/PARTICIPATION, ASSURANCE-CHÔMAGE

I. ORDONNANCE TEMPS DE TRAVAIL

1. CONGÉS PAYÉS (ARTICLE 1, APPLICATION DÈS L'ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ORDONNANCE)

Un accord collectif d'entreprise ou, en l'absence d'un accord d'entreprise, un accord de branche, pourra autoriser l'employeur, par dérogation à toutes les dispositions légales et conventionnelles en matière de durée du travail et de prise des congés payés, à imposer la prise de congés payés ou à modifier les dates d'un congé déjà posé, dans la limite de six jours ouvrables (soit une semaine de congés payés), en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

Un jour franc signifie un jour entier. Par exemple si on est lundi, les jours de congés ne pourront pas être imposés avant le mercredi.

Ces mêmes accords pourront permettre à l'employeur d'imposer le fractionnement des congés payés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié, et pourront lui permettre de suspendre temporairement le droit à un congé simultané des conjoints ou des partenaires de Pacs.

Pour rappel, les accords d'entreprise prévalent sur les accords de branche en matière de temps de travail.

Ces accords collectifs pourront s'appliquer jusqu'au 31 décembre 2020, mais il faut noter que si de tels accords étaient signés ils pourraient prévoir une période plus courte. Cela paraît même indispensable : ces accords ne sont censés exister que pour permettre de passer une crise temporaire !

2. CERTAINS JOURS DE REPOS : RTT, CET, FORAITS JOURS, AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL (ARTICLES 2, 3, 4 ET 5, APPLICATION DÈS L'ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ORDONNANCE)

Par dérogation aux règles légales, accords d'entreprise ou de branche en vigueur, lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19, l'employeur peut, à condition de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc, imposer ou modifier les dates de prises des jours de repos suivants :

- les jours de RTT (article 2);

- les repos liés à l'aménagement du temps de travail – annualisation (article 2);
- les jours de repos des forfaits jours sur l'année (article 3);
- les jours de repos affectés sur le CET (article 4).

On note ici que l'entreprise doit rencontrer des difficultés économiques pour pouvoir imposer la prise de ces jours, mais la définition des difficultés économiques va être l'objet d'un combat avec les employeurs.

Le délai de prévenance d'un jour franc est totalement dérisoire. L'employeur peut imposer la prise de jours de repos ou modifier les dates des jours de repos pris du jour au surlendemain.

L'article pose néanmoins 2 limites :

- le nombre total de jours de repos dont l'employeur peut imposer la prise ou dont il peut modifier la date est au maximum de 10, ce qui est déjà beaucoup;
- la période de prise de jours de repos imposés ou dont la date a été modifiée ne peut pas aller au-delà du 31 décembre 2020. En principe, ces mesures ont pour but de faire face aux conséquences économiques et financières de l'épidémie de Covid-19. La date du 31 décembre semble donc très éloignée de l'objectif de la loi!

3. DÉROGATION AUX RÈGLES EN MATIÈRE DE DURÉE DU TRAVAIL

(ARTICLE 6, APPLICATION EN ATTENTE DE DÉCRET)

L'article 6 permet, de manière temporaire et exceptionnelle, aux entreprises des secteurs jugés essentiels à la continuité de la vie économique et à la sûreté de la Nation, de déroger à plusieurs dispositions relatives à la durée du travail :

1. La durée quotidienne maximale de travail peut être portée jusqu'à douze heures. Elle est normalement de dix heures;
2. La durée quotidienne maximale de travail accomplie par un travailleur de nuit peut être portée jusqu'à douze heures, sous

réserve de l'attribution d'un repos compensateur (de même durée que le dépassement prévu). Elle est normalement de huit heures;

3. La durée du repos quotidien peut être réduite jusqu'à neuf heures consécutives, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier. Elle est normalement d'onze heures minimum;
4. La durée hebdomadaire maximale peut être portée jusqu'à 60 heures. Elle est normalement de 48 heures maximum;
5. La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période de douze semaines consécutives ou sur une période de douze mois pour les exploitations, entreprises, établissements et employeurs agricoles peut être portée jusqu'à 48 heures. Elle est normalement de 44 heures sur une période de douze semaines maximum;
6. La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit calculée sur une période de douze semaines consécutives peut être portée jusqu'à 44 heures. Elle est normalement de 40 heures maximum sur douze semaines.

Dans la plupart de ces cas, des dérogations aux règles « normales » étaient déjà possibles dans le Code du travail, mais l'ordonnance les étend énormément.

Ces dérogations ne sont possibles que pour les entreprises des secteurs jugés essentiels à la continuité de la vie économique et à la sûreté de la Nation. La liste des secteurs concernés sera déterminée par décret, certainement sans concertation avec les organisations syndicales, alors que l'enjeu est pourtant essentiel!

Le principe du repos hebdomadaire demeure, lui, inchangé.

Tout employeur faisant usage d'au moins une des dérogations admises devra en informer sans délai le CSE de l'entreprise et la Direccte.

Encore une fois, ces dérogations pourront être mises en œuvre jusqu'au 31 décembre 2020 ! En principe, ces mesures ont pour but de faire face aux conséquences économiques et financières de l'épidémie de Covid-19. La date du 31 décembre semble donc très éloignée de l'objectif de la loi !

4. DÉROGATION AU REPOS DOMINICAL (ARTICLE 7, APPLICATION EN ATTENTE DE DÉCRET)

L'article 7 introduit quant à lui des dérogations au repos dominical dans les entreprises relevant de secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation ou à la continuité de la vie économique, qui seront déterminées par décret, ainsi qu'aux entreprises qui assurent à celles-ci des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale.

Il n'apporte pas plus de précisions sur les dérogations possibles ni sur la liste des secteurs concernés.

Ces dérogations sont valables jusqu'au 31 décembre 2020 ce qui, une fois encore, est une date très tardive par rapport à l'objectif de la loi.

II. ORDONNANCE INDEMNITÉS JOURNALIÈRES DE LA SÉCURITÉ SOCIALE ET INTÉRESSEMENT/PARTICIPATION

1. IJSS : 90 % DU BRUT SANS CONDITION D'ANCIENNETÉ (APPLICATION DÈS ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ORDONNANCE)

Pour rappel, l'indemnité complémentaire de Sécurité sociale a vocation à compléter l'indemnité journalière de base en cas d'arrêt maladie.

Cette indemnité complémentaire permet de percevoir 90 % du salaire brut pendant trente jours puis deux tiers du salaire brut pendant les trente jours suivants.

L'ordonnance supprime la condition d'un an d'ancienneté dans l'entreprise pour pouvoir

bénéficier de l'indemnité complémentaire est supprimée, ce qui permet d'assurer le versement de 90 % du salaire brut à l'ensemble des salariés.

L'indemnité complémentaire sera également versée aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires, qui en étaient normalement exclus. C'est une revendication qui avait été portée par la CGT.

Cette indemnité complémentaire est versée quel que soit le motif de l'arrêt maladie (maladie liée au Covid-19, accident ou maladie non liée au Covid-19, garde d'enfants pour fermeture d'écoles, etc.).

Vigilance :

Un décret peut aménager les délais et les modalités du versement de l'indemnité complémentaire : ce qui signifie sans doute que cette indemnité pourra peut-être être versée en plusieurs fois, ou étalée dans le temps – à voir le futur décret !

2. INTÉRESSEMENT ET PARTICIPATION (APPLICATION DÈS ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ORDONNANCE)

En principe, l'intéressement et la participation doivent être versés au salarié ou affectés sur un plan d'épargne d'entreprise avant le début du sixième mois suivant la clôture des comptes. À défaut, l'employeur doit verser des intérêts de retard sur les sommes dues.

Pour les entreprises ayant un exercice comptable calqué sur l'année civile, elles devraient verser ou affecter les sommes issues de l'intéressement ou de la participation avant le 1^{er} juin 2020.

L'ordonnance a pour but de reporter cette date limite au 31 décembre 2020. L'objectif affiché est de ne pas pénaliser les entreprises et les établissements bancaires. Cela devrait seulement reporter, mais pas modifier les sommes qui seront versées aux salariés au titre de l'intéressement et de la participation.

III. ORDONNANCE ASSURANCE CHÔMAGE (APPLICATION EN ATTENTE DE DÉCRET ET D'ARRÊTÉ)

Pour les demandeurs d'emploi qui arrivent en fin de droits, l'ordonnance prévoit une prolongation des droits, mais elle apporte peu de précisions :

- elle précise que les demandeurs d'emploi concernés qui pourront prétendre à la prolongation sont ceux dont la fin de droits se situe entre le 12 mars et une date qui sera fixée par arrêté (mais au plus tard le 31 juillet);

- elle précise que les allocations concernées par la prolongation sont : allocation de retour à l'emploi (ARE), allocation de solidarité spécifique (ASS), allocation à destination de certains agents de la fonction publique, allocation des intermittents;
- la durée de la prolongation n'est pas précisée : il faudra attendre la publication d'un arrêté pour en savoir plus.

Le décret précisera les modalités d'application de ces mesures et la limite que la prolongation des droits ne pourra excéder.

Montreuil, le 26 mars 2020