

FO Apprentis Auteuil 7 avril 2020

Lois, ordonnances et décrets liés a la crise du
Coronavirus-COVID19 adopté le 1^{er} avril 2020
: quel impact sur les droits des salariés ?

entreprises liées à la propagation du covid-19, **l'employeur peut décider de mettre ses salariés en activité partielle.**

Le dispositif exceptionnel d'activité partielle peut prendre 2 formes, et demeure différente si le salarié est au 35h fixe ou en contrat sous forfait (heures ou jours) :

- Soit la diminution de la durée hebdomadaire du travail,
- Soit la fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement

A noter :

Les modalités de cette conversion seront déterminées dans un décret encore non publié à ce jour.

Depuis l'ordonnance du 27/03/2020, les salariés en forfait peuvent être mis en activité partielle au titre de la diminution de la durée du travail sans forcément une fermeture totale de l'établissement ou d'une partie de l'établissement.

La détermination du nombre d'heures prises en compte pour l'indemnisation de l'activité partielle est effectuée en convertissant en heures un nombre de jours ou demi-journées.

A noter

La durée de l'activité partielle peut aller jusqu'à 12 mois, au lieu des 6 mois comme le prévoit le dispositif classique.

Le contrat de travail des salariés placés en activité partielle est suspendu pendant les périodes où ils ne sont pas en activité (art. L.5122-1 du Code du Travail),

La totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés.

Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est égal pour chaque salarié concerné à 70 % de la rémunération horaire brute (soit 84% du net) et limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC (soit 6 927 € brut mensuel) : c'est ce qui sera pris en charge par le gouvernement. L'employeur peut toutefois décider d'assurer le salaire à 100%.

Pour les salariés en forfait heures ou jours, il est pris en compte la durée légale correspondant aux jours de fermeture de l'établissement ou aux jours de réduction de l'horaire de travail à due proportion de la réduction opérée. Les salariés au SMIC (ou moins), ainsi que les salariés en formation sont indemnisés à 100 %.

L'allocation d'activité partielle reste plafonnée dans la limite de 1 000 heures par an et par salarié, et ne peut durer plus de 12 mois (il est cependant renouvelable avec l'accord de la DIRECCTE).



Quelles sont les obligations de l'employeur vis-à-vis des IRP ?

- L'avis du CSE est en principe recueilli avant la décision de l'employeur. Cependant, il peut être recueilli postérieurement à la demande faite auprès de la DIRECCTE de l'employeur dans un délai maximum de 2 mois,
 - L'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour réaliser sa demande de chômage partiel auprès du DIRECCTE. Sans réponse de sa part sous 2 jours, celle-ci est considérée comme validée.
- 

Les congés payés, les RTT et les jours de repos

Via accord d'entreprise, l'employeur peut imposer 6 jours de CP

L'employeur peut unilatéralement imposer ou modifier les dates de prise des CP dans la limite de 6 jours ouvrables, en respectant le délai de prévenance d'un jour franc. Cette mesure concerne autant les salariés aux 35h que ceux au forfait (horaire annualisé ou jours).

Quelles sont les obligations de l'employeur vis-à-vis des IRP ?

- Avoir négocié un accord d'entreprise avec les délégués syndicaux, ou en leur absence, avec les membres du CSE,
- Cet accord doit être motivé par les conséquences économiques, financières et sociales liées à la propagation du covid-19,
- Pour que l'employeur puisse fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié et fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints, l'accord doit le préciser expressément.

Article 7

Ce dernier article porte sur **l'information du CSE** lorsque l'employeur use de la faculté donnée par l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020, à savoir :

- « Imposer la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos au choix du salarié acquis par ce dernier ; modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos » ;
- « Décider de la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos prévus par une convention de forfait ; modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos prévus par une convention de forfait » ;
- « Imposer que les droits affectés sur le compte épargne-temps du salarié soient utilisés par la prise de jours de repos ».

Il est prévu que **l'employeur informe le CSE de sa décision, sans délai et par tout moyen.**

Le terme d'information étant utilisé, **il ne s'agit donc pas d'une véritable consultation !**

Pourtant, l'avis du CSE doit être rendu « dans le délai d'un mois à compter de cette information ». Mais, à la différence d'une information-consultation qui, légalement, doit toujours être préalable à la mise en œuvre de la décision de l'employeur, l'ordonnance prévoit que l'avis du CSE pourra être rendu « après que l'employeur (ait) fait usage de cette faculté ».

On peut donc s'interroger sur l'intérêt d'une telle information qui ne permettra pas forcément au comité d'obtenir toutes les réponses à ses interrogations, si l'employeur a déjà mis en œuvre sa décision ! Quelle marge de manœuvre le CSE conserve-t-il ?

A noter

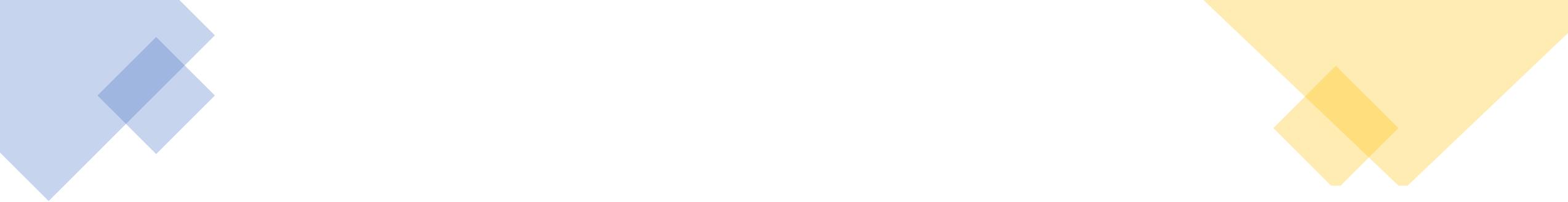
Les 10 jours de repos dont il est question ici sont uniquement les jours de récupération générés par un aménagement du temps de travail, et/ou jours de repos crédités (CP y compris) sur un Compte Epargne Temps (CET), et non pas 10 jours de CP tel que décrit dans la mesure précédente.

Sans avoir à négocier un accord, l'employeur peut unilatéralement imposer 10 jours de repos, en plus des 6 jours précédemment cités.

Cette mesure déroge aux règles usuelles régissant l'utilisation des repos *dans le cas d'un aménagement du temps de travail et/ou d'un compte épargne temps*).

Quelles sont les obligations de l'employeur vis-à-vis des IRP ?

- Cette décision doit être motivée par les conséquences économiques, financières et sociales liées à la propagation du covid-19,
- L'employeur doit respecter le délai de prévenance d'un jour franc auprès des salariés impactés.



L'employeur peut imposer unilatéralement l'utilisation et de la prise des jours de repos du Compte Epargne Temps (CET)

Sans avoir à négocier un accord, l'employeur peut unilatéralement imposer (*dans la limite du nombre de jours de repos et des règles précédemment citées*) **l'utilisation et la prise des jours de repos acquis dans le CET du salarié.**

Quelles sont les obligations de l'employeur vis-à-vis des IRP ?

- Cette décision doit être motivée par les conséquences économiques, financières et sociales liées à la propagation du covid-19,
 - L'employeur doit respecter le délai de prévenance d'un jour franc vis-à-vis des salariés impactés.
- 

Dérogation à la durée maximale du travail pour certains secteurs d'activité

Les entreprises de secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation ou à la continuité de la vie économique et sociale (entre autres : industrie agro-alimentaire, l'énergie, les transports, les télécoms, la propreté, ...) pourront déroger aux règles d'ordre public et aux stipulations conventionnelles relatives à la durée du travail, au repos hebdomadaire et au repos dominical :

- La durée quotidienne du travail passe de 10h à 12h,
- La durée quotidienne maximale de travail accomplie par un travailleur de nuit peut être portée jusqu'à 12h (sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement de la durée) ; la durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit calculée sur une période de 12 semaines consécutives peut être portée jusqu'à 48h,
- La durée hebdomadaire maximale de travail passe de 48h à 60h,

- Pour les exploitants agricoles, la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période de 12 semaines consécutives ou sur une période de 12 mois peut être portée jusqu'à 48h,
- La durée du repos quotidien de 11h peut descendre jusqu'à 9h.

Quelles sont les obligations de l'employeur vis-à-vis des IRP ?

- Cette décision doit être motivée par les conséquences économiques, financières et sociales liées à la propagation du covid-19,
- L'employeur qui use d'au moins une de ces dérogations en informe sans délai et par tout moyen le CSE ainsi que le DIRECCTE dont il dépend. Concernant les obligations en matière de consultation du CSE, voir notre article sur la mise à jour du DUERP au regard du Covid19

<http://www.callentis.fr/document-unique-devaluation-des-risques-professionnels-duerp-et-le-covid-19/>



Dérogation au repos dominical pour certains secteurs d'activité et leurs prestataires

Les entreprises de secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation ou à la continuité de la vie économique et sociale, ainsi que les entreprises qui leur assurent des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité peuvent déroger à la règle du repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement.

Quelles sont les obligations de l'employeur vis-à-vis des IRP ?

- Cette décision doit être motivée par les conséquences économiques, financières et sociales liées à la propagation du covid-19.
- 

L'intéressement et la participation :

Modification de la date et modalités de versement de l'intéressement, participation et prime Macron

Les entreprises pourront modifier, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation et de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

Les autres mesures

Aménagement formation (tout au long de la vie pro)

Les entreprises peuvent aménager les dispositions concernant la formation (la formation professionnelle continue, l'apprentissage, le stage, la VAE...), notamment afin de permettre aux employeurs, aux organismes de formation et aux opérateurs de satisfaire aux obligations légales en matière de qualité et d'enregistrement des certifications et habilitations ainsi que d'adapter les conditions de rémunérations et de versement des cotisations sociales des stagiaires de la formation professionnelle.

Suspension des élections CSE et modalités d'information-consultation du CSE

Les entreprises peuvent modifier les modalités d'information et de consultation des instances représentatives du personnel, notamment du CSE, pour leur permettre d'émettre les avis requis dans les délais impartis, et de suspendre les processus électoraux des CSE en cours.

FO Apprentis d'Auteuil

Accord temporaire sur les Congés Payés et les JRTT

Nous avons négocié ce *vendredi 3 avril 2020* en visioconférence et signé cet accord d'entreprise provisoire par voie électronique avec **toutes les autres Organisations Syndicales (CFDT, CFTC, CGT)** représentatives de la Fondation Apprentis d'Auteuil. **Cet accord temporaire est à durée déterminée jusqu'au 31 août 2020 sur les mesures relatives aux Congés Payés et aux JRTT pour faire face à l'épidémie de COVID-19** Cet accord est lié à une proposition de la Direction Générale le *lundi 30 mars 2020* lors de la réunion gestion de crise avec les *Délégués Syndicaux Centraux*.

Le Directeur Général, Nicolas Truelle était présent en visioconférence pour la signature de cet accord.

Si pour la Fondation Apprentis d'Auteuil l'enjeu est majeur afin de pouvoir passer la période de confinement et d'envisager la suite après une *baisse temporaire mais importante d'activités (fermeture d'établissements scolaire, internat scolaire et vie scolaire, fermeture de services médico-social), de financements, de dons et de legs*. **Également certains établissements, certains services Mecs, Siège sont passés en activités partielles (ou télétravail).**

Il s'agit pareillement pour nous Organisations Syndicales à Apprentis d'Auteuil d'*un compromis entre le recours au chômage partiel (une baisse importante du pouvoir d'achat) et la possibilité d'imposer des congés payés et des RTT aux salariés (dont les salariés ne pourront pas vraiment profiter pleinement dans cette période de confinement qui va durer encore quelques semaines).*

FO a accentué sur l'exigence que toutes les mesures dérogatoires soient appliquées avec l'accord des salariés mobilisés actuellement dans les établissements, et donc pas seulement pour la fixation des congés payés. Monsieur Fossey DRH, s'est engagé et a envoyé un message aux Responsables des Ressources Humaines des établissements et de faire respecter les règles définies dans l'accord.

Par une revendication FO, les CSE seront informés et consultés rétroactivement sur la mise en œuvre de ces mesures.

FO a fait rajouter qu'une information sur l'application effective des mesures prévues sera apportée par chaque Direction aux Représentants de Proximité.

Vous pourrez ainsi nous faire remonter les abus et difficultés en lien avec aussi le document que je vous ai envoyé sur la situation des établissements dans la gestion de la crise sanitaire.



La durée de l'accord est temporaire

Du 1^{er} avril au 31 août 2020

La mise en activité partielle n'a pas pour effet de reporter les congés payés et les congés conventionnels et tout salarié concerné par l'activité partielle doit donc poser ces congés avant la fin de la période de prise.



Il est précisé que l'application des mesures prévues dans le présent accord fera l'objet d'une information - consultation de chaque comité social et économique régional.

Conformément à l'ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel, cette consultation interviendra postérieurement à la mise en oeuvre des mesures prévues ci-dessous





Enfin, en cas de demande, une information sur l'application effective des mesures prévues ci-dessous sera apportée par la Direction aux représentants de proximité, dans le cadre de la réunion mensuelle.

Vous trouvez un tableau récapitulatif sur les congés et résume le nombre de jours retenues dans notre accord par rapport aux ordonnances du gouvernement :

Mesures prévues dans l'accord	Salariés concernés	Nombre de jours concernés	Suites aux ordonnances
Modification date des Congés Payés	Tous les salariés	Pas de limite	Pas de limite
Fixation date de Congés Payés	Tous les salariés sauf : Salariés ayant des RTT Salariés mobilisés dans les établissements d'accueil en prise en charge de jeunes pendant la période de pandémie	Max 3 jours CP	Max 6 jours CP
Modification des dates JRTT	Tous les salariés ayant des JRTT	Max 6 jours RTT	Max 10 jours RTT
Fixation des JRTT	Cadres ayant des JRTT	Max 6 jours RTT Si 23 JRTT	Max 10 jours RTT
		MAX 4 jours RTT Si 9 jours RTT	Max 10 jours RTT

Il a été négocié par
Apprentis d'Auteuil
un accord
sur les CP et JRTT

Il a été fait le choix de ne
pas toucher aux autres
congés :
Ancienneté
ressourcement
et
Compte épargne temps

Congés Payés

3 jours max par salariés

Congés JRTT

6 jours par salariés pour 23 JRTT

4 jours par salariés pour 9 JRTT

La Direction informe le salarié concerné par écrit (email ou courrier) et respecte un délai de prévenance de trois (3) jours calendaires au minimum entre la réception de cet écrit et la date d'application de la mesure.

Il est précisé que la Direction est autorisée à imposer cette prise de jours de congés payés mais également à déterminer les dates de prise.

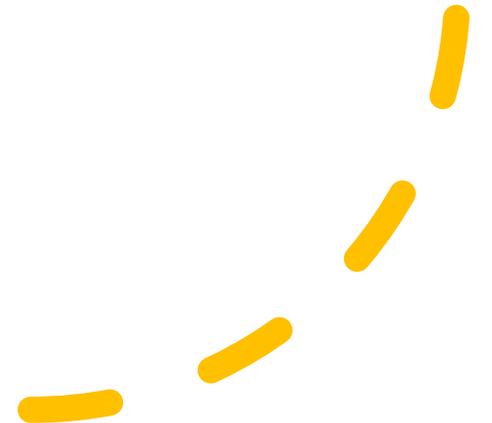
Les congés payés suivants sont concernés :

- Les congés payés acquis
- Les congés payés acquis de la période d'acquisition en cours

CP sont
concernés
l'ensemble
des salariés à
l'exception

Des salariés relevant d'un régime horaire ou forfaitaire donnant lieu à une acquisition de JRTT.

Des salariés mobilisés dans les établissements d'accueil en prise en charge de jeunes pendant la période de pandémie.



La Direction informe le salarié concerné par écrit (email ou courrier) et respecte un délai de prévenance de trois (3) jours calendaires au minimum entre la réception de cet écrit et la date d'application de la mesure.

Il est précisé que la Direction est autorisée à imposer cette prise de jours de JRTT mais également à déterminer les dates de prise.

Durant l'application du présent accord, la direction est autorisée à modifier unilatéralement les dates arrêtées des JRTT, dans la limite de six (6) jours.

Les JRTT suivants sont concernés :

Tous les salariés relevant d'un régime horaire ou forfaitaire donnant lieu à une acquisition de RTT

JRRT sont
concernés
l'ensemble
des salariés à
l'exception

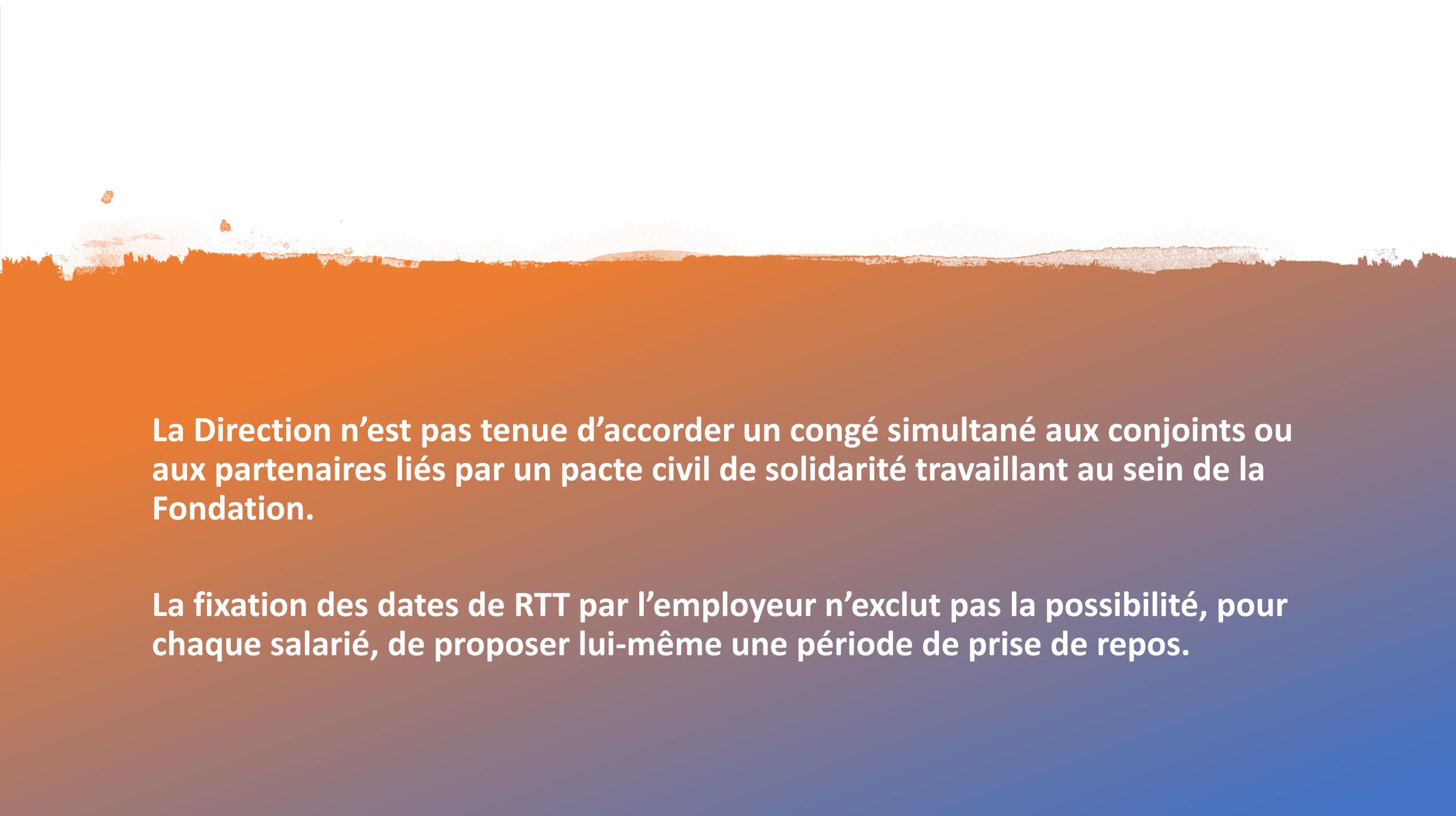
**Tous les salariés relevant d'un régime horaire ou forfaitaire
donnant lieu à une acquisition de JRRT sont concernés.**



Seuls les cadres relevant d'un régime horaire ou forfaitaire donnant lieu à une acquisition de RTT sont concernés par ce chapitre 5.

Durant l'application du présent accord, la direction est autorisée à imposer de manière unilatérale, y compris à des salariés concernés par l'activité partielle :

- la prise de six (6) jours de RTT pour les cadres bénéficiant de 23 jours de RTT**
- la prise de quatre (4) jours de RTT pour les cadres bénéficiant de 9 jours de RTT**



La Direction n'est pas tenue d'accorder un congé simultané aux conjoints ou aux partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant au sein de la Fondation.

La fixation des dates de RTT par l'employeur n'exclut pas la possibilité, pour chaque salarié, de proposer lui-même une période de prise de repos.



Vous avez également des
articles sur le
site fo-auteuil.fr



Faites remonter vos
questions?