

## **CORONAVIRUS. DISPOSITIONS GOUVERNEMENTALES POUR LES SALAIRES PRIVES D'EMPLOI SUITE A L'INTERRUPTION TOTALE OU PARTIELLE DE L'ACTIVITE DE LEUR ENTREPRISE.**

### **A- MODALITES DU CHOMAGE PARTIEL**

Rappelons nous que les salariés placés en activité partielle sont rémunérés par l'employeur à hauteur de 70% du salaire brut horaire. Depuis le 1er mars 2020, les employeurs perçoivent une allocation d'activité partielle égale à 70% de la rémunération brute horaire du salarié qui compense intégralement les salaires versés aux salariés dans la limite 4,5 SMIC (7000 €)

L'allocation d'activité partielle est financée à hauteur d'un tiers par l'UNEDIC. Les deux tiers restants sont pris en charge par l'Etat.

#### **Pour un salarié payé au SMIC**

##### **35h hebdomadaire :**

- Brut mensuel : 1 539,42 €
- Net mensuel : **1 185,35 €**

##### **Chômage partiel :**

- Net mensuel (1 539,42 € x 0,70) : **1077,60€**

#### **Conclusion :**

La revendication à ce que les salariés conservent leur salaire net mensuel habituel (dans la limite 4,5 SMIC ?) nécessiterait de porter de 70% à 77 % du salaire brut le montant de l'allocation. Dans ce cas les 2% supplémentaires devraient être pris en charge par les employeurs.

Un dispositif fiscal devrait être mis en place afin de ne pas faire supporter inéquitablement à la collectivité le financement du dispositif :

- Rétablissement de l'ISF
- Plafonnement (pour les revenus 2020) à 2,5 parts fiscales pour un couple marié quelque soit le nombre d'enfants pour les revenus net imposable du foyer égal ou supérieur à 90 000€.

### **B- CONGES PAYES :**

#### **Que contient l'ordonnance du 25 mars 2020 :**

Par dérogation aux dispositions du Code du travail ainsi qu'aux stipulations conventionnelles applicables dans l'entreprise, l'établissement ou la branche, et afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du coronavirus, un accord d'entreprise, ou, à défaut, un accord de branche peut déterminer les conditions dans lesquelles l'employeur est autorisé, dans la limite de 6 jours de congés et sous réserve de respecter un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins d'un jour franc :

- à décider de la prise de jours de congés payés acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris,
- ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés.

Cet accord d'entreprise (ou, à défaut, de branche) peut autoriser l'employeur à fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié et à fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un Pacs travaillant dans son entreprise. La période de congés imposée ou modifiée en application de ces dispositions exceptionnelles ne pourra s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

## Les articles du code du travail auquel déroge l'ordonnance

**Article L3141-13 :** La période de prise des congés payés est fixée par les conventions ou accords collectifs de travail. Elle comprend dans tous les cas la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

A défaut de convention ou accord collectif de travail, cette période est fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise

**Article L3141-14 :** A l'intérieur de la période des congés et à moins que l'ordre des départs ne résulte des stipulations des conventions ou accords collectifs de travail ou des usages, cet ordre est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel.

*Cependant, depuis la loi Travail, les dispositions du code du travail relatives aux congés payés sont réorganisées selon le fameux triptyque Ordre Public, Négociation collective, Dispositions supplétives. Cela signifie qu'un grand nombre de règles sur les congés peuvent être adaptées par accord d'entreprise, même dans un sens moins favorable que la loi ou la convention collective de branche (ex. : période de référence pour le calcul des congés payés, période de prise des congés payés, ordre des départs en congés).*

*La possibilité d'adapter les règles relatives aux congés payés est donc potentiellement ouverte aux entreprises de toutes tailles.*

*Source éditions législatives <https://www.editions-legislatives.fr/dossiers-speciaux/conges-payes-que-peut-on-negocier-par-accord-apres-la-loi-travail-et-les-ordonnanc>*

**Article L3141-16 :** Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

**Article L3141-18 :** Lorsque le congé ne dépasse pas douze jours ouvrables, il doit être continu.

Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égale à vingt-quatre jours ouvrables, il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Dans ce cas, une des fractions est au moins égale à douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

**Notons qu'il n'y a que chez les Bisounours que l'accord du salarié n'est pas conditionné par le lien de subordination à l'employeur !**

### Conclusion :

L'ordonnance marque t'elle une régression sociale historique par rapport aux articles L3141-14 et L3141-16 ? **Je ne la vois pas.**

Est-ce si régressif que des salariés mis au chômage technique total ou partiel doivent prendre 1/5 de la durée de leurs congés payés pendant cette période ? **Cela ne me pose pas de problème, du moins pas au point de parler de régression sociale.**

## C - DUREE DU TRAVAIL POUVANT ETRE PORTEE A 60H

**Pour la dérogation au CT avec la durée du travail pouvant être portée à 60h pour les entreprises dont l'activité est nécessaire à la lutte contre la pandémie ou au maintien d'activités vitales ( centrale de production d'électricité, industrie pharmaceutique police, santé, télécom, transports de marchandises indispensables, de carburants etc.), où est la régression sociale ?**

**L'article L3121-21 du code du travail** disposait déjà que « *En cas de circonstances exceptionnelles et pour la durée de celles-ci, le dépassement de la durée maximale définie à l'article L. 3121-20 peut être autorisé par l'autorité administrative, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat, sans toutefois que ce dépassement puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de soixante heures par semaine.* Le comité social et économique donne son avis sur les demandes d'autorisation formulées à ce titre. Cet avis est transmis à l'agent de contrôle de l'inspection du travail ».

Pour raison de sécurité (dont la définition est large et à l'appréciation de l'employeur) pendant ma carrière professionnelle en centrale nucléaire, j'ai effectué des semaines de travail qui dépassaient largement les 60h.

A Edf l'organisation des astreintes est du jeudi au mercredi ce qui permettait légalement de porter à 70h la durée du travail de cette période de 7jours, tout en maintenant la durée hebdo à 48 h, moyennant quelques aménagement de la durée des jours amonts et avals à la période d'astreindre.

Les indemnités et heures supplémentaires ainsi effectuées étaient souhaitées par la plupart des salariés concernés. Lors de l'après tempête de décembre – janvier 99-2000, j'ai participé à la force d'intervention d'EDF en Charente- Maritime. Pendant une semaine la durée du travail a dépassé les 15h par jour, sans parler des conditions de repas, d'hygiène, de logement, de déplacement, d'habilitation etc

**Ce qui me surprend le plus dans les cris d'orfraie syndicaux et politiques que l'on a entendus à l'occasion de la publication de cette ordonnance, c'est la méconnaissance dont ils témoignent, non seulement du code du travail, mais de la vie réelle d'une grande partie des salariés.**

#### **D – DEMANDEURS D'EMPLOI EN FIN DE DROIT**

**Une ordonnance a prolongé les droits pour les demandeurs d'emploi en fin de droit au 12 mars, mais aussi pour les intermittents et bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS).**

**La période de confinement sera neutralisée dans le calcul des droits à l'assurance-chômage du régime général et aussi pour le régime des intermittents du spectacle.**

**Sommes-nous là face à une guerre sociale et à l'irresponsabilité et l'incompétence de nos gouvernants qui auraient failli à toutes leurs obligations ? De mon point de vue assurément non.**