



Dossier FAIRE FACE À LA CRISE

SALARIÉS Les pouvoirs exceptionnels accordés à votre employeur

L'état d'urgence sanitaire s'accompagne d'un bouleversement inédit du droit du travail. Une série d'ordonnances l'adapte afin de maintenir coûte que coûte les emplois et la rémunération des salariés, mais aussi pour continuer à faire fonctionner les secteurs essentiels à la Nation. Votre employeur va ainsi pouvoir vous imposer une baisse d'activité, la prise de congés payés ou leur report, ou encore une augmentation de la durée de travail. Ces mesures prévues pour être transitoires ne devraient s'appliquer que pendant l'état d'urgence sanitaire. Avec une date butoir fixée, au plus tard, au 31 décembre 2020.

METTRE AU CHÔMAGE PARTIEL

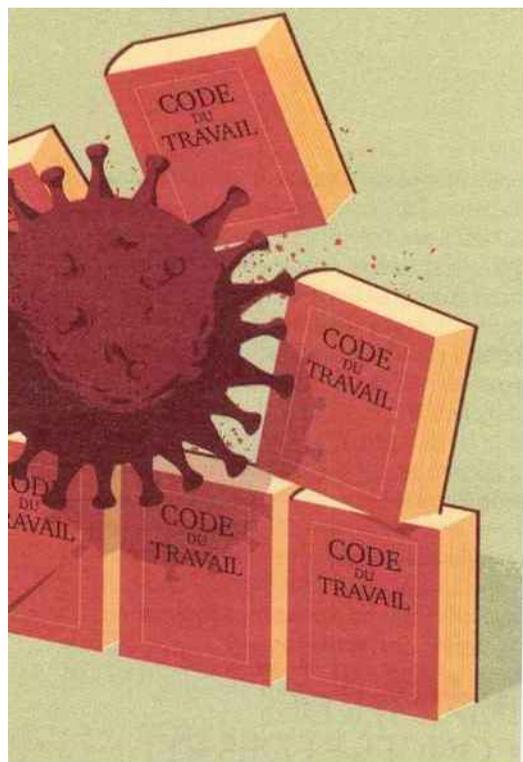
Votre employeur peut vous imposer de réduire votre activité en cessant de travailler pendant une certaine période ou en réduisant vos horaires de travail ⁽¹⁾. Le but de cette activité partielle ? Éviter les licenciements et alléger temporairement la charge salariale des entreprises qui en font la demande, lorsqu'elles sont contraintes de fermer leurs portes en application des mesures de confinement ou parce qu'elles doivent réduire leur activité. C'est le cas, par exemple, des

entreprises du secteur du tourisme, des transports, de la restauration, de l'événementiel... Ce « chômage » est pris en charge par l'État et l'Unédic. Les salariés concernés n'ont aucune démarche à faire, ni accord à donner.

L'employeur prend la décision et dépose la demande. C'est à lui que revient la décision de mettre au chômage partiel ses salariés, avec la faculté de le faire en rétroagissant sur 30 jours. Dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'employeur est censé consulter le comité social et économique de l'entreprise (CSE) avant de prendre cette décision. Dans les faits, cette consultation aura lieu a posteriori du fait du confinement. Seule l'information du CSE a dû être respectée en amont. Une fois la demande déposée par l'employeur auprès de sa direction régionale des

84%

du salaire net habituel, c'est le montant de l'allocation versée par les employeurs aux salariés mis en activité partielle. Avec un minimum fixé à 8,03 € de l'heure.



entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte), sur le site activitepartielle.emploi.gouv.fr, l'administration dispose de 48 heures pour y répondre.

Des contrôles sont prévus pour limiter les abus. Dans une interview publiée le 27 mars dernier dans le quotidien *Le Parisien*, Gérard Darmanin, ministre de l'Action et des Comptes publics, a indiqué que l'administration vérifierait « si l'entreprise est fermée, si l'activité a chuté fortement ou si les conditions sanitaires ne sont pas réunies pour faire travailler les salariés ». Un contrôle difficile à exercer dans les temps impartis. Passé 48 heures sans réponse, l'autorisation de mise en chômage partiel est, en effet, considérée comme acquise. En réalité, les contrôles seront effectués plus tard, lorsque les entreprises enverront le

décompte des heures non travaillées à indemniser. Lors du chômage partiel, les salariés ne doivent, évidemment, pas travailler ni télétravailler. Ce que certains managers n'ont peut-être pas tout à fait bien compris. Le ministère du Travail a fait savoir que des contrôles a posteriori seront menés sur tous ces points, une fois la crise terminée. Les entreprises ayant abusé du système de chômage partiel devront alors rembourser les allocations versées par l'État. Elles pourraient également se voir retirer les aides publiques pendant 5 ans et être condamnées à une amende pénale.

L'indemnité versée au salarié couvrira de 84 à 100 % de son salaire net. Les salariés mis en activité partielle touchent une indemnité horaire versée par leur employeur égale à 70 % de leur salaire brut, soit environ 84 % du net, avec un minimum de 8,05 € de l'heure. L'employeur a la possibilité, s'il existe un accord collectif, d'indemniser son personnel davantage que ces 70 %.

Par mesure exceptionnelle, l'État verse ensuite à l'employeur une allocation d'activité partielle égale à 100 % des sommes versées aux salariés (à hauteur des 70% prévus), jusqu'à 4,5 Smic (45,67 € brut/heure), dans la limite de la durée légale de 35 heures. Les heures prévues au-delà, par exemple dans le cadre d'un accord de réduction du temps de travail (forfait heures de 39 heures avec des RTT) ne seront pas indemnisées par l'État. L'entreprise peut néanmoins, là aussi, par accord, intégralement couvrir cette perte de salaire. L'activité partielle ne réduit pas, en revanche, le nombre de jours de congés payés acquis (art. R 5122-11 du code du travail). « Pour le calcul du droit à RTT, tout dépend des conventions collectives et des

Les droits des chômeurs

Pendant le confinement, le contrôle de la recherche d'un travail par les demandeurs d'emploi est suspendu mais l'actualisation mensuelle reste incontournable.

Les droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) et à l'allocation de solidarité spécifique (ASS) venant à échéance à partir du 12 mars sont prolongés jusqu'à la fin du confinement. Selon Pôle Emploi, cette prolongation automatique ne réduira pas les éventuels droits à venir.

Autre précision apportée, le chômage partiel n'aura pas d'impact sur le montant des indemnités des salariés qui se verraient licenciés ultérieurement. Enfin, le dernier volet de la réforme du chômage (voir le n° 1168 du *Particulier*, p. 6) qui devait entrer en vigueur le 1.4.20 est repoussé en septembre.



accords. Si l'acquisition se fait au fur et à mesure en fonction du temps de travail effectif, il est possible que les employeurs réduisent le nombre de RTT et que le juge le valide », analyse le syndicat d'ingénieurs et cadres Ugict-CGT, qui a créé un site d'information sur les droits des salariés sur le site luttevirale.fr.

Il faut s'attendre à une augmentation des contentieux

L'intérêt, pour une entreprise, de pouvoir imposer des dates de congés payés, des jours de repos ou des RTT, c'est de décaler le moment où elle aura besoin de passer ses salariés en activité partielle, ou de faciliter sa reprise d'activité après une période d'activité partielle. Je signale d'ailleurs que les employeurs pouvaient déjà, avant la déclaration d'état d'urgence sanitaire, imposer des dates de congés payés, par exemple quand un salarié n'avait pas pris, au 31 mai de l'année en cours, tous les congés payés de la période de référence précédente. En revanche, un employeur qui

a mis ses salariés en activité partielle et qui, finalement, se rend compte qu'il n'en a pas le droit, ne peut pas leur imposer de prendre des jours de congés payés rétroactivement. Pour cette raison, je crois qu'il faut s'attendre à une augmentation des contentieux prud'homaux quand la crise actuelle sera terminée.

CATHERINE DAVICO-HOARAU, avocate en droit social, associée du cabinet [Coblence avocats](http://Coblenceavocats.com), à Paris



Le dispositif couvre la plupart des salariés. Élargi, ce dispositif concerne les salariés qui travaillent en France ou à l'étranger (si leur rémunération est soumise aux cotisations sociales en France), ceux qui travaillent à temps plein ou à temps partiel, ceux employés par des particuliers comme les assistantes maternelles ou les employés à domicile⁽²⁾ (voir p. 34), de même que ceux en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation⁽²⁾. Quant aux cadres au forfait jours, dont la durée de travail est exprimée en jours et pas en heures, ils seront aussi couverts, un décret devant préciser le calcul de leurs indemnités (avec la conversion en heures des jours chômés).

IMPOSER DES CONGÉS ET DES RTT

Pour éviter le chômage partiel ou, au contraire, répondre à un surcroît d'activité, l'employeur peut aussi imposer ou modifier les jours de congés payés acquis, les jours de RTT et les jours de repos mis sur un compte épargne temps (CET)⁽³⁾.

Pour les congés payés acquis, l'employeur peut en imposer ou les modifier s'il a négocié un accord d'entreprise avec les organisations syndicales, ou s'il peut s'appuyer sur un accord de branche. Et cela dans la limite de 6 jours ouvrables (une semaine du lundi au samedi). De plus, il doit respecter un délai d'un jour franc (24 heures), sans compter le samedi, dimanche et jour férié. Il doit donc prévenir le lundi pour le mercredi et le jeudi pour le lundi suivant.

Pour les jours de RTT et de CET, la limite est de 10 jours et il n'y a pas besoin d'accord d'entreprise. Seul le délai d'un jour franc pour imposer ou annuler les jours posés doit être respecté. Au total, votre



employeur peut donc vous obliger à prendre jusqu'à 16 jours (10 + 6), en une seule fois ou de manière fractionnée.

AMÉNAGER LA DURÉE DE TRAVAIL

Un régime exceptionnel⁽¹⁾ est mis en place pour permettre aux employeurs de porter la durée du travail hebdomadaire à 60 heures (au lieu de 48 au maximum), à raison de 12 heures au plus par jour (au lieu de 10). De même le temps de repos peut être abaissé à 9 heures consécutives au lieu de 11. Ces importantes dérogations au code du travail ne sont autorisées que dans certains

secteurs d'activité considérés comme « particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale ». La liste de ces secteurs sera précisée par décret. En outre, les entreprises qui entreront dans cette catégorie ne seront plus soumises à l'obligation de repos le dimanche, et pourront imposer des repos les autres jours de la semaine, par roulement entre les employés. Les syndicats ont alerté les pouvoirs publics sur les dangers pour la santé des salariés d'une telle intensité de travail. Ils ont averti qu'elle n'était concevable que sur de courtes périodes et ne pourrait pas perdurer jusqu'au 31 décembre 2020. S. C. ©

RÉFÉRENCES

(1) Ord. n° 2020-346 du 27.3.20, JO du 28 sur l'activité partielle et décret n° 2020-325 du 25.3.20, JO du 26.
(2) Art. 7 et 8 de l'ord. n° 2020-346. **(3)** Ord. n° 2020-323 du 25.3.20, JO du 26, sur les congés payés, la durée de travail et les jours de repos.