



## FICHE n°1

## Ordonnance portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos

Articles	Commentaires FO
<p><b>L'article 1<sup>er</sup></b> Permet de déroger à toutes les règles actuellement en vigueur concernant la prise des congés payés par accord collectif d'entreprise ou de branche.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le renvoi à la négociation d'un accord est le produit de l'opposition des confédérations syndicales et de la position des organisations nationales d'employeurs qui avaient fait connaître qu'elles n'étaient pas demandeuses. Attention cependant au fait que la primauté est donnée à l'accord d'entreprise sur la branche. Cependant, comme nous l'avons précédemment évoqué, la conclusion de tels accords en période de confinement va être matériellement difficile.</li> <li>- Le referendum est assimilé à un accord collectif. Comment procéder en l'absence des salariés ? La consultation électronique n'est pas admise par les textes.</li> </ul>
<p>Les dérogations visent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le délai de prévenance d'un mois qui peut être ramené à un jour franc la prise des congés payés acquis par un salarié, <b>y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris,</b></li> <li>- La modification unilatérale des dates de prise de congés payés.</li> <li>- Pas besoin d'accord du salarié pour fractionner</li> <li>- Pas d'obligation de congé simultané pour les conjoints ou pacsés.</li> </ul> <p>Cette disposition est temporaire jusqu'au 31 décembre 2020</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pourquoi n'avoir pas rendu nécessaire, pour imposer des CP, que l'employeur justifie de l'intérêt pour l'entreprise « eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19 » ? comme cela est rendu nécessaire pour les JRTT, les jours de repos et le compte épargne temps.</li> <li>- Plutôt que d'imposer des congés, il aurait été préférable de prolonger la période pendant laquelle les salariés pouvaient poser des congés.</li> <li>- Quels sont les CP concernés ?</li> </ul> <p>Il peut s'agir des CP acquis cette année alors que la période de prise des congés payés n'est pas encore ouverte à savoir les CP 2019/2020. En effet, l'ordonnance énonce : « y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris ».</p> <p>Elle permet la pose de congés payés acquis mais dont la période de prise n'est pas encore</p>



	<p>ouverte. Mais en aucun cas cela ne peut concerner des CP non encore acquis.</p> <p>Cependant, l'ordonnance laisse le soin à l'accord collectif de permettre ou pas à l'employeur de fractionner les congés sans l'accord du salarié. Cela semble être une garantie posée par le texte. A contrario cela laisse entendre qu'à défaut d'accord, l'employeur pourrait imposer le dépôt des CP en un bloc de 6 jours ouvrables</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cette mesure exceptionnelle va jusqu'au 31/12 Pourquoi ne pas s'être limité à la période de confinement ?</li> </ul>
<p><b>L'article 2</b></p> <p>Vise de la même manière les jours de réduction du temps de travail (JRTT) et les jours dans le cadre des anciens accords dit de « modulation », c'est-à-dire l'aménagement du temps de travail supérieur à la semaine avec un respect d'un jour franc.</p>	<p><b>Attention, à partir d'ici, l'employeur peut imposer, cette fois sans accord collectif, unilatéralement, les dispositions concernées.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cette faculté est conditionnée : « lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19 ».</li> <li>- Cette mesure exceptionnelle court jusqu'au 31/12.</li> </ul>
<p><b>L'article 3</b></p> <p>Vise la même chose pour les conventions de forfait et l'employeur peut modifier et imposer les jours de repos prévus sans accord collectif.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mêmes remarques que pour l'article 2</li> </ul>
<p><b>L'article 4</b></p> <p>Vise la même chose pour le compte épargne temps et toujours de manière unilatérale.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mêmes remarques que pour l'article 2</li> </ul>
<p><b>L'article 5</b></p> <p>Les JRTT, les jours de conventions de forfait, et les jours pris sur le compte temps imposés par l'employeur ne peuvent dépasser 10 jours au total.</p>	<p>A l'évidence il s'agit de faire prendre en charge une partie de l'activité partielle « <i>ce d'autant qu'il circule dans les couloirs</i> » que les Dirrecte tentent de faire pression sur les employeurs pour qu'ils épuisent les congés payés et autres repos pour s'inscrire en activité partielle.</p>



### 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 aux règles d'ordre public en matière de durée quotidienne maximale de travail, de durée quotidienne maximale accomplie par un travailleur de nuit, de durée du repos quotidien, de durée hebdomadaire maximale absolue et moyenne, de durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit, jusqu'au 31 décembre.**

Durée maximale quotidienne passe de 10 à 12 h.

Durée maximale quotidienne d'un travailleur de nuit passe de 8 à 12 h avec repos compensateur de 4 h.

Le repos quotidien passe de 11 à 9h avec repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pas bénéficié.

La durée hebdomadaire maximale passe de 48 à 60 h.

La période moyenne de travail sur 12 semaines passe de 44 à 60 h mais uniquement pour les salariés des secteurs non agricoles.

Pour le travailleur de nuit la durée maximale sur 12 semaines passe de 40 à 44 heures.

Les secteurs concernés et les dérogations seront déterminés par décret. Il conviendra d'être vigilant à la rédaction de ce ou ces décrets.

Hormis que le gouvernement essaie de faire passer le message qu'il en a limité l'usage (périmètres concernés et durée) nous n'avons, pour l'instant, aucune visibilité.

- **Sur les durées maximales étendues, celles-ci répondent aux règles du droit communautaire**, étant précisé que conformément à ce droit la durée maximale de 48 heures peut être calculée sur une période de référence de 4 mois.

- **Où sont les contreparties annoncées par le ministre du travail ?**

- **La durée maximale du travail de nuit portée à 12h interroge sur sa conformité au droit communautaire** : Selon la directive temps de travail, le temps de travail normal des travailleurs de nuit ne dépasse pas huit heures en moyenne par période de vingt-quatre heures. Pour l'application de l'article 8 (durée du travail de nuit), une période de référence définie après consultation des partenaires sociaux ou par des conventions collectives ou accords conclus au niveau national ou régional entre partenaires sociaux (art. 16). Or, il n'y a eu aucune consultation des partenaires sociaux.

L'article 17 de la directive européenne temps de travail prévoit également des dérogations à la durée maximale journalière du travailleur de nuit pour des activités expressément listées qui pourraient reprises par le décret à venir.

- **Il aurait été nécessaire d'instaurer dans l'ordonnance au minimum des temps de pause supplémentaire.**

- **Octroyer un repos compensateur supplémentaire présente des limites car le code du travail n'impose aucun délai à l'employeur pour faire bénéficier à ses**



	<p><b>salariés de ce repos immédiatement</b>=&gt; Le repos compensateur devrait être accordé immédiatement après la période de travail dans un souci de préservation de la santé et la sécurité des salariés. Or, cela semble être compromis puisque cela s'applique jusqu'au 31 décembre 2020 !</p>
<p>Une simple information du CSE et de la dirrecte est prévue.</p>	<p>- Compte tenu des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, il aurait été à tout le moins logique que le CSE puisse formuler des propositions sur d'éventuelles contreparties dans le cadre d'<b>une consultation en bonne et due forme.</b></p>
<p>Ces dérogations sont valables jusqu'au 31 décembre 2020.</p>	<p>- Le temps de récupération de la crise sanitaire est manifestement trop long. Il aurait fallu le limiter à un temps strictement nécessaire à la résolution de la crise sanitaire (deux à trois mois comme les mesures restreignant les libertés).</p>
<p><b>L'article 7</b> Vise quant à lui la modification du repos dominical et permet un roulement du repos hebdomadaire dans les secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale, déterminés par décret.</p>	<p>L'ordonnance ne prévoit pas de règles particulières pour recourir au travail du dimanche, il convient donc de s'en remettre aux règles du code du travail (le volontariat, hormis dans le commerce alimentaire, devrait être la règle). C'est certainement la raison pour laquelle contrairement à l'annonce faite par la ministre du travail on ne le retrouve pas dans les textes (le volontariat est la règle hormis dans le commerce alimentaire).</p>



## FICHE N°2

### **Ordonnance adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail et modifiant, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation**

La loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 a, dans son article 11 1°b) alinéa 6, ouvert la faculté de modifier, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement en application de l'article L. 3314-9 du code du travail et au titre de la participation en application de l'article L. 3324-12 du même code.

L'ordonnance adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail et modifiant, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation, adoptée le 25 mars 2020 en Conseil des ministres, précise en son article 2 « *que par dérogation aux dispositions du code du travail régissant le versement des sommes dues au titre de la participation ou de l'intéressement et aux stipulations conventionnelles applicables dans l'entreprise, la date limite de versement aux bénéficiaires ou d'affectation sur un plan d'épargne salariale ou un compte courant bloqué des sommes attribuées en 2020 au titre d'un régime d'intéressement ou de participation est reportée au 31 décembre 2020* ».

Le rapport au Président de la République qui accompagne l'ordonnance précise l'intention du gouvernement : pour les entreprises ayant un exercice comptable correspondant à l'année civile, ces sommes auraient dû être versées avant le 1<sup>er</sup> juin 2020. Or, l'ordonnance reporte à titre exceptionnel ce délai au 31 décembre 2020, « *afin de permettre aux établissements teneurs de compte de l'épargne salariale, ainsi qu'aux entreprises dont ils sont les délégataires, de ne pas être pénalisés par les circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie* ».

Comme précédemment indiqué (circulaire n°75-2020), Force Ouvrière déplore que seuls les intérêts de ces établissements soient ici pris en compte et revendique qu'un nouveau cas de déblocage anticipé soit créé pour permettre aux salariés de bénéficier des sommes actuellement bloquées dans ce contexte exceptionnel.



**FICHE N°3**

**Ordonnance relative à la prolongation de droits sociaux**

Pas de commentaire particulier mais tenir compte et suivre la disposition des agents des CAF à mener à bien leurs missions compte tenu des capacités encore limitées de la branche en télétravail. La CNAF y travaille. Le paiement des prestations du 6 avril est garanti.

Pour l'instant, l'accueil téléphonique ne peut pas encore être assuré en télétravail...



## FICHE N°4

### **Ordonnance portant dispositions temporaires relatives aux assistants maternels et aux disponibilités d'accueil des jeunes enfants**

Finalement, cette ordonnance a augmenté le nombre d'enfants chez les assistantes maternelles au nombre de 6 pour pouvoir leur permettre de garder des enfants en même temps que leurs propres enfants. Toutefois, 6 enfants confinés reste un nombre élevé même si cela peut permettre, là où l'accueil collectif, n'est pas présent de contribuer à l'accueil des enfants de professionnels prioritaires (personnels de santé, les professionnels des établissements sociaux et médicaux sociaux, les professionnels de santé libéraux...)

La création d'un service unique d'information des familles qui sera mis en place dès la publication de l'ordonnance : le site monenfant.fr a déjà évolué pour faciliter la mise en relation des parents et des places d'accueil. Est-ce la création d'un autre site ? dans ce cas c'est inutile puisque cela va créer la confusion et des doublons pour les parents et les agents qui vont le gérer.

Sont donc disponibles les moyens de garde suivants :

- Les Etablissements d'accueil du jeune enfant (Eaje) rattachés à des établissements de santé, social, médico-social ou services de l'Etat chargés de la gestion de l'épidémie restent ouverts. Ils doivent adapter leurs organisations pour fonctionner par petits groupes d'enfants ;
- Les micro-crèches restent ouvertes dans la limite de 10 enfants accueillis simultanément ;
- Les assistantes maternelles peuvent exercer normalement. Le nombre d'enfants peuvent être accueilli a été relevé à 6, afin notamment de pouvoir garder leurs propres enfants ;
- Les maisons d'assistants maternels (Mam) peuvent ouvrir normalement à condition de se limiter à 10 enfants accueillis simultanément ;
- Pour les crèches familiales, les assistantes maternelles doivent garder les enfants chez elles et ne pas fréquenter la structure.

**FICHE N°5****Ordonnance relative à l'adaptation temporaire des règles d'instruction des demandes et d'indemnisation des victimes par l'ONIAM et le FIVA**

Au final, elle ne confond pas le rôle des deux organismes (indemniser des victimes du Covid-19 avec le FIVA) mais prolonge les délais pour statuer sur les demandes d'indemnisation par les victimes, de 4 mois pour l'ONIAM et de 3 mois pour le FIVA, à compter du 14 mars. Pour ce qui concerne le FIVA, nous sommes en attente d'informations complémentaires de la part de la directrice du Fonds.

Mesure qui est de bon sens compte tenu des modalités de travail actuelles pour les organismes concernés.





## FICHE N°6

### **Ordonnance relative à la garantie de financement des établissements de santé et aux régimes complémentaires obligatoires de sécurité sociale.**

Il s'agit de :

- ⇒ Faire bénéficier d'une garantie minimale de recettes les établissements de santé qui connaissent une baisse de l'activité programmée (soins déprogrammés par la puissance publique pour faire face à l'épidémie) et les établissements en première ligne (qui n'ont pas le temps de faire remonter les informations assurant la valorisation de leur activité). Un arrêté définira les modalités de détermination du niveau de la garantie et de la répartition entre les régimes obligatoires d'assurance maladie (au niveau de l'ordonnance, le principe est : pour 3 mois et jusqu'à 1 an, un niveau mensuel de garantie est déterminé en tenant compte du volume d'activité actuel et des recettes perçues antérieurement) ;
- ⇒ Garantir la continuité du versement des régimes complémentaires, qui ne perçoivent plus de cotisations (en raison d'une autre ordonnance reportant le paiement des cotisations par les employeurs), en permettant au régime général de la Sécu (ACOSS) de faire des avances de trésorerie aux régimes complémentaires obligatoires. Quels sont les régimes concernés, ce n'est pas précisé dans l'ordonnance... S'agit-il de l'AGIRC-ARRCO? Des complémentaires obligatoires des fonctionnaires ? Des complémentaires santé, elles aussi obligatoires ?).

### **L'ordonnance est complétée par un décret portant relèvement du plafond des avances de trésorerie au régime général de sécurité sociale**

- ⇒ Plafond d'emprunts par l'ACOSS relevé de 31Md€ supplémentaires (passage de 39 à 70 milliards) ;
- ⇒ Pour faire face aux mesures de report de cotisations sociales par les entreprises et aux nouvelles dépenses autorisées (besoins des services de santé : achat de matériel de protection, renforcement des moyens sanitaires, prise en charge des IJ pour les parents d'enfants confinés). Sera ratifié par la prochaine LFSS.

À ce stade, pour ces deux derniers textes, ces mesures sont de bon sens dans la situation actuelle. Néanmoins, en particulier pour ce qui concerne le financement des établissements de santé, il n'est possible que de connaître le principe (décrit plus haut), alors que les modalités concrètes et leurs conséquences sont encore évidemment inconnues et ne seront sûrement pas exemptes d'effets très pervers y compris après la phase épidémique.





## FICHE N°1

### Ordonnance sur les Services de Santé au Travail

Face à la crise sanitaire, l'ordonnance du 1<sup>er</sup> avril n°2020-386 vise à aménager les modalités de l'exercice par les services de santé au travail de leurs missions et notamment le suivi de l'état de santé des salariés.

L'article 1er ajoute des missions et des prérogatives aux services de santé au travail dans le cadre de la crise du Covid-19. Ils ont désormais pour mission de participer, pendant la durée de la crise sanitaire, à la lutte contre la propagation du Covid-19, notamment par la diffusion de messages de prévention à l'attention des employeurs et des salariés, l'appui aux entreprises dans la mise en œuvre de mesures de prévention adéquates et l'accompagnement des entreprises amenées à accroître ou adapter leur activité.

***Pour Force Ouvrière cela relève d'une évidence, dans une période où la santé des travailleurs qui continuent leur activité est particulièrement exposée, il est indispensable d'associer les services de santé au travail pour s'assurer de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il est cependant nécessaire de s'assurer que les personnels des SSTI/SSTA disposent des moyens suffisants pour assurer aussi la protection de leur santé.***

#### **L'article 2**

Déroge au droit commun en donnant compétence au médecin du travail pour prescrire et / ou renouveler un arrêt de travail en cas d'infection ou de suspicion d'infection au Covid-19. De plus, il prévoit que les médecins du travail pourront procéder à des tests de dépistage

***Pas de commentaire particulier sur ce point, cela va plutôt dans le bon sens.***

#### **L'article 3**

Prévoit que les visites prévues dans le cadre du suivi de l'état de santé des travailleurs puissent être reportées, sauf lorsque le médecin du travail les estimerait indispensables. De plus cet article prévoit que "Le report de la visite ne fait pas obstacle, le cas échéant, à l'embauche ou à la reprise du travail.

#### **L'article 5**

Prévoit que les dispositions permettant les reports de visites ou d'interventions sont applicables jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard le 31 août 2020. Les visites qui seraient reportées après cette date en application de l'article 3 doivent être organisées avant une date fixée par décret, et au plus tard le 31 décembre 2020.

***Pour Force Ouvrière, s'il est évident que pour des raisons d'organisation des services certaines visites doivent être reportées, cela ne doit pas se faire de manière automatique au détriment de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il est fondamental dans une telle période de s'assurer que les travailleurs puissent avoir accès à la médecine du travail, en particulier pour les travailleurs qui continuent d'avoir une activité, et notamment ceux en suivi renforcé.***



#### **L'article 4**

Permet également le report ou l'aménagement des autres catégories d'interventions des services de santé au travail dans ou auprès de l'entreprise sans lien avec l'épidémie (études de poste, procédures d'inaptitude, réalisation de fiches d'entreprise, etc.), **sauf si le médecin du travail estime que l'urgence ou la gravité des risques pour la santé des travailleurs justifient une intervention sans délai.**

*Pour Force Ouvrière, cet article laissant une marge de manœuvre au médecin du travail paraît raisonnable. Cependant rien n'est prévu pour permettre d'assurer au médecin du travail de réaliser des visites au sein des entreprises en toute sécurité. Si certaines visites sur les lieux de travail peuvent être reportées (toujours dans l'encadrement de l'article 5), il est indispensable de maintenir des visites d'entreprises nécessaires aux plans de prévention, avec présence sur le lieu de travail.*



## FICHE N°2

### **Ordonnance relative au report du scrutin de mesure de l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés et à la prorogation des mandats des conseillers prud'hommes et membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles**

#### **Article 1**

Le scrutin TPE sera organisé au **premier semestre de l'année 2021**, au cours d'une période fixée par **arrêté du ministre chargé du travail**.

A l'image de ce qui avait été fait pour le scrutin originel (c'est-à-dire prévu du 23 novembre au 6 décembre 2020), il est plus que probable que la DGT prenne contact avec les organisations syndicales afin d'évoquer ensemble le contenu dudit arrêté ministériel.

Seront électeurs, les salariés des entreprises qui emploient moins de onze salariés **au 31 décembre 2019**, titulaires d'un contrat de travail au cours de ce mois de décembre, âgés de seize ans révolus, et ne faisant l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.

Autrement dit, par dérogation à ce que prévoit la loi (L. 2122-10-2 du Code du travail), **la liste électorale sera la même que celle déterminée jusqu'alors pour le scrutin originel**.

**Reste entière la question de l'appréciation de la représentativité des organisations syndicales, initialement prévue pour 2021...**

#### **Article 2**

La mesure de l'audience dans les TPE servant de base au renouvellement des conseillers prud'hommes, **le gouvernement décale la date du prochain renouvellement afin de tenir compte du report du scrutin TPE**.

La date du renouvellement général des conseillers prud'hommes **sera fixée par arrêté** conjoint du garde des sceaux, ministre de la justice, et du ministre chargé du travail **mais ne pourra, en tout état de cause, intervenir après le 31 décembre 2022**.

Dans l'attente de ce renouvellement, **le mandat en cours des conseillers prud'hommes est prorogé**.

Pour les besoins de la formation continue, des autorisations d'absence sont prévues dans la limite de six jours par an à ce titre. Les employeurs se devront donc d'accorder aux salariés de leur entreprise, membres d'un conseil de prud'hommes, qui le demandent cette autorisation d'absence.



**Article 3**

La logique est la même s'agissant du prochain renouvellement des membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI). Ce renouvellement ne peut qu'être décalé en raison du report du scrutin TPE.

Ce renouvellement interviendra à une **date fixée par arrêté du ministre chargé du travail, et au plus tard le 31 décembre 2021. Le mandat en cours des membres des CPRI est prorogé jusqu'à cette date.**



## FICHE N°3

### **Ordonnance portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel**

Cette ordonnance qui était attendue par les représentants du personnel devait apporter des précisions sur la consultation du CSE pendant la période d'urgence sanitaire et suspendre les processus électoraux en cours.

C'est bien l'objet du projet adopté en conseil des ministres, mais FO regrette qu'il n'apporte que peu de précisions quant au fonctionnement effectif du CSE (seulement deux articles lui sont consacrés).

#### **Article 1**

Le texte prévoit **la suspension de tous les processus électoraux** devant intervenir à compter de la publication de l'ordonnance mais - comme on pouvait s'y attendre - avec effet rétroactif au 12 mars 2020. Il précise également que cette suspension affecte l'ensemble des délais, donc également tous les délais de recours.

En définitive, **toutes les élections qui auraient dû être organisées depuis cette date seront repoussées à une date ultérieure !**

**La suspension prendra fin trois mois après la cessation de l'état d'urgence sanitaire.**

**Cela signifie que certaines entreprises vont se trouver totalement dépourvues de toute représentation du personnel pendant de nombreuses semaines, à un moment où, au contraire, il aurait été essentiel d'avoir des représentants du personnel et syndicaux susceptibles de garantir la représentation effective des intérêts des salariés.**

Il ne faut pas oublier que, dans la plupart des entreprises concernées, cette absence de représentation élue est consécutive au non-respect, par l'employeur, de son obligation de mettre en place un CSE avant le 1<sup>er</sup> janvier 2020, sachant qu'à compter de cette date, les mandats des anciens élus ont cessé de plein droit, sans prorogation possible !

A noter : **toutes les élections intervenues entre le 12 mars et la publication de l'ordonnance ne sont pas remises en cause.** Cependant, les délais de recours pour contester ces élections, s'ils n'étaient pas écoulés, seront suspendus eux aussi, ce qui permettra de se garantir une possibilité de contestation ultérieure.

Il est également prévu que les conditions d'électorat et d'éligibilité soient de nouveau appréciées au moment de l'organisation de chacun des tours.



## **Article 2**

Le point de départ de l'obligation qui pèse sur l'employeur d'organiser des élections lorsque l'effectif de 11 salariés est atteint est lui aussi repoussé jusqu'à trois mois après l'état d'urgence.

Sachant que l'employeur a l'obligation d'informer les salariés de la date envisagée pour le premier tour qui devra se tenir, au plus tard, le quatre-vingt-dixième jour à compter de cette information, **certaines élections ne seront pas organisées avant un délai de six mois après la cessation de l'état d'urgence !** Cette tolérance est même accordée aux employeurs qui, bien qu'y étant tenus, n'ont pas engagé le processus électoral avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance...

## **Article 3**

L'ordonnance prévoit une **prorogation des mandats de plein droit** puisque les élections ne peuvent être organisées.

**Cette mesure, selon nous, aura une portée limitée puisque seules les entreprises qui avaient largement anticipé la mise en place du CSE et qui, de ce fait devaient procéder à son renouvellement, seront concernées.** Mais, pour toutes les autres, en particulier celles qui n'ont plus d'instance depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, le problème de l'absence d'élus reste entier.

A noter : **la protection des représentants du personnel et des candidats est prorogée jusqu'aux prochaines élections.**

## **Article 4**

**L'employeur est dispensé de l'organisation d'élections partielles,** bien que les conditions soient remplies, lorsque la suspension du processus électoral prévue par l'ordonnance intervient moins de six mois avant le terme des mandats en cours.

**Cela signifie que, même si un tel processus était envisagé dans l'entreprise, si, à partir de l'entrée en vigueur de l'ordonnance, à défaut de toute autre date déterminant le point de départ de la suspension, les mandats arrivent à terme dans moins de six mois, il n'y aura pas d'élections partielles et ce, même si le processus était déjà engagé et que le CSE n'a plus ou peu d'élus...**

## **Article 6**

A titre dérogatoire et temporaire, le recours à la **visioconférence** est élargi et s'avère autorisé, dans les mêmes limites, l'organisation des réunions du comité par **conférence téléphonique et messagerie instantanée**. Ce dernier mode n'est possible que de manière subsidiaire.

**Se pose quand même la question des garanties liées à ces dispositifs. En effet, comment s'assurer de l'identité de chacun des participants, comment garantir le secret du vote ?**



**Les conditions d'organisation** de conférences téléphoniques seront, tout comme pour la tenue des réunions par messagerie instantanée, fixées par **décret**.

**Le recours à la visioconférence est autorisé pour l'ensemble des réunions, « après que l'employeur en ait informé leurs membres ».** Il semble donc qu'il appartienne à l'employeur d'en prendre l'initiative. Par conséquent, qu'en est-il de la possibilité, pour les élus de solliciter l'organisation des réunions dans ces conditions, ce qui nous paraît impératif, compte tenu des circonstances ?

L'exposé des motifs justifie ce recours par le fait que « dans le contexte sanitaire, ces mesures présentent le double avantage d'assurer la continuité du fonctionnement des instances et notamment de permettre leur consultation sur les décisions de l'employeur induites par la crise sanitaire, tout en respectant la mesure de confinement ». **Même si c'est une bonne intention, il est impératif que le champ de la consultation puisse être limité à ces cas d'urgence, afin d'éviter que l'employeur tente de faire « passer en force » certaines mesures sans rapport avec la situation actuelle. Il aurait été nécessaire, selon nous, d'imposer la suspension des consultations non liée par l'urgence, ou au moins d'en rallonger les délais.**

### **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 ?**





## FICHE N°4

### **Ordonnance modifiant la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat**

Cette ordonnance intervient après que le gouvernement a appelé les entreprises à « *faire un geste* » pour les salariés « *qui ont eu le courage de se rendre sur leur lieu de travail* ».

Toutefois, en l'état, le dispositif légal ne permettait pas, à l'accord collectif ou à la décision unilatérale la mettant en place, de cibler les salariés bénéficiaires uniquement sur le critère de présence physique dans l'entreprise pendant la crise sanitaire. De plus, il était exigé qu'un accord d'intéressement soit applicable dans l'entreprise, quelle que soit sa taille (à l'exception de certaines associations et fondations ainsi que des ESAT), pour pouvoir mettre en place une telle prime.

Cette ordonnance consacre donc un **nouveau critère** de modulation, permettant de moduler le montant de la prime en tenant compte des « conditions de travail liées à l'épidémie ».

Il est donc possible de prévoir un montant supérieur pour les salariés entrant dans cette catégorie (en tenant compte par exemple de ceux qui se rendent physiquement sur le lieu de travail ou encore ceux qui télétravaillent).

En revanche, il n'est pas possible d'accorder uniquement le bénéfice de la prime à ces seuls salariés. **Un plancher doit en effet bénéficier à l'ensemble des salariés.**

L'ordonnance **supprime également l'exigence d'accord d'intéressement applicable au moment du versement de la prime. Toutefois, afin que la prime puisse être exonérée de cotisations et contributions sociales ainsi que d'impôt sur le revenu, elle ne pourra excéder 1000€. Ce plafond est relevé à 2000€ pour les entreprises disposant d'un accord d'intéressement.**

Enfin, la possibilité de conclure un accord d'intéressement d'une durée dérogatoire (de 1 à 3 ans) est reportée, tout comme la date limite de versement de la prime, au **31 août 2020**.

**Force Ouvrière** a toujours rappelé qu'en aucun cas une prime ne pouvait se substituer à l'obligation d'assurer la santé et la sécurité des salariés concernés.

**Force Ouvrière** met aussi en garde sur les effets d'annonces et les réalités : toutes et tous ne percevront à l'évidence pas la prime, ou au même niveau, sans compter l'exclusion à ce stade des fonctionnaires.

**FO** rappelle l'interpellation faite la semaine dernière lors de la visioconférence avec l'Élysée appelant à ce que soient revalorisés de façon pérenne les emplois notamment des métiers « *essentiels* », comme ceux des personnels hospitaliers, des EHPAD, des caissières, des services à la personne, des chauffeurs-livreurs ou encore des transporteurs routiers... en termes de carrière, de formation et de rémunération.



## FICHE n°5

### **Ordonnance portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle pour anticiper les incidences de l'épidémie**

Avec cette ordonnance, le gouvernement prévoit d'anticiper les incidences de l'épidémie du Covid-19 pour limiter les suspensions d'activités et prévenir les conséquences pour le système de formation professionnelle et d'apprentissage pour les échéances en cours.

Cette ordonnance porte plusieurs mesures d'assouplissement de certains délais qui s'appliquent aux contrats d'alternance.

Ces contrats pourront être prolongés jusqu'à la fin du cycle de formation pour tenir compte de la fermeture des centres de formation des apprentis et des organismes de formation depuis le 16 mars 2020 et éviter ainsi que les apprentis ou les stagiaires soient pénalisés.

La durée pendant laquelle un jeune peut rester en formation dans un centre de formation des apprentis (CFA) en tant que stagiaire de la formation professionnelle en attente de la conclusion d'un contrat d'apprentissage est portée de 3 mois actuellement à 6 mois pour leur permettre d'augmenter leur chance de trouver une entreprise et y signer un contrat.

Cette ordonnance prévoit plusieurs dispositions spécifiques au champ de la formation professionnelle.

Il s'agit notamment des domaines :

- De l'entretien professionnel : les employeurs ne pouvant pas tenir les entretiens dans les délais, la date de réalisation des entretiens d'état des lieux récapitulatifs prévus en mars 2020 est reportée au 31 décembre 2020. Ce qui a pour effet immédiat de suspendre l'application des sanctions prévues pour non-respect de l'organisation des entretiens.
- De la Validation des acquis de l'expérience (VAE) : Pour faciliter l'accès à ce dispositif et à en prévenir les difficultés d'accès pendant cette période, les Opérateurs de Compétences (OPCO) et les Associations paritaires Transitions Pro sont autorisées à financer les parcours de validation des acquis de l'expérience depuis le positionnement jusqu'au passage devant le jury et ce au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020.

Pour se faire et à titre dérogatoire, les OPCO mobiliseront des fonds dédiés au financement de l'alternance ou les contributions complémentaires pour le développement de la formation professionnelle.

Les Transitions Pro mobiliseront quant à elles les fonds destinés au compte personnel de formation des transitions professionnelles (CPF-TP).



- Des certifications professionnelles : Pour permettre aux services de France compétences de résorber le stock de renouvellement d'enregistrement dans le répertoire spécifique de manière graduelle, l'échéance de l'enregistrement, dans ce répertoire, des certifications ou habilitations recensées à l'inventaire au 31 décembre 2018 est reportée d'un an, soit au 1er janvier 2022.
- Qualité des formations : l'échéance fixée initialement au 1er janvier 2021 par la loi aux organismes de formation professionnelle pour obtenir la certification "Qualité" est reportée au 1er janvier 2022.

Il s'agit notamment des organismes de formation, des centres de formation des apprentis, des prestataires de bilan de compétences et des certificateurs de VAE.

Pour justifier sa décision, le ministère du travail explique que l'activité de ces organismes ne peut s'exercer conformément au calendrier initial car les centres sont fermés et ne peuvent recevoir de ce fait du public.

D'autres mesures visant à développer les formations à distance seront détaillées dans les prochains jours, selon le ministère du travail.

Nous vous tiendrons informés de l'évolution de la situation.

