

- > Une ordonnance élargit les dérogations en matière de congés et de durée du travail
 - > Coronavirus : les modalités de mise en œuvre de l'activité partielle sont réformées...
 - > ...le bénéfice des indemnités complémentaires de sécurité sociale est élargi
 - > La date limite de versement des sommes issues de l'intéressement et de participation est adaptée
- le dossier jurisprudence hebdo p. 1-6
- > Les grandes tendances de la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation

TEMPS DE TRAVAIL

Une ordonnance élargit les dérogations en matière de congés et de durée du travail

« Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du Covid-19 », une ordonnance du 25 mars permet à l'employeur d'imposer, sous conditions, la prise de jours de congés et de jours de repos. De plus, elle ouvre dans certains secteurs la voie aux dérogations aux durées légales de travail, aux durées de repos et au repos dominical.

En application de loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 (v. l'actualité n° 18027 du 24 mars 2020), l'exécutif permet à l'employeur, par une ordonnance publiée et entrée en vigueur le 26 mars, d'imposer la prise de jours de congés dans la limite d'une semaine, en cas d'accord collectif le prévoyant, et d'imposer la prise de jusqu'à dix jours de repos. En outre, en application de cette ordonnance, des décrets autoriseront des dérogations aux durées légales de travail et de repos, ainsi qu'au repos dominical, dans les secteurs considérés comme « particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale ».

Jusqu'à six jours de congés imposés par l'employeur, en cas d'accord collectif

Un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche peut déterminer les conditions dans lesquelles l'employeur est autorisé, de façon unilatérale, à imposer

ser la prise de congés payés acquis ou de modifier les dates d'un congé déjà posé. Ainsi, par dérogation au Code du travail et aux stipulations conventionnelles applicables, un tel accord fixe :

- le nombre de jours de congés payés concernés dans la limite de six jours ouvrables ;
- le délai de prévenance du salarié par l'employeur sans pouvoir le réduire en deçà d'un jour franc.

L'accord collectif pourra bien évidemment diminuer le nombre jours de congés payés concernés et/ou augmenter le délai de prévenance.

Selon l'ordonnance, l'accord peut aller plus loin en autorisant l'employeur à :

- fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié ;
- fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané au conjoint ou au partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) travaillant dans son entreprise. Selon le rapport au président de la République, cette mesure permet de dissocier les dates de départ en congés d'un couple lorsque la présence de seul l'un des deux est indispensable à l'entreprise, ou si l'un des deux a épuisé ses droits à congés.

La période de prise de congés imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020. En revanche, l'employeur peut imposer la prise de jours de congés acquis avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris.

Jusqu'à dix jours de repos imposés par l'employeur

« Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés écono-

miques liées à la propagation du covid-19 », l'employeur peut, de manière unilatérale, décider ou modifier les dates de certains jours de repos, dans la limite de dix jours, par dérogation aux règles du Code du travail ainsi qu'aux accords collectifs.

Ces jours de repos sont :

- ceux prévus par accord collectif, tels que les accords portant sur la réduction du temps de travail (RTT) : dans ce cas, ne sont concernés que les jours de repos effectivement acquis par le salarié et dont la date de prise est habituellement laissée au choix du salarié ;
- ceux prévus par une convention de forfait ;
- ceux découlant des droits affectés sur le compte épargne-temps (CET) du salarié : dans ce cas, l'employeur impose l'utilisation de ces droits par la prise de jours de repos.

Dans toutes ces situations, l'employeur doit respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc et la période de prise des jours de repos imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

Des dérogations à la durée du travail dans certains secteurs...

« Dans les entreprises relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale » et, le cas échéant, par dérogation aux stipulations conventionnelles applicables :

- la durée quotidienne maximale de travail fixée à dix heures par l'article L. 3121-18 du Code du travail peut être portée jusqu'à 12 heures ;

– la durée quotidienne maximale de travail accomplie par un travailleur de nuit fixée à huit heures par l'article L. 3122-6 du Code du travail peut être portée jusqu'à 12 heures, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement de la durée de huit heures;

– la durée du repos quotidien fixée à 11 heures consécutives par l'article L. 3131-1 du Code du travail 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;

– la durée hebdomadaire maximale fixée à 48 heures par l'article L. 3121-20 du Code du travail peut être portée jusqu'à 60 heures;

– la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives fixée à 44 heures par l'article L. 3121-22 du Code du travail (ou sur une période de 12 mois pour les exploitations, entreprises, établissements et employeurs mentionnés aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 et aux 2°, 3° et 6° de l'article L. 722-20 du Code rural et de la pêche maritime et ayant une activité de production agricole), peut être portée jusqu'à 48 heures;

– la durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit calculée sur une période de 12 semaines consécutives fixée à 40 heures par l'article L. 3122-7 du Code du travail peut être portée jusqu'à 44 heures.

Les secteurs concernés seront fixés par décret. Selon le ministère du Travail, il pourra s'agir, notamment de l'énergie, des télécommunications, de la logis-

tique, des transports, de l'agriculture et de l'agroalimentaire (v. l'actualité n° 18029 du 26 mars 2020).

Par ailleurs, un décret précisera, pour chaque secteur, les dérogations effectivement admises parmi celles précitées. Ces dérogations cesseront de produire leurs effets au 31 décembre 2020.

L'employeur qui use d'au moins une de ces dérogations en informe sans délai et par tout moyen le CSE (comité social et économique) ainsi que le Direccte.

...et au repos dominical

« Les entreprises relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale » peuvent déroger à la règle du repos dominical fixée à l'article L. 3132-3 du

Code du travail* en attribuant le repos hebdomadaire par roulement. Les secteurs concernés seront déterminés par décret. Cette dérogation s'applique également aux entreprises qui assurent des prestations aux entreprises des secteurs précités et qui sont nécessaires à l'accomplissement de l'activité principale de ces entreprises.

Ces dérogations cesseront de produire leurs effets au 31 décembre 2020. ■

* Articles L. 3134-2 à L. 3134-12 du Code du travail dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020, JO 26 mars

CONSULTER LE DOCUMENT SUR:
www.liaisons-sociales.fr

L'ADMINISTRATION AMÉNAGE LES PROCÉDURES D'EXAMEN DES DEMANDES DE DÉROGATION À LA DURÉE DU TRAVAIL

Pour rappel, une instruction du Directeur général du travail (DGT) Yves Struillou aménage les règles de compétence territoriale de l'administration « pour permettre un traitement rapide et cohérent des demandes de dérogation en matière de durée du travail » dans le cadre de la pandémie de coronavirus. Ainsi, de manière transitoire, l'autorité compétente (inspecteur du travail ou Direccte) pour traiter ces demandes est celle dont relève le siège social de l'entreprise pour l'ensemble des salariés concernés, quel que soit leur lieu de travail, même si l'entreprise comporte plusieurs établissements (v. l'actualité n° 18024 du 19 mars 2020).

Toutefois, cela ne concerne pas les entreprises des « secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale » puisque celles-ci pourront déroger de droit aux durées légales de travail et de repos, en application des décrets à paraître (v. l'article ci-contre). Ces entreprises devront simplement en informer sans délai et par tout moyen le comité social et économique (CSE) ainsi que le Direccte.

EMPLOI ET CHÔMAGE

Coronavirus: les modalités de mise en œuvre de l'activité partielle sont réformées

L'allocation d'activité partielle couvre désormais 100 % de l'indemnité versée aux salariés dont le contrat de travail a été suspendu, et cela dans la limite de 4,5 Smic. Un décret du 25 mars confirme cette mesure de soutien aux entreprises contraintes de réduire ou de suspendre leur activité pour faire face aux répercussions de l'épidémie de Covid-19, qui avait été annoncée par le gouvernement. Ses dispositions s'appliquent aux demandes formulées à compter du 26 mars 2020 au titre des salariés mis en activité partielle depuis

le 1^{er} mars. Entre autres modifications et assouplissements procéduraux, le texte accorde un délai de 30 jours après la mise en activité partielle pour formuler les demandes d'autorisation à l'administration.

La procédure de mise en activité partielle est assouplie et la prise en charge par l'État des indemnités versées par l'employeur est améliorée afin de faire face aux conséquences de l'épidémie de coronavirus, par décret du 25 mars 2020. Ses dispositions s'appliquent aux demandes d'indemnisation transmises

à compter du 26 mars, au titre des salariés mis en activité partielle depuis le 1^{er} mars 2020. La réforme opérée par ce décret sera complétée, conformément à la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 (v. l'actualité n° 18028 du 25 mars 2020), par une ordonnance qui devrait paraître au Journal officiel du 27 mars (v. l'actualité n° 18029 du 26 mars 2020).

La demande d'autorisation doit-elle être préalable à la mise en activité partielle ?

En principe, la mise en activité partielle

doit être précédée d'une autorisation. Mais, prévoit le décret, les employeurs contraints de suspendre l'activité de leurs salariés en raison de circonstances exceptionnelles telles que l'épidémie de Covid-19 bénéficient d'un **délai de 30 jours** pour remplir leur **demande d'autorisation** de mise en activité partielle. Autrement dit, cette dernière peut être faite jusqu'à un mois après le jour où l'activité des salariés a été **réduite ou suspendue**. Une possibilité déjà prévue quand l'activité partielle résultait d'un sinistre ou d'intempéries. La demande d'autorisation doit être formulée sur le **portail de l'activité partielle**, dont le fonctionnement a été rétabli après avoir été mis à l'arrêt au début de la crise sanitaire (<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>).

De quel délai de réponse dispose l'administration ?

L'administration du travail dispose d'un délai de **deux jours au lieu de 15** à compter de la date de réception de la demande d'autorisation pour y faire droit ou la refuser. Une **absence de réponse** dans ce délai vaut **acceptation** implicite de la demande. Cependant, ce délai de deux jours n'est prévu qu'à titre exceptionnel et ne s'impose qu'aux **demandes formulées jusqu'au 31 décembre 2020**.

Quelle période peut couvrir l'autorisation de mise en activité partielle ?

Lorsqu'elle est accordée, l'autorisation de mise en activité partielle peut couvrir une **période maximale de 12 mois** au lieu de six auparavant. Un tel délai permet aux employeurs de demander la couverture d'une période élargie afin de faire face à l'impossibilité d'estimer la durée de la crise sanitaire et de ses répercussions sur leur activité.

MONTÉE EN CHARGE DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE

Au 25 mars 2020, près de 100 000 entreprises ont fait une demande d'activité partielle et 1,2 million de salariés sont concernés, pour un montant total de près de 4 milliards d'euros signale le ministère du Travail dans un communiqué. En deux jours, ce sont plus de 500 000 salariés et 60 000 entreprises supplémentaires qui ont été pris en charge. Le ministère précise que depuis le début de la crise, seules 28 demandes de chômage partiel ont été refusées par les Direccte en France à des entreprises qui n'étaient pas éligibles (v. *l'actualité* n° 18029 du 26 mars 2020).

Faut-il remplir une demande par établissement concerné ?

Oui. Contrairement à ce que prévoyait le projet de décret, le texte publié ne supprime pas l'obligation faite à l'entreprise de formuler une demande d'autorisation par établissement concerné.

Le CSE doit-il être consulté préalablement ?

Oui, le principe reste celui d'une **consultation préalable** permettant de joindre l'avis du CSE à la demande d'autorisation. Cependant lorsque la mise en activité partielle résulte d'une **circonstance à caractère exceptionnel**, d'un sinistre ou d'intempéries à caractère exceptionnel, l'avis du CSE peut maintenant être **recueilli après** l'envoi de la **demande d'autorisation**. Le CSE, s'il existe dans l'entreprise, peut donc être consulté après la mise en activité partielle. Son avis doit alors être **transmis** à l'administration dans un délai d'au plus **deux mois** à compter de la demande.

Les salariés en forfait peuvent-ils être placés en activité partielle ?

Oui. Les salariés travaillant sur la base d'un forfait annuel en jours ou en heures ne sont **plus exclus** du bénéfice de l'**activité partielle** si celle-ci se traduit par une **réduction d'horaire**. Le décret lève en effet cette exclusion qui ne permettait aux cadres en forfait annuel de bénéficier de l'activité partielle qu'en cas de fermeture totale de l'établissement.

L'indemnisation versée aux salariés est-elle modifiée ?

Non. L'indemnité d'activité partielle versée aux salariés dont l'activité est simplement interrompue n'est pas modifiée. L'employeur ayant mis un salarié en activité partielle devra toujours l'indemniser à hauteur de **70 %** de son **salaire brut**, soit 84 % de son salaire net. L'indemnité est portée à **100 %** lorsque le salarié est **formé** pendant les heures chômées. Un **accord** de branche ou d'entreprise, ou une décision unilatérale de l'employeur peuvent prévoir un **niveau d'indemnisation plus favorable**. En vertu des règles relatives à la rémunération mensuelle minimale (RMM), si l'indemnité calculée est inférieure au montant du Smic net, l'employeur devra la compléter afin qu'elle atteigne ce niveau. Ainsi l'indemnité d'activité partielle éventuellement complétée **ne pourra être inférieure au Smic net**, soit **8,03 €** par heure chômée. Ce taux horaire reste inapplicable aux salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dont l'indemnisation ne peut être supérieure à leur rémunération habituelle.

// Conférence Liaisons

► « Les Matinales Liaisons sociales » sur l'actualité du trimestre

Webinaire

Liaisons sociales vous propose dans un format court, 8 h 30-10 h 00, le **mardi 14 avril 2020**, l'essentiel de l'actualité sociale du trimestre. Grégory Chastagnol, avocat en droit social, Factorhy Avocats, vous alertera sur toutes les nouveautés et sera à l'écoute de vos problématiques terrain.

Pour plus d'informations :
www.wk-formation.fr/conferences
09 69 32 35 99

La prise en charge par l'État est-elle améliorée ?

Oui. Le principe devient celui d'une prise en charge intégrale plafonnée. Sans changement, l'employeur ayant indemnisé ses salariés doit formuler une **demande de prise en charge**, instruite par la Direccte et mise en paiement par l'agence de services et de paiement (ASP). L'allocation d'activité partielle reste financée par l'État et l'Unédic, mais son montant n'est plus forfaitaire comme c'était le cas avant le 1^{er} mars 2020 (7,74 € dans les entreprises occupant jusqu'à 250 salariés et 7,23 € dans celles dont l'effectif est supérieur).

L'allocation d'activité partielle versée est désormais égale à **70 %** de la **rémunération horaire brute** et couvre donc **100 %** de l'**indemnité réglementaire versée** au salarié. Le montant de l'allocation d'activité partielle est en outre **plafonné** : son calcul s'effectue sur la fraction de rémunération inférieure à **4,5 Smic horaire**. Elle ne peut donc pas dépasser **31,97 € par heure** ou 4849,16 € pour un mois entier chômé. Au-delà de ces montants, les indemnités versées aux salariés restent à la charge des employeurs.

Le décret fixe également un **taux horaire minimal** pour l'allocation d'activité partielle qui correspond au montant de l'indemnité minimale accordée au salarié (*v. avant*). Celle-ci ne pourra donc être inférieure au montant du Smic net, soit **8,03 €**, sauf pour les personnes en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Par ailleurs le texte prévoit que les bulletins de salaire doivent désormais mentionner le nombre d'heures indemnisées au titre de l'activité partielle. ■

D. n° 2020-325 du 25 mars 2020, JO 26 mars

CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
www.liaisons-sociales.fr

Covid-19 : le bénéfice des indemnités complémentaires de sécurité sociale est élargi

Les conditions du bénéfice des indemnités complémentaires aux allocations journalières (IJ) maladie de la sécurité sociale versées par l'employeur en cas d'arrêt de travail sont assouplies, jusqu'au 31 août 2020, par une ordonnance publiée au *Journal officiel* du 26 mars 2020, prise dans le cadre de la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 du 23 mars.

En raison de l'épidémie de Covid-19, de nombreux salariés sont actuellement dans l'impossibilité de travailler. Les arrêts de travail sont dus à la fois à des mesures d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, ou à la garde des enfants âgés de moins de 16 ans en raison de la fermeture des établissements scolaires. Afin d'assurer le versement de l'**indemnité complémentaire aux IJ maladie de la sécurité sociale** aux personnes en arrêt de travail en raison de l'épidémie de Covid-19, comme à ceux en arrêt du fait d'une incapacité résultant d'un accident ou d'une maladie, une **ordonnance** publiée le 26 mars au

Journal officiel, prise en application de la loi d'urgence pour faire face au Covid-19 (v. *l'actualité* n° 18027 du 24 mars 2020), lève certaines des conditions d'ouverture des indemnités complémentaires prévues par le droit commun, et élargit les catégories de bénéficiaires à compter du 26 mars et jusqu'au 31 août 2020.

Quels sont les aménagements apportés aux conditions requises pour ouvrir droit aux indemnités complémentaires ?

Alors qu'en principe le salarié doit justifier d'une **année d'ancienneté** dans l'entreprise pour bénéficier des indemnités complémentaires, l'ordonnance **supprime cette condition**.

Le salarié doit par ailleurs **justifier** de son incapacité dans les **48 heures**, être **pris en charge par la sécurité sociale**, et être soigné sur le territoire national, d'un État membre de la Communauté européenne ou d'un État partie à l'accord sur l'Espace économique européen. L'ensemble de ces **conditions** sont **suspendues** par l'ordonnance.

Ces conditions dérogatoires de versement s'appliquent que l'incapacité de travail résulte de la crise sanitaire ou d'un accident ou d'une maladie.

À quelles catégories de salariés le bénéfice des indemnités complémentaires est-il étendu ?

Les salariés travaillant à domicile, saisonniers, intermittents et temporaires sont en principe exclus du bénéfice des indemnités complémentaires, selon les dispositions de droit commun. L'ordonnance supprime cette limitation et ouvre le bénéfice des indemnités complémentaires à ces salariés.

Des adaptations à venir par décret

L'ordonnance ajoute qu'un décret pourra aménager les délais et modalités de versement de l'indemnité complémentaire pendant la période courant jusqu'au 31 août 2020. ■

Ord. n° 2020-322 du 25 mars 2020, JO 26 mars

 CONSULTER LE DOCUMENT SUR : www.liaisons-sociales.fr

RÉMUNÉRATION

La date limite de versement des sommes issues de l'intéressement et de participation est adaptée

Pour permettre aux entreprises de ne pas être pénalisées par l'épidémie de Covid-19 pour l'établissement des comptes de l'épargne salariale, la date limite de versement des sommes dues au titre de la participation et de l'intéressement attribuées en 2020 est reportée au 31 décembre 2020. C'est ce que prévoit l'ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020, prise sur le fondement de la loi d'urgence pour faire face au Covid-19 du 23 mars 2020,

Comme prévu par la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 du 23 mars 2020 (v. *l'actualité* n° 18027 du 24 mars 2020), l'exécutif adapte à titre exceptionnel, dans une ordonnance parue le 26 mars 2020 au JO, la date limite

de versement des sommes dues au titre de l'intéressement et de la participation.

Date limite habituelle : le 1^{er} jour du 6^e mois suivant la clôture de l'exercice

Les sommes issues de la participation et de l'intéressement doivent en principe être versées aux bénéficiaires ou affectées sur un plan d'épargne salariale ou un compte courant bloqué avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice de l'entreprise, conformément aux délais légaux, sous peine d'un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées. Conséquence de cette règle, souligne le rapport au président de la République relatif à l'ordonnance, « pour les entreprises ayant un **exercice comptable** correspondant à l'année civile,

ces sommes devraient être versées avant le 1^{er} juin 2020 ».

Une date limite reportée au 31 décembre 2020

L'ordonnance adapte cette date limite afin de permettre aux établissements teneurs de compte de l'épargne salariale, et aux entreprises dont ils sont les délégués, de ne pas être pénalisés par les effets de l'épidémie, précise le rapport précité. Aussi, elle reporte au **31 décembre 2020** 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. ■

Ord. n° 2020-322 du 25 mars 2020, JO 26 mars

Emploi et chômage

Les PME s'inquiètent de refus croissants de demandes d'activité partielle

La CPME a alerté, le 25 mars, sur l'augmentation des cas de refus de chômage partiel, malgré l'élargissement de ce dispositif par le gouvernement. « Dans la pratique, de plus en plus d'entreprises sont aujourd'hui confrontées à des refus de chômage partiel au motif que leur secteur n'est pas concerné ou que leur entreprise est en capacité – théorique – de poursuivre son activité », affirme l'organisation patronale qui dit regretter un « décalage » entre le discours du gouvernement et « la réalité » de la situation vécue par les entreprises. *Source AFP*

La CFDT juge « outrancière » la mesure temps de travail...

Parmi les 25 ordonnances adoptées le 25 mars 2020 pour faire face aux conséquences économiques et sociales de l'état d'urgence sanitaire provoqué par l'épidémie de coronavirus, une passe mal : celle prévoyant une modification des dates de congés payés et des dérogations à la durée maximale de travail, au repos hebdomadaire et dominical (*v. page 1 et s.*). En particulier l'article 6 de cette ordonnance, sur le temps de travail. Le même jour sur BFM Business, Laurent Berger, le secrétaire général de la CFDT, l'a qualifiée « d'outrancière ». « Vous ne ferez pas travailler des salariés de l'agroalimentaire 60 heures par semaine, c'est juste humainement, physiologiquement impossible ! », s'est-il insurgé. *Source AFP*

...une « hérésie » pour FO

« C'est contre-productif, je suis en colère », a réagi le 25 mars sur RTL le secrétaire général de FO. « Nous avons régulièrement des réunions avec la ministre du Travail. Toutes les organisations syndicales – y compris les organisations patronales qui ont dit qu'elles n'étaient pas demandeurs – ont protesté contre ce genre de dispositif, qui conduit à donner tout pouvoir à l'employeur », a ajouté Yves Veyrier. *Source AFP*

...et pour la CGT : « ce dont ont besoin les travailleurs, c'est d'aides, et non pas de nouvelles contraintes ! »

« Toutes ces décisions expriment sans nul doute la volonté gouvernementale et patronale de préparer une intensification de la production économique. Veulent-ils déjà assurer l'après crise sanitaire ? », questionne la CGT dans un communiqué de presse du 25 mars 2020. Elle craint en effet que la liste des secteurs concernés par ces dérogations

soit « définie unilatéralement par le gouvernement par le biais de décrets » – alors que les secteurs essentiels/non essentiels sont, selon elle, encore flous. « Il y a donc un vrai risque que ces régressions, en matière de droit du travail, soit étendues à de très nombreux secteurs voire à toutes les activités », juge l'organisation syndicale qui lance une préconisation : « Ce dont ont besoin les travailleurs, c'est d'aides et non pas de nouvelles contraintes ! ».

La CFE-CGC demande le report de la dégressivité du chômage au 1^{er} septembre

« Le gouvernement augmente encore l'iniquité de traitement entre un chômeur cadre et un chômeur non-cadre », estime la CFE-CGC le 26 mars. En effet, si la crise sanitaire conduit l'exécutif à repousser à septembre les nouvelles règles qui devaient s'appliquer dès avril, le syndicat déplore qu'« en même temps, il ne modifie pas les règles qui devraient s'appliquer à partir du 1^{er} mai pour les cadres, à savoir la dégressivité, une baisse des prestations de 30 % ». Or l'impossibilité de trouver un emploi car l'économie est à l'arrêt est « une réalité tout autant pour un cadre que pour un non-cadre ». Aussi, la CFE-CGC demande au gouvernement « de reporter l'application de la dégressivité au mois de septembre afin d'éviter aux cadres concernés une double peine ».

Secteurs

Les services de l'automobile veulent des précisions sur l'indemnisation de l'activité partielle

Les cinq organisations syndicales représentatives de la branche des services de l'automobile ont rédigé un communiqué commun aux pouvoirs publics le 24 mars 2020. CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et FO alertent : « trop d'entreprises de la branche s'estiment en situation d'insécurité » sur l'activité partielle et son indemnisation. Ce qu'elles jugent insuffisant, à la fois « pour nos entreprises à préparer la future relance pleine et entière des activités » et surtout pour le présent : « en respectant aujourd'hui des règles de sécurité indispensables pour les salariés ». L'intersyndicale demande donc « de clarifier au plus vite les conditions de mise en œuvre et d'indemnisation de l'activité partielle ».

Les experts-comptables offrent un numéro vert gratuit d'information

Les experts-comptables franciliens mettent en place un dispositif exceptionnel pour renseigner les entreprises sur les

nouveaux dispositifs économiques à travers un numéro vert gratuit (0 8000 65432), annoncent-ils par communiqué de presse du 24 mars 2020. Ce numéro est accessible jusqu'au 1^{er} avril 2020 inclus, de 9h à 13h et de 14h à 18h (hors week-end) afin de répondre aux questions que se posent les dirigeants et indépendants. Un site dédié www.appelleunexpert.fr présentant l'ensemble des mesures et une base documentaire complète le dispositif.

Travail dans les champs : environ 40 000 candidats inscrits sur la plateforme nationale

Après l'appel du ministre de l'Agriculture Didier Guillaume le 24 mars, « à l'armée de l'ombre des hommes et des femmes qui n'ont plus d'activité » en raison de la crise sanitaire, 40 000 candidats s'étaient manifestés, 24 heures après, sur le site internet www.desbraspourtonassiette.wizi.farm, a indiqué la FNSEA. « On comprend que certains ont envie d'aller à la campagne ou d'aller travailler dans l'agriculture, parce qu'étant confiné, ça permet de se dégourdir. Nous, on rappelle qu'on est dans une activité professionnelle, économique et que les gens qui s'inscrivent doivent prendre cela en considération », a néanmoins tempéré Jérôme Volle, viticulteur en Ardèche et président de la commission emploi à la FNSEA. *Source AFP*

Entreprises

Sud PTT assigne La Poste en référé

L'Unsa indique que faute d'obtenir un bilan sanitaire sur les agents touchés par le virus, les syndicats ont recensé « environ 300 cas » de postiers et agents de La Poste touchés par la maladie. Sud PTT va plus loin : la fédération a annoncé le 25 mars avoir assigné la direction de La Poste en référé pour « l'obliger à évaluer les risques professionnels liés à l'épidémie de Covid-19 » et « recenser les cas de contamination » chez ses 250 000 employés ainsi que les mesures prises en conséquence. Une audience a été fixée au 3 avril, selon le syndicat. *Source AFP*

Chômage technique massif chez Air Canada et Air Transat

Les compagnies Air Canada et Air Transat vont mettre au chômage technique 7 000 agents de bord, en raison de la pandémie ont annoncé le 20 mars des sources syndicales. Chez Air Canada, la mesure affectera au total 5 100 agents, soit la moitié de ses effectifs, dont 1 549 membres de sa filiale low-cost

Air Canada rouge, au moins jusqu'au 30 avril, précise le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) dans un communiqué. Air Transat, elle-même en cours de rachat par Air Canada, a adressé le même jour des préavis de mises en chômage technique à près de 2000 de ses agents de bord à partir du 5 avril, a indiqué leur syndicat. *Source AFP*

■ Fusion Alstom-Bombardier : les syndicats se prononceront fin juin-début juillet

Les syndicats d'Alstom se sont donnés jusqu'au 30 juin ou « début juillet » pour rendre leur avis sur le projet de rachat de Bombardier Transport par le groupe français, a-t-on appris le 11 mars (*v. l'actualité n° 18013 du 4 mars 2020*). La procédure obligatoire de consultation des représentants du personnel suivra un calendrier fixé dans un « accord de méthode » conclu le 10 mars au soir avec la direction, a annoncé à l'AFP Daniel Dreger, secrétaire (CGT) du comité de groupe européen, qui réunit les élus syndicaux de huit pays où Alstom est présent. Quatre réunions au minimum sont programmées à partir du 2 avril, selon l'« objectif de terminer la consultation fin juin, voire début juillet », a précisé Daniel Dreger, également délégué CGT à l'usine de Reichshoffen (Bas-Rhin). À cette échéance, le comité de groupe européen rendra son avis sur le projet d'acquisition, a-t-il ajouté. Le vote n'aura qu'une valeur consultative, mais « il donnera un signal important » à la Commission européenne, qui doit approuver la fusion de son côté, a-t-il encore estimé Daniel Dreger. *Source AFP*

■ À Limoges, le dernier costumier « made in France » met la clé sous la porte

France Confection, dernier fabricant de costume « made in France » et France pantalon ont été placés en liquidation judiciaire par le tribunal de commerce de Limoges, laissant 85 salariés sans emploi, a appris l'AFP le 18 mars auprès Pierre-Antoine Constantinides, directeur de l'usine. « C'est une situation dramatique pour les salariés », a-t-il déploré. « Tout le monde est forcément déçu de cette issue. » Nous avons pâti de crises successives sans précédent : les Gilets jaunes, les grèves récentes sur la retraite et enfin le coronavirus ne nous ont pas aidés... », analyse-t-il. « Nous avions noué récemment des contacts avec des repreneurs potentiels qui avaient des marchés

importants en Asie, notamment en Chine. Ils nous ont expliqué en février qu'ils n'étaient plus intéressés », explique le directeur. « Les efforts des salariés pour sauver l'usine ont été vains. C'était une lutte acharnée de leur part mais les efforts n'ont pas payé. » *Source AFP*

■ **Système U va verser la prime de 1 000 € aux employés de la logistique**
Le PDG de Système U (Hyper U, Super U, U Express et Utile), une coopérative de commerçants indépendants, a indiqué sur RTL (24-3) est favorable à la prime de 1 000 € souhaitée par le ministre de l'Économie et des Finances. « Nous avons comme nos confrères pris la décision du principe de versement de cette prime à tous nos employés de la logistique qui travaillent 24 heures sur 24 », indique Dominique Schelcher. Il précise néanmoins que chaque magasin (étant) la propriété de son patron, « il lui appartiendra à lui » de verser à d'autres catégories de collaborateurs. *Source AFP*

■ **Industeel : pour la CFDT, « le dialogue social a pu permettre de trouver des solutions »**
Industeel Creusot emploie environ 800 CDI dans le secteur de la sidérurgie, indique la CFDT métallurgie dans un communiqué du 24 mars. Le syndicat « n'a cessé d'alerter la direction concernant les mesures de sécurité à appliquer au sein de l'entreprise ». S'il reconnaît que « la direction a eu la volonté de mettre en place des solutions pour assurer la protection des salariés », le niveau de sécurité demeure insuffisant. Aussi, en intersyndicale, la CFDT et la CGT ont décidé de recourir au droit d'alerte qui a permis à une grande partie des salariés d'exercer leur droit de retrait. Le site a été arrêté du 18 au 23 mars, mais les discussions entre direction et syndicats ont continué. « Le dialogue social a pu permettre de trouver un certain nombre de solutions », indique la CFDT, comme l'activité partielle pour laquelle, l'organisation syndicale « demande des mesures salariales pour assurer le maintien de la rémunération ». Elle dit aussi veiller « à ce que les mesures du plan de continuité de l'activité soient rigoureusement appliquées ».

■ **Les syndicats d'Engie veulent affecter le dividende au redémarrage après la crise**
CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et FO demandent que l'« Etat, actionnaire de référence d'Engie (à hauteur de 24 %

environ) joue son rôle de défenseur des intérêts socio-économiques du groupe et de la nation », indiquent les syndicats d'Engie dans un communiqué du 24 mars 2020. Dans une lettre adressée au ministre de l'Économie Bruno Le Maire en effet, ils disent souhaiter que le dividende pour l'année 2019 soit entièrement affecté à l'investissement, « afin de faire face à la crise sanitaire ». Ils réclament en outre la suppression du dividende 2020 dont le paiement doit intervenir en mai après l'assemblée générale, prévu à hauteur de 2 milliards d'euros, soit 200 % du résultat net. *Source AFP*

■ Banco Santander s'engage à ne pas licencier en Espagne

Banco Santander, première banque espagnole de la zone euro par la capitalisation boursière, s'est engagée le 23 mars à éviter tout licenciement ou mesure de chômage partiel en Espagne en raison de la crise liée au nouveau coronavirus. Elle emploie 29 000 personnes en Espagne. Néanmoins, Banco Santander ne mentionne pas ses projets pour ses filiales à l'étranger, dont les principales se trouvent au Brésil, au Royaume-Uni et aux États-Unis. Par ailleurs, elle est engagée dans de grandes restructurations au Royaume-Uni et en Espagne, où le groupe est en train de supprimer 3 200 emplois en raison du rachat de Banco Popular en 2017. *Source AFP*

■ General Electric supprime 10 % de ses effectifs dans l'aviation aux États-Unis

General Electric (GE) supprime 10 % de ses effectifs aux États-Unis dans la division aviation, conséquence de la pandémie de coronavirus qui affecte le transport aérien, a indiqué le 23 mars le PDG dans un courrier aux salariés. Environ 2 600 personnes sont visées. *Source AFP*

International

■ Allemagne : moins 10 % des effectifs dans la sidérurgie

L'industriel allemand Thyssenkrupp a annoncé le 25 mars 2020 une baisse de 3 000 postes dans sa branche sidérurgie (1 000 de plus que précédemment annoncé), après avoir conclu un accord avec le syndicat IG Metall. Il est prévu de supprimer « 2 000 postes dans les trois prochaines années » et « 1 000 postes de plus d'ici 2026 », sur un total de 27 000 dans la branche, soit plus de 10 % de ses effectifs. *Source AFP*



Wolters Kluwer

Président-directeur général, directeur de la publication : Hubert Chémala - Directrice du Pôle droit et réglementation : Isabelle Bussel - Directrice des rédactions : Sylvie Duras. Rédactrice en chef : Rachel Brunet. Rédactrice en chef adjointe : Aude Courmont. Rédaction : Emmanuelle Couprie (chef de rubrique protection sociale), Michel Eicher (chef de rubrique conventions), Sandra Laporte (chef de rubrique jurisprudence), Vincent Szpyt (chef de rubrique emploi et formation), Romain Boutin, Anne Buis, Marjorie Caro, Alice Dubois, Audrey Minart, Joris Monier. Secrétaire de rédaction : Audrey Évrard, Thibault Monereau. Conception graphique : Primo & Primo. Directrice de production : Palmira Andrade. Liaisons sociales est édité par WOLTERS KLUWER FRANCE, SAS au capital de 75 000 000 € - 14, rue Fructidor, 75814 Paris Cedex 17 - RCS Paris 480 081 306. Associé unique : Holding Wolters Kluwer France - N° Commission paritaire 1121 T 80984. Abonnement : 746,35 € TTC/an. Prix au numéro : 3,04 € TTC. Impression - routage : STAMP ZAC du Chêne Bocquet, 60 rue Constantin Pecqueur, 95150 Taverny (origine du papier : Suède ; taux de fibres : 0 % ; certification : PEFC ; eutrophication : 0,023 kg/tonne). Dépôt légal : à parution. ISSN 1955-5024. Ce numéro comporte 12 pages, dont 1 page de publicité, et un dépliant. Crédit photos : Getty Images. Service clients : contact@wkl.fr - N° Cristal : 09 69 39 58 58 (appel non surtaxé) - Service lecteurs : 01 85 58 37 20 - e-mail : redactions@liaisons-sociales-quotidien.fr - Rédaction : 01 85 58 30 00 (Fax : 01 85 58 39 70) Internet : http://www.liaisons-sociales.fr

