

# LA LETTRE DES CADRES



LA LETTRE DE L'UNION GÉNÉRALE DES INGÉNIEURS, CADRES ET ASSIMILÉS



Pour faire face à la crise sanitaire qui touche le pays, le Parlement a adopté une loi d'urgence promulguée le 23 mars et publiée au Journal Officiel le 24 mars 2020. Celle-ci habilite le gouvernement à légiférer par ordonnance pour soutenir l'économie.

Ainsi, plusieurs ordonnances ont été prises, le 25 mars et le 1er avril dernier en matière de droit du travail. Des décrets sont également parus et d'autres doivent encore paraître. La CFTC Cadres vous propose un tour d'horizon des différentes mesures impactant les droits des salariés et leurs représentants.

## L'ACTIVITE PARTIELLE REFORMEE

### L'activité partielle facilitée pour les salariés en forfait annuel en jours ou en heures

Les salariés dont la durée du travail relève d'un forfait-jours ou d'un forfait-heures étaient jusqu'à présent quasiment exclus du dispositif de l'activité partielle.

En effet, pour bénéficier de l'allocation d'activité partielle, ces salariés devaient voir leur établissement - ou la partie de l'établissement dont ils relèvent - fermer totalement. Ainsi, lorsque n'était mise en œuvre qu'une réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué et non une fermeture totale, ces salariés au forfait annuel en jours ou en heures ne pouvaient pas être placés en activité partielle.

L'ordonnance n° 2020-346 a remédié à cette difficulté pour les salariés au forfait (majoritairement des

cadres). Il est désormais possible de mettre ces salariés en activité partielle, même en cas de simple diminution de la durée du travail et non plus seulement en cas de fermeture totale de l'entreprise ou du service.

La durée du travail prise en compte pour calculer les indemnités versées aux salariés, et leur remboursement à l'entreprise, sera celle qui correspond aux jours de réduction de l'horaire pratiqué dans l'entreprise, en proportion de cette réduction.

L'ordonnance précise que la détermination du nombre d'heures prises en compte pour l'indemnité d'activité partielle et l'allocation d'activité partielle est effectuée en convertissant en heures un nombre de jours ou demi-journées.

Les modalités de cette conversion seront déterminées par décret.

### Le régime social des indemnités d'activité partielle unifié

Les indemnités d'activité partielle sont exonérées de cotisations de sécurité sociale et de la taxe sur les salaires<sup>1</sup>.

En revanche, concernant la CSG et la CRDS, plusieurs taux pouvaient s'appliquer en fonction du revenu imposable, ce qui pouvait rendre complexe le régime social applicable aux indemnités d'activité partielle.

L'ordonnance n° 2020-346 a simplifié les différents taux en suspendant provisoirement les taux réduits

<sup>1</sup> Art. L. 5122-4 et L.5428-1 du Code du travail



et les exonérations. Désormais, **les indemnités d'activité partielle versées aux salariés** (mais aussi les indemnités complémentaires en cas d'accord collectif le prévoyant) **sont assujetties à la CSG au taux unique de 6,2 %**.

### La consultation du CSE aménagée

Avant de recourir à une période d'activité partielle, l'entreprise devait consulter les représentants du personnel et à défaut, l'employeur commettait un délit d'entrave pouvant être pénalement sanctionné. Ainsi, le CSE devait être consulté sur les motifs justifiant le recours à l'activité partielle, la période prévisible de sous-activité et enfin le nombre de salariés concernés.

On comprend bien que la consultation préalable du CSE dans le contexte actuel d'urgence et de pandémie n'était pas applicable. Le décret du 25 mars dernier prévoit ainsi que l'avis du CSE pourra être recueilli *a posteriori* : après la mise en œuvre du dispositif et transmis à l'administration dans les 2 mois suivant la demande.

### L'activité partielle peut désormais s'imposer aux salariés protégés sans leur accord

La mise en œuvre de l'activité partielle concernant un salarié protégé (par exemple un élu du CSE) nécessitait jusqu'à présent que celui-ci y consente en donnant son accord puisqu'il s'agit d'un changement de ses conditions de travail.

L'article 6 de l'ordonnance n° 2020-346 du 25 mars 2020 déroge à cette règle et précise que **l'activité partielle s'impose désormais aux salariés protégés sans que l'employeur n'ait pas à recueillir son accord** dès lors que l'activité partielle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé.

Un décret sur le sujet est toujours attendu mais cette disposition s'applique depuis le 29 mars dernier.

### L'activité partielle étendue à certaines catégories de salariés

Face à la crise sanitaire, le dispositif d'activité partielle permet le maintien en emploi et évite ainsi une

vague de licenciements. Son champ d'application a été étendu pour également bénéficier :

- Aux salariés des particuliers employeurs : les salariés employés à domicile par des particuliers employeurs ainsi que les assistants maternels à titre exceptionnel et temporairement ;
- Aux entreprises étrangères ne comportant pas d'établissement en France mais employant au moins un salarié effectuant son activité sur le territoire national.
- Aux salariés des régies dotées de la seule autonomie financière qui gèrent un service public à caractère industriel et commercial de remontées mécaniques ou de pistes de ski.

### Le bulletin de paie doit désormais mentionner les heures d'activité partielle

La mise en œuvre de l'activité partielle impliquait pour l'employeur l'obligation de remettre au salarié un document annexe indiquant plusieurs mentions. Cette formalité est désormais simplifiée.

A compter du 26 mars, les employeurs ont 12 mois pour faire apparaître sur le bulletin de paie le nombre d'heures indemnisées, le taux appliqué pour le calcul des cotisations et les sommes versées au titre de la période considérée.

### La mise en œuvre de l'activité partielle est facilitée pour les employeurs

Normalement, l'activité partielle doit être autorisée préalablement à sa mise en œuvre. L'employeur adresse une demande au directeur de la Direccte qui agit sur délégation du Préfet. Le service *activité partielle* de l'unité territoriale de la Direccte dont dépend l'entreprise peut alors instruire la demande. Compte tenu de la situation d'urgence, le décret du 25 mars 2020 prévoit que l'autorisation pourra être accordée à la suite d'une demande formulée dans les 30 jours suivant la décision de mettre les salariés en activité partielle<sup>2</sup>.

Par ailleurs, cette autorisation sera donnée par l'administration dans les 2 jours suivant la demande

<sup>1</sup> Article R. 5122-3 du Code du travail



contre 15 jours jusqu'à présent et l'absence de réponse vaudra autorisation implicite.

Enfin, l'autorisation administrative de recourir au dispositif d'activité partielle sera accordée non plus pour un maximum de 6 mois mais pour un maximum de 12 mois

### **Le montant de l'allocation spécifique de l'État en cas d'activité partielle revalorisé**

Jusqu'à présent, le montant de cette allocation versée par l'État aux employeurs variait en fonction de l'effectif et était fixée à 7,74 € pour les entreprises de moins de 250 salariés et à 7,23 € pour les entreprises de plus de 250 salariés.

Désormais, les entreprises percevront de la part de l'agence de service et de paiement de l'État (ASP), le remboursement des indemnités versées aux salariés et correspondant à 70 % de la rémunération horaire moyenne brute dans la limite de 4,5 fois le Smic, avec un plancher de Smic net (8,03 € de l'heure).

### **Rappel concernant les cas des heures supplémentaires**

En plus de la diminution de rémunération due au fait que les heures chômées ne sont que partiellement indemnisées, l'article R. 5122-11 du Code du travail prévoit que les heures supplémentaires chômées n'ouvrent pas droit au versement par l'employeur au salarié de l'indemnité spécifique d'activité partielle.

*Décret du 25 mars 2020 n° 2020-325  
Ordonnance du 25 mars 2020 n°2020-346*

## **LE REGIME DES CONGES PAYES REFORME**

### **Possibilité pour l'employeur d'imposer des congés payés**

L'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars dernier **permet à l'employeur d'imposer les congés des salariés dans la limite de 6 jours ouvrables. Cette faculté est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise ou de branche et**

**limitée dans le temps jusqu'au 31 décembre 2020.** Avec cette ordonnance, l'employeur peut donc imposer des congés, ce qui était également possible auparavant, mais sans respecter le délai de prévenance d'un mois puisque ce délai est désormais d'un jour franc.

Concrètement, il peut s'agir de congés payés acquis, faisant donc partie du reliquat possédé par le salarié, ou de congés payés qui devraient normalement être pris à compter du 1er mai 2020, donc pris par anticipation. Il est ainsi possible d'imposer à un salarié qui n'a plus de congés aujourd'hui de prendre par exemple 6 jours ouvrables en avril, qui seront déduits de ses futurs congés.

L'ordonnance prévoit également la **possibilité pour l'employeur de déplacer les congés déjà posés, dans la limite de 6 jours ouvrables**, sans avoir à respecter le délai de prévenance d'un mois (un jour franc suffit). Ici il ne s'agit pas vraiment d'une nouveauté car cette possibilité existait déjà et le délai de prévenance pouvait être supprimé en cas de circonstances exceptionnelles.

A noter qu'il s'agit ici de dispositions temporaires qui cesseront de s'appliquer au 1er janvier 2021.

### **Fin des congés simultanés pour les conjoints travaillant dans la même entreprise**

Dans le cas où la présence d'un des deux conjoints seulement est indispensable à l'entreprise ou si l'un des deux conjoints a épuisé ses droits à congés, l'employeur n'est plus tenu d'accorder un congé simultané.

### **Possibilité pour l'employeur de fractionner les congés sans l'accord du salarié**

Un accord d'entreprise ou de branche peut également permettre à l'employeur de fractionner les congés des salariés sans leur accord et ainsi limiter la durée du congé principal (dont la durée varie entre 12 jours et 24 jours ouvrables).

*Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020*



## LE REGIME DES RTT ASSOULI

### Possibilité pour l'employeur d'imposer des jours de repos

Concernant les jours de réduction du temps de travail (JRTT), les jours de repos liés à une convention de forfait annuel en jours ou les jours affectés sur un compte épargne temps (CET), l'ordonnance précitée permet à l'employeur, lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie, d'**imposer** la prise à des dates déterminées par lui de ces jours de repos. Il peut également **modifier** les dates de prise de ces jours de manière unilatérale.

Contrairement aux congés payés, cette faculté n'a ici **pas besoin d'être prévue par un accord collectif, de branche ou d'entreprise.**

L'employeur doit simplement respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc et ne peut imposer à ses salariés la prise de plus de **10 jours** de repos ou déplacer plus de 10 de ces mêmes jours.

Là encore, il s'agit de dispositions temporaires qui ne pourront s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

*Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020*

## POSSIBILITE DE DEROGER AUX DUREES MAXIMALES DU TRAVAIL DANS LES SECTEURS ESSENTIELS

Dans les entreprises relevant de secteurs d'activités jugés nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale, plusieurs dérogations importantes aux durées maximales pourront être apportées jusqu'au 31 décembre 2020.

Par exemple, la **durée quotidienne maximale** de travail, qui ne peut excéder actuellement 10 heures sauf dérogation accordée par l'inspecteur du travail ou cas d'urgence pourra être portée jusqu'à 12 heures. Le **repos quotidien** de 11 heures consécutives peut également être aménagé pour n'atteindre que 9 heures consécutives, sous réserve toutefois d'attribuer au salarié un repos compensateur. La **durée hebdomadaire maximale** de travail pourra, elle, être portée jusqu'à 60 heures contre 48 heures actuellement.

D'autres dérogations temporaires sont également prévues, notamment concernant les **travailleurs de nuit** et la procédure pour les obtenir a été simplifiée puisqu'il n'est plus nécessaire d'obtenir une autorisation préalable de l'inspection du travail. Le CSE pour sa part doit en être informé sans délai et par tout moyen.

Les entreprises concernées par ces dérogations seront précisées par décret.

*Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020*

## ASSOULISSEMENT DU TRAVAIL DU DIMANCHE DANS LES SECTEURS ESSENTIELS

En temps normal, le repos hebdomadaire est attribué le dimanche sauf cas exceptionnels prévus par le Code du travail aux articles L. 3132-1 et suivants.

Pour faire face à la crise du Coronavirus il est prévu que jusqu'au 31 décembre 2020, les entreprises relevant de secteurs essentiels et leurs sous-traitants pourront déroger à la règle du repos dominical. Concrètement, l'ordonnance prévoit la possibilité d'attribuer le repos hebdomadaire par roulement.

*Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020*

## INTERESSEMENT ET PARTICIPATION : LA DATE LIMITE DE VERSEMENT DES SOMMES DUES EST REPORTEE

Normalement, lorsqu'un dispositif de participation ou d'intéressement est en place dans l'entreprise, les sommes dues doivent être versées aux salariés (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, en général le 1er juin. En cas de non-respect de cette obligation, l'entreprise pourrait être redevable d'un intérêt de retard.

Afin de ne pas pénaliser les entreprises ayant mis en place un tel dispositif, l'ordonnance n° 2020-322 prévoit la possibilité de verser les sommes issues de la participation et de l'intéressement jusqu'au



**31 décembre 2020** qui constituera la date limite de versement.

Ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020

## MESURES SPECIFIQUES AUX CSE ET AUX ELUS DU PERSONNEL

L'ordonnance n° 2020-389 du 1er avril et publiée au Journal Officiel le 2 avril traite particulièrement du Comité social et économique et des mandats des élus.

### **Autorisation des visioconférences, audioconférences, et messageries instantanées pour toutes les réunions du CSE**

Les réunions du CSE par visioconférence n'étaient possibles jusqu'à présent qu'à 3 reprises dans l'année (mais un accord collectif peut augmenter ce nombre).

Pendant toute la **période d'état d'urgence sanitaire**, il devient possible de recourir à la visioconférence pour l'ensemble des instances représentatives du personnel. L'ordonnance légalise également des pratiques qui jusqu'ici n'avaient pas de fondement légal : la conférence téléphonique et le recours à la messagerie instantanée (en cas d'impossibilité des deux solutions précédentes) qui sont également autorisées pour l'ensemble des réunions des instances représentatives du personnel après information de ses membres.

Ces nouvelles modalités de réunions «virtuelles» s'appliquent à l'ensemble des instances de représentation du personnel. Sont ainsi concernés les CSE et leurs commissions, les CSE qu'ils soient d'établissement, d'entreprise, de groupe ou central.

### **Aménagement de certaines consultations du CSE**

On l'a vu, la procédure de consultation du CSE a déjà été modifiée pour permettre aux entreprises d'apporter une réponse rapide à la crise du Coronavirus, par exemple concernant la mise en place de l'activité partielle.

L'ordonnance n° 2020-389 du 1er avril étend l'aménagement de certaines consultations. Ainsi, le CSE n'est plus consulté préalablement mais **informé concomitamment** à la mise en œuvre, par l'employeur, d'une faculté ou d'une dérogation que permettent les ordonnances dans le cadre d'état d'urgence sanitaire. Ces dérogations concernent notamment les dérogations aux règles sur les congés, les RTT, les jours de repos, les durées de travail maximales et le repos dominical dans les secteurs jugés essentiels.

### **Suspension des processus électoraux, maintien de la protection des élus**

Dans les entreprises, toutes les élections professionnelles en cours ou ayant débuté à compter du 12 mars sont suspendues jusqu'au 25 août 2020 ou plus si l'état d'urgence sanitaire est prolongé.

Évidemment, cela entraîne également la **suspension de tous les délais applicables aux élections professionnelles** : délais d'organisation, d'information des salariés et des organisations syndicales, de saisine et de réponse de l'administration, des délais de contestation...

Les **mandats** en cours et qui devaient s'arrêter d'ici au 25 août sont **prorogés** jusqu'à la proclamation des résultats du premier ou du second tour et la protection attachée au mandat ou aux candidatures est maintenue.

### **Absence de précisions sur les consultations en cours**

Il est vraiment regrettable que cette ordonnance n'aborde pas le cas des informations et consultations qui sont en cours mais ont été interrompues par la crise sanitaire, alors que par exemple plusieurs délais avaient commencé à courir. Pour autant, on peut penser que l'ensemble de ces délais seront prorogés.

Ordonnance n°2020-389 du 1er avril



## REPORT DES ENTRETIENS PROFESSIONNELS

Les entretiens professionnels, qui doivent être organisés tous les deux ans pour aborder les perspectives professionnelles du salarié et tous les six ans pour faire l'état des lieux récapitulatif de son parcours professionnel doivent se tenir avant le 7 mars des années paires. Cette obligation a été reportée et les employeurs ont désormais jusqu'au **31 décembre 2020** pour les réaliser. Ils ne sont plus sanctionnables, jusqu'à cette date, d'un abondement du compte personnel de formation en cas de non réalisation.

*Ordonnance n° 2020-387 du 1er avril 2020*

## REPORT DES ELECTIONS TPE

Puisque le dépôt des candidatures aux élections professionnelles dans les très petites entreprises n'a pas pu avoir lieu, le ministère du Travail a décidé de reporter de 6 mois l'organisation de ces élections. Par conséquent, les mandats dans les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) sont prorogés jusqu'à ces élections qui devraient se tenir au **printemps 2021**.

*Ordonnance n° 2020-388 du 1er avril 2020*