



Les pleins pouvoirs pour le bien des salariés ?

Le projet de loi d'urgence sanitaire prévue par le gouvernement semble totalement remettre en cause les droits du travail et les acquis sociaux : congés payés, salaires, durée du travail, repos hebdomadaire, RTT... jusqu'à une période indéterminée après la fin de la crise.

Voici l'analyse complète de la confédération FO :

Le **titre 1er** a trait au report du deuxième tour des élections municipales et le pouvoir pour le gouvernement de prendre par ordonnance toute mesure permettant d'adapter le droit électoral pour le second tour.

Le **titre II** est relatif à l'état d'urgence sanitaire.

- Les **articles 5 et 6** donnent compétence au pouvoir réglementaire pour déclarer l'état d'urgence selon les circonscriptions territoriales (vraisemblablement sur toute la France mais les régions ultra-marines ne sont peut-être pas toutes concernées). Cependant, si l'état d'urgence est appelé à durer plus de 12 jours, la loi reprend la main mais redonne pouvoir au décret pour proroger cet état d'urgence.

Durant cette période le gouvernement doit informer sans délai les 2 assemblées parlementaires de toutes les mesures prises.

En cas de démission du gouvernement ou de dissolution de l'assemblée nationale, la loi déclarant l'état d'urgence sanitaire devient caduque (article 8).

- L'**article 9** donne tous pouvoirs au premier ministre en matière de restrictions des libertés fondamentales :

- Liberté d'aller et venir ;
- liberté d'entreprendre ;
- liberté de réunion.

Il peut également réquisitionner tous biens et services nécessaires en vue de lutter contre cette catastrophe sanitaire.

L'indemnisation de ces réquisitions est régie par le Code de la défense.

L'article précise qu'il est mis fin sans délai aux mesures mentionnées au premier alinéa dès lors qu'elles ne sont plus nécessaires. Mais on ne sait pas de quelle façon, par décret ? La loi ?

- L'**article 10** donne pouvoir, dans les mêmes conditions qu'au premier ministre, au ministre de la santé par arrêté motivé, de prendre toutes les autres mesures générales et les mesures individuelles visant à lutter contre cette catastrophe. Mais, il semblerait qu'aucun contrôle ne soit formalisé.
- L'**article 11** donne ce pouvoir au préfet lorsque la mesure ne concerne qu'un département avec une simple information du procureur de la République. Là également, aucun contrôle n'est prévu.
- L'**article 12** est relatif au comité des scientifiques.
- L'**article 13** donne les pleins pouvoirs au Préfet « en cas de danger ponctuel imminent pour la santé publique ».
- L'**article 14** punit de contravention de 5ème classe toute infraction aux mesures prises (1 500 euros au plus pour les contraventions de la 5e classe, montant qui peut être porté à 3 000 euros en cas de récidive lorsque le règlement le prévoit, hors les cas où la loi prévoit que la récidive de la contravention constitue un délit + peine privative de droits (article 131-13 et suivants du code pénal).

Le titre III concerne plus particulièrement « les mesures d'urgence économique et d'adaptation à la lutte contre l'épidémie de Covid-19 »

Le but est de donner les pleins pouvoirs au gouvernement afin de prendre diverses mesures par ordonnances, dans un délai de 3 mois à compter de la publication de cette loi, pour limiter les fermetures d'entreprise et les licenciements :

- en soutenant la trésorerie des entreprises ;
- en mettant en place un fonds de financement avec les collectivités territoriales ;
- en dérogeant au code du travail et de la sécurité

Au préalable, il est important de préciser que, s'agissant de ces mesures, le projet de loi prévoit d'habiliter le gouvernement à légiférer par voie d'ordonnance sur ces différents points. La loi ne fait donc qu'annoncer de grandes mesures dont le contenu sera laissé à l'appréciation du gouvernement. C'est au moment de la présentation des projets d'ordonnance qu'il faudra être particulièrement vigilants.

Cette dernière disposition se décompose comme suit :

- Limiter les ruptures de contrats de travail en développant le recours à l'activité partielle (nouvelles catégories de bénéficiaires, réduction du reste à charge pour les employeurs, développement de la formation professionnelle (par internet puisque confinement ?), une meilleure prise en compte des salariés à temps partiel (puisque il semble qu'il y ait quelques difficultés avec l'activité partielle).

Il est prévu non pas d'interdire les licenciements (économiques ou non) durant la période de crise sanitaire, mais de limiter de tels licenciements, en facilitant le recours à l'activité partielle.

Il devrait être clairement stipulé que l'employeur ne peut recourir à l'activité

partielle que si au préalable il a tenté de mettre en place du télétravail.

A ce sujet, FO a demandé explicitement la suspension de toutes procédures en cours, et a fortiori l'interdiction de licenciements dans les cas où l'activité partielle est prise en charge par l'Etat ;

- Adapter l'indemnité complémentaire de l'article L 1226-1 du Code du travail : il s'agit de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur en cas de maladie. Il s'agit normalement d'assurer une prise en charge systématique complémentaire par l'employeur. Les questions portent aussi sur la diminution de l'ancienneté du salarié (qui est actuellement d'un an) ou l'application aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires, qui pour l'instant n'en bénéficient

Le fait de prévoir une modification des règles de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L.1226-1 du Code du travail dès lors qu'il est prévu d'élargir le versement de cette indemnité ne peut qu'être encouragé. A l'heure actuelle, les salariés ne bénéficiant pas d'une ancienneté minimale d'un an ne peuvent prétendre à cette indemnité complémentaire légale ;

- Modifier les conditions d'acquisition des congés payés, de prise de congés de JRTT, voire utiliser le compte épargne temps. Les mesures en ce sens sont difficilement perceptibles ainsi que leur En quoi permettre aux salariés d'acquérir des CP qui seront pris pour une période ultérieure au confinement est gênant ?

Il semble qu'il s'agit surtout de modifier les conditions de prise de congés (en dérogeant notamment au délai de prévenance d'un mois à la charge de l'employeur) et de JRTT, voire utiliser le compte épargne temps. Il s'agit peut-être de permettre d'utiliser tous ces dispositifs avant d'autoriser le recours à l'activité partielle (et ainsi réduire indirectement le coût pour l'Etat du chômage partiel).

A vérifier que cela correspond aux congés payés compris dans le sens du droit de l'Union européenne. Pour les congés payés, il s'agit véritablement d'un droit à congés repos. Ces derniers sont protégés par le droit communautaire, ces périodes doivent permettre aux salariés de se reposer et de pratiquer des loisirs. Imposer des congés payés durant une période où le salarié n'est pas totalement libre de ses mouvements nous paraît contraire aux droits de l'Union européenne. Le droit de l'Union ne prévoit – pour l'instant – aucune exception à ce principe (repos et loisirs) même en cas de crise sanitaire grave.

A ce sujet, FO, mais également toutes les confédérations syndicales, ont protesté contre l'idée d'imposer systématiquement la prise de congés, alors que ces questions en réalité se règlent souvent aisément au sein des entreprises dans le cadre du dialogue social ;

- Dérogation au repos hebdomadaire et dominical, à la durée légale du travail pour certains secteurs d'activité. Là encore, il faudra rester « dans les clous » du droit de l'Union européenne, sauf si l'union elle-même prévoit des dérogations

Quid, par ailleurs, des contreparties salariales pour les salariés mobilisés ?

A tout le moins devrait être indiquée expressément une limite à cette dérogation de droit (en heures et durée), pouvant être dépassée éventuellement si accord de l'administration et faire en sorte que le repos compensateur soit accordé immédiatement après la période de travail dans un souci de préservation de la santé et de la sécurité des salariés, le calcul de la semaine devant se faire sur une période de 7 jours consécutifs (ne pas faire référence au droit de l'Union qui permet de travailler 12 jours consécutifs avant d'avoir un repos). Prévoir une augmentation des temps de pause.

Le travail de nuit ne semble pas visé. Éclaircir la question du droit à des majorations pour heures supplémentaires. Le cas spécifique des salariés sous forfaits-jours doit aussi être abordé.

A ce sujet FO met en garde contre le risque d'ajouter des dangers sur la santé et la sécurité au travail, due à des intensités et durées de travail plus longues, à celui du Coronavirus. Ce serait in fine contreproductif par rapport à l'objectif affiché ! Mieux vaut au contraire selon nous alléger les conditions de travail (restrictions des horaires d'ouvertures, renforcement des équipes tournantes en recrutant là où c'est possible aisément, en assurant des conditions de travail saines et sûres vis-à-vis du risque épidémique) ;

- Epargne salariale : intéressement et participation. L'objectif est de permettre aux employeurs de ne pas avoir à payer les intérêts de retard en cas de différé de versement le cas échéant.
- Ce texte habilite le gouvernement à prendre par ordonnance toute mesure visant à modifier les modalités de l'élection TPE et, en conséquence, la durée des mandats des conseillers prud'hommes et des CPRI.

Aucun détail n'est cependant donné quant aux mesures visées. En l'état actuel du texte, il n'est pas possible de savoir s'il s'agit de modifier la date du scrutin et par voie de conséquence, le calendrier préélectoral, ou bien d'au moins repousser les échéances déjà fixées et qui concernent le dépôt des candidatures et celui des propagandes, comme nous en avons d'ailleurs déjà fait la demande auprès de la Ministre. FO demandait un report de la date des élections TPE. Nous espérons que c'est le sens des mesures prises ici. Aussi, la raison de cette prolongation des mandats tient dans le fait que pour les futures désignations de conseillers prud'hommes, il faut mesurer l'audience départementale et, pour cela, avoir l'audience dans les TPE ;

- Services de santé : aménagement de la surveillance médicale par les SST en raison de l'épidémie ;
- Modifier les modalités d'information et de consultation du CSE pour lui permettre d'émettre les avis nécessaires dans les délais impartis. **Cela répond en partie à la demande que FO a faite en début de semaine au DGT et à la Ministre du Travail. Cependant, une fois de plus, nous ne savons pas quelles vont être les mesures retenues. Pour FO, il s'agit de pouvoir réunir plus fréquemment et autant que nécessaire les CSE et CSSCT pour faire face aux problématiques induites par la crise sanitaire (en privilégiant la conférence téléphonique, la visioconférence, etc.). En outre, il serait bon que soit également envisagée une suspension des délais de consultation afin d'éviter la prise de décisions arbitraires d'employeurs sans que le CSE ait été mis en mesure de rendre son avis dans des conditions garantissant tant leur santé que leur pleine et complète information ;**
- Formation professionnelle et stagiaires : ils ne sont pas pris en charge par le chômage.
FO a demandé que soit pérennisé les indemnisations durant la durée de la crise à l'image de ce qui est prévu pour les demandeurs d'emplois en fin de droit. En cas de fermeture de l'entreprise, par exemple, décaler la fin de leur stage ;
- Contrats des fournisseurs et des voyageurs ;
- Modifier le droit des procédures collectives et des entreprises en difficulté afin de faciliter le traitement préventif des conséquences de la crise financière.
Ne devait-il pas y avoir un certain assouplissement pour les entreprises ne pouvant satisfaire leurs obligations

financières en raison de cette crise sanitaire ? FO y sera attentif ;

- Expulsions locatives ;
- Pénalités contractuelles ;
- Assouplissement des factures pour les La suspension des factures d'énergie ne concerne que les PME, donc les particuliers et les grandes entreprises ne sont pas visés ;

Le **2^{ème}** de cet article vise les procédures administratives et judiciaires. Il semble qu'il s'agit de reporter, interrompre ou suspendre les délais. Ainsi, les éventuels recours effectués en matière d'élections professionnelles bénéficieraient de délais supplémentaires puisqu'il n'y a plus ou presque plus de juridiction en exercice.

FO demandait que soit reportés, suspendus, interrompus les délais judiciaires. Est-ce que cela concernera également toutes les consultations préalables sur un projet de loi (L.1) ou projet de décret ?

Les consultations sont-elles figées ? Si tel est le cas, il faut que l'activité législative et réglementaire soit réduite au strict nécessaire, à défaut la démocratie serait écornée. FO a demandé aussi que figure l'interruption des procédures de licenciement en cours.

Le **3^{ème}** vise les parents obligés de garder leurs enfants. Extension du nombre d'enfants gardés simultanément par une assistante maternelle ;

Pour finir, le **4^{ème}** vise la protection des personnes en situation de handicap et des personnes âgées.

L'**article 16** augmente de 3 mois les délais pour lesquels des lois devaient être prises. Nous avons fait au plus vite.

FO poursuit le suivi afin de réagir pour protéger les droits des salariés.

Paris, le 19 mars 2020