



Ordonnance « balai » du 15 avril 2020

Chères et chers camarades,

L'ordonnance n°2020-428 du 15 avril « portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19 » est parue au Journal Officiel du 16 avril. Cette ordonnance complète les évolutions déjà décidées en matière de droit du travail pour faire face à la crise sanitaire actuelle. Cette circulaire passe en revue les différents articles.

Les articles 1 à 3 sont relatifs aux établissements de santé.

L'article 1^{er} prolonge l'autorisation temporaire d'exercice des praticiens titulaires d'un diplôme étranger.

L'article 2 est bienvenu pour les établissements de santé en leur permettant, à leur initiative, de ne pas être soumis à la certification des comptes 2019. Ils pourront aussi engager des dépenses au-delà de certains crédits à caractère limitatif. Il conviendra toutefois d'être vigilant, un décret est prévu pour adapter la certification des comptes pour 2020 en conséquence de la dérogation pour 2019 ; de même, les conséquences financières pour les établissements qui auront dépassé leurs crédits d'engagement seront à suivre (déficits supplémentaires ?).

L'article 3 aussi est bienvenu pour les assurés, puisqu'il supprime leur participation financière aux téléconsultations/télésoins, prolonge les droits aux IJ et à l'exonération de ticket modérateur en cas d'ALD qui devaient arriver après le 12 mars, et ce jusqu'au 31 juillet.

L'article 4 est relatif à la prolongation des droits sociaux, au versement du revenu de solidarité dans les Outre-mer (RSO) et prévoit l'avance de cette somme jusqu'au 12 septembre 2020 même en cas de dossier incomplet.

Il se place dans la continuité de ceux concernant le versement des minima sociaux, (RSA, ASS, ...) et qui autorise le versement du RSO sans disposer de nouvelle déclaration. Cette mesure va dans le bon sens. En revanche, nous n'avons pas encore de réponse si ce versement "forfaitaire" est acquis ou fera l'objet d'une réévaluation a posteriori et donc une obligation pour le bénéficiaire après la crise sanitaire, en cas de non conformité à la réalité de sa situation.

Par ailleurs, il étend le bénéfice de l'allocation de remplacement aux salariés non agricoles en cas d'arrêt de travail ou de garde d'enfants à compter du 16 mars jusqu'à la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire. Ce n'était pas prévu à ce jour et c'est plutôt positif.

Il précise par ailleurs que l'aménagement du paiement des cotisations et contributions sociales ne donne alors lieu à aucune majoration ou pénalité.

L'article 5 vise la continuation du versement des aides pour les personnes les plus fragiles aux structures et aux bénéficiaires, ce qui est là aussi plutôt positif.

Il simplifie les conditions d'extension des conventions collectives dans les établissements sociaux et médico-sociaux nécessaires pour répondre à la crise sanitaire. Pour accélérer la procédure, il est prévu de ne pas consulter la commission nationale d'agrément, et de considérer que son avis est réputé rendu, pendant la période d'urgence sanitaire.

Pour FO, cela ne doit pas se faire au détriment des droits des salariés et du contrôle des organisations syndicales. Si l'avis est réputé rendu, cela signifie qu'il n'y a pas de consultation et que le contenu de l'avis n'a finalement aucun intérêt pour les autorités publiques qui passent outre. Il convient donc de faire attention, au signal donné.

L'article 6 est relatif à l'activité partielle pour les apprentis, les contrats de professionnalisation et les cadres dirigeants et l'étend aux salariés postés, aux travailleurs temporaires titulaires d'un CDI et aux salariés portés.

Il prévoit un montant minimum de 8,03 euros de l'heure d'activité partielle de ces salariés, qui sont pour la plupart, rémunérés en dessous du SMIC.

Il détermine également la prise en charge des salaires versés aux assistants maternels et aux particuliers-employeurs en activité partielle, cette prise en charge devant être effectuée comme pour les autres salariés.

Toutefois, dans la première ordonnance, cette prise en charge l'était uniquement par l'Etat, désormais un partage du remboursement serait fait entre l'Etat et l'assurance chômage pour les particuliers employeurs.

L'ordonnance fixe enfin au 12 mars 2020 l'entrée en vigueur des dispositions de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle.

Article 6 : le détail des dispositions en matière d'activité partielle

◆ **Modification de l'indemnité des apprentis et les bénéficiaires de contrats de professionnalisation**

Lorsque les apprentis ou les salariés « en contrat pro » avaient une rémunération antérieure supérieure au SMIC, leur indemnité d'activité partielle est désormais diminuée (cf. décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 : leur indemnité est égale à leur salaire antérieur) et obéit au régime général soit 70 % de la rémunération horaire brute antérieure avec un plancher de 8,03€. En revanche, lorsque que leur rémunération antérieure était inférieure ou égale au SMIC, l'indemnité horaire d'activité partielle ne peut être inférieure à 8,03€.

◆ **Extension du dispositif aux cadres dirigeants :**

Les cadres dirigeants définis à l'article L. 3111-2 du code du travail, peuvent bénéficier de l'indemnité d'activité partielle uniquement si l'établissement dans lequel ils travaillent est fermé tout ou partie. Il semble donc que

cela ne soit prévu que dans le cadre une fermeture d'entreprise et non d'une réduction d'activité. Ils ne peuvent donc pas en bénéficier en cas de réduction de l'horaire de travail.

◆ **Extension du dispositif aux salariés en situation de portage salarial :**

Pour rappel, le portage salarial est une relation contractuelle tripartite dans laquelle un salarié porté ayant un contrat de travail avec une entreprise de portage salarial effectue une prestation pour le compte d'entreprises clientes. Les salariés portés pourront être placés en activité partielle au cours des périodes sans prestation dans l'entreprise cliente (décret à venir pour spécifier le calcul l'indemnité).

◆ **Extension du dispositif aux intérimaires en CDII (contrat à durée indéterminée intérimaire)**

Pour rappel, les intérimaires en CDII sont employés sans limitation de durée par leurs agences d'intérim, qui leur proposent en échange des missions successives, pouvant aller jusqu'à 36 mois. Désormais, ces salariés peuvent bénéficier de l'activité partielle, y compris pendant les périodes d'intermission, ce qui leur garantit la rémunération minimale mensuelle, soit l'équivalent du Smic.

◆ **Adaptation et extension de l'activité partielle aux spécificités des marins-pêcheurs** (décret à venir pour spécifier les modalités)

L'article 7 porte sur l'apprentissage. Il permet de ne pas appliquer, à titre dérogatoire, aux prolongations de contrats effectuées en application de l'article 3 de l'ordonnance n° 2020-387 du 1^{er} avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle, les dispositions liées à la durée des contrats, à l'âge maximal du bénéficiaire et à la durée de formation. Enfin, il est permis aux apprentis dont les contrats d'apprentissage sont en cours, de ne pas débiter leur formation dans le délai maximal de trois mois compte tenu des difficultés liées à l'état d'urgence sanitaire. Pour rappel, FO était opposée à l'élargissement de l'âge maximal pour entrer dans le dispositif apprentissage.

L'article 8 est relatif aux accords collectifs conclus pendant la période d'Etat d'urgence sanitaire + 1 mois après la cessation, « exclusivement pour faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 ainsi qu'aux conséquences des mesures prises pour limiter cette propagation. »

⇒ Pour tous les autres sujets, les règles classiques de négociation collective s'appliquent.

Il réduit les délais d'opposition (et de demande d'extension) à 8 jours pour les accords de branche (contre 15 jours actuellement).

Cependant, l'objet de ces accords reste très vague : « faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 ».

Si le mot « exclusivement » laisse penser à un champ limité, les termes qui suivent « faire face aux conséquences économiques et sociales de la propagation, ainsi qu'aux conséquences et mesures prises pour limiter cette propagation » sont en revanche très large. Des mesures pourraient être prises en termes économique, temps de travail, salaires, conditions de travail... mais également en matière de santé et sécurité et atteinte aux libertés individuelles pour ce faire.

Par ailleurs, les soumettre à une demande d'extension pourrait faire penser que, bien qu'ils soient conclus dans l'urgence, auraient vocation à perdurer dans le temps...

Enfin, la consultation des salariés n'est pas obligatoire et est réduite à 8 jours.

Aménagements prévus pour ces accords

	Avant	Après
Accords de branche Conditions de validité L2232-6 CT	Condition de validité : 30% + absence d'opposition majoritaire L'opposition doit être exprimée dans un délai de 15 jours.	Le délai est réduit à 8 jours pour l'opposition des organisations syndicales majoritaires
Accord d'entreprise Conditions de validité L2232-12	En cas d'accord minoritaire (entre 30 et 50 %), les OS signataires disposent d'un délai d'1 mois pour indiquer si elles souhaitent un référendum. Puis l'employeur dispose à son tour d'un délai de 8 jours à l'issue de ce délai d'1 mois pour le déclencher à son initiative.	Le délai d'1 mois des OS est réduit à 8 jours. Le délai de 8 jours de l'employeur est réduit à 5 jours.
Entreprises de moins de 11 salariés	L'employeur peut proposer un projet « d'accord ». Il dispose alors d'un délai de 15 jours pour organiser le référendum des salariés.	Délai de 15 jours réduit à 5 jours
Entreprise de + 50 salariés sans DS	Les élus disposent d'un délai d'1 mois pour faire savoir s'ils souhaitent négocier à compter de la demande de l'employeur.	Délai réduit à 8 jours
Extension des accords de branche	Les organisations patronales majoritaire disposent d'un délai d'1 mois pour s'opposer à l'extension d'un accord de branche.	Délai réduit à 8 jours

L'article 9 est relatif à l'indemnité complémentaire versée par l'employeur dans le cadre de l'article L 1226-1 du code du travail. Il prévoit de ne pas tenir compte des indemnités journalières versées à compter du 12 mars et pendant la période de crise sanitaire, dans le contingent de jours maximum d'indemnités journalières fixé à 360 sur trois ans.

Les conditions de versement des indemnités complémentaires sont levées à compter du 12 mars également. Ces dispositions facilitent le versement des indemnités journalières et sont donc positives.

Amitiés syndicalistes.

Yves VEYRIER
Secrétaire général