Logo CFDT

La loi d’urgence liée au COVID19 adoptée : les principales mesures à venir

Dimanche 22 mars 2020, le Parlement a adopté le projet de loi permettant l’instauration d’un « état d’urgence sanitaire » de deux mois, afin d’apporter des réponses d’urgence face à l’épidémie de coronavirus. La loi comporte 3 parties relatives :

- au report du second tour des élections municipales ;
- à l’état d’urgence sanitaire ;
- à diverses mesures économiques, emploi et travail ;

Cette Info rapide se concentre sur l’article 11 du titre II de ce projet de loi. Il autorise le gouvernement à prendre par ordonnance des mesures législatives qui modifient temporairement et partiellement le droit du travail, de la Sécurité sociale et de la fonction publique en vue de faciliter le maintien de l’activité économique dans cette période de crise. Ces ordonnances devraient être adoptées très rapidement en Conseil des ministres ce mercredi pour préciser et rendre effectives ces différentes mesures qui entreront en vigueur, si nécessaire, de manière rétroactive à compter du 12 mars 2020 (le projet de loi de ratification des ordonnances sera déposé au Parlement dans le délai imparti de 2 mois afin qu’elles ne soient pas caduques).

Le premier objectif affiché par le gouvernement est de prévenir et limiter la cessation d’activité des entreprises (quel qu’en soit le statut) et associations et d’éviter des pertes d’emplois.
Est ainsi prévue la mise en place d’un fond (cofinancé par les collectivités territoriales) pour soutenir la trésorerie des entreprises et apporter une aide directe ou indirecte à celles dont « la viabilité est mise en cause ».
Outre ces mesures économiques, la loi permettra plusieurs dérogations au droit du travail, de la Sécurité sociale et de la fonction publique.

- Un recours à l’activité partielle facilité, pour toutes les entreprises quelle que soit leur taille, en vue de limiter les ruptures des contrats de travail et d’atténuer les effets de la baisse d’activité. Il est notamment prévu de l’adapter aux travailleurs à domicile ou aux assistants maternels, mais aussi aux TPE-PME ; de mieux prendre en compte les salariés à temps partiel ; de mieux l’articuler avec la formation professionnelle ; de réduire le reste à charge pour l’employeur et la perte de revenus pour les indépendants ;

- L’employeur pourra imposer ou modifier unilatéralement les dates de prise d’une partie des congés payés dans une limite de 6 jours ouvrables sous réserve d’avoir obtenu un accord d’entreprise ou de branche. Cette condition de dialogue social préalable était une exigence de la CFDT, qui souhaitait qu’elle s’applique à toutes les mesures impactant les droits des salariés ;

- La possibilité par décision unilatérale de l’employeur de modifier les dates des jours de réduction du temps de travail, des jours de repos prévus par les conventions de forfait et des jours de repos affectés sur le compte épargne temps du salarié (fonction publique incluse) ;

- Une adaptation des conditions et des modalités d’attribution de l’indemnité complémentaire permettant le maintien de salaire en cas d’arrêt de travail (en cas d’absence pour maladie ou accident) ; à noter, la loi suspend le délai de carence pour tous les salariés du privé comme du public pendant toute la durée de l’état d’urgence sanitaire – pour la CFDT, il s’agit là d’une mesure de solidarité et de justice sociale ;

- Une modification des dates limites et des modalités de versement des sommes versées au titre de l’intéressement et de la participation et de la prime exceptionnelle de pouvoir d’achat ;

- Une modification des modalités d’information et de consultation des instances représentatives du personnel, notamment du CSE (comité social et économique), afin de rendre les avis dans les délais impartis et de suspendre les processus électoraux des CSE en cours ;

- La possibilité de déroger aux règles d’ordre public en matière de durées du travail, repos hebdomadaire et repos dominical pour toutes les entreprises de secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la nation ou à la
continuité de la vie économique et sociale ;

- La prolongation, à titre exceptionnel, des droits ou prestations aux demandeurs d'emploi comme aux bénéficiaires de minima sociaux et prestations sociales.

La loi prévoit en outre plusieurs autres changements :

- Adaptation de l’organisation des élections TPE et prorogation de la durée des mandats des conseillers prud’hommes et des membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles ;

- Aménagement des modalités d’exercice des missions des services de santé au travail;

- Adaptation du code de commerce et du code rural et de la pêche maritime afin de prendre en compte les conséquences de la crise sanitaire pour les entreprises et les exploitations.

- Prolongation de la durée de validité des visas de long séjour, titres de séjour, autorisations provisoires de séjour, récépissés de demande de titre de séjour ainsi que des attestations de demande d’asile qui ont expiré entre le 16 mars et le 15 mai 2020, dans la limite de 180 jours.

- Interdiction de mettre fin, pendant la durée de l’état d’urgence sanitaire, à la prise en charge, au titre de l’aide sociale à l’enfance, des mineurs, mineurs émancipés ou jeunes majeurs de moins de 21 ans.

Si la CFDT reconnaît pleinement la nécessité de mesures d’urgence pour faire face à la crise sanitaire et à la propagation du virus Covid-19, elle entend être vigilante sur l’application de ces mesures d’urgence qui, par nature, n’ont vocation à s’appliquer que pendant cette crise. Elle veillera aux effets de ces mesures pour les salariés.

La CFDT rappelle que les réponses adaptées à la situation de crise ne pourront être construites que par le dialogue. L’accord d’entreprise ou de branche doit être privilégié pour s’adapter aux difficultés du moment.

Main d'un avocat tenant un document sur le bureau dans la salle d'audience