

la  
cgt

Fédération  
sociétés  
d'études

# S Le Lien Syndical

Bulletin d'Information de la Fédération CGT des Sociétés d'Études  
263, rue de Paris - Case 421 - 93514 - Montreuil Cedex - Tél. : 01 55 82 89 41/44  
Fax : 01 55 82 89 42 - Email : fsetud@cgt.fr - Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr

n°  
506

mensuel  
Avril  
2020

Dossier

## Loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19

LE CORONA REMPORTE LES MUNICIPALES



-FAUOUR-

3 // Analyse

4 // Actualité

6 // Branches

10 // Dossier

18 // Culture

19 // Juridique

# Chiffres

## **SMIC** (depuis le 01/01/2020).

mensuel 151,67 heures

**1 539,42 € brut** (10,15 €/h.)

## **Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale**

(au 01/01/2020) : **3 428 €**

## **Bureaux d'Études** (au 01/07/2017).

Valeur du point :

**IC : 20,51 €/20,43 €** (selon coef.)

**ETAM : 2.96**

Partie fixe : **843,50 € / 850,50 € / 855,80 €**

(selon coef.)

## **Prestataires de Services** (2019).

Valeur du point : **3,453 € EMPLOYÉS,**

**3,449 € ETAM, 3,445 € CADRES**

## **Experts Automobiles** (au 01/02/2019).

1<sup>er</sup> salaire de la grille : **1 533 €**

## **Experts Comptables** (au 01/01/2020).

Valeur de base : **109,64 €**

Valeur hiérarchique : **67,53 €**

## **Avocats** (au 01/01/2019).

Valeur du point : pour 35 h

Coef. 207 : **1 542,15 €**

Coef. 215 : **1 584,55 €**

Coef. 225 : **1 615,50 €**

## **Avocats à la Cour de Cassation**

(au 01/01/2019). Valeur du point : **16,32 €**

## **Huissiers** (au 01/01/2020).

Valeur de référence : **6,12 €**

pour les 262 premiers points.

Valeur complémentaire : **6,02 €**

pour ce qui dépasse les 262 premiers points.

## **Greffes des Tribunaux de Commerce**

(au 01/03/2019). Valeur du point : **5,3444 €**

## **Notariat** (au 01/03/2019).

Valeur du point : **14,02 €** (pour 35 heures)

## **Commissaires Priseurs** (au 01/01/2019).

Valeur du point : **9,39 €**

## **AJ.MJ 2019**

1<sup>er</sup> salaire employé/administratif **1 600 €**

2<sup>ème</sup> salaire employé/administratif **1 630 €**

# E d i t o

**L**a période que nous vivons aujourd'hui dans les entreprises et plus largement dans notre quotidien est inédite.

L'épidémie liée au covid-19 a des conséquences importantes tant dans notre vie de tous les jours que dans notre travail. Le gouvernement a proclamé l'urgence sanitaire et édicte des mesures permettant la protection des travailleurs tout en voulant « maintenir l'activité économique ».

Dans certains cas, voire de nombreux cas, cette orientation gouvernementale prend l'eau.

Certes, certaines activités ne peuvent être à l'arrêt... À condition que des précautions soient réellement prises. Il en va par exemple de la santé, de l'alimentaire... Mais on ne comprend pas pourquoi des salarié.e.s sont obligés d'aller travailler alors que les mesures sanitaires n'existent pas... Si ce n'est encore une fois pour l'argent.

Que l'on ne se méprenne pas, personne ne peut croire un seul instant que le patronat met la protection de la santé des travailleurs au-dessus de leur profit.

C'est pourquoi, quand il le peut, il tente d'imposer leur façon de faire au mépris de la vie des salarié.e.s. Nous devons donc être des plus vigilants et étudier l'ensemble des textes produits par le gouvernement afin d'en faire la meilleure utilisation possible. Mais là encore, ne nous faisons pas trop d'illusions, les textes qui se succèdent portent atteinte à nos conquises sociales... sous le prétexte d'urgence sanitaire.

La CGT ne remet pas en cause cette « urgence sanitaire », mais demande à ce qu'elle soit articulée à l'urgence sociale, urgence qui, elle, n'est pas exceptionnelle et qui est à l'ordre du jour depuis bien des années.

En tout état de cause, le patronat et le gouvernement, ne nous feront pas baisser les bras sur nos revendications et la préservation de nos conquises sociales.

Comme nous l'avons souligné dans notre communiqué de presse, nos vies valent plus que leur profit !



Noël LECHAT

# Analyse

## Créations d'emploi au 4<sup>ème</sup> trimestre 2019 : Estimation

**D**ans une note CGT du 13 février dernier, nous étions revenus sur les chiffres du chômage (apparemment en baisse) et des créations d'emploi (apparemment en hausse).

Si les prévisions, concernant le chômage n'ont pas changé, les chiffres des créations d'emploi ont été précisés par l'INSEE, ce mardi 10 mars. L'estimation de l'INSEE de février annonçait une hausse de 0,2 % au quatrième trimestre et de 1,1 % sur l'année, ce qui correspond respectivement à 40 700 et 210 000 créations d'emplois salariés dans le secteur privé. L'étude de mars ajoute des précisions concernant les emplois dans la fonction publique, le secteur marchand et non marchand, les secteurs d'activité... Les créations d'emploi seraient de 90 800 sur le trimestre et 287 600, secteurs privé et public confondus. Sur le trimestre, ces créations d'emploi seraient attribuables essentiellement au secteur privé, puisque seulement 2100 créations d'emploi sont dénombrées dans le public (contre + 9 000 au 3<sup>ème</sup> trimestre 2019). Le secteur des services marchands comprend la grande majorité des créations nettes d'emploi (68 600 créations sur le trimestre et 201 000 sur l'année). On constate quand même une baisse de l'emploi intérimaire au sein de ce secteur (-1900 sur le trimestre et -2700 sur l'année). L'emploi dans les services non marchands accélère légèrement (+ 11 900), ce qui provient essentiellement du privé (+ 11 000). Les secteurs connaissant les créations d'emploi les plus importantes sont l'industrie agro-alimentaire (+ 2 600 sur le trimestre), la construction (+ 10 100), le commerce (+ 18 200), l'hébergement/ restauration (+ 19 600), l'information/communication (+ 4 700) et les services aux entreprises (+ 14 700). A l'inverse, on relève quelques secteurs « sinistrés » en termes de créations d'emplois : le secteur de la cokéfaction et du raffinage, celui des biens d'équipement, celui des matériels de transport et des services immobiliers stagnent voire accusent des destructions d'emploi. Si on ne peut nier que les créations d'emploi sont en progression, cela fait suite à une année 2018 décevante (+ 163 000 emplois sur l'année) et cela reste inférieur au niveau de 2017 (+ 329 700). En clair, les stratégies du gouvernement Macron ne montrent pas des résultats fulgurants : alors, pourquoi vider les caisses de l'Etat pour financer des cadeaux fiscaux aux plus fortunés ?

Pourquoi flexibiliser notre code du travail au détriment de la santé et de la sécurité des travailleurs ? Pourquoi multiplier les exonérations de cotisations, qui détruisent nos systèmes de solidarité (chômage, retraite, sécurité sociale) ?

Par ailleurs, il ne faut pas oublier que le nombre de créations d'emploi ne dit rien de leur qualité : on ne sait pas s'il s'agit de CDD, CDI, temps complets, temps partiels... Par exemple, concernant le temps de travail, l'Insee s'appuie sur la définition de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) selon laquelle un emploi c'est... 1 heure de travail par semaine. Il ne suffit pas de créer des emplois, il faut créer des emplois stables qui permettent aux travailleurs d'avoir des revenus décents.

### Assurance chômage – espace revendicatif : 10.03.2020

Quelques précisions sur la qualité de l'emploi en France :

- Au cours des 20 dernières années, le nombre de CDD de moins d'un mois a été multiplié par 2,5. Ainsi, 83 % des CDD durent moins d'un mois et 30 % des CDD ne durent qu'une journée (Dares 2018)

- 18,5 % des salariés sont à temps partiel et quasiment 80 % d'entre eux sont des femmes (INSEE, 2018)

- 400 000 travailleurs se trouvent dans une « relation de travail suivie », c'est-à-dire qu'ils se trouvent dans une relation d'emploi durable et répétée chez un même employeur, en accumulant les contrats courts (2/3 des contrats conclus dans ce cadre durent moins d'un mois). Il s'agit généralement d'emplois peu qualifiés, occupés par des jeunes et des femmes, avec pas ou peu de probabilités d'accéder un jour au CDI (Unédic, juillet 2019)

- 13,5 % des emplois, soit 3,7 millions de personnes, ont un statut précaire (Observatoire des inégalités, 2019).

On préfère toujours des chiffres du chômage en baisse et des créations d'emploi en hausse, mais ces données doivent être replacées dans leur contexte : taux de pauvreté à son plus haut niveau depuis 20 ans, mesures fiscales qui favorisent les 5 % des français les plus riches, débauche de cadeaux aux entreprises en exonérations et suppressions d'obligations sociales sans (ou très faible) création d'emplois, emplois toujours plus précaires, etc... Sans parler des risques de retournement immédiat, comme le prouve la crise provoquée par le coronavirus !

## News

### JOURNÉES D'ETUDES

17 juin 2020 - Préventions et secours civiques [PSC1] - AESIO (2 ateliers de 10 camarades) (sous réserve)



[www.soc-etudes.cgt.fr](http://www.soc-etudes.cgt.fr)



# Actualité

## Actionnaires, rentiez chez vous !

**A** lors que le monde entier connaît une crise épidémique sans précédent et que l'économie est à l'arrêt dans une grande partie du monde, les actionnaires s'apprêtent eux à recevoir leurs dividendes, qui risquent encore de battre des records.

### La déconnexion au réel

Les entreprises européennes sont une fois de plus les plus généreuses avec leurs actionnaires, faisant rêver à tous les investisseurs mondiaux. Sans parler des plus-values faites sur le cours des actions, le rendement s'établit à 3,7% par an.

On est bien loin du rendement du livret A qui est passé de 0,75% à 0,5% au 1er février sur décision de Bruno Le Maire qui conseillait aux français de « diversifier leurs placements », on comprend mieux pourquoi !

Ce ne sont pas moins de 60 milliards d'euros qui doivent être distribués par les entreprises du CAC 40<sup>1</sup>. Alors que le gouvernement cherche à relancer l'économie avec un plan de relance qui s'établit pour l'instant à tout juste une dizaine de milliards d'euros, 40 groupes français vont à eux seuls dilapider 6 fois cette somme pour gaver des actionnaires déjà bien portants.

Espérons au moins que ces mêmes groupes auront la décence de ne pas faire appel à l'État à cause de problèmes de trésorerie.

### Le laisser-faire du gouvernement

Si seulement le gouvernement était aussi prompt à réguler et à intervenir sur le versement de dividendes que pour casser le Code du Travail... Alors que le gouvernement a dégainé immédiatement des ordonnances pour augmenter la durée maximale de travail hebdomadaire et

rogner sur les congés payés des travailleurs, concernant les dividendes, Brune Le Maire s'est contenté de déclarations incantatoires, demandant aux entreprises de « modérer » leurs dividendes. On voit toute l'efficacité de cette mesure quand deux jours après la BNP annonçait maintenir son AG et son dividende<sup>2</sup>.

Le coup de la « moralisation du capitalisme » n'avait pas fonctionné en 2008 ; il ne fonctionnera pas plus en 2020.

« Fort avec les faibles et faible avec les forts », le gouvernement reste fidèle à ses principes.

Même dans une tribune<sup>3</sup> du quotidien libéral L'Opinion, on peut lire que de tels dividendes « ce serait revenir à une économie de la rente », si tant est que ça ne soit pas déjà le cas. Les entreprises tentent de justifier cela par la nécessité de récompenser la fidélité de leurs actionnaires en ces temps difficiles et rassurer les futurs investisseurs en montrant que, quoiqu'il arrive, leurs dividendes seront toujours versés. C'est irresponsable.

Tous les efforts doivent être concentrés sur les plus précaires et les petites entreprises en difficulté dans cette période difficile, plus que jamais, l'heure n'est pas au gavage des actionnaires.

Le gouvernement doit agir, par exemple en conditionnant son soutien au non-versement de dividendes ou tout simplement en les limitant ou les interdisant.

1. <https://www.boursorama.com/patrimoine/actualites/en-pleine-crise-boursiere-les-entreprises-europeennes-se-preparent-a-verser-des-dividendes-record-a-14f308a31bc980ec96a2d1302a44a75>

2. <https://www.boursorama.com/bourse/actualites/bnp-paribas-maintient-son-dividende-et-son-ag-3719d24ca8e026705ae8e225b124faf0>

3. <https://www.lopinion.fr/edition/economie/distribuer-dividendes-en-2020-est-contraire-a-l-interet-social-215053>



**20/03/2020 Communiqué de Presse COVID / CAPGEMINI : Capgemini sacrifie ses salarié.e.s pour sauver ses profits.**

**COVID19 Chez Capgemini : La guerre est déclarée ? #PrioritéProfits**

Le président a appelé tout le pays à se mobiliser contre le Covid-19. Au moment où tout le monde est sur le pied de guerre, Le groupe Capgemini ne gère que ses profits au mépris de la santé de ses salarié.e.s et de leurs proches.

Constatant que sur plusieurs sites du groupe les gestes barrières ainsi que les préconisations du Ministère de la santé ne pouvaient pas être respectés :

- Salarié.e.s dans des open-spaces sans pouvoir respecter les mesures de distanciation, en flex-office donc changeant tous les jours de bureau sans nettoyage
- Matériel de protection insuffisant voire inexistant
- Consignes volontairement ambiguës pour préserver au maximum le business
- Salarié.e.s contraint.e.s de rester sur site client alors que les salarié.es du donneur d'ordre sont renvoyé.e.s chez eux suite à un cas suspect
- Salarié.e.s contraint.e.s de rester sur site client sans protection car des donneurs d'ordre interdisent le télé-travail pour leurs prestataires

**La CGT Capgemini a lancé trois droits d'alerte pour Danger Grave et Imminent.**

Ceci afin que la direction prenne les mesures nécessaires à la protection de la santé des salarié.e.s, et contribue à faire cesser la pandémie

La direction du groupe, plutôt que de prendre les mesures immédiates de prévention et faire en sorte que ses salarié.e.s travaillent dans des conditions sanitaires acceptables et ne propagent pas le virus, n'a qu'une directive : Maintenir à tout prix les salarié.e.s sur leur poste de travail quitte à ne pas respecter les gestes barrières et discréditer les droits d'alerte et les élu.e.s Cgt qui les portent.

**Pourtant plusieurs inspections du travail ont rappelé à l'ordre la direction.**

Quelles mesures sont prises dans le groupe pour endiguer l'épidémie ?

Mis à part de la com, quelles mesures de protection ont été prises concernant les salarié.e.s du groupe depuis l'annonce du chef de l'état ?

La direction du groupe va-t-elle enfin assumer ses responsabilités ?

Les salarié.e.s seront-elles.ils contraint.e.s de faire valoir leur droit de retrait pour se protéger face au virus ?

Quelle est la responsabilité des donneurs d'ordres vis-à-vis de la protection des sous-traitant.e.s sur leur site ?

**Profit et santé ne font pas bon ménage pour notre direction.**

Elle livre une guerre économique pour sauver ses profits **et envoie ses salarié.e.s en première ligne...sans armure.**

La CGT Capgemini ne peut l'accepter et mettra tout en œuvre pour protéger les salarié.e.s et sous-traitant.e.s du groupe.

**Tous les détails sur notre site : <https://cgt-capgemini.fr>**

**Contacts :**

CGT\_Capgemini : <https://cgt-capgemini.fr> - contact@cgt-capgemini.fr - Sur Twitter @CGT\_Capgemini – Sur LinkedIn : Page CGT Capgemini

CGT Capgemini :

**Emmanuel BIANCHI (Délégué Syndical Central, CGT Capgemini) :**

Portable : 06 89 55 64 74

Courriel : dsc@cgt-capgemini.fr

**Sophie FRATCZAK (Déléguée Syndicale UES, CGT Capgemini) :**

Portable : 06 35 32 62 33

Courriel : sophie.fratczak@cgt-capgemini.fr

# Branches

## Experts Automobiles

### Compte rendu de la réunion de négociation du 27 mars 2020

Nous avons abordé un seul point, à savoir une déclaration de la branche suite à la crise sanitaire que nous connaissons aujourd'hui. Les autres points tels que l'accord Pro A et l'interpellation de deux articles de la Convention collective seront abordés lors de la réunion de la CPPNI du 7 avril 2020.

En effet, les autres organisations syndicales n'ont pas regardé les textes. La déclaration est intéressante parce qu'elle place le salarié au cœur de la crise. C'est pourquoi, la CGT l'a signée.

à télécharger

Bulletins d'information  
Auto Mag  
N°112  
Mars 2020



[www.soc-etudes.cgt.fr](http://www.soc-etudes.cgt.fr)

## Secteur des prestataires de service

Etat des lieux et des luttes !

**N**on le gouvernement n'a pas mis du temps à prendre une décision pour prévenir la propagation du covid 19. Il lui a juste fallu du temps pour trouver une solution qui lui permette de forcer la population à travailler au mépris de sa santé ou de sa vie tout en donnant l'impression de la protéger. Forcément, il fallait un peu de temps pour réaliser ce tour de force.

Les seuls secteurs professionnels qui ont interrompu brutalement leurs activités suite aux mesures de confinement, sont les secteurs liés aux loisirs (événementiel, spectacle vivant, tourisme, culture, restauration...). Pour les autres, la seule obligation se résume en une phrase : « le télétravail est la règle impérative pour tous les postes qui le permettent ». Le terme « impérative » suivi de « pour tous les postes qui le permettent » est une injonction contradictoire qui donnera du grain à moudre aux avocats de la cour de cassation, mais permet surtout aujourd'hui aux employeurs du secteur des centres d'appel, d'entasser les salarié-e-s sur les plateformes téléphoniques à moindre frais. Incapables, prétendent-ils, de permettre aux salarié-e-s de télétravailler.

De plus, sans d'autres dispositions réglementaires sur la nécessité de la présence des salarié-e-s sur le lieu de travail, le gouvernement laisse la possibilité aux employeurs de juger, seuls, du bien-fondé de cette présence. Face à un virus mortel dont personne ne connaît aujourd'hui, la réelle dangerosité. Ne resteraient aux salarié-e-s que le droit de retrait.

Là aussi le gouvernement a trouvé la parade en prenant soin de le disqualifier publiquement sous prétexte que la mise en place de gestes barrières suffiraient à les protéger du virus. Aucun dispositif contraignant, aucune mise à disposition de matériel de protection n'ont été prévus. Concernant le personnel soignant, la faillite de l'état en la matière en est l'illustration la plus pathétique ! Mais dans nos secteurs, le résultat est la situation aberrante que subissent les hôtes-se-s d'accueil. Forcé-e-s de se rendre au travail au gré des caprices de clients peu scrupuleux qui jugent indispensables, leur présence dans les halls d'accueil.

Ce sont des milliers de salarié-e-s qui passent ainsi entre les mailles du mince filet de protection sanitaire soi-disant mis en place par le gouvernement.

Comme toujours, seule la mobilisation des salarié-e-s a permis et permettra d'obtenir la fermeture de site, le télétravail ou le chômage partiel : la preuve par l'exemple.

### Etats des lieux et des luttes

#### TELEPERFORMANCE : leader mondial de la gestion de la relation client

Les salarié-e-s des centres d'appel de Teleperformance ont eu la mauvaise surprise d'apprendre qu'ils n'étaient pas concerné-e-s par le télétravail, et qu'ils devraient se rendre sur les plateformes téléphoniques. Pourtant la marque de fabrique du secteur de la relation client est justement : le travail réalisé à distance. C'est d'ailleurs cette faculté qui a permis l'explosion du nombre de délocalisations des centres d'appel à travers le monde ces 15 dernières années.

Mais la surprise et la colère a atteint son paroxysme lorsqu'ils ont constaté qu'aucune mesure exceptionnelle d'hygiène ni de mise à distance n'avaient été mises en place sur le poste de travail. Manque de gel, de lingettes désinfectantes, aucune mesure de nettoyage supplémentaire sur les portes et poignées, rien de prévu dans les locaux de restauration. 130 salarié-e-s sur le centre de Teleperformance Belfort ont donc décidé d'user de leur droit de retrait, pour essayer d'infléchir la position de leur employeur. Ce dernier leur a clairement indiqué-e-s qu'ils ne seraient pas rémunéré-e-s pour les heures de travail non effectuées, jugeant « infondée » le droit de retrait en se réfugiant derrière les déclarations du gouvernement.

Ce n'est que sous la pression de l'intersyndicale SUD CGT CFDT CFTC CGC et le déclenchement du droit d'alerte pour danger grave et imminent déposé dès le 17 Mars, et la suspicion de cas de covid-19 que 8 sites sur 13 de la société ont finalement été fermés. A Blagnac, il aura fallu l'ordre de l'inspection du travail de fermer le site pour « manque d'hygiène » assortie d'une obligation de désinfecter les lieux pour que Teleperformance s'exécute.

Le télétravail a pu être mis en place partiellement. Ils ne concernent que les salarié-e-s équipés de portable, ligne téléphonique et matériel adéquat en contrepartie un dédommagement forfaitaire et pas encore clairement défini leur sera attribué-e-s.

#### Sitel France :

Même constat même indifférence, c'est à la Rochelle qu'un élu CGT en collaboration avec l'UL CGT a demandé à la préfecture de Charente maritime de procéder à la fermeture du centre d'appel de SITEL suite à la découverte d'un cas de coronavirus avéré et de 23 cas de suspicion d'arrêt maladie en lien avec le virus. La Direction nie avoir été informée de la cause de l'arrêt maladie du salarié contaminé. Sur ce site près de 750 salarié-e-s sont concerné-e-s, 161 étaient encore sans les locaux le Vendredi 27 Mars en attente de la réponse de la préfecture.

#### Sécuritas Accueil :

Les hôtes-se-s ont découvert que leur présence étaient indispensables à l'économie de la nation même en période de pandémie – elles et ils sauront s'en souvenir lors des prochaines négociations salariales - et sont donc contraint-e-s de se rendre sur leur lieu de travail. Depuis le 18 Mars la CGT Securitas Accueil a alerté la Direction de l'inquiétude des hôtes et hôtesse-s d'accueil qui demandent majoritairement la mise en chômage partiel.

N'oublions pas que leurs multiples fonctions les amènent à interagir avec les salarié-e-s et les visiteurs occasionnels. Elles s'occupent du courrier, utilisent des casques pour répondre aux appels téléphoniques, rentrent des informations sur ordinateur, échangent badges et cartes d'identité avec les visiteurs. Aucun périmètre de distance n'a jusqu'à présent été imposé pour les protéger des allées et venues dans les halls d'accueil.

Certain-e-s ont été dans l'obligation de se procurer leur propre gel hydroalcoolique. Le droit de retrait a aussi été envisagé et la même menace assumée devant les instances représentatives du personnel a été prononcée par la direction de Securitas Accueil. Le droit de retrait ne sera pas pris en compte et les heures non travaillées sous ce prétexte, ne seront pas rémunérées.

En conséquence, la CGT Securitas accueil appelle les hôtes et hôtesse-s d'accueil à se mettre en grève illimitée jusqu'à la mise en chômage partiel dès le Lundi 30 Mars !

# Branches

## Bureaux d'Etudes

### Compte-rendu de la réunion de la CPPNI du 25 mars 2020

Compte tenu de la situation, cette réunion s'est tenue en conf call. Inutile de dire que faire des négociations dans ce cadre n'est pas évident. Deux points étaient à l'ordre du jour :

#### 1/ La complémentaire santé

Il s'agissait de savoir si on donnait mandat à la CPS de continuer à travailler sur un nouvel appel d'offres. La CGT avait envoyé, il y a quelques semaines, des propositions pour devenir signataire de cet accord. Une réunion des signataires (CFDT-SYNTTEC et CINOV) est prévue afin que nos propositions soient étudiées. Nous en saurons plus le 31 mars.

#### 2/ L'impact du coronavirus sur la branche

Nous avons déjà eu une bilatérale en conf call la veille. L'objectif est ni plus ni moins de mettre en œuvre la loi du 23 mars 2020, « d'urgence pour faire face à l'épidémie du covid-19 » avec ses dérogations. Une ordonnance permettra notamment d'imposer jusqu'à six jours maximum de congés payés sur une période de 14 mois. Les négociations risquent d'être difficiles... et ce d'autant qu'il ne semble pas que les 14 mois entrent dans les propositions de la loi.

à télécharger

Bulletins d'information  
Bureaux d'Etudes  
N°184  
Mars 2020



[www.soc-etudes.cgt.fr](http://www.soc-etudes.cgt.fr)

à télécharger

Bulletins d'information  
Bureaux d'Etudes  
N°185  
Avril 2020



[www.soc-etudes.cgt.fr](http://www.soc-etudes.cgt.fr)

### Compte rendu de la réunion de la CPPNI du 31 mars 2020

La réunion avec comme seul point à l'ordre du jour l'accord dérogatoire sur les congés payés. Il s'agit de permettre à l'employeur d'imposer 6 jours de congés payés, de fractionner ces derniers et de modifier les dates sans l'accord du salarié.

La CFTC a d'abord demandé que cela soit permis mais encadré dans le temps : confinement + 3 mois. Elle a aussi demandé la suspension de licenciement.

FO est plutôt d'accord sur le principe mais veut des contreparties.

La CGC s'interroge sur le manque de contreparties. La CFDT demande que l'accord ne traite que des TPE-PME. Elle souligne l'équité à avoir au regard des entreprises qui ont des dates de prises de congés calendaires, légales ou conventionnelles.

La CGT a dit qu'elle ne signerait pas un tel accord en précisant tout de même des contreparties : 5 jours à l'initiative du salarié pour le second semestre et un jour de congé supplémentaire.

# Déclaration Fédérale

Bureaux d'études [SYNTEC]

## La CGT ne signe pas l'accord concernant les congés payés.

### **Une incurie gouvernementale**

Sous couvert de crise sanitaire et de problèmes économiques, le gouvernement a multiplié les ordonnances remettant en cause un certain nombre de droits. Il en est des congés payés, du temps de travail, des droits du CSE...

Ainsi, plutôt que de se focaliser sur la protection de la santé des travailleurs et plus largement de la population avec des mesures qui répondent aux enjeux de la période, il préfère encore une fois, multiplier les gestes en faveur du patronat.

Ainsi, face à l'inconséquence de ce gouvernement, nombre de salariés se voient obligés de travailler... et pour beaucoup, sans protection aucune... si ce n'est avec des masques de fortune. C'est pourquoi la CGT a réclamé dès le début du confinement, un confinement général hormis les activités essentielles. Il suffisait au gouvernement de faire une liste de ces activités et de réquisitionner toutes les protections à destination de ces salariés. Cela aurait au moins permis aux soignants, caissières... d'être quelque peu protégés.

### **Négociation de branche**

C'est dans ce cadre que le patronat, SYNTEC et CINOV, a décidé d'ouvrir des négociations sur les congés payés au regard de l'ordonnance 2020-323 du 25 mars 2020. L'accord reprend purement et simplement les dispositions de l'ordonnance qui concerne l'imposition de manière unilatérale de 6 jours de congés payés. Contrepartie ou pas, la CGT a refusé de négocier ce type d'accord qui revient sur des garanties sociales. Et ce d'autant que l'ordonnance laisse à la discrétion de l'employeur 10 jours de repos (RTT, jours de repos forfait, CET).

Mais personne ne nous fera croire que cette disposition est un élément de solution à la crise qui s'annonce.

### **L'activité partielle**

Pour autant, la branche a un dispositif : l'activité partielle. C'est un accord signé en octobre 2013 à l'initiative notamment de la CGT et de la CFDT. De nombreuses dispositions sont obsolètes mais le complément d'indemnisation est des plus actuels.

### **Négociation dans l'entreprise**

La fédération invite nos organisations syndicales à faire blocage à toute remise en cause de quelconques garanties sociales et à conquérir un complément d'indemnisation qui porte celle-ci à 100% du net.

Construisons ensemble des revendications pour répondre à l'urgence sociale et à l'urgence sanitaire.

Montreuil, le 7 avril 2020

**Au final, l'accord n'a pas été signé. Seule la CFTC était prête à le faire ... L'accord de branche n'existe donc pas.**

# Dossier : Loi d'urgence pour faire

**L**a loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 a été adoptée par le Parlement dimanche 22 mars 2020.

**Les mises à jour détaillées après la publication des ordonnances sont publiées sur le site [cgt.fr](http://cgt.fr)**

Cette loi prévoit entre autre la création d'un état d'urgence sanitaire, et des modifications du code du travail et de la sécurité sociale, renvoyées à des ordonnances ultérieures. Il prévoit également un ensemble d'autres mesures concernant les élections municipales, le logement, les allocations familiales, les procédures en Justice...

Calendrier d'entrée en vigueur des mesures :

Les principales dispositions légales sont entrées en vigueur dès la publication de la loi, c'est-à-dire le mercredi 25 mars 2020 (sous réserves pour certains articles de précisions qui devront être faites par décret).

C'est le cas notamment des dispositions relatives à l'état d'urgence sanitaire, qui a été déclaré à compter du 25 mars pour une durée de 2 mois. Des décrets sont déjà pris sur le fondement des nouvelles dispositions du Code de la santé publique sur l'urgence sanitaire, notamment le nouveau décret du 24 mars 2020 précisant les possibilités de déplacements dérogatoires.

Pour la suppression du jour de carence pour les arrêts maladie, cette mesure s'applique à tous les arrêts débutant à compter de la publication de la loi donc le 24 mars 2020. S'agissant des mesures relatives au droit du travail et au droit, au droit de la sécurité sociale et de la fonction publique, des ordonnances doivent être prises dans un délai de 3 mois à compter de la publication de la loi, ce qui est long compte tenu de l'urgence. Les ordonnances sont entrées en vigueur dès leur publication, le mercredi 25 mars mais doivent quand même être ratifiées par le Parlement pour avoir une valeur légale. La ratification doit intervenir dans un délai maximal de 2 mois suivant la publication de chaque ordonnance.

Ces ordonnances pourront entrer en vigueur rétroactivement au 12 mars 2020 et donc valider a posteriori certaines situations, mais on ne sait pas

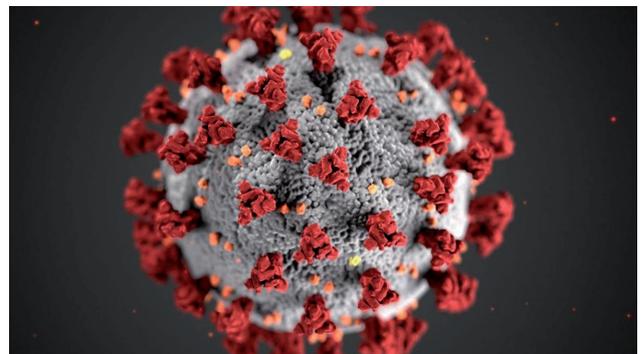
encore quelles mesures seront concernées par cette rétroactivité. Cette rétroactivité nous arrange pour certaines dispositions (indemnités journalières de sécurité sociale rémunérées à 90% du brut pour tous à compter du 12 mars) ; mais cela signifierait aussi que la possibilité pour l'employeur d'imposer des jours de RTT, de compte épargne temps et de jours de repos des forfaits jours avant que cette loi ne soit votée deviendrait subitement légale alors que c'était illégal.

La loi prévoit également que ces ordonnances sont dispensées de toute consultation préalable, notamment celles des organisations syndicales.

## **I. L'état d'urgence sanitaire (Articles 2 et suivants : entrée en vigueur immédiate)**

### 1. Qu'est-ce que l'état d'urgence sanitaire ?

La loi d'urgence pour faire face à la crise du Covid-19 crée de toute pièce un régime juridique d'état d'urgence sanitaire. Cet état d'urgence sanitaire n'a jamais existé auparavant. Il existe une loi de 1955 sur l'état d'urgence, mais elle n'est pas particulièrement prévue pour les cas de crise sanitaire. Elle était plutôt utilisée pour des événements portant atteinte à la sécurité publique (attentats, guerre d'Algérie, émeutes urbaines...).



L'état d'urgence sanitaire peut être déclaré en cas de "catastrophe sanitaire mettant en péril, par sa nature et sa gravité, la santé de la population". C'est un terme très vague qui peut recouper bien des événements, et qui ne comprend aucune notion géographique ou d'ampleur (la catastrophe doit-elle menacer toute la France ? par exemple).

# e face à l'épidémie de Covid-19

Déclarer l'état d'urgence permet de prendre des mesures particulièrement restrictives des libertés individuelles et publiques sans passer par les procédures habituelles, notamment le Parlement. Il faut distinguer deux choses : la création du régime juridique de l'Etat d'urgence sanitaire et la mise en place concrète de l'état d'urgence aujourd'hui pour le Covid-19.

## 2. Quelles mesures permettent de prendre l'état d'urgence sanitaire ?

La loi d'urgence crée de nouveaux articles insérés dans le code de la santé publique. Ces articles prévoient que dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire il est possible de :

- Restreindre ou interdire la circulation des personnes et véhicules,
- Interdire aux personnes de sortir de leur domicile sous réserve des déplacements strictement indispensables aux besoins familiaux et de santé,
- Ordonner des mesures de mise en quarantaine des personnes affectées par le virus,
- Ordonner des maintiens à l'isolement,
- Ordonner la fermeture provisoire d'établissements recevant du public, sauf les établissements fournissant des biens ou des services de première nécessité,
- Restreindre les rassemblements sur la voie publique ainsi que tout type de réunions,
- Réquisitionner des biens et services « nécessaires à la lutte contre la catastrophe sanitaire »,
- Et réquisitionner des personnes nécessaires au fonctionnement de ces services et à l'usage de ces biens. On ne sait pas bien ici s'il s'agit juste des personnels de santé et de police ou tout type de personnels liés aux besoins essentiels des populations (distribution alimentaire par exemple),
- Instaurer des mesures temporaires de contrôle des prix de certains produits nécessaires,
- Instaurer des mesures nécessaires à la mise à disposition des médicaments aux patients,
- Instaurer toute autre mesure limitant la liberté d'entreprendre.

## 3. Prérogatives renforcées de l'exécutif, rôle mineur du Parlement

- a- Déclaration de l'état d'urgence

La loi d'urgence prévoit que l'état d'urgence est déclaré par décret pris en conseil des ministres. Le rôle du Parlement est réduit à la portion congrue. Celui-ci est simplement informé de la déclaration de l'état d'urgence et des mesures prises, et peut simplement requérir des informations complémentaires.

Un comité scientifique est constitué et ces avis sont rendus publics.

L'état d'urgence peut être déclaré par décret pour un mois. A l'issue de ce mois, le Parlement retrouve son rôle et seul une loi peut décider de prolonger l'état d'urgence.

Cependant, dans le cas présent du Covid-19, la loi d'urgence prévoit qu'exceptionnellement l'état d'urgence est déclaré pour deux mois. Au bout de ces deux mois, seule une loi pourra le prolonger. Le gouvernement a donc tout pouvoir de restreindre les libertés pendant deux mois entiers. Cela ne signifie pas que nous serons forcément confinés pendant deux mois, mais cela signifie que le gouvernement a des pouvoirs étendus pendant deux mois, sans contrôle du Parlement.

Le Conseil constitutionnel et le Conseil d'Etat n'interviennent à aucun moment, tous les contre-pouvoirs au gouvernement sont donc écartés pendant l'état d'urgence !

### b- Mise en oeuvre des mesures

Pendant la période d'état d'urgence, l'ensemble des mesures listées dans le petit 2 sont prises par le Premier ministre. Une partie des mesures réglementaires et individuelles qui en découlent sont prises par le ministre de la santé.

Mais il est également possible sur habilitation du Premier ministre ou du ministre de la santé de déléguer la prise de ces mesures aux préfets de département. Les préfets pourraient donc prendre seuls des mesures particulièrement attentatoires aux libertés !

Le Parlement n'a aucun rôle en la période.

De plus, le ministre de la santé peut, après la fin de l'état d'urgence sanitaire, prendre toute mesure pour assurer la disparition durable de la situation de crise sanitaire, sans que ces mesures ne soient précisées. On imagine tout de même qu'elles ne pourront être prises que dans son champ de compétence, à savoir la santé.

# Dossier : Loi d'urgence pour faire

## 4. Les sanctions

Le fait de ne pas respecter les réquisitions est puni de 6 mois de prison et 10000 euros d'amende. Voilà qui permet d'empêcher toute rébellion y compris si les réquisitions se font dans un cadre qui ne respecte pas la protection de la santé des travailleurs !

Ces sanctions existaient déjà notamment pour les personnels de santé. Ici il semble que cela peut concerner toute réquisition pour « lutter contre la catastrophe sanitaire », or on ne sait pas si cette expression recouvre uniquement le domaine de la santé ou encore de la police ou bien tout type de réquisitions, y compris dans le secteur privé.

Le fait de ne pas respecter toutes autres obligations (confinement, interdiction de circulation, etc.) est passible d'une contravention de 4<sup>ème</sup> classe, soit 135 euros. En cas de récidive dans les 15 jours, amende de 5<sup>ème</sup> classe soit 1500 euros. Ce régime juridique de l'état d'urgence sanitaire a vocation à subsister jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 2021. Cela signifie que jusqu'en avril 2021, le gouvernement pourra à tout moment déclarer l'état d'urgence sanitaire. Il faudra veiller à ce que le Parlement n'entérine pas pour toujours ce régime juridique car cela signifierait que nous pouvons à tout moment passer en état d'urgence sanitaire, par simple décret, dès lors qu'a lieu "une catastrophe sanitaire mettant en péril, par sa nature et sa gravité, la santé de la population", terme qui paraît très vague (article 7). L'état d'urgence sanitaire sera adapté dans les territoires d'Outre-mer par une ordonnance spéciale (article 3).

## 5. Entrée en vigueur

Les dispositions sur l'état d'urgence sanitaire sont déjà en vigueur, et l'état d'urgence sanitaire est déclaré à compter du 25 mars pour une durée de 2 mois. Des décrets sont déjà pris sur le fondement des nouvelles dispositions du Code de la santé publique sur l'urgence sanitaire, notamment le nouveau décret du 24 mars 2020 précisant les possibilités de déplacements dérogatoires. Des ordonnances doivent également être prises dans un délai de 2 mois pour adapter ses dispositions à la Nouvelle Calédonie.

## II - Mesures concernant plus spécifiquement les travailleurs et les entreprises

Les dispositions relatives aux travailleurs et aux entreprises figurent dans deux articles :

L'article 11 autorise le gouvernement à prendre dans un délai de trois mois (ce qui paraît bien long vu l'urgence) des ordonnances qui pourront, si nécessaire, entrer en vigueur le 12 mars, afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de l'épidémie de covid-19 et aux conséquences des mesures prises pour limiter cette propagation, et notamment afin de prévenir et limiter la cessation d'activité ainsi que ses incidences sur l'emploi.

La possibilité de faire entrer en vigueur les mesures dès le 12 mars signifie que les ordonnances pourront être rétroactives, et valider a posteriori certaines actions. Cette rétroactivité nous arrange sur les indemnités journalières de sécurité sociale qui pourront être rémunérées à hauteur de 90% du brut dès le 12 mars pour tous, mais cela signifierait également que la possibilité pour l'employeur d'imposer des jours de RTT, de compte épargne temps et de jours de repos des forfaits jours avant que cette loi ne soit votée deviendrait subitement légale alors que c'était illégal.

Lors des débats parlementaires, plusieurs amendements ont proposé d'inscrire dans la loi la limitation dans le temps de la validité de ces mesures, pour qu'elles ne puissent pas être utilisées au-delà de la période d'épidémie. La Ministre du travail a refusé tous ces amendements en prétendant qu'une telle précision n'était pas nécessaire dans la mesure où ces dispositions seraient par nature limitées à la période de crise sanitaire. Il faudra donc être vigilant sur le risque de pérennité de ces mesures faisant reculer les droits des salariés, d'autant plus que le mot « provisoire » qui figurait dans le projet de loi initial, a été supprimé sur projet de loi adoptée. L'article 8 relatif à l'indemnité complémentaire de sécurité sociale entre en vigueur dès la publication de la loi, c'est à dire le 24 mars 2020.

Voici les principales mesures :

1. Soutien financier aux entreprises et associations (article 11, I, 1, a)

# e face à l'épidémie de Covid-19

Les entreprises et associations dont «la viabilité est mise en cause» (aucun critère n'étant défini) pourront être aidées, notamment par un soutien à leur trésorerie et un fonds de soutien, financé par les régions et toute autre collectivité territoriale ou établissement public volontaire (les entreprises ne sont pas visées comme co-contributrice alors que c'est ce que nous avait annoncé Muriel Pénicaud).

## 2. Droit du travail et de la sécurité sociale

- Adaptation du dispositif d'activité partiel (article 11, I, 1, b), pour faciliter et favoriser son recours. Par rapport au projet initial, il est rajouté la possibilité d'adapter de manière temporaire le régime social applicable aux indemnités versées dans ce cadre (sans que cela soit précisé, on imagine que ça prendra la forme d'exonération de cotisations).

- L'indemnité complémentaire journalière de la sécurité sociale prévoit des IJSS à 90% du salaire brut, mais uniquement pour les travailleurs qui ont plus d'un an d'ancienneté (article 11, I, 1, b). Les ordonnances vont certainement supprimer cette condition d'ancienneté. On ne sait en revanche toujours pas si les salariés qui n'ont jamais droit à ces 90% vont pouvoir en bénéficier : intérimaires, saisonniers, travailleurs à domicile et intermittents. La loi ne précise pas quelles seront les adaptations.

- Congés payés (article 11, I, 1, b) : si un accord d'entreprise ou de branche l'autorise (sachant qu'en cas de conflit l'accord d'entreprise primerait sur l'accord de branche), l'employeur pourra imposer ou modifier les dates d'une partie des congés payés dans la limite de 6 jours ouvrables, en dérogeant aux délais de prévenance et modalité de prise des congés. Le projet initial n'imposait pas la signature d'un accord, et ne limitait pas les congés payés qui pouvaient être imposés à 6 jours. Le texte est donc plus protecteur en l'état même si c'est toujours un recul des droits des salariés. Comme l'ensemble des mesures prévues à l'article 11, celle concernant les congés payés n'est pas limitée dans le temps. Si d'autres organisations syndicales se lançaient dans la signature de tels accords, qui constituent un recul des droits des salariés, les camarades devront peser à minima sur le fait que ces accords

soient expressément limités dans le temps, à la période liée à la crise sanitaire.

- Jours de repos imposés (article 11, I, 1, b): possibilité pour l'employeur d'imposer ou de modifier unilatéralement les dates de certains types de jours de repos dont bénéficient les salariés (RTT, des jours de repos prévus dans la convention de forfait, jours de repos affectés sur le compte épargne temps (CET)). Aujourd'hui si l'accord ou la convention collective ne le prévoit pas expressément, les employeurs n'ont pas le droit d'imposer unilatéralement la date des RTT, jours de CET et de repos forfait jours, et doivent respecter les éventuels délais de prévenance prévus par l'accord. Suite aux ordonnances, l'employeur n'aura pas à respecter de délai de prévenance. Le projet initial ne concernait que les RTT et les jours affectés sur le CET. Les jours de repos des salariés en forfait ont été rajoutés. A noter que l'article de loi vise également la fonction publique !

- Dérogation aux règles relatives à la durée du travail et aux repos (article 11, I, 1, b): dans les secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation ou à la continuité de la vie économique et sociale, l'employeur pourra déroger aux règles relatives à la durée du travail, au repos hebdomadaire et au repos dominical.

Mesures particulièrement dangereuses... Pas de précision sur la liste de ces secteurs.

Le droit du travail prévoit déjà de nombreuses dérogations. On peut donc sérieusement s'interroger sur l'intention réelle du gouvernement. Les dérogations prises par ordonnances n'auront qu'une seule limite, les règles de droit de l'Union européenne sur les durées maximales de travail et minimales de repos.

Cependant, elles ne sont pas particulièrement protectrices en la matière et ne constituent donc pas un filet de protection efficace. Elles prévoient que la durée moyenne du travail sur 7 jours ne doit pas dépasser 48h. Sur le droit au repos, elles prévoient que les Etats doivent garantir une période de repos de 35 heures sur la semaine. Malheureusement, la directive prévoit également

# Dossier : Loi d'urgence pour faire

beaucoup de dérogations qui permettent soit d'assouplir l'application de ces règles soit de les écarter totalement pour certaines catégories de travailleurs ou dans certains secteurs spécifiques (par exemple pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, comme c'est le cas dans les hôpitaux ou les entreprises de production et de distribution de gaz, d'eau ou d'électricité...). Le droit européen prévoit également des dérogations possibles à la durée maximale hebdomadaire de travail, "avec l'accord du salarié", et l'on sait à quel point "l'accord des salariés" peut être facile à obtenir sous la menace de licenciement.

- Intéressement et participation (article 11, I, 1, b) : les ordonnances pourront modifier les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation. Cela peut retarder le versement de ces sommes pour les salariés.

- Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (dite prime Macron) (article 11, I, 1, b) : La loi prévoit de modifier la date limite et les conditions de versement de cette prime. La condition de mise en place d'un accord d'intéressement pourrait être supprimée et la date butoir du 30 juin 2020 (qui est prévue par la loi 2019-1446 du 24 décembre 2019) pourrait être repoussée. Ce mode de rémunération présente des effets néfastes. Les sommes versées étant partiellement exonérée de cotisations sociales, ce dispositif nuit au financement de la protection sociale. Néanmoins, dans la mesure où ce dispositif permet de verser des primes aux salariés à moindre coût, il est fortement incitatif pour les employeurs.

- Élections TPE (article 11, I, 1, b) : La loi prévoit d'adapter l'organisation du scrutin permettant de mesurer l'audience dans les TPE. Les dates du scrutin prévu du 23 novembre au 6 décembre 2020 seront probablement repoussées. La définition du corps électoral pourra être modifiée si nécessaire pour tenir compte des nouvelles dates, on ne sait pas ce qu'ils entendent par là. Comme la désignation des conseillers prud'hommes et des membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) s'appuie sur l'audience syndicale et patronale, la durée de leurs mandats pourra être prorogée en conséquence.

- Médecine du travail (article 11, I, 1, b) La loi prévoit d'aménager les modalités de l'exercice de leurs missions par les services de santé au travail de leurs missions. Il s'agit notamment du suivi de l'état de santé des travailleurs. Il s'agit également des règles selon lesquelles le suivi de l'état de santé est assuré pour les travailleurs qui n'ont pu, en raison de l'épidémie, bénéficier du suivi prévu par le même code. Cette mesure appelle la plus grande vigilance quant au risque de pérennisation d'un allègement des obligations de suivi de l'état de santé des travailleurs.

Signalons que l'instruction DGT du 17 mars 2020 relative au fonctionnement des services de santé au travail pendant l'épidémie de Covid-19 a déjà prévu la possibilité pour le médecin du travail de reporter toutes les visites médicales, sauf lorsqu'elles sont indispensables. Pour les salariés dont les activités sont essentielles à la continuité de la vie de la Nation, les visites médicales sont maintenues (visites d'embauche, d'aptitude, de reprise) à l'exception des visites périodiques. Toutes les visites peuvent être effectuées en téléconsultation en accord avec le salarié. Ici encore on ne sait pas quelles activités seront considérées comme essentielles à la continuité de la vie de la Nation.

- Institutions représentatives du personnel (article 11, I, 1, b) : La loi prévoit de modifier les modalités d'information et de consultation des instances représentatives du personnel, notamment du CSE, pour leur permettre d'émettre les avis requis dans les délais impartis. Il serait envisagé de systématiser le recours à la visioconférence pour la consultation du CSE, au-delà de la limitation à 3 réunions par an qui existe aujourd'hui. Il est certainement utile d'adapter les modalités d'information et de consultation des représentants du personnel afin de leur permettre d'exercer effectivement leurs attributions pendant cette crise sanitaire. Il faut néanmoins rester vigilant à ce que ces modalités permettent effectivement d'assurer un contrôle sur les décisions patronales.

La loi prévoit également la suspension des processus électoraux des comités sociaux et économiques en cours (article 11, I, 1, b). Il semble que ce serait une faculté laissée à l'employeur. Vu les difficultés auxquelles sont confrontées

# e face à l'épidémie de Covid-19

les salariés et les syndicats, il vaut certainement mieux reporter les élections. Cependant, on espère que la prorogation des mandats des anciens élus sera bien prévue, mais surtout cela pose un problème pour les entreprises qui n'ont pas encore d'élus (franchissement des seuils) et qui constituent sûrement une grande partie des cas puisque dans beaucoup d'entreprises les mandats viennent de commencer ou sont récents (en raison de l'instauration du CSE qui devait être mis en place au plus tard dans toutes les entreprises au 31 décembre 2019).

En visant « notamment les CSE » il se peut que la loi vise également la représentation du personnel dans le secteur public.

- Formation professionnelle (article 11, I, 1, b) : La loi prévoit d'aménager les dispositions de la sixième partie du code du travail, notamment afin de permettre aux employeurs, aux organismes de formation et aux opérateurs de satisfaire aux obligations légales en matière de qualité et d'enregistrement des certifications et habilitations ainsi que d'adapter les conditions de rémunérations et de versement des cotisations sociales des stagiaires de la formation professionnelle.

- Assurances chômage (article 11, I, 1, b) : La loi prévoit d'adapter, à titre exceptionnel, les modalités de détermination des durées d'attribution des revenus de remplacement des chômeurs. Le gouvernement envisage de prolonger les droits des demandeurs d'emploi arrivant au bout de leur indemnisation au cours de la période de confinement.

- Suppression des jours de carence (article 8 : entrée en vigueur immédiate) : suppression des jours de carence pour tous les arrêts maladie débutant à compter de la date de publication de la loi, et jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire. Et ce, pour tous les assurés sociaux des régimes obligatoires de sécurité sociale, ainsi que pour les travailleurs relevant de l'article R. 711-1 du code de la sécurité sociale, à savoir : les administrations, services, offices, établissements publics de l'Etat, les établissements industriels de l'Etat et l'Imprimerie Nationale, pour les fonctionnaires, les magistrats et les ouvriers de l'Etat ; les régions, les départements et communes ; les établissements publics départementaux et

communaux n'ayant pas le caractère industriel ou commercial ; les marins ; les entreprises minières et les entreprises assimilées ; la SNCF ; les chemins de fer d'intérêt général secondaire et d'intérêt local et les tramways ; les exploitations de production, de transport et de distribution d'énergie électrique et de gaz ; la Banque de France ; le théâtre national de l'Opéra de Paris et la Comédie Française. Et enfin pour les militaires de carrière et ceux servant en vertu d'un contrat. Il semblerait que cela soit valable quel que soit l'arrêt maladie (pour cause de covid-19, pour arrêt non causé par le covid-19, pour garde d'enfants...).

### 3. Droit des entreprises en difficulté (article 11, I, 1, c)

Les règles relatives au redressement et à la liquidation judiciaires pourront être modifiées pour prendre en compte les conséquences de la crise.

Attention, il faut avoir à l'esprit ici que les tribunaux de commerce (à l'instar de tous les tribunaux) sont fermés sauf urgence ; il faudrait donc envisager une intervention rapide des AGS quand les employeurs cessent subitement de verser les salaires pour cessation de paiement.

### 4. Locaux professionnels, factures TPE (article 11, I, 1, g)

Le paiement des loyers et les factures de fluide et d'énergie afférents aux locaux professionnels peut être reporté intégralement ou étalé dans le temps. Les TPE pourront être dispensées des pénalités liées au non-paiement de ces factures.

## **III. Autres mesures (article 11)**

Des ordonnances prévues par l'article 11 seront également prises en ce qui concerne :

### 1. Logements et électricité (article 11, I, 1, e)

La période d'interdiction de coupure d'EDF, de gaz et d'eau est prolongée. La date de fin de la trêve hivernale, pendant laquelle les expulsions de logement sont interdites, est reportée.

### 2. Procédures administratives et judiciaires (article 11, I, 2, a, b et c)

# Dossier : Loi d'urgence pour faire

Les règles de procédure administrative (délais et procédure pour le dépôt, traitement des demandes, délais de consultation, délais de prise de décision etc.) devront être adaptées.

Les délais de prescription judiciaires doivent bien sûr également être adaptés, interrompus ou suspendus. Pour rappel la prescription est le délai à partir duquel il n'est plus possible de saisir le juge pour régler un litige.

La compétence territoriale des juridictions et les délais de procédure et de jugement peuvent être modifiés. Les audiences pourront être tenues en visio-conférence. Les règles relatives aux modalités de saisine de la juridiction et d'organisation du contradictoire sont aussi visées. Il faudra être très vigilants au respect du principe du contradictoire, tout en le mettant en balance avec la protection des personnels des services de justice.

### 3. Mesures judiciaires privatives de liberté (article 11, I, 2, d et e)

Pour la garde à vue, la détention provisoire et l'assignation à résidence avec bracelet électronique : le recours à un avocat à distance sera rendu possible. Les mesures permettant que les personnes ne soient pas présentées devant le procureur pourront être prolongées ; cela semble particulièrement attentatoire au respect de la liberté individuelle dont est censé être garant le procureur. Les délais pour être jugé pourront être allongés, dans un maximum de 3 mois pour les délits et de 6 mois pour les crimes.

Pour l'exécution des peines privatives de liberté : les règles en matière d'affectation des détenus dans les établissements seront modifiées. Concrètement, les détenus vont attendre encore très longtemps d'être transférés dans des établissements type centrale ou centre de détention où pourtant les conditions de vie sont bien meilleures, sans surpopulation contrairement aux maisons d'arrêt.

Les dispositions prises ne sont pas forcément favorables aux personnes détenues alors qu'elles sont particulièrement exposées à la vulnérabilité et donc au virus !

4. Prorogation des mandats des membres des CA des caisses de mutualité sociale agricole, au maximum jusqu'au 31 décembre 2020 (article 11, I, 2, k)

5. Accélération de la recherche médicale relative au Covid-19 (article 11, I, 2, m)

6. Parents qui doivent continuer à travailler (article 11, I, 4, a)

Pour permettre aux parents qui continuent de travailler de faire garder leurs enfants alors que les crèches sont fermées, le nombre d'enfants dont peut s'occuper simultanément un assistant maternel pourra être augmenté, à titre exceptionnel et temporaire, ce qui n'est pas très cohérent avec le contrôle de la propagation du virus.

7. Personnes en situation de handicap, personnes âgées, mineurs et majeurs protégés et personnes en situation de pauvreté (article 11, I, 5, a et b)

Les règles d'ouverture ou de prolongement des droits ou des prestations seront adaptées. Les modalités de fonctionnement des établissements et services sociaux et médico-sociaux seront adaptées pour leur permettre de prendre en charge un public plus large. Ce qui pose la question essentielle de la protection des personnels travaillant dans ces organismes.



# e face à l'épidémie de Covid-19

## 8. Assurés sociaux (article 11, I, 6)

Les règles relatives aux conditions d'ouverture, de reconnaissance et de durées des droits à la prise en charge de frais de santé et des prestations sociales, APL, prime d'activité et droits à la protection complémentaire en matière de santé seront adaptées.

Hormis ces mesures, l'article 11 prévoit, pêle-mêle, le report des délais de publication des comptes des personnes morales de droit privé, l'adaptation des règles relatives au financement des établissements de santé ; l'adaptation des règles relatives à l'exécution, de paiement et de résiliation des contrats de commandes publiques notamment en cas de retard ; l'adaptation des règles relatives à la responsabilité personnelle des comptables publics ; toute une série de règles concernant l'organisation des réunions et assemblée en entreprises, en instances administratives ou encore dans le cadre des copropriété ; et enfin la modification des règles d'examen et de concours pour l'enseignement supérieur.

## IV. Elections municipales (article 19)

Le second tour des élections municipales, lorsqu'il est nécessaire, est prévu au plus tard en juin 2020 (date censée être fixée par décret au plus tard le 27 mai). La décision s'appuiera sur l'analyse du comité de scientifiques.

Si la situation sanitaire ne permet pas la tenue du second tour d'ici le mois de juin, le mandat de ceux en place est prorogé pour une durée fixée par la loi. L'élection de ceux élus dès le premier tour reste acquise. Les conseillers municipaux élus au premier tour pourront entrer en fonction à une date fixée par décret et au plus tard en juin 2020.

Par exception, dans les communes de moins de 1000 habitants pour lesquelles le conseil municipal n'a pas été élu au complet, les conseillers municipaux élus au 1er tour ne pourront entrer en fonction qu'au lendemain du second tour. L'exception vaut également pour les conseillers d'arrondissement et de Paris élus au premier tour. Les mandats des élus en cours

d'exercice sont prorogés jusqu'à l'entrée en fonction respective des nouveaux élus.

## V. Collectivités territoriales (Articles 9 et 10 : entrée en vigueur immédiate)

Adaptation du droit des collectivités territoriales en repoussant la date d'adoption des budgets de la collectivité et en permettant une intervention de l'Etat.

Faciliter la prise de décision des collectivités territoriales : les collectivités territoriales délibèrent valablement dès lors qu'un tiers des membres est présent, au lieu de la majorité habituellement ; possibilité de voter une deuxième fois sans quorum si le quorum n'est pas atteint la première fois ; instauration d'une possibilité de vote électronique et par correspondance ; possibilité de donner deux pouvoirs à un membre présent, au lieu d'un pouvoir habituellement.

# Culture

## L'ORIGINE DU CAPITALISME

— ELLEN MEIKSINS WOOD —

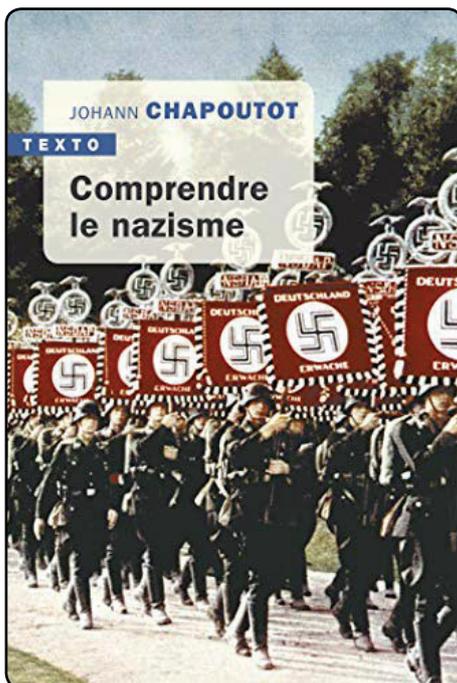


**Q**u'est-ce que le capitalisme? Cette question, l'histoire la pose chaque fois que ce système entre en crise, étalant au grand jour ses absurdités.

Pour y répondre, il faut en comprendre les origines. Voilà ce que propose Ellen Meiksins Wood dans cet ouvrage initialement paru en 2009. Personne ne niera que le capitalisme a permis à l'humanité d'accomplir des avancées notables sur le plan matériel.

Mais il est devenu aujourd'hui manifeste que les lois du marché ne pourront faire prospérer le capital qu'au prix d'une détérioration des conditions de vie d'une multitude d'individus et d'une dégradation de l'environnement partout dans le monde. Il importe donc plus que jamais de savoir que le capitalisme n'est pas la conséquence inévitable des échanges commerciaux et marchands que l'on retrouve dans presque toutes les sociétés humaines.

Le capitalisme a une histoire très singulière et un lieu de naissance bien précis: les campagnes anglaises du XVII<sup>e</sup> siècle. En rappelant cette origine, essentiellement politique, l'auteure propose une définition limpide des mécanismes et des contraintes qui font la spécificité du capitalisme.



Johann  
Chapoutot :

## Comprendre le nazisme

**L**a radicalité du mal que le nazisme représente, le nombre insensé de ses victimes et la violence hors norme de ses bourreaux interrogent sans fin voire engendrent une forme de scepticisme.

édition : mars 2020

# Juridique

## Décret sur l'activité partielle

### **Mentions obligatoires que le bulletin de salaire doit contenir en cas d'activité partielle**

En cas d'activité partielle, le bulletin de salaire doit désormais comprendre les mentions suivantes :

- Nombre d'heures indemnisées ;
- Taux appliqué pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle reçue par le salarié ;
- Sommes versées au salarié au titre de la période considérée.

Auparavant, ces mentions pouvaient être indiquées sur un document séparé du bulletin de salaire. Il restera possible d'indiquer les mentions sur un document séparé pendant 12 mois après l'entrée en vigueur du décret (soit jusqu'au 26 mars 2021). Seuls les salariés d'entreprises en procédure de sauvegarde, redressement ou liquidation continueront à recevoir ces informations sur un document séparé. Cela paraît logique : dans ce cas de figure, l'agence de services et de paiement (ASP), verse directement l'allocation au salarié et lui adresse donc un document récapitulatif. En temps normal, l'entreprise paie le salaire au salarié, puis adresse une demande de versement de l'allocation à l'ASP, qui va alors le rembourser en tout ou partie.

### **Règles applicables à la demande d'autorisation d'activité partielle**

Le décret est applicable aux demandes d'activité partielle effectuées à compter de la date d'entrée en vigueur du décret (le 27 mars 2020), au titre du placement en position d'activité partielle de salariés depuis le 1er mars 2020. Actuellement, la demande, adressée au préfet, doit impérativement avoir lieu avant de réduire l'activité. Il n'est possible de faire la demande a posteriori que lorsque la suspension de l'activité est due à un sinistre ou des intempéries. Dans ce cas, elle doit avoir lieu dans les 30 jours qui suivent le passage en activité partielle. Le décret ajoute un nouveau cas de figure : les circonstances de caractère exceptionnel, ce qui fait sans aucun doute référence à la propagation du virus COVID-19 et aux mesures de confinement qui ont de sérieuses conséquences sur le fonctionnement des entreprises. Par ailleurs, jusqu'à présent, cette demande devait être accompagnée de l'avis du CE ou du CSE. Le décret ouvre la possibilité de transmettre l'avis a posteriori, dans un délai de 2

mois à compter de la demande. Enfin, jusqu'au 31 décembre 2020, le préfet devra répondre à la demande d'activité partielle dans un délai de 2 jours (contre 15 actuellement) et l'absence de réponse à l'issue de ce délai vaudra acceptation.

### **Durée du passage en activité partielle**

Une entreprise peut bénéficier du dispositif d'activité partielle pendant une durée limitée. La limite actuelle était de 6 mois (renouvelables sous certaines conditions). Le décret porte cette durée à 12 mois (renouvelables).

### **Durée du versement de l'allocation par l'ASP**

L'allocation versée par l'ASP n'est pas illimitée. En temps normal, l'employeur ne peut prétendre recevoir une allocation d'activité partielle que pour 1000 heures par salarié et par an. Dans certains cas de figure, ce contingent d'heures peut être dépassé : en cas de modernisation des installations et des bâtiments de l'entreprise. Le décret élargit les cas dans lesquels le contingent peut être dépassé à toutes transformations, restructurations ou modernisations de l'entreprise.

### **Calcul de l'allocation versée à l'employeur**

Auparavant, le montant de l'allocation d'activité partielle n'était pas du même niveau, selon que l'entreprise avait plus ou moins de 250 salariés. Le montant de l'aide était de 7,74 € pour les entreprises de moins de 250 salariés et de 7,23 € pour les entreprises de plus de 250 salariés. Désormais le montant de l'allocation sera la même quelle que soit l'effectif de l'entreprise. Par ailleurs, l'allocation versée à l'employeur ne sera plus forfaitaire mais proportionnelle au salaire. Cependant, des limites sont fixées :

- L'indemnité ne peut excéder 4,5 fois le taux horaire du SMIC, soit 36,14 euros (une fois les cotisations salariales déduites).

- L'indemnité ne peut être inférieure au taux horaire brut du SMIC (8,03 euros, une fois déduites les cotisations salariales). En clair : les salariés au SMIC verront leur salaire maintenu. S'agissant des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, l'employeur ne peut percevoir une allocation supérieure à leur rémunération. Dans ce cas, le montant de l'aide pourra être inférieur à 8,03 €.

PROFESSIONNELS  
DES MÉTIERS DE  
SERVICES,  
VOUS PASSEZ TOUT  
VOTRE TEMPS  
À PRENDRE SOIN  
DES AUTRES.



ET VOUS ?  
QUI PREND SOIN  
DE VOUS ?

### Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

**KLÉSIA**  
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES