

COVID 19 - Mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos

➤ **Congés payés :**

L'ordonnance adoptée hier en Conseil des ministres prévoit qu'un **accord collectif de branche ou d'entreprise** peut autoriser l'employeur à imposer la prise de congés payés ou de modifier les dates d'un congé déjà posé, **dans la limite de six jours ouvrables** (soit une semaine de congés payés). Les règles relatives à la négociation et à la conclusion d'un accord collectif d'entreprise sont rappelées dans cette note (page 2).

Le délai de prévenance est modifié, passant d'un mois à un jour franc.

L'employeur peut appliquer ces mesures **même avant l'ouverture de la période** au cours de laquelle les congés payés ont normalement vocation à être pris (par ex : des congés payés normalement utilisables à partir du 1^{er} juin 2020).

L'employeur pourra également imposer unilatéralement le fractionnement des congés payés du salarié et suspendre temporairement le droit à un congé simultané des conjoints ou partenaires de PACS travaillant dans la même entreprise (normalement prévu par le Code du travail).

➤ **Jours de RTT, jours de repos et jours affectés sur un compte épargne-temps :**

Sous réserve du respect d'un délai de prévenance d'un jour franc, l'employeur peut imposer unilatéralement ou modifier les dates de prise :

- des jours de RTT acquis par le salarié ;
- des jours de repos prévus par une convention de forfait jours ou heures ;
- les jours affectés sur le compte épargne-temps du salarié ;

L'ordonnance précise cependant que le nombre total de jours de repos imposables ou modifiables par l'employeur ne peut être supérieur à dix. En outre, la période de prise imposée ou modifiée des jours de repos ne peut s'étendre **au-delà du 31 décembre 2020**.

A noter : des dérogations à la durée du travail sont également prévues par l'ordonnance, pour les secteurs « jugés essentiels à la sûreté et à la continuité de la vie économique et sociale de la Nation ». Un décret prochain pourrait préciser la liste des secteurs concernés. Sauf mention contraire, les entreprises de la navigation de plaisance n'en feront pas partie.

Rappel :

Règles de négociation et conclusion d'un accord collectif d'entreprise

La négociation d'un accord au niveau de l'entreprise s'effectue, en principe, entre l'employeur et les délégués syndicaux. En fonction de la présence ou non de délégués syndicaux dans l'entreprise, de la présence ou non d'un Comité Social et Economique (CSE) en son sein, mais aussi de sa taille, le mode opératoire pour arriver à la conclusion d'un accord d'entreprise sera différent. Cependant, **les délégués syndicaux, lorsqu'ils sont présents dans l'entreprise, disposent toujours d'un monopole pour négocier les accords d'entreprise.**

ENTREPRISES AYANT AU MOINS UN DELEGUE SYNDICAL

Dans ces entreprises, **seuls les délégués syndicaux ont compétence pour signer un accord avec l'employeur.** Ils représentent le personnel et sont désignés par un syndicat reconnu représentatif dans l'entreprise (syndicat ayant recueilli au moins 10% des voix au premier tour des élections professionnelles). C'est le principe de **l'accord majoritaire** qui s'applique dans la négociation et la conclusion des accords d'entreprise.

Le principe de l'accord majoritaire : Pour être valable, un accord d'entreprise doit être signé par une ou plusieurs organisation(s) syndicale(s) représentative(s) ayant obtenu ensemble plus de 50% des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections professionnelles et ce, quel que soit le nombre de votants. A défaut d'avoir recueilli cette majorité, le ou les organisation(s) syndicale(s) minoritaire(s) qui auraient recueilli plus de 30% des suffrages peuvent demander une consultation des salariés, dans un délai d'un mois. Les organisations syndicales initialement non signataires ont alors 8 jours de réflexion pour signer ou non le projet d'accord (et ainsi attendre les 50% requis). Si ce seuil n'est pas atteint, un référendum d'entreprise sera organisé dans un délai maximum de 2 mois. Ce référendum se fera à la majorité simple des suffrages des salariés.

ENTREPRISES SANS DELEGUE SYNDICAL

Dans les entreprises de moins de 11 salariés ou de 11 à 20 salariés sans CSE

Dans les entreprises de moins de 11 salariés ou de 11 à 20 salariés n'ayant pas membre élu au CSE, **l'employeur peut proposer directement aux salariés un projet d'accord.** Pour être validé, le texte devra être approuvé **à la majorité des 2/3 au moins du personnel**, consulté par voie de référendum au scrutin secret. Le référendum est alors organisé par l'employeur, durant le temps de travail. Le projet d'accord est transmis à l'ensemble des salariés 15 jours au moins avant la date de référendum prévu. Le résultat du référendum fait l'objet d'un procès-verbal et est annexé à l'accord.

Dans les entreprises de 11 à moins de 50 salariés

En l'absence d'un CSE (ici, ne concerne que les entreprises de 21 à 50 salariés, pour les entreprises de 11 à 20 salariés, voir plus haut) :

L'accord d'entreprise peut être négocié et conclu par **un ou plusieurs salarié(s) mandaté(s) par une organisation syndicale reconnue représentative dans la branche** (CFDT/CGT/FO/CFTC/CFE-CGC). L'accord devra être ensuite approuvé **par la majorité simple des salariés (référendum).**

En présence d'un CSE :

L'accord pourra être négocié et conclu **par un ou plusieurs membre(s) du CSE, mandaté(s) ou non par une organisation syndicale représentative**. L'accord devra être validé et signé par **les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des élections professionnelles**.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur négocie :

- Avec **un membre élu titulaire du CSE mandaté par une organisation syndicale représentative dans la branche**. L'accord devra alors être approuvé **par la majorité des salariés par référendum** ;
- A défaut, avec un **membre du CSE non mandaté**. L'accord devra être signé par **les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des élections professionnelles**.
- Enfin, en l'absence de CSE ou de volontaires parmi ses membres, avec **un salarié non élu mais mandaté par une organisation syndicale représentative**. L'accord devra être approuvée par **la majorité des salariés par référendum**.

Négocier à distance ?

En raison du contexte sanitaire, et des mesures de confinement décidées par le gouvernement, la question de la négociation d'un accord d'entreprise à distance se pose. La loi d'urgence publiée au Journal Officiel du 25 mars 2020 ne prévoit aucune disposition spécifique sur le sujet, c'est donc le droit commun qui s'applique.

A défaut de dispositions conventionnelles contraires, il semble possible d'organiser une négociation avec les représentants des salariés (selon les cas évoqués plus haut), en visio-conférence, **avec leur accord exprès. L'employeur devra s'assurer de disposer d'une preuve écrite de cet accord afin d'éviter toute contestation.**

Il est recommandé de procéder comme suit :

- Un premier courrier d'invitation aux représentants des salariés intéressés, par courriel, avec une demande de réponse, par courriel également, avant une date donnée.
- Les représentants des salariés sont ainsi invités à donner leur accord ou non, par retour de courriel, pour la tenue de la réunion en visioconférence, selon les modalités d'organisation précisées dans le courrier (horaire, moyen d'accès, ...).
- En fonction des retours reçus, un courriel de confirmation serait à envoyer, qui préciserait les modalités définitives de tenue de la réunion. Un procès-verbal serait réalisé à l'issue de la réunion selon les dispositions en vigueur.

Pour la consultation des salariés **par voie de référendum**, le Code du travail prévoit que l'employeur doit communiquer aux salariés, **au moins 15 jours avant**, le projet d'accord et les modalités d'organisation du référendum. Aucune dérogation à ce principe n'a, pour l'heure, été prévue par les différents textes communiqués par le gouvernement. **Le délai est donc présumé maintenu**, ce qui pourrait constituer un frein à la signature d'un accord, vue l'urgence de la situation. L'employeur a capacité à fixer les modalités d'organisation de la consultation ; elle peut donc se dérouler par tout moyen (y compris par un vote électronique). **L'employeur devra cependant veiller à assurer les caractères personnel et secret des votes.**