



LES 25 ORDONNANCES SUITE À LA LOI D'URGENCE POUR FAIRE FACE À L'ÉPIDÉMIE COVID-19 ONT ÉTÉ ADOPTÉES EN CONSEIL DES MINISTRES

Ce communiqué est à l'attention des militants, une analyse plus approfondie vous sera adressée prochainement.

Les mesures concernant le domaine du travail et de l'emploi ont été dévoilées par la ministre du Travail :

■ **La modification des dates de prise de congés payés et de JRTT ainsi que les jours de repos prévus par les conventions de forfait, voire utiliser le Compte Épargne Temps.**

Par accord collectif d'entreprise ou de branche, les employeurs ont la possibilité d'imposer 6 jours de Congés Payés durant la période de crise sanitaire.

Par contre, l'employeur pourra imposer ou modifier unilatéralement 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 dans la limite de 10 jours durant la période de crise sanitaire.

■ **Dérogation au repos hebdomadaire et dominical, à la durée légale du travail pour les secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation ou à la continuité de la vie économique et sociale.**

Les IEG seront impactées puisque la ministre du Travail l'a précisé : le domaine de l'énergie en fait partie. Toutes les activités ne seront pas concernées, un décret sera publié rapidement afin de préciser les métiers impactés par cette mesure.

Il sera donc possible pour un employeur, **sur la base du volontariat du salarié**, d'augmenter la durée hebdomadaire de travail jusqu'à 60 heures par semaine. Le salarié sera payé dès la 1ère heure supplémentaire.

■ **La loi ouvre la possibilité de modifier, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation.**

La précision a été faite que cette possibilité est ouverte aux entreprises en difficulté financière. Celles-ci pourront reporter le versement des sommes au titre de l'intéressement et de la participation jusqu'au 31 décembre 2020.

■ Refonte complète d'indemnisation du chômage partiel.

Les entreprises en difficulté financière due à la baisse d'activité ont la possibilité de déclarer leurs salariés en chômage partiel.

L'indemnisation des salariés sera du montant du SMIC si ceux-ci sont rémunérés à ce niveau, de 84 % du salaire net perçu pour les salariés rémunérés au-dessus du SMIC dans la limite de 4,5 fois le SMIC (valeurs 2020 : SMIC brut horaire : 10,15 €, soit 1 539,42 € mensuels sur la base de la durée légale du travail des 35 heures hebdomadaires).

Les contrats d'apprentissage ouvrent droit à l'indemnisation chômage partiel.

Les intérimaires ouvrent droit au chômage partiel dans tous les cas jusqu'à la fin de leur mission qu'elle soit exercée ou non.

Les entreprises faisant le choix de déclarer leurs salariés en chômage partiel doivent justifier d'une diminution de leur activité mais également que le recours au télétravail n'est pas possible pour leur activité.

Les entreprises remplissant ces conditions se verront intégralement remboursés les sommes versées aux salariés dans la limite des montants indemnisés. La ministre du Travail l'a souligné, les grandes entreprises seront regardées de près sur leur demande d'indemnisation chômage partiel.

