

Bonnes vacances à toutes et à tous !



La fin du mois de juillet s'annonce et beaucoup sont déjà en vacances ou sur le départ. *En cette période toujours particulière, nous souhaitons à chacun d'entre vous le meilleur break estival possible avec vos proches, votre famille et vos amis.*

Nous profitons aussi de ce flash infos pour vous informer de la **fermeture de nos bureaux du 10 au 21 août 2020 inclus.**

A très vite donc par téléphone ou par mail, ou via le flash infos !
Cordialement,
L'équipe ORSEU/myCSE.



Fin de l'Etat d'urgence & règles d'exception COVID 19 : le point sur la situation en matière sociale

☛ Réunions en visio ou audioconférence ou messagerie instantanée : retour au droit commun.

L'état d'urgence sanitaire a pris fin le 11 juillet 2020 au matin, sauf en Guyane et à Mayotte où le virus circule toujours. Par conséquent, les mesures d'exception qui visaient la tenue des réunions du CSE ne s'appliquent plus.

Comme « avant », le recours à la visioconférence pour réunir le CSE peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus de la délégation du personnel du comité. En l'absence d'accord, ce recours est limité à trois réunions par année civile (C.Trav. Art. L 2315-4). Les possibilités d'audioconférence ou de réunion par messagerie instantanée sont désormais caduques.

☛ Les délais de consultation du CSE réduits en vigueur jusqu'au 23 août 2020.

Un décret du 2 mai dernier avait adapté « les délais applicables dans le cadre de l'information et de la consultation du CSE et du CSE central, menée sur les **décisions de l'employeur qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19** ». En l'espèce, le décret précise lui-même sa durée de validité : le délai de consultation réduit à 8 jours (ou 11 ou 12 jours en cas d'expertise) est applicable jusqu'au dimanche 23 août.

☛ **Situation des personnes vulnérables et des salariés cohabitant avec des personnes vulnérables.**

Ces personnes continuent-elles à bénéficier du dispositif d'activité partielle ? Sur le sujet, ministère du travail vient de mettre à jour son questions/réponses. Ainsi, le dispositif d'activité partielle est maintenu jusqu'au 31 août 2020. Au-delà, le placement en activité partielle ne sera plus possible pour ces motifs.



☛ **Salariés en situation de garde d'enfant(s) de moins de 16 ans**

Aujourd'hui, seuls les employeurs des départements de Mayotte et de la Guyane demeurent concernés par la possibilité de placer des salariés en activité partielle pour garde d'enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile. Cette disposition n'est plus applicable en France métropolitaine depuis le 5 juillet.



La pleine application des accords collectifs sur les congés payés conclus antérieurement à la crise sanitaire

L'article L. 3141-15 du Code du travail donne la possibilité aux partenaires sociaux de fixer, par accord collectif d'entreprise ou de branche, **la période de prise des congés payés**. Ce n'est qu'à défaut d'accord collectif qu'il revient à l'employeur la charge de définir la période de prise de ces congés et l'ordre des départs, après avis du CSE (art. L. 3141-16 c. trav.).

Par exception à ces dispositions légales, et pour faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du Covid-19, l'article 1er de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos permet à l'employeur, et de manière exceptionnelle jusqu'au plus tard le 31 décembre 2020, d'imposer ou de modifier unilatéralement, et dans la limite de 6 jours ouvrables, les dates de congés payés des salariés, sous réserve de respecter a minima un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

Toutefois, pour appliquer ces dérogations exceptionnelles, l'employeur doit conclure au préalable un accord collectif avec les organisations syndicales représentatives sur ce sujet.

En dehors de ces mesures dérogatoires, le tribunal judiciaire de Lyon a rappelé, par une **ordonnance de référé du 9 juillet 2020**, que les accords collectifs organisant la prise des congés payés, **conclus antérieurement** à la crise sanitaire, continuent à s'appliquer pleinement, y compris dans ce contexte de crise sanitaire.

Les juges ont été amenés à rappeler ce principe dans une affaire où les faits étaient les suivants :

- L'employeur n'avait pas conclu avec les organisations syndicales représentatives d'accord collectif « dérogatoire » sur les congés payés en application de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020.
- En 2016, les partenaires sociaux de la société ont conclu un accord collectif, comme le permet l'article L. 3141-15 du Code du travail, aux termes duquel il est prévu que l'employeur doit fixer chaque année la période de prise des congés payés au mois de décembre de l'année N-1 au titre de l'année N, étant précisé qu'il est instauré une période de prise obligatoire des congés payés lors des deux premières semaines d'août.
- Conformément à cet accord collectif, par un courriel du 27 novembre 2019, l'employeur avait fixé la période de prise obligatoire des congés payés du 3 août au 15 août 2020, soit les deux premières semaines d'août.

- Par une note du 4 juin 2020, l'employeur revient finalement sur sa décision, en raison de la crise sanitaire, en imposant aux salariés la prise obligatoire de congés payés du 27 juillet au 19 août inclus ; le CSE ayant rendu préalablement un avis défavorable à cette décision.

Le juge judiciaire a estimé que cette note constituait un **trouble manifestement illicite**, dès lors qu'elle contrevenait à des dispositions issues d'un accord collectif. Si l'employeur souhaitait revenir sur cette période de prise des congés payés fixée en novembre 2019, il aurait dû, « même pour un motif sanitaire [...] renégocier un nouvel accord collectif avec les organisations syndicales ».

Dès lors, le juge judiciaire a ordonné la suspension de la note de la direction du 4 juin 2020 et la **pleine application de l'accord collectif** conclu antérieurement à la crise sanitaire.

INFO BREVE

Le ministère du travail publie 3 nouveaux Questions / Réponses sur :

- La négociation collective
- Les accords de performance collective
- La rupture du contrat de travail



La question du jour



Votre question :

L'employeur peut-il décider de manière unilatérale de « geler » les salaires en 2020, en refusant toute augmentation individuelle et/ou collective, afin de faire face aux conséquences économiques et financières de la crise sanitaire du Covid-19 ?

Notre réponse :

La réponse diffère en fonction du statut collectif de chaque entreprise :

Si aucun accord collectif d'entreprise ou de branche portant sur l'évolution des salaires pour l'année 2020 n'a été conclu jusqu'à présent, l'employeur peut tout à fait, au titre de son pouvoir de direction, décider de « geler » les salaires jusqu'à la fin de l'année et ce, afin de faire face aux conséquences économiques de cette crise sanitaire.

A l'inverse, **si les partenaires sociaux ont conclu, avant la période de crise sanitaire, un accord collectif de branche ou d'entreprise prévoyant des augmentations individuelles et/ou collectives au titre de l'année 2020, l'employeur reste lié par ces stipulations conventionnelles**. C'est ce qu'il ressort de l'ordonnance du 30 juin 2020, rendu par le juge des référés du Tribunal judiciaire de Clermont-Ferrand ([TJ Clermont-Ferrand ord. ref. 30-6-2020 n° RG 20/00316](#))

Dans l'affaire soumise au tribunal judiciaire, les partenaires sociaux avaient conclu, le 7 février 2020, un accord collectif d'entreprise « sur la politique salariale 2020 » prévoyant notamment des budgets d'augmentation individuelle pour les différentes catégories de salariés. En raison de la crise sanitaire, l'employeur a proposé, par la suite, aux organisations syndicales représentatives de conclure un avenant à cet accord afin de modifier lesdits budgets. Face au refus de celles-ci, l'employeur a alors diffusé une note invitant les salariés qui le souhaitaient à reporter d'un an la date de prise d'effet de leur augmentation individuelle. Pour le juge des référés, cette note de service « s'analyse en une remise en cause unilatérale de l'accord à laquelle ni l'employeur, ni le salarié, n'ont la possibilité de déroger. Il s'agit d'un trouble manifestement illicite, qu'il convient de faire cesser ». En effet, le juge judiciaire s'appuie sur les dispositions de l'article L. 2254-1 du Code du travail pour rappeler que l'employeur est tenu de respecter les conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise. Le juge judiciaire a donc ordonné à l'employeur d'adresser à tous les salariés concernés une nouvelle note de service annulant la précédente et indiquant aux salariés qui auraient exprimé un choix que ce dernier ne sera pas pris en compte.