

Questions posées à la ministre du travail le 17 mars 2020

1- Pour les salariés :**- Salariés en contrat court**

De nombreux salariés intérimaires voient depuis aujourd'hui et dans nombre d'entreprises leurs contrats arrêtés sur des motifs de force majeure. Nous constatons également des pratiques frauduleuses d'un certain nombre d'entreprises utilisatrices et d'entreprises de Travail Temporaire qui, d'un commun accord, et se retranchant derrière le cas de « force majeure », s'arrangent pour annuler ou rompre, avant leur terme, les contrats de mission des intérimaires, les renvoyant chez eux sans salaire.

Un des cas de rupture du CDD / CTT est la force majeure. Est-ce que les employeurs pourront considérer que l'épidémie de coronavirus est un cas de force majeure permettant de rompre les CDD ?

Que se passe-t-il pour les conventions de stage ?

- Problématique de la force majeure :

Des PME demandent la reconnaissance d'une catastrophe sanitaire. Cela aura un impact pour les assurances mais nous concernant, cela permet-il d'invoquer la notion de force majeure dans les situations évoquées ci-dessus ?

- Chômage partiel (activité partielle) :

Pourquoi les salariés ne sont pas tous indemnisés de la même manière (3 régimes différents sont envisagés à ce jour) : 84% du salaire net environ en cas d'activité partielle / 90% du revenu net pour les parents qui gardent les enfants (brut ou net à confirmer par le Ministère) / 80% pour les salariés à domicile ? (+ éventuellement des IJSS).

Pour les personnes travaillant à domicile : le gouvernement prévoit de mettre en œuvre un dispositif équivalent au chômage partiel. Les travailleurs percevraient 80% de leur salaire sans aller travailler : pourquoi une telle différence avec les autres salariés ?

Ne faudrait-il pas que les salariés soient à l'origine de la demande d'activité partielle, pour éviter que les particuliers employeurs ne se séparent de leurs salariés sans faire de demande ?

Les salariés à domicile pourraient-ils exercer leur droit de retrait ?

- Télétravail :

Que se passe-t-il si les salariés ne sont pas équipés ?

Si un salarié est considéré comme vulnérable (voir ce qui est couvert ou non par IJSS), que son poste n'est pas ouvert au télétravail, pouvez-vous nous confirmer qu'il peut rester chez lui ? Que son salaire est maintenu ?

Faut-il distinguer selon l'activité, selon qu'elle soit nécessaire à la vie de la société (et non pas celle de l'entreprise) ?

Une entreprise qui refuserait le télétravail à un salarié, lui imposant ainsi de se rendre sur son lieu de travail quand ce n'est pas nécessaire, pourrait-elle être sanctionnée ?

Qui doit démontrer l'impossibilité du télétravail ?

- Droit de retrait :

Si un salarié est considéré comme vulnérable, mais qu'il travaille dans un service qui doit rester ouvert (notamment les commerces alimentaires), que le télétravail n'est pas possible, pouvez-vous nous confirmer qu'il peut rester chez lui ? qu'il peut exercer son droit de retrait ? que son salaire sera maintenu ?

S'il peut télétravailler mais que son employeur ne veut pas le mettre en télétravail, peut-il exercer son droit de retrait ?

- Réquisitions

Certaines entreprises semblent vouloir y recourir. Quelles sont les conditions à cela (urgences, production d'aliments, de médicaments...) ? Selon la Ministre et la décision de l'OIT va-t-elle être appliquée (concertation avec les syndicats avant mise en place des réquisitions) ?

Un système de garde d'enfant par exemple sera-t-il mis en place pour les salariés réquisitionnés ?

- Salariés qui travaillent (commerce, aide à domicile, santé, production...)

Est-ce les gants, masques et le gel deviennent des EPI (équipement de protection individuelle) ? Pris en charge par l'employeur ? Les employeurs doivent-ils s'assurer qu'ils sont portés ?

- Action de formation :

Existe-t-il un dispositif spécifique pour inciter aux formations à distance ?

Qu'en est-il des formations certifiantes (titre appartenant aux organismes de formation) qui ont été interrompues du fait de la pandémie ?

Comment les titres sont validés ?

- Comment la formation est reconduite ou financée ?

2. Pour les privés d'emploi

- Quel report de l'assurance chômage ?

Selon le Président, personne ne va perdre de pouvoir d'achat.

Est-ce que cela signifie que les personnes au chômage bénéficieront d'une période «blanche» pendant toute la durée du confinement ?

Et ceux qui n'ont pas droit au chômage, comment leur reprocher cette situation, alors même que personne n'embauche en ce moment ?

Quelque chose est-il prévu pour tous les précaires qui ne touchent pas le chômage ou le RSA (notamment les - de 25 ans) ?

Est-ce qu'un revenu de solidarité est envisagé ?

- Quelle extension du chômage partiel ?

Plusieurs questions se posent :

Pour les salariés en activité partielle, quel pourcentage de leur salaire sera maintenu et pris en charge par la solidarité nationale ?

Dans quelles conditions les contrats de travail précaires sont-ils éligibles au dispositif (CDD ou Interim) ? S'agit-il uniquement des contrats en cours ou bien une mesure est-elle prévue pour les personnes dont le contrat était annoncé mais a été annulé compte tenu des circonstances ?

- Et les précaires en emploi ?

Il paraît pertinent de revoir avec précision la liste des entreprises autorisées à maintenir leur activité et de renforcer drastiquement les contrôles au sein de ces entreprises, afin que les salariés (et notamment les précaires qui viennent remplacer les travailleurs absents) ne soient pas mis en danger.

3. Pour les travailleurs des plateformes:

Les livreurs à vélo sont, d'ores et déjà dans une situation difficile à la fois parce que leur revenu baisse considérablement (la livraison des restaurants a été maintenue mais de nombreux restaurants n'ont pas souhaité y recourir ce weekend) et ça ne devrait pas s'arranger avec les mesures de confinement.

Mais aussi parce qu'ils disent qu'en travaillant, ils sont des vecteurs du virus, les plateformes donnent des consignes sanitaires (dont l'efficacité est discutable selon les livreurs) mais n'arrêtent pas les livraisons de façon à faire porter la responsabilité de l'arrêt de travail aux livreurs.

Nos syndiqués souhaitent obtenir l'application du chômage partiel (à défaut certain revendiquent aussi de pouvoir "utiliser" le droit de retrait)

Au vu des décisions de justice, il est clair que ce sont des salariés, donc c'est un argument fort pour leur appliquer les mêmes solutions qu'aux salariés (et pas le fonds de solidarité destiné aux indépendants et qui est encore très obscur pour le moment).

4. interdiction des licenciements

La ministre du Travail a annoncé une interdiction des licenciements. Quelle serait la période envisagée, sachant que pour être vraiment efficace, il faudrait que cette interdiction dépasse la durée de confinement, sinon un employeur pourrait mettre en place un PSE dès la levée des mesures de confinement.

5. Autres :

- Justice du travail :

Le ministère de la Justice prévoit que les tribunaux soient fermés, et que seuls les contentieux essentiels soient maintenus :

- Qu'en est-il pour les Conseils de prud'hommes ?
- Est-ce que les procédures de référé (procédure d'urgence) sont maintenues ?
- Est-ce que des aménagements des règles de prescriptions sont envisagés ? Il ne faudrait pas que le ralentissement de l'activité (postes, tribunaux) et le confinement privent les salariés de leur droit de saisir le juge.

- IJSS pour garde d'enfant :

Comment faire pour passer d'un parent à l'autre pour le bénéfice des IJSS pour garde d'enfant ?

Vérifier qu'on va bien avoir 90% du net (comme le dit la presse, alors que le texte tel qu'il est rédigé aujourd'hui parle de 90% du brut) pour tous sans condition d'ancienneté, pendant toute la durée de la fermeture des écoles. Sinon, on basculerait à 2/3 du brut après 30 jours.

- Sur les laissez-passer :

Doit-on remplir le formulaire du ministère de l'Intérieur, en cas d'urgence sur un site, pour un responsable syndical ? (UL ? UD ? National ?)