

## **1-PROJET DE LOI**

Un nouveau projet de loi est élaboré par le gouvernement pour "la gestion de la sortie de la crise sanitaire". Deux articles de ce texte ont été transmis, pour consultation de la CNNCEFP, mercredi 14 avril 2021. Ce texte vise à habiliter, une nouvelle fois, le gouvernement à procéder par ordonnance sur **l'activité partielle et prolonge les dispositions d'urgence sur l'imposition des congés et jours de repos, tout en les élargissant**. De plus, le projet de loi prolonge les mesures d'urgence sur le renouvellement des contrats courts, le prêt de main-d'œuvre et les réunions à distance des CSE.

A nouveau, le gouvernement demande au Parlement l'autorisation de procéder par ordonnances "jusqu'au 31 octobre 2021". Cette demande de légiférer par ordonnance porte notamment sur **-L'activité partielle** : Le texte prévoit une habilitation très large, en évoquant "toute mesure relevant du domaine de la loi, le cas échéant en les étendant et en les adaptant aux collectivités [d'outre-mer], permettant, afin de tenir compte de la situation sanitaire et d'accompagner la reprise d'activité, l'adaptation et la prolongation des dispositions [relatives à l'activité partielle et à l'APLD], si nécessaire de manière territorialisée".

L'habilitation couvre aussi l'activité partielle pour les personnes vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 et pour les salariés liés de parenté avec "un 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.

**-Les congés** : Le projet de loi revient sur les mesures d'urgence en matière de congés payés et de jours de repos, figurant dans l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020, en les prolongeant jusqu'au 31 octobre 2021 ; jusqu'alors, la limite était fixée au 30 juin 2021 .

**Le texte va plus loin que cette simple prolongation, en augmentant le nombre de jours de congés pouvant être imposés par les employeurs**. Désormais, "un accord d'entreprise, ou, à défaut, un accord de branche peut déterminer les conditions dans lesquelles l'employeur est autorisé, dans la limite de huit jours de congé et sous réserve de respecter un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins d'un jour franc, à décider de la prise de jours de congés payés acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris, ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés". Jusqu'alors, le plafond était de six jours

**-Réunions du CSE** : Le projet de loi "reconduit le dispositif d'organisation des réunions du CSE à distance qui permet le recours à la visioconférence, aux conférences téléphoniques et à la messagerie instantanée présentant l'intérêt d'assurer la continuité du fonctionnement de l'instance tout en respectant les gestes barrières, en évitant les déplacements en présentiel des membres convoqués". En pratique, le texte prolonge jusqu'au 31 octobre 2021, les dispositions de l'ordonnance n° 2020-1441 du 25 novembre 2020 qui relançait des mesures mises en œuvre au début de la crise sanitaire.

**-Prêt de main d'oeuvre** : De même, le projet de loi prolonge jusqu'au 31 octobre 2021, la disposition de prêt de main-d'œuvre prévue dans l'article 52 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020. "Un tel dispositif, particulièrement adapté à la situation économique actuelle dès lors qu'une entreprise rencontrant une baisse temporaire de son activité peut prêter un de ses salariés à une entreprise en manque de main-d'œuvre, permet de préserver l'emploi et la rémunération du salarié et de s'adapter aux variations d'activité en évitant ou limitant les licenciements", estime le gouvernement. Comme pour le renouvellement des contrats courts, cette disposition avait déjà été prolongée jusqu'à mi 2021, par ordonnance.

## **2-TELETRAVAIL**

L'ANI du 26 novembre 2020 sur le télétravail a été étendu par un arrêté du 2 avril 2021, publié au Journal officiel du 13 avril. Cette extension rend donc obligatoire les dispositions de l'accord conclu à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application territorial et professionnel, y compris aux entreprises (et à leurs salariés) qui ne sont pas adhérentes à une organisation syndicale signataire de l'accord.

A noter, l'arrêté émet une réserve à l'extension sur la prise en charge des frais professionnels : "l'article 3.1.5 est étendu sous réserve du respect du principe général de prise en charge des frais professionnels tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (arrêt du 25 février 1998) selon lequel la validation de l'employeur est interprétée comme étant préalable, et non postérieure, à l'engagement des dépenses par le salarié ". Pour rappel, l'article 3.1.5 prévoit que les frais engagés par un salarié dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail doivent être supportés par l'employeur. "A ce titre, il appartient ainsi à l'entreprise de prendre en charge les dépenses qui sont engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'entreprise, après validation de l'employeur". La réserve à l'extension précise ainsi les termes "après validation de l'employeur".

### **3-APLD**

Un arrêté du 9 avril 2021 relatif à l'application du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction durable d'activité officialise la prolongation jusqu'au 30 juin 2021, de la neutralisation des périodes de confinement dans le calcul de la réduction d'activité et du nombre de mois de recours à l'APLD (activité partielle de longue durée).

Publié au Journal officiel du mardi 13 avril 2021, cet arrêté vient compléter le décret n°2021-361 du 31 mars 2021 qui autorise cette prolongation jusqu'"au plus tard à l'expiration du mois civil au cours duquel prend fin l'état d'urgence sanitaire".

### **4- IRP**

Entre la loi de sécurisation de l'emploi de 2013, la loi "Rebsamen" de 2015, la loi "El Khomri" de 2016 et les ordonnances "Macron" de 2017, les évolutions législatives qui encadrent le dialogue social en entreprise ont été très nombreuses et profondes, ces dernières années. "Les réformes récentes qui transforment le cadre des relations professionnelles invitent à penser une matière économique qui serait distincte du social", avancent les chercheurs Rémi Bourguignon (Université Paris-Est Créteil/IRG), Paul Tainturier (IAE Paris I / Gregor) et Pascal Thobois (Sciences Po Paris Executive Education) dans une étude publiée en septembre 2020.

Sans surprise, "l'approche que les élus peuvent avoir des questions économiques diffère selon les caractéristiques de leur organisation".

Les trois universitaires observent "une concentration et une centralisation du traitement des sujets économiques" au sein des IRP, ce qui engendre "un risque de distanciation entre les élus et les salariés". "D'une part, les représentants de la direction comme des salariés semblent partager implicitement l'idée selon laquelle les questions économiques doivent se traiter au plus haut niveau et entre spécialistes" et "d'autre part, les élus auraient tendance à s'éloigner du terrain et des salariés", notent les trois auteurs. Et d'ajouter que "plus fondamentalement, ces deux phénomènes interrogent sur les conditions de la démocratie syndicale entre logique de démocratisation et logique de délégation du traitement des questions économiques".

Il y a "des moyens de fonctionnement qui existent mais présentent un grand nombre de difficultés dans leur usage". Si "les moyens prévus par le législateur pour le fonctionnement du dialogue social [heures de délégation, réunions, commissions etc.] sont assurés [...], dans la pratique, les élus constatent les difficultés de mise en œuvre". "C'est le cas par exemple de la BDES, dont l'ensemble des élus, et bien des directions, reconnaissent l'inutilité, sinon comme base d'archivage", illustrent les trois chercheurs. Ils pointent les "ambiguïtés du passage d'un rôle de contrôle de la décision à l'implication dans la décision" ; cette implication a été renforcée par les récentes réformes législatives. "Nos entretiens nous ont permis d'observer une tension entre, d'une part, le rôle de contrôle de la décision économique prise par l'employeur et, d'autre part, celui de l'implication des syndicats dans les processus de décision notamment dans le cadre des négociations liées à la compétitivité de l'entreprise", précisent les trois auteurs.

Dans un environnement économique marqué par une faible croissance, un chômage de masse persistant et ponctuellement frappé par d'importantes récessions, l'efficacité des processus de prise de décision et leur légitimité sont des enjeux décisifs", expliquent, en conclusion, Rémi Bourguignon, Paul Tainturier et Pascal Thobois. "Nous vivons à l'heure où la société civile semble réclamer

d'avantage de pouvoir sur les organisations afin d'en contrôler les externalités, économiques, sociales et environnementales.

Pour les syndicats, cette question est ancienne et s'illustre particulièrement concernant les questions économiques. Dès lors, la problématique des moyens, des ressources et des enjeux associés à la prise en charge des questions économiques au niveau de l'entreprise apparaît toujours aussi cruciale et se pose à nouveau à l'heure où la configuration des relations professionnelles a connu d'importantes évolutions", expliquent les trois universitaires.

L'étude est à votre disposition sur demande par mail.

### **5-Assurance Chômage**

La mise en place de la réforme de l'assurance-chômage est progressive :

**Les mesures sur les règles d'indemnisation** ((durée minimale de travail, rechargement des droits, dégressivité des allocations chômage pour les hauts revenus, ouverture des droits aux salariés démissionnaires et aux travailleurs indépendants), **qui devaient entrer en vigueur au 1/11/2019 ont été suspendues jusqu'au 1er janvier 2021.** Cependant, le retour aux règles antérieures ne s'appliquait qu'aux demandeurs d'emploi dont la fin du contrat de travail intervient entre le 1er août et le 31 décembre 2020 (pas de rétroactivité pour ceux qui ont perdu leur emploi entre le 1er novembre 2019 et le 31 juillet 2020).

Au 1er septembre 2020, le deuxième volet de la réforme devait entrer en vigueur avec le **changement du mode de calcul de l'allocation chômage**. Reportée déjà deux fois, **la réforme entre en vigueur le 1er juillet 2021.**

Quels sont les demandeurs d'emploi concernés par la réforme ?

La réforme s'est partiellement appliquée aux demandeurs d'emploi dont la fin de contrat de travail est intervenue entre le 1er novembre 2019 et le 31 juillet 2020. Elle concerne :

Les nouveaux allocataires ayant travaillé moins de six mois sur deux ans

**Avant la réforme, quatre mois de travail sur les 28 derniers mois suffisaient pour ouvrir des droits à l'allocation chômage d'aide au retour à l'emploi (ARE).** La réforme entrée en vigueur le 1er novembre exigeait au moins six mois de travail (130 jours ou 910 heures) sur les 24 mois précédant la fin du dernier contrat (36 mois pour les plus de 53 ans). La durée minimale d'indemnisation est passée aussi de quatre à six mois. La durée maximale reste de deux ans pour les moins de 53 ans, deux ans et demi pour les 53-55 ans et trois ans pour les plus de 55 ans. **À la suite du décret du 29 juillet 2020, l'ouverture des droits est de nouveau effective à partir de quatre mois de travail au cours des 28 derniers mois.**

Les "permittents" qui alternent contrats courts et chômage

Un demandeur d'emploi qui arrive en fin d'indemnisation peut effectuer **un rechargement de ses droits et percevoir une nouvelle allocation s'il a repris une activité salariée au cours de sa période d'indemnisation par Pôle emploi.** Pour recharger ses droits, entre le 1er novembre 2019 et le 31 juillet 2020, il fallait avoir travaillé au moins six mois, au lieu d'un mois avant la réforme. **Après le décret du 29 juillet, le seuil de rechargement des droits passe à quatre mois.** Les perdants seront donc principalement les travailleurs alternant contrats courts et périodes d'inactivité, dont l'allocation peut varier du simple au double par rapport à un autre demandeur d'emploi. Le versement de l'allocation amoindrie sera toutefois rallongé de onze à quatorze mois, mais les fins de mois s'annoncent difficiles pour ces allocataires lésés par la réforme. C'est «une stratégie du gouvernement pour faire des économies, car les allocataires vont rarement au bout de leurs droits», selon le directeur du département analyse et prévision de l'Observatoire français des conjonctures économiques, Eric Heyer. En réponse aux craintes des partenaires sociaux, l'exécutif a donc décidé d'introduire un plancher qui permet de limiter la baisse du SJR à 43 % par rapport à sa valeur actuelle. Selon l'étude d'impact, cet outil ne permettrait de limiter la baisse que d'un tiers des personnes concernées, et près de 400 000 personnes verront tout de même leur salaire journalier de référence réduit dans une fourchette de 40 % à 43 %.

Les allocataires avec de hauts revenus

**Pour les demandeurs d'emploi dont les revenus sont supérieurs à 4 500 euros bruts par mois, la réforme prévoyait initialement que l'allocation chômage était diminuée de 30% à partir du septième mois d'indemnisation par Pôle emploi. L'application de cette **dégressivité est reportée à mars 2022.****

Quels sont les nouveaux calculs du montant des allocations ?

**Le mode de calcul de l'allocation chômage, qui devait être modifié à partir du 1er septembre 2020, a été reporté au 1er juillet 2021** en raison de la crise sanitaire du Covid-19. Une prise d'effet dès septembre 2020 aurait eu "un effet sensible sur l'indemnisation des personnes privées d'emploi dans la période de crise sanitaire et n'ayant pas travaillé de manière continue sur les deux ou trois années précédentes", selon le rapport de juillet 2020 de l'Unedic.

Ainsi, plus les demandeurs d'emploi ont un rythme de travail fractionné, plus ils risquaient d'être touchés par une baisse de leur allocation chômage. En revanche, la durée de leurs droits devait être allongée.

Une étude réalisée par l'UNEDIC démontre que les salariés ayant été au chômage partiel, en congé maternité ou en arrêt maladie verront leur allocation chômage nettement réduite s'ils perdent leur emploi. (cf., ma veille juridique du 9 avril dernier)

Le SJR est basé sur le montant des rémunérations perçues avant le licenciement divisé par la durée de l'activité. Jusqu'à présent, un chômeur ayant travaillé trois mois sur six à temps plein touche une allocation supérieure à celui qui a travaillé six mois à mi-temps. Une différence à laquelle l'ancienne ministre du Travail, Muriel Pénicaud, avait décidé de remédier, au nom de "l'équité". Dans le cadre de sa réforme de l'assurance chômage, le gouvernement a donc décidé de revoir le mode de calcul du SJR.

Actuellement, le dénominateur du SJR (la durée d'activité) **n'est calculé qu'à partir des seuls jours travaillés** par le demandeur d'emploi. **Mais à compter du 1er juillet 2021**, il sera calculé à partir du revenu mensuel moyen perçu par le demandeur d'emploi sur une période de 24 mois (voire 36 pour les plus de 53 ans). Ce mode de calcul sera donc moins favorable aux demandeurs d'emploi, puisque **les périodes d'inactivité seront également prises en compte dans le calcul de l'indemnisation**. Ce qui baissera fortement le SJR, et donc le montant des allocations chômage.

**Mais dans ces périodes d'inactivité, on ne retrouve pas que des périodes sans aucun emploi. Sont également prises en compte les périodes de chômage partiel et de congés maladie ou maternité.** Celles-ci seront donc ajoutées au dénominateur du SJR, ce qui va mécaniquement réduire le résultat de la fraction.

Le ministère du Travail a prévu de plafonner le nombre de jours non travaillés pris en compte dans le calcul : **ils ne doivent pas dépasser 43% de la période totale** (24 ou 36 mois).

Avec le principe de neutralisation des périodes de chômage partiel et de congés maladie ou maternité, les périodes d'inter-contrat peuvent avoir davantage d'incidence que pour les personnes ayant le même type de parcours mais sans période neutralisée. Ce qui peut conduire à une baisse sensible du SJR, et donc de l'indemnisation des demandeurs d'emploi concernés. Les organisations syndicales voient là une rupture d'égalité en défaveur des chômeurs ayant connu ce type de périodes neutralisées. Alors que les organisations syndicales (dont la CFE CGC, cf. mon email du 12 avril) et leurs conseils juridiques préparent leurs recours devant le Conseil d'État, les pouvoirs publics tentent de désamorcer un des principaux et un des plus sensibles points d'attaques contre le décret du 30 mars dernier.

Le Délégué Général à l'Emploi et la Formation Professionnelle, Bruno Lucas, a indiqué au directeur général de l'UNEDIC, que ses services prendront contact avec ceux du régime paritaire "pour travailler de concert à l'examen des solutions envisageables, tant sur le plan juridique qu'opérationnel". **Le décret du 30 mars devrait donc être modifié avant son entrée en vigueur, au 1er juillet prochain.**

Qu'est-ce que le bonus-malus pour les entreprises ?

La réforme de l'assurance-chômage prévoit d'instaurer un système de bonus-malus dans les entreprises de plus de 11 salariés. Celui-ci vise à inciter les employeurs à proposer plus de contrats à durée indéterminée et des contrats à durée déterminée plus longs.

Un arrêté du 7 novembre 2019 définit sept secteurs gros consommateurs de contrats précaires qui seront concernés par cette mesure, dont le travail du bois, l'industrie du papier et l'imprimerie.

Dans ces secteurs, un "taux de séparation" doit être calculé pour chaque entreprise, correspondant au nombre de fins de contrat de travail ou de missions d'intérim constatées l'année précédente rapporté à l'effectif annuel moyen. Le bonus-malus est évalué en comparant ce taux de séparation propre à l'entreprise avec celui de son secteur d'activité.

Le Conseil d'État a annulé le bonus-malus car il a estimé qu'il aurait fallu un décret et non pas un arrêté pour définir certaines de ses modalités. Ses modalités sont définies par le décret du 30 mars 2021.

#### **6- Résultats Elections TPE 2021**

Le taux de participation au scrutin de représentativité syndicale dans les TPE plafonne à 5,44 %, contre 7,35 % en 2016-2017. D'après les résultats agrégés diffusés ce vendredi 16 avril 2021, la CGT reste en tête devant la CFDT. L'Unsa prend la 3e place, passant devant FO. La CFTC subit une forte baisse entre ce scrutin et celui de 2016-2017. Avec **30,96 % des voix dans le collège cadre**, son champ statutaire, **la CFE-CGC améliore son score de 2017 de plus de deux points (28,83 %)**. Si ce résultat renforce la représentativité de la CFE-CGC, il faut toutefois déplorer la faible participation et les conditions dans lesquelles se sont tenus la campagne et le vote, fortement perturbés par le contexte de crise sanitaire. Ces résultats viennent compléter ceux des élections professionnelles en entreprise pour établir la représentativité syndicale au niveau des branches et au niveau national interprofessionnel. Les résultats donnant lieu à la publication des arrêtés de représentativité devraient être annoncés durant la 2e quinzaine de mai.

Vous trouverez en annexe le tableau des résultats qui viennent d'être publiés par le Ministère du Travail.

Bon week-end

***Elisabeth BONA-BRICHE***

Juriste Fédérale CFE CGC/ENERMINE & Industries Transverses