
Dispositions urgentes face à l'épidémie de covid-19

Chères et chers camarades,

Le Parlement a définitivement adopté le 10 juin un nouveau texte comportant plusieurs mesures d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 « projet de loi relatif à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne ». Présentée en conseil des ministres le 7 mai et déposée par le gouvernement en procédure accélérée au Parlement, cette loi « fourre-tout » comporte un nombre important de dispositions nouvelles, qui couvrent des champs très variés. La commission des lois du Sénat avait émis de fortes réserves sur ce texte très hétérogène, car « dénué de fil directeur, il habilite le gouvernement à légiférer par ordonnances sur des pans entiers du droit et ce pendant plusieurs mois. » Le Parlement a réduit toutefois le nombre et le périmètre des habilitations.

En fin de débat parlementaire, le gouvernement a fait adopter un amendement créant l'ARME (activité réduite pour le maintien en emploi).

L'ARME (activité réduite pour le maintien en emploi) : Article 1^{er} viciés

Ce nouveau dispositif, adopté par amendement gouvernemental à la fin de l'examen du texte au Parlement est destinée aux entreprises « confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité ».

Il s'agit d'un nouveau type d'accord collectif d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche qui permettra à l'entreprise de bénéficier d'une indemnisation au titre de la réduction de l'horaire de travail en échange d'un engagement de maintien de l'emploi.

Le pourcentage de l'indemnité et le montant de l'allocation partielle pourront être majorés dans des conditions déterminées par décret, notamment selon les caractéristiques de l'activité de l'entreprise.

L'accord devra prévoir obligatoirement la durée de l'accord, les activités et salariés concernés, les horaires susceptibles de modification, les engagements de l'employeur en contrepartie. Il devra avoir été validé par l'autorité administrative. En l'absence d'accord d'établissement/d'entreprise/ de groupe, l'employeur peut prendre **une décision unilatérale sur le sujet**. Dès lors, il faut en amont un accord de branche étendu et que l'employeur consulte le CSE quand il existe et élabore « un document conforme aux stipulations de l'accord de branche et définissant les engagements spécifiques en matière d'emploi ». Le document unilatéral est soumis à homologation par l'autorité administrative.

Un décret à venir en Conseil d'Etat devrait détailler un peu plus mesures.

Plusieurs points restent en suspens :

- Quelle est la durée de vie d'un Arme ? Le Ministère du travail parle de deux ans, mais ce serait plus pertinent de conclure pour un an, quitte à le reconduire pour une année ou un semestre si les résultats sont « satisfaisants ».
- Quel est le montant de la participation de l'Unédic dans l'indemnisation des heures dites « réduites » ? Pour rappel, l'Unédic avait été mise devant le fait accompli au début de la crise sanitaire par le Ministère du travail au moment de l'augmentation « forcée et contrainte » de celle-ci dans l'activité partielle (participation initiale 2,9€ par heure chômée à 1/3 du salaire brut horaire dans la limite de 31,97 € / heure soit 70% de 4,5 Smic horaire). De fait, un déficit de plus d'une cinquantaine de milliards est prévu pour cette fin d'année.
- Quel maintien dans l'emploi ? Il faut en préciser les contours, les sanctions en cas de non-respect, le calendrier ...
- Quel contrôle de l'administration, sur quels critères ?
- Quelle place pour le CSE ?

Analyse FO :

- FO a soutenu la **nécessité de maintenir un dispositif d'activité partielle** permettant de préserver les emplois dans un contexte de reprise de l'activité économique progressif et partiel ; mais, dans le même temps, et alors que revenait sous les feux de l'actualité les APC (accords de performance collective), FO a mis en garde **contre un dispositif qui pourrait être incitatif à la modération des salaires, voire aux baisses de salaires** (« le salaire n'est pas l'ennemi de l'emploi, au contraire ») ;
- FO revendique que le salarié ne subisse **aucune perte de salaire** (compensation à 100%).
- Parallèlement, FO a réitéré la **nécessité que toute aide publique soit évaluée, soumise à conditions** – notamment de préservation des emplois et d'interdiction de licenciements (interdiction de mise en place un PSE dans les 4 années qui suivent la conclusion d'un accord) – **contrôlée et sanctionnée** en cas de non-respect des conditions par l'entreprise ; dans ce cadre **le CSE doit avoir tous les moyens d'information et d'expertise** de la situation de l'entreprise, y compris dans son contexte plus général (en cas de sous-traitance vis-à-vis du donneur d'ordre ; en cas de filiale vis-à-vis du groupe de rattachement, ...) ;
- FO revendique **l'interdiction du versement des dividendes** aux actionnaires en cas de conclusion d'un accord de cette nature dans une entreprise ;
- Concernant le CSE, FO recommande un rapport tous les semestres en consultation obligatoire.
- FO estime nécessaire la mise en place d'un dispositif de suivi national dans les branches et au niveau interprofessionnel ;

Autres dispositions sur l'activité partielle

✓ Aménagement du dispositif d'activité partielle : article 1^{er} d)

A l'article 1, le texte pose les limites au recours à l'activité partielle à compter du 1^{er} juin et pour une durée ne devant pas excéder six mois, le dispositif sera modifié par ordonnance pour être adapté aux caractéristiques des entreprises en fonction de l'impact sanitaire de la crise sur ces dernières, à leur secteur d'activité ou aux catégories de salariés concernés. Le niveau de prise en charge pour les entreprises serait notamment modulé en fonction des secteurs : seuls ceux qui restent les plus impactés par la crise (hôtellerie restauration, le commerce et la réparation des automobiles, la construction et le tourisme) pourraient bénéficier du maintien à 100% alors que pour les autres, elle serait abaissée à 85%. La mesure sera complétée par décret.

FO a mis en garde contre le risque que cette évolution puisse conduire à des suppressions d'emplois de la part d'entreprises, notamment très petites ou moyennes entreprises, en difficulté de trésorerie et insuffisance de reprise d'activité ; FO a défendu le **maintien du niveau de l'indemnisation des salariés en chômage partiel**, alors qu'il était envisagé également que celui-ci ne baisse.

✓ Monétisation des jours de congés payés et de repos : Article 1er bis BA

La loi prévoit la possibilité de monétiser les jours de CP et repos de ceux qui n'ont pas subi de perte de salaire pour compenser ceux qui en ont eu une, basé sur un « système de solidarité ». De plus, ce dispositif permet également « sur la base du volontariat » aux salariés ayant subi une baisse de salaire de compléter leur revenu avec le paiement de leurs CP et jours de repos. Cette disposition porte uniquement sur les jours à partir de la 5^{ème} semaine de CP ou de repos.

FO est défavorable à la monétisation des jours de repos, considérant que c'est à l'employeur de compenser la perte de salaire et non aux salariés.

✓ Validation de trimestres pour la retraite : article 1^{er} quater A

Jusqu'à présent, les périodes passées en activité partielle ne permettaient pas aux salariés de valider des trimestres de retraite du régime général. Le projet de loi y remédie « à titre exceptionnel », de manière rétroactive à compter du 12 mars 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020. Il prévoit des mesures pour les salariés en activité partielle pour « la constitution de droits à retraite dans les régimes obligatoires de base au titre des périodes en cause ». Le Sénat a renforcé le caractère exceptionnel du dispositif, qui sera pris en charge par le Fonds de solidarité vieillesse et l'a inscrit directement dans la loi à la place de l'habilitation initialement prévue de créer ce dispositif par ordonnance.

Pour FO, cette mesure remédie au fait que le régime actuel de l'activité partielle lèse de nombreux salariés pour leur retraite de base.

Rappelons que le calcul de la retraite CNAV s'effectue à partir d'une durée cotisée exprimée en trimestres et d'un salaire de référence. Les revenus de remplacement tels ceux perçus pour l'activité partielle ne sont pas pris en compte dans le salaire de référence qui est constitué de la moyenne des

25 meilleures années de la carrière. La période d'activité partielle n'est pas soumise à cotisations sociales, sauf à partir de 4,5 SMIC depuis le 1er mai 2020 (en application de l'article 5 de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020) pour le complément éventuel versé par l'employeur au-delà des 70 % de la rémunération brute.

N'étant pas soumise à cotisations sociales, l'indemnité légale d'activité partielle ne génère pas de droits à retraite de base. Elle n'est pas non plus prise en compte dans le salaire de référence pour la détermination des 25 meilleures années.

Aussi, une longue période d'activité partielle peut faire perdre des trimestres de retraite de base aux salariés des secteurs les plus durement touchés par la crise sanitaire.

En revanche, en ce qui concerne la retraite complémentaire, en application de l'article 67 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, les périodes d'activité partielle subies par un salarié permettraient à ce dernier d'acquérir des points de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO, sans contrepartie de cotisations, à condition que les périodes sans activité aient été indemnisées par l'employeur et que leur durée dépasse 60 heures dans l'année civile. Au-delà de la 60e heure, les points sont calculés sur la base du salaire perdu par le salarié. **L'effet de l'activité partielle sur la retraite n'est pas identique pour la retraite de base et la retraite complémentaire.**

Il faut en effet souligner qu'avant 2013, le chômage partiel générait bien des droits à retraite de base, par assimilation au chômage complet.

Avec la crise sanitaire actuelle, on se rend compte que le recours à l'activité partielle peut durer dans le temps, en particulier pour certains secteurs, d'où la nécessité de corriger ses effets négatifs.

Aussi, afin que les salariés en activité partielle, ne soient plus lésés dans leurs droits, il convient d'adopter pour la retraite de base **une logique d'alignement sur l'AGIRC-ARRCO avec une acquisition complète de droits (trimestres et salaires portés au compte) sur la base du salaire d'avant l'activité partielle.**

✓ **Maintien obligatoire des garanties collectives de protection sociale complémentaire Article 1^{er} quater BAA**

Jusqu'à présent, l'employeur pouvait en période d'activité partielle, cesser le financement de la couverture complémentaire en raison de la suspension du contrat de travail et des cotisations, ce qui causait un préjudice certain aux salariés placés en activité partielle. La loi prévoit le maintien de la couverture complémentaire, jusqu'au 31 décembre 2020. Sont concernées les garanties couvrant le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, les risques d'inaptitude et le risque chômage, ou qui bénéficient d'avantages sous forme d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière.

FO militait pour ces deux dernières mesures qui sont créatrices de droit et protectrices des salariés !

Négociation collective

Représentants des salariés au sein des instances de gouvernance des entreprises : article 1er bis AB :

La nomination de certains représentants des salariés au sein des instances de gouvernance des entreprises peut **impliquer l'organisation d'une élection**. De même, la nomination des représentants des salariés actionnaires peut **supposer l'organisation d'une consultation préalable de l'assemblée générale**. Or, la tenue d'élections ou de consultations est susceptible de poser des difficultés dans le contexte actuel de crise sanitaire.

C'est pourquoi l'article 1^{er} bis AB prévoit de proroger les mandats des représentants des salariés au sein des organes collégiaux d'administration, de surveillance ou de direction des personnes morales de droit privé, lorsque ces représentants sont élus par les salariés, ainsi que les mandats des représentants des salariés actionnaires, lorsqu'ils sont arrivés à échéance entre le 12 mars 2020 et la date d'entrée en vigueur de la loi et qu'il n'a pas été pourvu à leur renouvellement ou à leur remplacement à cette date, ou lorsqu'ils arrivent à échéance entre la date d'entrée en vigueur de la loi et le 31 juillet 2020, sauf prorogation de ce délai jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 30 novembre 2020.

Les mandats sont prorogés au plus tard jusqu'au 30 septembre 2020 (sauf prorogation de ce délai jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2020).

L'article précise qu'en cas de prorogation d'un mandat arrivé à échéance entre le 12 mars 2020 et la date d'entrée en vigueur de la loi, **aucune nullité des délibérations n'est encourue du seul fait que le titulaire de ce mandat n'a pas été convoqué ou n'a pas pris part aux délibérations** entre la date d'échéance du mandat et la date d'entrée en vigueur de la loi.

Par ailleurs, il est également prévu de **reporter la date limite d'entrée en fonction des représentants des salariés et des représentants des salariés actionnaires devant être désignés à la suite du renforcement des obligations de représentation des salariés et des salariés actionnaires par l'article 184 de la loi de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises est ainsi rédigé, dite loi « PACTE »**. Partant, pour les « nouveaux » administrateurs et membres du conseil de surveillance représentant les salariés qui sont élus par ces derniers, ainsi que pour les administrateurs et membres du conseil de surveillance représentant les salariés actionnaires, l'entrée en fonction intervient à la plus tardive des dates entre l'expiration d'un délai de six mois après l'assemblée générale portant les modifications statutaires nécessaires à leur désignation et le 30 septembre 2020, sauf report de cette dernière date jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2020. Pour les autres administrateurs et membres du conseil de surveillance non élus, l'entrée en fonction se fait au plus tard, six mois après l'assemblée générale portant les modifications statutaires nécessaires à leur désignation.

Dans la même logique que celle de l'article 1^{er} bis AB, l'article 1^{er} bis AC prolonge de quelques mois les dispositions transitoires relatives à la composition des conseils d'administration de la SNCF.

Mandats des membres des CPRI : article 1^{er} duodecies

Cet article modifie l'ordonnance n° 2020-388 du 1^{er} avril 2020 relative au report des élections TPE afin **d'ajuster la durée des mandats des membres des CPRI et l'intervalle séparant les deux prochains scrutins TPE pour que soit garantie la périodicité de l'appréciation de la représentativité syndicale et sa corrélation avec celle de la représentativité patronale.**

La représentativité devant s'apprécier tous les quatre ans, la loi définit les ajustements nécessaires pour que cette périodicité soit maintenue, même si les élections TPE, et par voie de conséquence, la mise en place des nouvelles CPRI se trouvent retardées du fait de la crise.

A cet effet, le texte fixe la période, non seulement du prochain scrutin TPE (premier semestre 2021), mais également celle du suivant (deuxième semestre de l'année 2024).

Par conséquent, les mandats des membres des CPRI en cours à la date de publication de la loi (et par la même occasion ceux des conseillers prud'hommes), seront prorogés, au plus tard jusqu'au 31 décembre 2021.

Toutefois, afin de permettre de rétablir la périodicité de quatre ans entre les deux scrutins TPE, il est prévu que la durée du mandat des membres des CPRI désignés à l'occasion du prochain renouvellement sera réduite de la durée de la prorogation du mandat actuellement en cours.

Prêt de main d'œuvre : article 1^{er} novodecies

Il ressort de l'étude d'impact associée au projet de loi et du rapport de la commission spéciale chargée d'examiner le projet de loi que le Gouvernement considère que le « *formalisme* » du dispositif du prêt de main d'œuvre n'est « *pas adapté pour permettre de répondre rapidement au besoin en main-d'œuvre qui s'exprime dans un contexte d'urgence* ».

C'est pourquoi l'article 1^{er} novodecies adapte jusqu'au 31 décembre 2020, les conditions et modalités du prêt de main-d'œuvre.

Présentés comme principaux obstacles à l'efficacité du dispositif, la convention individuelle de mise à disposition, mais aussi la procédure de consultation préalable du CSE sont modifiées.

Ainsi, s'agissant expressément du rôle du CSE, le législateur prévoit une nouvelle dérogation au caractère préalable de l'information et de la consultation du comité.

Alors qu'aux termes de l'article L 8241-2 du code du travail, il doit être consulté préalablement à la mise en œuvre d'un prêt de main d'œuvre, à l'accueil des salariés mis à disposition (s'agissant du CSE de l'entreprise utilisatrice) et informé des conventions signées, la loi prévoit, que « ***ces information et consultation préalables peuvent être remplacées par une consultation sur les différentes conventions signées, effectuée dans le délai maximal d'un mois à compter de la signature de la convention de mise à disposition*** ».

Une nouvelle fois, on ne peut que **condamner le fait que le CSE soit consulté, non sur un projet mais sur une décision déjà mise en œuvre, alors qu'en réalité, une information et une consultation préalables sont essentielles à la protection des droits des salariés et permettent d'éviter tout montage frauduleux.** En outre, on peut s'interroger sur l'utilisation du verbe « peut » qui laisse supposer que le choix de ne plus consulter le CSE au préalable, n'appartient qu'à l'employeur.

Intéressement dans les TPE de moins de 11 salariés : Article 1er quarter :

En principe, la mise en place d'un accord d'intéressement peut être négociée au niveau de l'entreprise entre d'une part, l'employeur et d'autre part, les représentants du personnel (délégués syndicaux, représentants des OSR, membres du CSE), ou directement avec les salariés par la voie du référendum, l'accord étant dans ce cas ratifié à la majorité des deux tiers du personnel.

Par ailleurs, dans les entreprises de moins de 50 salariés, il est possible de mettre en place un dispositif d'intéressement par le biais d'une décision unilatérale de l'employeur qui reprend alors ce qui a été négocié sur ce point au niveau de la branche dans le cadre « *d'accords-types* ».

Un pas de plus est désormais franchi avec le projet de loi, en ce qu'il affranchit la décision unilatérale de l'employeur de toute référence à un accord de branche et l'exonère de passer par la voie de la négociation ou du référendum.

Le texte créé en effet une possibilité de mise en place d'un régime d'intéressement de manière unilatérale dans les entreprises de moins de 11 salariés dépourvues de représentants du personnel (ni DS ni CSE), pour une durée comprise entre un et trois ans, à la condition qu'aucun accord d'intéressement ne soit applicable ni n'ait été conclu dans l'entreprise depuis au moins cinq ans avant la date d'effet de la décision unilatérale. Au terme de la période de validité, le régime d'intéressement ne pourra être reconduit dans l'entreprise que par un accord avec les représentants du personnel (délégués syndicaux, représentants des OSR, membres du CSE), ou directement avec les salariés à la majorité des deux tiers du personnel.

En clair, l'objectif visé est l'incitation au développement des primes d'intéressement, au détriment des hausses de salaires dans le cadre des politiques de rémunération globale des entreprises.

FO n'est pas favorable au renforcement de la place de ces dispositifs au sein de la législation, et d'associer dans le même temps les salariés aux risques de l'entreprise, plutôt que de leur garantir une évolution de leur pouvoir d'achat par une augmentation générale des salaires, en particulier dans le contexte de crise sanitaire que nous traversons.

Pour rappel, l'intéressement a nécessairement un caractère aléatoire, il résulte d'une formule de calcul liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Il peut ainsi à certains moments être inexistant. On ne peut dès lors que s'interroger sur la pertinence d'une telle initiative dans un contexte de recul de l'activité et partant, des résultats des entreprises.

Enfin, le dispositif mis en place n'est pas limité dans le temps. Au contraire, il modifie directement le Code du travail (articles L 3312-5 et L 3347-1) et est donc institué manière pérenne.

A noter, deux dispositions importantes ont été supprimées – ce dont FO, qui avait réagi en son temps, se satisfait - lors du débat parlementaire :

- L'article qui figurait dans le texte initial présenté pour le gouvernement qui visait à réattribuer de manière temporaire la contre-valeur des titres restaurants émis pour l'année 2020 et périmés, à un fond de soutien aux employeurs du secteur de la restauration. La contre-valeur des titres périmés est en principe versée au budget des activités sociales et culturelles des entreprises auprès desquelles les salariés se sont procuré leurs titres.
- L'article adopté en première lecture à l'Assemblée nationale par voie d'amendement qui permettait au CSE (comité social et économique) de décider de consacrer jusqu'à la moitié de son budget de fonctionnement aux activités sociales et culturelles (voir communiqué confédéral du 15 mai).

Dispositions sur les CDD et les contrats d'intérim – Article 1^{er} decies

Les entreprises pourront assouplir temporairement – jusqu'au 31 décembre 2020 - certaines des modalités du régime des CDD et des contrats de mission. Les ordonnances Travail du 22 septembre 2017 avaient sanctuarisé ce sujet au niveau des branches, permettant aux entreprises d'aborder cette thématique à la seule condition de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles prévues par les accords de branche. Avec ce texte, le gouvernement permet de déroger à cette règle jusqu'à la fin de l'année.

Ainsi, pour les contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2020, un accord collectif d'entreprise pourra fixer le nombre maximal de renouvellements possibles pour un CDD ou un contrat de mission, et fixer les modalités de calcul du délai de carence entre deux contrats. Le gouvernement justifie cette mesure afin de permettre de "prolonger des relations de travail qui n'ont pas pu se dérouler dans les conditions attendues du fait de la suspension des contrats, notamment en raison du recours à l'activité partielle", et de la nécessité de "maintenir au sein de l'entreprise les compétences indispensables à la reprise de l'activité".

Toujours en matière de CDD, le projet de loi permet de conclure ou de renouveler les contrats d'insertion (CUI, CDDI et contrats de mission des ateliers et chantiers d'insertion, entreprises d'insertion, entreprises de travail temporaire d'insertion et CDDT des entreprises adaptées) au-delà de 24 mois, en plus des dérogations déjà existantes, et dans la limite totale d'une durée de contrat de 36 mois.

Beaucoup d'intérimaires et de salariés en CDD ont vu leur contrat prendre fin pendant la période de confinement, et il y a un fort risque pour d'autres de ne pas voir leur contrat renouvelé dans les semaines à venir. On a mesuré, ce qui n'est pas une surprise, à quel point l'abus de contrats précaires était un instrument de flexibilité maximale pour les entreprises. Dès le début du confinement **FO avait alerté sur les non-renouvellements de ces contrats**. FO entend être **particulièrement attentive à ce que cette disposition temporaire ne devienne un ballon d'essai** destiné à être pérennisé. FO s'y opposerait vigoureusement.

Titres de séjour : Article 1^{er} quater B

En raison de l'impossibilité pour les préfetures de recevoir les étrangers pour l'ensemble de leurs démarches - et notamment pour ceux dont le titre arrive à expiration après le 15 mai, le projet de loi prévoit une habilitation pour allonger la durée de validité des visas de long séjour, titres de séjour, autorisations provisoires de séjour, récépissés de demande de titre de séjour et les attestations de demande d'asile expirant entre le 16 mai et le 15 juin dans la limite de 180 jours.

Prolongation de la durée de séjour des travailleurs saisonniers étrangers : article 1^{er} ter

Pour lutter contre la pénurie de main d'œuvre notamment dans le domaine de l'agriculture, la loi permet d'augmenter la durée de la carte de séjour de ces publics de 6 à 9 mois, dès lors que ces derniers étaient présents en France lors de l'instauration du confinement le 16 mars dernier.

Aujourd'hui, les **travailleurs saisonniers étrangers** disposent de cartes de séjour pluriannuelles (CSP) de 3 ans avec un séjour limité à 6 mois chaque année, chaque contrat fait l'objet d'une autorisation provisoire de travail délivrée par la DIRECCTE (près de 4000 CSP délivrées chaque année - 9556 détenteurs de ce titre au 31 décembre 2018).

Décidée sans concertation avec les interlocuteurs sociaux, cette mesure justifierait de lancer au plus vite une concertation sur l'adaptation de la lutte contre le travail illégal à la crise du COVID-19 dans le cadre de la Commission Nationale de Lutte contre le Travail Illégal (CNLTI).

Services publics

Le projet de loi contient plusieurs dispositions touchant plusieurs domaines, notamment l'adaptation du fonctionnement de la justice, la continuité de l'exercice des missions de services publics et militaires.

A l'article 1 du projet de loi, plusieurs dispositions visent à mieux assurer et adapter les compétences et moyens humains nécessaires à la continuité de l'exercice des missions de service public :

- Allongement des services des personnels contractuels et militaires au delà des durées prévues par les limites statutaires ou faciliter le renouvellement de ces contrats ou réintégrer les militaires en congés de reconversion
- Prolonger les contrats des adjoints de sécurité dans l'armée et gendarmerie ;
- Etendre la durée des contrats des réservistes civils dans la Police nationale ou ceux effectuant des missions de services publics dans des établissements publics comme la Poste ;
- Prolonger les contrats d'agents publics de l'enseignement supérieur et de la recherche interrompus pendant la période d'état d'urgence sanitaire et pour les personnels contractuels dans la fonction publique de l'Etat (*travaux de recherche des doctorants ou dans les établissements publics d'enseignement supérieur*) mais qui n'ouvrent pas droit à un contrat à durée indéterminée.

Dans la fonction publique, le texte prévoit (article 1er quinquies) que « pour le calcul de la durée d'interruption entre deux contrats, la période de l'état d'urgence sanitaire n'est pas prise en compte. » permettant ainsi de « neutraliser » les effets de l'état d'urgence sanitaire sur la transformation de CDD en CDI dans les trois versants de la fonction publique. Ces dispositions seront rétroactives, à partir du 23 mars 2020 (début de l'état d'urgence sanitaire).

Protection des consommateurs : Art 1er undecies

Alors que le projet de loi initial habilitait le gouvernement à prendre par voie d'ordonnances des mesures du règlement (UE) 2017/2394 sur la coopération administrative des autorités nationales (DGCCRF) chargées de la protection des consommateurs contre les infractions transfrontalières, les sénateurs ont de modifier directement le code de la consommation, sans passer par les ordonnances, pour étendre l'application de ces mesures à l'ensemble des règles de protection des consommateurs. Le texte étend son application aux mesures de cessation des infractions et des manquements ainsi que de réparation des préjudices subis par les consommateurs prévus par le règlement UE.

Concrètement, les autorités de contrôles seront dotées de pouvoirs supplémentaires pour garantir l'effectivité des règles protégeant les consommateurs contre des pratiques frauduleuses ou des arnaques en ligne (le gouvernement donne pour exemple les faux sites officiels cherchant à collecter des données personnelles, sites se présentant comme des pharmacies commercialisant des équipements de protection contre le coronavirus ou des tests de dépistage, sites de récolte de dons...).

Elles auront notamment de nouvelles prérogatives visant à mieux lutter contre des contenus illicites présents sur des interfaces en ligne « lorsque l'auteur d'une infraction ou d'un manquement ne peut être identifié ou poursuivi ou encore s'il n'a pas répondu à une précédente injonction de mise en conformité ».

Les autorités pourront restreindre l'accès à une interface en ligne sur laquelle des contenus illicites sont proposés, informer les consommateurs par l'affichage d'un message d'avertissement sur les risques encourus ou encore supprimer des noms de domaines.

Centralisation des trésoreries des organismes publics ou privés chargés d'une mission de service public (article 3)

L'article 3 du projet de loi a été longuement débattu au Parlement. Il avait initialement pour objet de mettre en œuvre la centralisation des trésoreries des organismes publics ou d'organismes privés chargés d'une mission de service public, dans un objectif de réduction de la charge d'intérêts de l'Etat et de tous les organismes qui émettent de la dette. L'article a donc pour objet d'élargir le champ des organismes publics soumis à l'obligation de dépôt de leurs disponibilités au Trésor public, il renvoie à la LOLF de 2001 (articles 25 et 26 de la LOLF). Des craintes se sont alors exprimées pour les comptes de la sécurité sociale et tous les organismes sociaux privés, car l'article dans sa rédaction initiale mentionnait bien "tous les organismes privés chargés d'une mission de service public", sans plus de précisions, or l'Acos, caisse nationale de l'URSSAF assure bien par exemple une mission d'intérêt général. Un amendement adopté en première lecture à l'Assemblée nationale en avait exclu explicitement les caisses de retraite, avant que le Sénat supprime totalement l'article. La commission mixte paritaire l'a réintroduit avec une nouvelle rédaction :

"Le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances, dans un délai de six mois à compter de la publication de la présente loi, les mesures relevant du domaine de la loi destinées, afin d'améliorer la gestion de la trésorerie de l'État, à prescrire [...] le dépôt sur le compte du Trésor des disponibilités des personnes morales soumises aux règles de la comptabilité publique et d'organismes publics ou privés, établis par la loi, chargés d'une mission de service public et dont les disponibilités sont majoritairement issues de ressources prévues par la loi."

Les organismes gérant un régime de retraite sont exclus du champ couvert par l'article, ainsi que les organismes listés à l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles", qui intègrent notamment les Ehpad. La durée d'habilitation a également été réduite à six mois. Il conviendra d'être particulièrement vigilant sur l'ordonnance qui sera présentée par le gouvernement dans les semaines à venir.

Brexit – Article 4

Devant l'insécurité juridique pour les citoyens britanniques et français résidant respectivement en France et au RU et pour les entreprises britanniques et françaises exerçant une activité respectivement en France et au RU –en l'absence d'accord à l'issue de la période de transition se terminant le 31 décembre 2020, le projet de loi habilite le gouvernement à prendre par ordonnance, dans un délai ramené à 12 mois (contre 30 mois dans le texte initial qui souhaitait prendre en compte une éventuelle extension de la période de transition) toute mesure nécessaire au traitement de la situation de ces citoyens et de ces entreprises.

Pour FO, il convient de rester vigilant sur les suites de cet article. La méthode des ordonnances reste inappropriée, un débat parlementaire est nécessaire et sur les questions sociales, le respect de l'article L1 du Code du travail s'impose. Le délai de 30 mois semblait excessif car il sera nécessaire de réadapter la réponse dans le cadre d'une éventuelle extension de la période de transition en fonction de l'état des négociations. Enfin, la question de la réciprocité des mesures uniquement mentionnée dans l'étude d'impact sera à articuler avec le principe d'égalité de traitement sur le territoire national. La question se posera également d'une éventuelle assistance au transfert des comités d'entreprise européens en France – avec un maintien de la participation des représentants britanniques et de l'intégration des effectifs des sites britanniques dans le calcul du seuil pour la constitution d'un CEE.

Assurance chômage des intermittents du spectacle – article 6

Inséré en cours de débat parlementaire, ce sixième article prévoit que le gouvernement remettra un rapport « relatif aux mesures qu'il compte prendre pour surseoir aux jours de franchise applicables au titre de l'allocation d'assurance chômage des intermittents du spectacle et des salariés, travailleurs indépendants et travailleurs à la mission qui y sont associés, dans le contexte de l'état d'urgence sanitaire. »

Amitiés syndicalistes.

Yves VEYRIER
Secrétaire général