

# BULLETIN JURIDIQUE #11

## DE L'ACCUEIL DE SOLIDAIRES CALVADOS

### \* AIDE D'URGENCE EXCEPTIONNELLE

Le gouvernement a annoncé la mise en œuvre d'une aide exceptionnelle en faveur des foyers les plus modestes afin qu'ils puissent faire face aux difficultés financières.

Cette mesure vient d'être actée dans la loi et sera versé le 15 mai sous forme d'un virement bancaire.

Aucune démarche n'est nécessaire pour les bénéficiaires de la CAF. Pour les autres, un justificatif à fournir sera nécessaire (questionnaire

ou livret de famille) auprès de Pôle Emploi par exemple.

Cette aide correspondra à :

- **150 euros** pour les ménages au revenu de solidarité active (RSA) ou à l'allocation de solidarité spécifique (ASS) et 100 euros supplémentaires par enfant ;
- **100 euros** par enfant pour les ménages non éligibles au RSA ou à l'ASS mais qui sont bénéficiaires d'allocations logement.

### ARRÊTS MALADIE EN ACTIVITÉ PARTIELLE \*

À compter du 1er mai 2020, certain·es salarié·es en arrêt maladie passeront en activité partielle à la place des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS).

Cette transformation s'applique uniquement pour les arrêts maladie dérogatoires et ceux pour garde d'enfant. Sont donc uniquement concerné·es :

- les salarié·es vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus ;

- les salarié·es partageant le même domicile qu'une personne vulnérable ;
- les salarié·es en arrêt maladie pour garde d'enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap.

Ces dispositions s'appliquent à **compter du 1er mai** pendant toute la durée de la mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile et **jusqu'au 31 décembre au plus tard** (date probablement modifiée à l'avenir), **quelle que soit la date de début de l'arrêt** de travail.

### \* ACTIVITÉ PARTIELLE : HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Pour les salarié·es, dont leur contrat de travail prévoit une durée de travail supérieure à la durée légale ou celle pratiquée dans l'entreprise, les heures supplémentaires peuvent désormais être prises en charge dans le dispositif de l'activité partielle.

Ainsi, les heures au-delà de la durée légale ou collective de travail sont prises en compte dans les heures indemnisables non-travaillées

lorsqu'elles sont prévues :

- par une convention individuelle de forfaits incluant des heures supplémentaires ;
- par conventions ou accord collectif (branche ou entreprise).

Ces accords doivent avoir été conclus avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance, soit le 24 avril. Sans accord écrit, ces heures structurelles ne seront pas prises en charge.

# ACTIVITÉ PARTIELLE : INDIVIDUALISATION DU DISPOSITIF \*

**L**e gouvernement vient d'individualiser l'activité partielle. Un employeur possède à présent la faculté d'organiser le travail en fonction de ses besoins et de placer en activité partielle une partie seulement des salarié·es de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier, y compris ceux et celles relevant de la même catégorie professionnelle. De plus, il peut appliquer à ces salarié·es une répartition différente des heures travaillées et non travaillées.

Pour cela, il n'a que l'obligation :

- de négocier un accord d'entreprise, d'établissement ou, à défaut, de convention ou d'accord de Branche,
- d'avoir l'avis favorable du Comité Social et Économique (CSE) ou du conseil d'entreprise.

L'accord ou le document soumis à l'avis du CSE ou du conseil d'entreprise détermine notamment :

1° Les compétences identifiées comme nécessaires au maintien ou à la reprise de l'activité de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier ;

2° Les critères objectifs, liés aux postes, aux fonctions occupées ou aux qualifications et compétences professionnelles, justifiant la désignation des salarié·es maintenu·es ou placé·es en activité partielle ou faisant l'objet d'une répartition différente des heures travaillées et non travaillées ;

3° Les modalités et la périodicité, qui ne peut être inférieure à trois mois, selon lesquelles il est procédé à un réexamen périodique des critères mentionnés au 2° afin de tenir compte de l'évolution du volume et des conditions d'activité de l'entreprise en vue, le cas échéant, d'une modification de l'accord ou du document ;

4° Les modalités particulières selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salarié·es concerné·es ;

5° Les modalités d'information des salarié·es de l'entreprise sur l'application de l'accord pendant toute sa durée.

## \* REPRISE DU TRAVAIL : DÉLAI DE CONSULTATION DU CSE RACCOURCI

**L**a reprise en cours et à venir du travail nécessite de prendre des mesures en matière de santé, de sécurité, d'organisation et d'aménagement des conditions de travail pour protéger les salarié·es contre toute contamination.

Dans les entreprises d'au moins 50 salarié·es, ces mesures devront faire l'objet d'une information-consultation préalable du CSE. Afin de rendre un avis éclairé, les CSE possèdent d'ordinaire des

délais d'information et d'expertise (1 à 3 mois). C'est donc ces délais que le gouvernement entend réduire drastiquement pour « favoriser la reprise rapide de l'activité économique ».

Un décret viendra prochainement définir ces nouveaux délais raccourcis bien que le délai de 8 jours soit déjà évoqué par le gouvernement. Autant dire qu'une décision prise dans l'urgence et la rapidité n'est rarement la meilleure.

*N'hésitez pas à contacter notre numéro vert pour vous renseigner sur vos démarches et vos droits. C'est gratuit et fonctionne 7j/7j de 9h à 19h. Ce sont des syndicalistes au bout du fil.*



**ACCUEIL JURIDIQUE ET ACCOMPAGNEMENT SYNDICAL  
DES TRAVAILLEUR·EUSE·S**

Solidaires Calvados - 12 rue du colonel Remy - 14 000 Caen  
contact@solidaires14.org - 02 31 24 23 36 - 06 37 07 13 57  
@solidairescalvados

Union  
syndicale  
**Solidaires**  
CALVADOS