



Le droit du travail à l'épreuve du COVID

Après avoir profité d'un conseil des ministres exceptionnel pour le Coronavirus afin de faire passer la réforme des retraites, on continue en utilisant le COVID-19 pour diminuer nos droits.

L'arrêt garde d'enfant et les congés

- Les arrêts maladie, autres que ceux résultant de maladies professionnelles et accidents dus au travail, n'ouvrent pas droit à des congés payés (L. 3141-5). Ainsi les périodes d'arrêt de travail pour garder des enfants de moins de 16 ans n'ouvrent pas droit à congés payés. -> Vous aurez donc moins de congés l'année prochaine.



L'employeur peut m'imposer de poser des congés

- L'employeur peut déplacer des congés qui étaient déjà posés.
- L'employeur peut imposer de poser des RTT et des jours de récupération.
- L'employeur peut imposer d'utiliser son Compte Epargne Temps.
- Au total, en tenant compte des jours RTT et des jours de CET, l'employeur ne peut pas imposer au salarié de prendre plus de 10 jours de repos.
- L'employeur ne peut pas imposer au salarié de poser des congés qui n'étaient pas posés en l'absence d'accord avec le CSE.
- Néanmoins, il ne sera pas possible de poser des congés de 2019 au-delà du 31 mai 2020. Aucun report ne sera autorisé.



Augmentation de la durée du travail

Certaines entreprises peuvent jusqu'au 31/12/2020 :

-  augmenter la durée légale du travail en portant à 12h au lieu de 10h la durée maximale par jour,
-  diminuer de 11h à 9h le temps minimal de repos entre 2 journées
-  augmenter la durée de 48h maxi par semaine à 60h par semaine.



Ce n'est pas le cas chez Clemessy pour le moment. Dans le cas contraire le CSE doit être informé sans délai.

Les apprentis

-  Les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation reçoivent une indemnité horaire d'activité partielle, versée par leur employeur, d'un montant égal au pourcentage du SMIC qui leur est applicable au titre des dispositions du code du travail.



Indemnités de chômage partiel

-  Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle versée aux salariés ne peut être inférieur au taux horaire du SMIC soit 10,15€ en 2020. Un salarié à moins de 2200€ brut touchera au minimum 1539,42€ brut et non pas seulement 70% du brut comme les autres.

Vos élus UNSA resteront vigilants et sont à votre disposition pour toute information.

N'hésitez pas à nous faire parvenir vos remarques et interrogations.