

Le prétexte du COVID 19 contre les droits obtenus par accord d'entreprise

par Travailler Au Futur



×

Rechercher...



- À lire
- Vos Droits
- Contactez-nous
- S'abonner



30 avril 2020

Pauline Blaise, avocate au Barreau de la Seine Saint-Denis.

Lire notre avertissement : <https://bit.ly/3a2fgEE>

Je travaille dans le fret ferroviaire (EF privée). Nous avons un accord d'entreprise stipulant que le décalage d'une journée de service (à partir d'une heure en amont ou aval de l'horaire prévu initialement) se fait obligatoirement avec l'accord du salarié et donne droit à une prime.

Profitant de la période, la direction dit que cet accord ne s'applique plus mais que c'est la convention collective qui s'applique (le délai de prévenance nous est bien moins favorable et ne donne pas droit à une prime). Elle s'appuie sur un vote du CSE qui irai dans ce sens. En réponse à une autre question de ce même CSE, la direction stipule pourtant que les accords d'entreprise sont encore valables bien que l'entreprise ai recours à l'activité partielle...

En résumé, est-ce légal de « mettre entre parenthèses » un accord d'entreprise durant la pandémie, même avec un vote du CSE ?



LA REVUE

EST DISPONIBLE

10,50€

EN VERSION NUMÉRIQUE

TAF
TRAVAILLER AU FUTUR

<https://travailleraufutur.fr/>

Vous indiquez qu'un accord d'entreprise en vigueur au sein de l'entreprise privée de fret ferroviaire pour laquelle vous travaillez stipule que le décalage d'une journée de service (à partir d'une heure en amont ou aval de l'horaire prévu initialement) se fait obligatoirement avec l'accord du salarié et donne droit à une prime. Vous exposez que la direction a pris prétexte de la crise sanitaire pour suspendre l'application de cet accord d'entreprise et appliquer la convention collective de branche, laquelle prévoit un délai de prévenance moins favorable, et ne prévoit pas de prime. Vous précisez que la direction affirme s'appuyer sur un vote du CSE qui irait dans son sens (c'est-à-dire que le CSE aurait voté la suspension de l'accord d'entreprise), tout en indiquant que les accords d'entreprise sont encore valables.

Votre question est donc de savoir si – hors hypothèses de révision ou de dénonciation dans les formes légales de l'accord d'entreprise – la direction peut légalement « suspendre » l'application d'un accord d'entreprise en vigueur pour faire prévaloir les stipulations de la convention collective de branche, à supposer même que cette suspension ait été « autorisée » par un vote du CSE.

L'aménagement du temps de travail est un domaine dans lequel l'accord d'entreprise prime en principe sur l'accord de branche. Dès lors, en cette matière, les stipulations de l'accord d'entreprise prévalent sur celles de la convention collective de branche.

Sauf cas où l'accord d'entreprise prévoirait *lui-même* qu'en certaines circonstances particulières, l'application de ses stipulations puisse être suspendue au profit de la convention collective de branche, la direction ne peut à mon avis pas décider de faire prévaloir la convention collective de branche sur l'accord d'entreprise.

Le CSE n'a pas non plus le pouvoir de décider de « suspendre » l'application d'un accord d'entreprise.

Cependant, la question se pose de savoir si la position de la direction trouve une base légale dans les ordonnances du gouvernement dans le cadre de la crise sanitaire COVID19, lesquelles accroissent considérablement le pouvoir donné aux employeurs et réduisent les garanties pour les salariés.


1) Sur le fait d'imposer aux salariés le décalage d'une journée de service

Vous avez précisé que l'accord entreprise applicable dans votre entreprise requiert l'**accord du salarié concerné** pour tout décalage d'une journée de service.

Il semble que sur ce point, les règles exceptionnelles résultant des ordonnances du gouvernement dans le cadre de la crise sanitaire COVID 19 permettent malheureusement dans une large mesure à la direction de contourner cette garantie.

L'Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 « portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos » prévoit en effet d'importantes dérogations aux règles légales et aux stipulations conventionnelles en matière de durée du travail et en matière de repos hebdomadaire et dominical.

Certaines de ces dérogations sont réservées aux entreprises « *relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale* ». D'autres sont applicables à toutes les entreprises sans restriction.

 matière de jours de RTT et de « jours de repos » conventionnels mis en place dans le cadre de l'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, l'article 2 de l'ordonnance précitée prévoit la possibilité pour tout employeur, *lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19* » (ce qui est une formulation très large) de déroger aux accords collectifs normalement applicables pour, « **sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc :**

1° Imposer la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos au choix du salarié acquis par ce dernier ;

2° Modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos. »

L'ordonnance prévoit ce même pouvoir pour l'employeur, sous réserve d'un délai de prévenance d'un jour franc, en matière de « jours de repos » des salariés soumis à une convention de forfait (article 3) et en matière de droits affectés sur le compte épargne-temps du salarié (article 4)

L'ordonnance précise toutefois à son article 5 que « *Le nombre total de jours de repos dont l'employeur peut imposer au salarié la prise ou dont il peut modifier la date en application des articles 2 à 4 de la présente ordonnance ne peut être supérieur à dix.* ».

L'ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020 est venue ajouter que l'employeur qui use des facultés précitées « *en informe le comité social et économique sans délai et par tout moyen. L'avis du comité est rendu dans le délai d'un mois à compter de cette information. Il peut intervenir après que l'employeur a fait usage de cette faculté.* »

Les textes précités, qui accroissent considérablement le pouvoir de l'employeur en matière de décision d'imposer et de modifier unilatéralement les jours de repos, s'appliquent à toutes les entreprises.

De plus, l'article 7 de l'ordonnance a prévu, pour les « *entreprises relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale* » dont la liste doit être déterminée par décret (il est vraisemblable

que le prêt ferroviaire en fasse partie) et pour les entreprises qui assurent à celles précitées « *des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale.* », la **possibilité de déroger à la règle du repos dominical le dimanche.**

Ainsi, l'article 7 de **l'ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020** prévoit que ces entreprises puissent **déroger à la règle du repos dominical** fixée à **l'article L. 3132-3 du code du travail** (qui dispose que « *Dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est donné le dimanche.* ») en attribuant le repos hebdomadaire par roulement.

De la même manière, **l'ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020** est venue ajouter que « *L'employeur qui use de la dérogation prévue au présent article en informe le comité social et économique sans délai et par tout moyen. L'avis du comité est rendu dans le délai d'un mois à compter de cette information. Il peut intervenir après que l'employeur a fait usage de cette faculté.* »

La faculté offerte aux employeurs par cette ordonnance de déroger aux règles légales et conventionnelles normalement applicables est donc très importante, au détriment des salariés.

Ainsi, pour répondre à votre question avec une certaine prudence, si la direction de l'entreprise pour laquelle vous travaillez entend imposer aux salariés (ce qu'elle ne peut pas faire selon l'accord d'entreprise normalement applicable) un « décalage d'une journée de service » au sens de remplacer cette journée de service prévue par un jour de repos ou inversement remplacer un jour de repos par une journée de service, il semble que l'ordonnance COVID 19 précitée le lui permette à condition que « *l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19* » (formulation très large...) et de respecter le délai de prévenance d'un jour franc prévu par l'ordonnance.

2) Sur la question du paiement de la prime prévue par l'accord d'entreprise

Sous réserve d'autres éléments de votre situation dont je n'ai pas connaissance, manifestement, ce n'est pas sur la convention collective de branche que votre employeur se fonde pour écarter certaines stipulations de l'accord d'entreprise, mais sur les dispositions de **l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020** précitée.

En effet, les stipulations de l'accord d'entreprise relatives au consentement des salariés concernés et au délai de prévenance minimal apparaissent en contradiction avec les termes de cette ordonnance.

Il n'y a en revanche pas de raison (sauf élément particulier dont je n'ai pas connaissance) que votre employeur puisse se prévaloir du jeu de la convention collective de branche, laquelle, en matière de temps de travail ne prévaut pas sur l'accord d'entreprise...

A mon sens, les termes de l'accord d'entreprise doivent s'appliquer sauf contradiction expresse avec l'ordonnance.

Ainsi, si l'ordonnance COVID 19 peut éventuellement permettre à la direction d'écarter les dispositions de l'accord collectif concernant le consentement du salarié voire le délai de prévenance minimal (si celui prévu par l'accord d'entreprise était supérieur à un jour franc, délai prévu par l'ordonnance), on voit mal ce qui justifierait le non-paiement de la prime prévue par l'accord d'entreprise, l'ordonnance étant muette sur la question de la rémunération.

Partager sur [f](#) [t](#) [in](#)



Travailler Au Futur



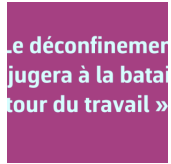


Acheter en ligne



Acheter en ligne

ARTICLES RÉCENTS



« Le travail en débat » n°1



Les ouvrières et ouvriers de la logistique ne sont pas des robots



Travail. État des lieux – Bibliographie #1


RECHERCHE



- **Directeur de la publication :** Patrick Le Hyaric
- **Coordinateur éditorial :** Valère Staraselski
- **Coordinateur de la plateforme coopérative :** Fabrice Savel.

 01 49 22 72 72

 redaction@travailleraufutur.fr

 Travailler au Futur - SHN 5, rue Pleyel, immeuble Calliope, 93528 Saint-Denis CEDEX.

• **Service aux abonnés :**
relationlecteur@travailleraufutur.fr
Tél : 09 88 99 47 80.

• **Vente en kiosques :** Agence Boconseil
oborscha@boconseilame.fr
Tél : 09 67 32 09 34.

• **Organisation des événements et forums :**
Sylvère Magnon. Publicité : Comédiance.
Tél : 01 49 22 74 43

2020 © All Rights Reserved by **CaseThemes**

Suivez-nous sur :   