

# Information spéciale Coronavirus

(Information reprise d'un Biemail85 spécial Coronavirus de la Fdsea)

## Sommaire

Page 1 : Déplacements

Page 2 : Travailler en agriculture

Page 4 : Mobilisation pour l'emploi en agriculture

Page 4 : Droit de retrait

Page 5 : Activité partielle

Page 6 : Quelles sont les options pour que mon salarié ne travaille pas

## 1 – Déplacements

Le Journal Officiel a publié les nouveaux formulaires à utiliser pour les déplacements professionnels. **Vous les trouverez en pièces jointes à ce mail.**

*En synthèse :*

### 11 – Pour les salariés agricoles

Désormais, seul le formulaire « justificatif de déplacement professionnel » est nécessaire pour les déplacements des salariés entre leur domicile et le lieu de travail.

Ce document, établi par l'employeur, est suffisant pour justifier les déplacements professionnels d'un salarié, qu'il s'agisse:

- du trajet habituel entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou des déplacements entre les différents lieux de travail lorsque la nature de ses fonctions l'exige ;
- des déplacements de nature professionnelle qui ne peuvent pas être différés, à la demande de l'employeur.

L'employeur doit y indiquer tous les lieux d'exercice de l'activité du salarié, sauf si la nature même de cette activité, qui doit être scrupuleusement renseignée, ne permet pas de les connaître à l'avance (par exemple : livraisons, interventions sur appel, etc.).

La durée de validité de ce justificatif est déterminée par l'employeur. Il n'est donc pas nécessaire de le renouveler chaque jour. Cette durée doit tenir compte de l'organisation du travail mise en place par l'employeur (rotations de personnel par exemple) ainsi que des périodes de congé ou de repos.

**A noter : il n'est pas nécessaire que le salarié se munisse, en plus de ce justificatif, de l'attestation de déplacement dérogatoire.**

Attention : ce justificatif n'est valide que pour les déplacements domicile-travail. Pour tous les autres déplacements autorisés (achat d'aliment, soins, etc. : voir plus loin), le salarié doit être porteur de l'attestation de déplacement dérogatoire.

### 12 – Pour les exploitants agricoles

Le nouveau formulaire « justificatif de déplacement professionnel » précise que ce document ne peut pas être établi pour les travailleurs non-salariés (et donc, les exploitants agricoles). Ceux-ci doivent donc en théorie se munir de l'attestation de déplacement dérogatoire en cochant le premier motif de déplacement. Ils doivent par ailleurs préciser la date et l'heure de début de sortie (mention obligatoire), et renouveler cette attestation à chaque sortie.

**A noter : La FNSEA est intervenue auprès du Ministère de l'intérieur pour simplifier cette obligation administrative. Ainsi, s'agissant des agriculteurs non-salariés, le ministère de l'Intérieur préconise l'utilisation du justificatif permanent de déplacement professionnel (le même que celui pour les salariés). Il conviendra idéalement de préciser le secteur géographique des parcelles visitées (l'adresse précise n'étant pas nécessaire) et également la liste prévisible des sites extérieurs (fournisseurs, principaux clients, ...).**

**Le justificatif, comme pour les salariés, sera valable le temps des restrictions de circulation et non pas seulement pour une journée.**

**Par ailleurs des messages de bienveillance et de pragmatisme à l'égard de l'exercice de l'activité agricole ont été transmis par le ministère auprès des forces de l'ordre.**

**Merci de nous signaler toute interprétation plus restrictive afin que nous puissions le signaler au ministère.**

### **13 – Pour tous les autres déplacements**

Le **principe** posé par le décret n° 2020-260 du 16 mars 2020 complété par le décret n° 2020-279 du 19 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus covid-19 est l'interdiction de déplacement de toute personne hors de son domicile.

Font **exception** à ce principe, les déplacements réalisés pour de stricts motifs (et dans le respect des mesures générales de prévention de la propagation du virus et en évitant tout regroupement de personnes)

- 1- Trajets entre le domicile et le ou les lieux d'exercice de l'activité professionnelle et déplacements professionnels insusceptibles d'être différés ;
- 2- Déplacements pour effectuer des achats de fournitures nécessaires à l'activité professionnelle et des achats de première nécessité dans des établissements dont les activités demeurent autorisées
- 3- Déplacements pour motif de santé ;
- 4- Déplacements pour motif familial impérieux, pour l'assistance des personnes vulnérables ou pour la garde d'enfants ;
- 5- Déplacements brefs, à proximité du domicile, liés à l'activité physique individuelle des personnes, à l'exclusion de toute pratique sportive collective, et aux besoins des animaux de compagnie.
- 6- Déplacements résultant d'une obligation de présentation aux services de police ou de gendarmerie nationales ou à tout autre service ou professionnel, imposée par l'autorité de police administrative ou l'autorité judiciaire ;
- 7- Déplacements résultant d'une convocation émanant d'une juridiction administrative ou de l'autorité judiciaire ;
- 8- Déplacements aux seules fins de participer à des missions d'intérêt général sur demande de l'autorité administrative et dans les conditions qu'elle précise.

**Les personnes souhaitant bénéficier de l'une de ces exceptions doivent se munir, lors de leurs déplacements hors de leur domicile, d'un document leur permettant de justifier que le déplacement considéré entre dans le champ de l'une de ces exceptions.**

## **2 – Travailler en agriculture**

### **21 - Une priorité aux activités agricoles**

Le principe posé par l'arrêté du 15 mars 2020 complétant l'arrêté du 14 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19 est la fermeture des établissements recevant du public qui ne sont pas indispensables à la vie de la Nation tels que les cinémas, bars ou discothèques et des commerces.

S'agissant des commerces, font notamment **exception** au principe de fermeture :

- les commerces alimentaires (pour les marchés : **voir réglementation locale**)
- Location et location-bail de machines et équipements agricoles
- Entretien et réparation de véhicules automobiles, de véhicules, engins et matériels agricoles
- Fourniture nécessaire aux exploitations agricoles

A noter que l'interdiction ne porte que sur les établissements recevant du public. Cela signifie que les autres activités et en premier l'activité agricole reste possible. Le commerce à distance de fleurs, de plantes ou de bois avec livraison est également acceptée et la vente de produits alimentaires à la ferme est possible, y compris sous forme de cueillette.

Il est donc indispensable :

- de maintenir l'activité en aménageant les postes de travail dans le respect des consignes sanitaires : télétravail si possible, distanciation sociales, gestes barrières...
- de ne recourir à l'activité partielle qu'en cas de fermeture obligatoire ou dans l'hypothèse où l'entreprise se voit contrainte de fermer totalement ou partiellement en raison de difficultés d'approvisionnement ou de baisse d'activité.

## **22 - Un besoin de main d'œuvre urgent**

Certains secteurs connaissent déjà des difficultés de recrutement : les abattoirs, les transports pour l'approvisionnement des marchandises agricoles, l'élevage, notamment laitier... D'autres secteurs anticipent des difficultés de recrutement pour les semaines à venir avec le démarrage des chantiers saisonniers : En maraîchage avec les melons et les fraises notamment, en viticulture avec les travaux préparatoires et la taille, en horticulture/pépinière pour la récolte, en arboriculture pour la taille mais également en élevage pour la traite, la transformation ou encore la conduite d'engins...

Certaines filières font également appel à une main d'œuvre saisonnière pour partie étrangère importante (Italie, Roumanie, Maroc...) et les exploitants ne voient pas de solution pour pallier.

De plus, dans cette période de durcissement du confinement, il semble peu probable que l'Etat accorde des dérogations pour obtenir l'ouverture des frontières pour des saisonniers européens. Aussi, des solutions devront être trouvées sur le territoire national. Face à ce manque de bras, le Ministère du Travail a sollicité la FNSEA pour évaluer les besoins en main d'œuvre de la production agricole et expertiser les différentes solutions pouvant pallier nos difficultés de recrutement. L'une des décisions prise consiste à expérimenter, avec Pôle Emploi, l'ANEFA et WiziFarm Mission un partenariat dans le but d'identifier les besoins de recrutement (**voir §3 – Mobilisation pour l'emploi en agriculture**).

L'objectif étant de mettre en relation des exploitants agricoles employeurs de main d'œuvre qui sont dans le besoin, et des personnes volontaires et disponibles pour venir travailler.

## **23 - Déclarer ses salariés et sécuriser son activité**

**Pour votre sécurité juridique et le bon fonctionnement de votre entreprise, pensez à effectuer toutes les démarches administratives lorsque vous employez un ou plusieurs salariés. La déclaration d'embauche et le contrat de travail restent obligatoires dans cette période de crise. Ils sont en outre une garantie de sécurité pour vous et pour le salarié employé.**

Les risques encourus en cas de non déclaration ou de non vérification, d'oublis ou d'erreurs sont importants et peuvent engager votre responsabilité, y compris lorsque vous faites appel à un prestataire de services.

Pour déclarer votre personnel, il convient d'adresser à la MSA (ou l'URSSAF), la DPAE (déclaration préalable à l'embauche). Elle doit être réalisée dans les huit jours précédant la date d'embauche.

La MSA vous propose le Tesa (titre emploi simplifié agricole) ou Tese (pour l'URSSAF), spécialement conçu pour simplifier vos démarches, il vous permet de réaliser douze formalités dans un seul document pour tout emploi d'un salarié agricole en CDD.

## **24 - Entraide et coup de main occasionnel**

Le coup de main bénévole et l'entraide sont des pratiques courantes dans le monde agricole mais beaucoup d'exploitants s'interrogent sur les conditions à respecter.

L'entraide est définie par la loi comme un échange gratuit de services entre agriculteurs en activité. L'entraide répond à trois critères : gratuité, réciprocité et équivalence. Il ne doit pas y avoir de rémunération, en nature ou en espèces, mais un remboursement des frais est possible.

Pour qu'il y ait réciprocité, il est nécessaire que l'entraide soit effectuée entre agriculteurs. Les services rendus doivent avoir la même importance. Attention, l'entraide ne s'applique pas entre un agriculteur et une autre profession.

**Le coup de main bénévole ou occasionnel est défini par trois critères : il doit être non permanent, non planifié, non indispensable à la mise en valeur de l'exploitation. Autant dire qu'en pratique, il n'est que très rarement utilisable et dans la plupart des cas, un contrat de travail et une DPAE sont nécessaires.**

La notion de bénévolat n'est pas définie réglementairement, mais l'usage veut qu'il s'agisse d'une prestation fournie par une personne sans en attendre de rémunération.

Par exemple, une personne sur l'exploitation peut aider un agriculteur à rattraper une bête. Au contraire, l'ensilage, la moisson ou tout autre travail saisonnier doit être considéré comme une activité régulière.

Il convient donc d'être véritablement vigilant quant au respect de ces critères pour ne pas être assimilé à du travail dissimulé. Dans le cas contraire, nous vous conseillons de déclarer votre main d'œuvre en qualité de salarié.

Pour conclure, le gouvernement l'ayant rappelé à plusieurs reprises, l'alimentation est une priorité absolue. Aussi, les exploitants agricoles et leurs salariés poursuivent leur activité, qui ne peut être réalisée en télétravail, dans le respect des gestes barrières à la transmission du virus de manière stricte, mais également dans le respect des formalités administratives nécessaires à la circulation des personnes.

## **3 – Mobilisation pour l'emploi en agriculture**

Le ministre de l'Agriculture, Didier Guillaume, a lancé hier "un appel à l'armée de l'ombre des hommes et des femmes" qui "n'ont plus d'activité" en raison de la crise du coronavirus, "à rejoindre la grande armée de l'agriculture française", en quête de main-d'œuvre.

Selon le ministre de l'Agriculture, les volontaires "*seront salariés par les agriculteurs et on regardera comment les choses pourront se faire* »

## **4 – Droit de retrait**

**En synthèse : certains salariés font aujourd'hui valoir leur droit de retrait et refusent de venir travailler au motif que les gestes barrière ne sont pas respectés, ou qu'ils ont dans leur entourage des personnes fragiles et qu'ils ne veulent pas leur faire prendre des risques. Le droit de retrait peut être valide dans le premier cas, pas dans le second. Si le droit de retrait est légitime, le salarié bénéficie d'un maintien de salaire.**

En vertu des articles L4131-1 et suivants du code du travail, un travailleur peut se retirer **d'une situation de travail** dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente **un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé**. Il s'agit d'un droit individuel et subjectif.

- Le droit de retrait vise d'une part une situation particulière de travail et non une situation générale d'épidémie. En conséquence selon le question/réponse du gouvernement « Dans le contexte actuel, dans la mesure où l'employeur a mis en œuvre les dispositions prévues par le code du travail et les recommandations nationales (<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>) visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel, qu'il a informé et préparé son personnel, notamment dans le cadre des institutions représentatives du personnel, **le droit individuel de retrait ne peut en principe pas trouver à s'exercer.** » Il précise cependant « L'appréciation des éléments pouvant faire penser que le maintien au poste de travail présente un danger grave et imminent relève, le cas échéant, du juge qui vérifie le caractère raisonnable du motif. »

- Le droit de retrait protège d'autre part d'un danger la vie ou la santé du salarié. Il ne peut s'effectuer si le risque concerne des personnes extérieures à l'entreprise (circulaire DRT n°93/15 du 26 mars 1993).

Dans la plupart des situations qui nous ont été présentées (personne fragile dans l'entourage des salariés) depuis la semaine dernière, il ne s'agit pas d'une situation de travail qui présente un danger grave ou imminent pour la vie ou la santé du salarié **mais d'une situation générale d'épidémie qui présente un danger pour des personnes extérieures à l'entreprise (personnes fragiles de l'entourage des salariés)** Dans cette hypothèse, le droit de retrait ne semble pas justifié.

Lorsque l'exercice du **droit de retrait est légitime, aucune sanction ou retenue sur salaire** ne peut être appliquée. L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent. A contrario, si l'exercice de ce droit est manifestement abusif, une retenue sur salaire pour inexécution du contrat de travail peut être effectuée. L'exercice non fondé de ce droit ne caractérise pas l'existence d'une faute grave, mais peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement. Ces dispositions s'exercent le cas échéant sous le contrôle du juge.

**A noter : il peut être proposé une solution différente aux salariés concernés : prise de CP, prise d'heures de repos, arrêt de travail du médecin traitant s'ils présentent eux-mêmes une fragilité, arrêt de travail le cas échéant pour la garde d'enfants de moins de 16 ans.**

## **5 – Activité partielle (cf mails déjà envoyés à ce sujet)**

Une nouvelle question se pose depuis hier : les salariés qui sont en activité partielle et qui viendront travailler sur une exploitation agricole sont-ils en droit de le faire, et pourront-ils cumuler leur indemnité de chômage partiel avec le salaire agricole.

### **51 – Sur le droit de travailler durant l'activité partielle**

Cette question appelle une réponse positive. En effet, les salariés en chômage partiel voient leur contrat suspendu et peuvent, durant cette période, prendre un autre emploi.

**Attention toutefois de veiller à ce que les règles applicables en matière de durée maximale du travail soient respectées (et notamment, pas plus de 48 heures de travail par semaine ou pas plus de 44 heures calculées sur moyenne de 12 semaines consécutives).**

### **52 – Sur la possibilité de cumuler l'indemnité de chômage et le salaire.**

Pour faciliter les recrutements, le Ministère du Travail met en place, avec Pôle emploi, **une plateforme dédiée** aux secteurs qui ont, dans cette période, des besoins particuliers en recrutement. L'accès à cette plateforme sera simplifié pour les candidats comme pour les entreprises et permettra d'accéder en temps réel aux besoins en recrutement dans toute la France.

- Cette plateforme regroupera toutes les offres disponibles pour les entreprises concernées
- Pôle emploi proposera à chaque employeur, s'il le souhaite, de prendre en charge la présélection des candidats
- Les candidats pourront consulter les offres sans créer de compte et accéder directement aux coordonnées des recruteurs

Les dispositions législatives et réglementaires, prises en application de la loi du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, prévoient un **dispositif simple et exceptionnel**, permettant aux salariés qui subissent une mesure d'activité partielle de conclure un contrat de travail avec une entreprise du secteur.

**Le gouvernement a annoncé dans un communiqué de presse d'aujourd'hui que le salarié pourra cumuler son indemnité d'activité partielle avec le salaire de son contrat de travail dans la filière agroalimentaire, sous réserve que son employeur initial lui donne son accord pour respecter un délai de prévenance de 7 jours avant la reprise du travail.**

**L'employeur de la filière agroalimentaire qui embauche le salarié en activité partielle devra libérer le salarié de ses obligations sous réserve du même délai de 7 jours.**

## **6 – Quelles sont les options pour que mon salarié ne travaille pas ?**

Plusieurs situations peuvent entraîner une baisse du travail des salariés. Nous indiquons ci-après ces situations et les solutions qui peuvent être mises en place.

### **61 – Personnes fragiles**

**Les personnes présentant un risque particulier face au Coronavirus ont la possibilité de demander un arrêt de travail sur le site [declare.msa.fr](http://declare.msa.fr) (attention, ce site ne concerne que les personnes vulnérables ou en ALD ; les arrêts pour garde d'enfants doivent être faits sur [declare.ameli.fr](http://declare.ameli.fr)). Cet arrêt sera géré par l'employeur comme tout arrêt maladie. Ne pas oublier de communiquer une copie de l'arrêt de travail au service paie. Ces salariés seront indemnisés sans conditions d'ouverture du droit ni délai de carence.**

**Nous préconisons pour le moment dans cette situation de ne pas demander la subrogation, sauf si cela est prévu dans la convention collective (pas de maintien de salaire, le salarié sera directement indemnisé par la MSA). Mais une prochaine ordonnance pourrait imposer le maintien de salaire dans ce cas d'arrêt de travail, ainsi qu'en cas d'arrêt de travail pour grade d'enfant**

Pour, les personnes potentiellement concernées sont les suivantes :

- personnes âgées de 70 ans et plus (même si les patients entre 50 ans et 70 ans doivent être surveillés de façon plus rapprochée) ;
- patients présentant une insuffisance rénale chronique dialysée, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV
- les malades atteints de cirrhose au stade B au moins
- les patients aux antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée, ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- Les diabétiques insulino-dépendants non équilibrés ou présentant des complications secondaires à leur pathologie ;
- les personnes présentant une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale ;
- les patients présentant une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- les personnes avec une immunodépression congénitale ou acquise :

- médicamenteuses : chimiothérapie anti cancéreuse, immunosuppresseur, biothérapie et/ou une corticothérapie à dose immunosuppressive,
- infection à VIH non contrôlé avec des CD4 <200/mn<sup>3</sup>
- Consécutives à une greffe d'organe solide ou de cellules souche hématopoïétiques,
- atteint d'hémopathie maligne en cours de traitement,
- présentant un cancer métastaté,
- Les malades de cirrhose au stade B au moins ;
- Les femmes enceintes par analogie avec les séries publiées sur le MERS-CoV et le SRAS en dépit d'une petite série de 18 cas d'infections à SARS-CoV-2 ne montrant pas de sur-risque ni pour la mère ni pour l'enfant ;
- Les personnes présentant une obésité morbide (indice de masse corporelle > 40kg/m<sup>2</sup> : par analogie avec la grippe A(H1N1))
- les personnes présentant une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale ;
- les patients présentant une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- les personnes avec une immunodépression congénitale ou acquise :
  - médicamenteuses : chimiothérapie anti cancéreuse, immunosuppresseur, biothérapie et/ou une corticothérapie à dose immunosuppressive,
  - infection à VIH non contrôlé avec des CD4 <200/mn<sup>3</sup>
  - Consécutives à une greffe d'organe solide ou de cellules souche hématopoïétiques,
  - atteint d'hémopathie maligne en cours de traitement,
  - présentant un cancer métastaté,
  - Les malades de cirrhose au stade B au moins ;
  - Les femmes enceintes par analogie avec les séries publiées sur le MERS-CoV et le SRAS en dépit d'une petite série de 18 cas d'infections à SARS-CoV-2 ne montrant pas de sur-risque ni pour la mère ni pour l'enfant ;
  - Les personnes présentant une obésité morbide (indice de masse corporelle > 40kg/m<sup>2</sup> : par analogie avec la grippe A(H1N1))

## **62 - Salariés contraints de garder leur(s) enfants(s) chez eux.**

La procédure à suivre est la suivante :

- Déclarer l'arrêt de travail sur le site Internet <https://declare.ameli.fr/>
- Faire établir par le salarié une attestation de garde d'enfant à domicile (**voir pièce jointe au mail du 16 mars 2020**). Cette attestation doit être conservée par l'employeur. Une régularisation devra être faite ultérieurement avec la MSA.
- Informer le service paie de l'arrêt de travail.

**En cas de reprise anticipée du travail pendant la période de l'arrêt initial, à domicile ou sur le lieu du travail, l'assuré s'engage à en informer immédiatement la Caisse de MSA. L'employeur devra faire une DSN événementielle « reprise anticipée ».**

**L'arrêt de travail peut être fractionnable, afin de permettre la gestion de garde alternée, ou d'organisation entre les 2 parents.**

**En revanche, les textes ne prévoient pas de possibilité de temps partiel.**

**En ce qui concerne le maintien ou non du salaire par l'employeur : voir l'encadré du paragraphe 61.**

### **63 - Activité partielle**

En cas de baisse d'activité ne vous permettant pas de conserver votre (vos) salarié(s) durant une certaine période, ou ne vous permettant pas de garantir le temps de travail prévu au contrat, vous pouvez recourir au dispositif d'activité partielle. Nous rappelons par ailleurs que l'Etat prend à sa charge l'intégralité du coût « entreprise » du chômage partiel pour les salaires inférieurs à 4,5 X SMIC (6.927 €/mois). En revanche, le salarié subira une perte de salaire au-delà du SMIC.

#### **Par ailleurs, nous vous relayons le communiqué reçu ce matin de la DIRECCTE :**

- *L'activité partielle est très sollicitée et provoque des ralentissements d'accès au système qui est adapté régulièrement pour faire face à l'afflux de demande (+ de 600 000 demandes de création de compte France entière la semaine dernière). Le processus de création de compte et d'habilitation des entreprises est en cours de gestion par l'ASP : la résorption du stock se fait actuellement au rythme de 100 000 créations par nuit.*
- *Le batch 48h permettant une validation tacite des demandes d'autorisation préalable (DAP) a été validé et sera actif pour la première fois dans la nuit du 25 au 26 mars. L'entreprise recevra simultanément le code numérique lui permettant de saisir sa demande d'indemnisation.*
- *Cette validation automatisée des DAP, va permettre de traiter plus rapidement les demandes en stock de plus de 48h, qui n'auront pas fait l'objet d'une invalidation (ou incomplétude) préalable, et éviter à l'UD-DIRECCTE de valider les demandes une par une, comme c'est le cas actuellement.*
- *Après les demandes d'activité partielle, viendra celui des demandes d'indemnisation à compter du 1<sup>er</sup> avril : les équipes des DIRECCTE se concentrent désormais en préparation de ces tâches. Les entreprises peuvent donc mettre en paye les salaires de mars, le process d'indemnisation débutera en avril pour les premières demandes*

### **64 – Imposer des congés payés ou des RTT**

Si vous ne pouvez pas maintenir la totalité (ou une partie) du travail dans la période actuelle, la loi 2020-90 du 23 mars 2020 (Loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19) autorise, dans son article 11, le gouvernement à prendre par ordonnance des mesures ayant pour objet :

**1 - de permettre à un accord d'entreprise ou de branche d'autoriser l'employeur à imposer ou à modifier les dates de prise d'une partie des congés payés dans la limite de six jours ouvrables**, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités de prise de ces congés définis par les dispositions du livre 1<sup>er</sup> de la troisième partie du code du travail et par les conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise.

A noter que cette possibilité ne s'appliquera (après publication de l'ordonnance) qu'aux seules entreprises qui ont un accord de branche ou d'entreprise en ce sens. Autant dire aucune ou très peu...

**Une autre possibilité de modifier les dates de congés payés est prévue** par l'article L.3141-16 du Code du travail, sous réserve que l'ordre et les départs en congés étaient déjà fixés dans l'entreprise. Ainsi :

- Si l'ordre et les départs étaient fixés, dans ce cas les circonstances exceptionnelles permettent la modification des congés sur décision unilatérale de l'employeur ;
- Si l'ordre et les départs ne sont pas fixés : les règles habituelles relatives à la prise des congés imposent un délai d'un mois.

**2 - de permettre à tout employeur d'imposer ou de modifier unilatéralement les dates des jours de réduction du temps de travail, des jours de repos prévus par les conventions de forfait et des jours de repos affectés sur le compte épargne temps du salarié**, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités d'utilisation définis au livre 1<sup>er</sup> de la troisième partie du code du travail, par les conventions et accords collectifs ainsi que par le statut général de la fonction publique.

Cette mesure devrait trouver à s'appliquer dans toutes les entreprises pour les salariés avec des jours de récupération. Elle ne sera toutefois applicable qu'après publication de l'ordonnance le prévoyant.