

COVID-19 IMPACT DES ORDONNANCES SUR LE DROIT DU TRAVAIL ?

L'ordonnance portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos a été adoptée mercredi 25 mars en Conseil des ministres. Cette ordonnance vise à modifier certaines dispositions code du travail pour permettre aux entreprises et aux salariés d'adapter les conditions de travail pour faciliter la continuité de l'activité.

CONGES PAYES

- L'employeur doit négocier un accord d'entreprise ou de branche avec les organisations syndicales pour imposer ou modifier les dates des congés payés des salariés, **dans la limite de six jours de congés ouvrables.**
- Le fractionnement des jours de congés peut être décidé sans l'accord du salarié.
- Les jours imposés ou modifiés ne pourront pas s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.
- Toute décision de l'employeur est soumise au respect **d'un délai de prévenance d'un jour franc** à l'exception du fractionnement des congés et de la suspension des congés simultanés des époux ou partenaires d'un Pacs.

RTT, JOURS DE REPOS, CET

- L'employeur peut modifier unilatéralement (sans accord collectif) ou imposer les dates des jours de RTT et de jours de repos conventionnels prévus dans le cadre d'un accord aménageant le temps de travail sur une période supérieure à une semaine.
- L'employeur peut imposer à un salarié d'utiliser son compte épargne temps (CET) pour prendre des jours de repos, et ce jusqu'au 31 décembre 2020.
- La modification et l'imposition de jours de congés par l'employeur est également prévue dans le cadre des conventions de forfait et ce sans l'accord du salarié.
- L'employeur doit informer les salariés dans le délai **d'au moins un jour franc.**
- Au total, en tenant compte des jours RTT et des jours de CET, **l'employeur ne peut imposer au salarié de prendre plus de 10 jours de repos (plus 6 jours de congés payés).**

DUREE DU TRAVAIL

→ Plusieurs dérogations au code du travail et aux dispositions conventionnelles relatives à la durée du temps de travail pourront être mises en œuvre jusqu'au 31 décembre 2020 par les entreprises.

→ Celles-ci pourront :

- Porter jusqu'à 12 heures la durée quotidienne maximale de travail de jour, au lieu de 10 heures.
- Porter jusqu'à 12 heures la durée quotidienne maximale de travail de nuit, au lieu de 8 heures à la condition d'attribuer un repos compensateur d'une durée au moins équivalente au dépassement de la durée habituelle).
- Réduire jusqu'à 9 heures consécutives la durée du repos quotidien, au lieu de 11 heures (à la condition d'attribuer un repos compensateur égal à la durée du repos normal dont le salarié ne peut pas bénéficier).
- Porter jusqu'à 60 heures la durée maximale hebdomadaire de travail de jour, au lieu de 48 heures par semaine.
- Porter jusqu'à 44 heures la durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit, au lieu de 40 heures par semaine.

→ Chaque secteur d'activité concerné par ces dérogations **fera l'objet d'un décret**, dont la validité sera définie **sur une période strictement limitée aux besoins du secteur et à ceux de la Nation**.

→ L'employeur devra obligatoirement **informer d'une part le CSE et d'autre part les services de la Direccte** en cas de recours à ces dérogations.

→ Chaque décret sera soumis à la CNNCEFP (Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle) a minima dans un délai 24 heures avant sa publication, compte tenu de l'exceptionnalité de la situation.

REPOS DOMINICAL

→ La **dérogation à la règle du repos dominical devient de droit**, jusqu'au 31 décembre 2020, pour toutes les entreprises relevant « de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation ».

→ Ces entreprises pourront donc attribuer le repos hebdomadaire par roulement.

→ Cette dérogation s'applique également aux entreprises qui réalisent des prestations nécessaires à l'activité principale des entreprises des secteurs « particulièrement nécessaires ».