

DÉCRYPTAGE DE L'ORDONNANCE N°2020-323 PORTANT MESURES D'URGENCE EN MATIÈRE DE CONGÉS PAYÉS, DE DURÉE DU TRAVAIL ET DE JOURS DE REPOS

CONCERNANT LES CONGÉS PAYÉS

L'ordonnance prévoit que, **dès lors qu'un accord d'entreprise ou de branche est conclu, l'employeur peut imposer la prise d'au maximum 6 jours ouvrables de congés payés**, sans que ceux-ci n'aient été posés par le salarié. L'employeur se doit de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc.



L'accord collectif peut diminuer le nombre de congés payés concernés et/ou augmenter le délai de prévenance mais peut autoriser l'employeur à fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié (dans la limite des 6 jours) et à fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans son entreprise.

La période de congés imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

CONCERNANT LES JOURS DE REPOS (HORMIS CONGÉS PAYÉS)



Ces dispositions sont applicables sur décision unilatérale de l'employeur.

L'employeur peut, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc :

- Imposer la prise de jours de repos du salarié acquis par ce dernier
- Modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos
- Décider de la prise de jours de repos prévus par une convention de forfait
- Modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos prévus par une convention de forfait
- Peut imposer que les droits affectés sur le compte épargne-temps du salarié soient utilisés par la prise de jours de repos.

La période de prise de jours de repos imposée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020 et le nombre de jours de repos imposés ne peut être supérieur à 10.

Certaines directions ont déjà établi dès le 25 mars, des notes envers le personnel, sans aucune explication sur le respect de l'application de l'ordonnance parue au Journal Officiel de ce même jour. **Et certaines notes sont déjà en dehors des clous !**

Pour FO, il est indispensable que le dialogue social soit respecté en cette période anxiogène et nous trouvons totalement inadmissible de diffuser de telles notes sans aucun accompagnement.

CONCERNANT LA DURÉE DU TRAVAIL

« Dans 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, déterminés par décret et, **le cas échéant, par dérogation aux stipulations conventionnelles applicables** »
Le secteur de l'Energie va être concerné, reste à définir les métiers impactés, les dérogations accordées variant selon les besoins des secteurs.

■ La durée quotidienne maximale de travail peut être portée jusqu'à douze heures (actuellement 10h sauf en cas de dérogation accordée par l'inspecteur du travail)

■ La durée quotidienne maximale de travail accomplie par un travailleur de nuit peut être portée jusqu'à douze heures (actuellement 8h), sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement de la durée prévue habituellement.

■ La durée du repos quotidien peut être réduite jusqu'à neuf heures consécutives (actuellement 11h), sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier.

■ La durée hebdomadaire maximale peut être portée jusqu'à soixante heures (actuellement 48h).

Un prochain décret précisera la durée maximale de travail ou la durée minimale de repos qui peut être fixée par l'employeur pour les catégories d'emploi qui seront citées. L'indemnisation est faite dès la première heure supplémentaire au temps de travail habituel effectué.

L'employeur qui use d'au moins une de ces dérogations devra en informer sans délai et par tout moyen le Comité Social et Economique ainsi que le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. Les dérogations mises en œuvre cessent de produire leurs effets au 31 décembre 2020.

CONCERNANT LE TRAVAIL DOMINICAL

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, déterminés par décret (non encore paru), peuvent déroger à la règle du repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement.

Cette dérogation cesse de produire son effet au 31 décembre 2020