

COMMUNIQUÉ SUR LA LOI D'URGENCE POUR FAIRE FACE À L'ÉPIDÉMIE DE COVID-19

La loi instaurant l'état d'urgence sanitaire a été adoptée dimanche 22 mars, celle-ci promulguée lundi 23 pour une entrée en vigueur immédiate. Plusieurs ordonnances précisant la déclinaison de celle-ci seront publiées au plus tard jeudi 25 mars 2020.

Les dispositions limitant les libertés (restriction de circulation, mise en confinement, fermeture des lieux, limitation ou interdiction de lieux de réunions...) cessent d'avoir effet en même temps que prend fin l'état d'urgence sanitaire. **Toutes les modifications qu'apporteront les projets d'ordonnances traitant du droit du travail ne sont pas limitées dans le temps.**

Dans ces dispositions est notifié :

■ La modification des dates de prise de congés payés et de JRTT ainsi que les jours de repos prévus par les conventions de forfait, voire utiliser le Compte Épargne Temps.

La loi limite finalement la possibilité pour les employeurs d'imposer 6 jours de CP et **seulement par accord collectif d'entreprise ou de branche.**

Par contre, l'employeur pourra imposer ou 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.

■ La dérogation au repos hebdomadaire et dominical, à la durée légale du travail pour les secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation ou à la continuité de la vie économique et sociale.

Le ministre du Travail a d'ores et déjà précisé que les dérogations au temps de travail ne seraient ni générales, ni pérennes. Elles seront limitées aux secteurs très tendus (production de masques, gels, agroalimentaire notamment). **Nous resterons très vigilants sur ce point.**

Cette dérogation de droit aux règles sur la durée du travail, le repos hebdomadaire ou le repos dominical, devrait comprendre expressément **une limite** (en heures et en durée), et faire en sorte que le repos compensateur soit accordé immédiatement après la période de travail dans un souci de **préservation de la santé et de la sécurité des salariés**, le calcul de la semaine devant se faire sur une période de 7 jours consécutifs. Il sera nécessaire également de prévoir une augmentation des temps de pause.

Le travail de nuit n'est apparemment pas visé (à confirmer à la lecture des prochaines ordonnances). La question du droit à des majorations pour heures supplémentaires devra être éclaircie. Le cas spécifique des salariés sous forfaits jours devra aussi être abordé.

FO met en garde les pouvoirs publics sur le risque d'ajouter des dangers hors épidémie sur la santé et la sécurité au travail par l'augmentation de l'intensité et de la durée du travail. **Des mesures inadaptées seraient contreproductives.**

Le premier objectif en cette période doit être l'arrêt de la propagation de l'épidémie COVID-19, pour cela toutes les mesures doivent être mises en place pour **assurer des conditions de travail saines et sûres.**

Dans ce contexte, le dialogue social doit être renforcé afin que les mesures soient établies pour l'intérêt collectif compris et partagé par les employeurs et les salariés. Il serait intolérable et indigne que les employeurs privilégient l'aspect économique à celui de la sécurité de leurs salariés.

■ La loi ouvre la possibilité de modifier, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation.

Conformément aux délais légaux qui les encadrent, les sommes issues de la participation et de l'intéressement doivent être versées avant le 1er jour du 6e mois suivant la clôture de l'exercice de l'entreprise, sous peine d'un intérêt de retard. Le projet de loi vise donc à modifier ces délais, afin, selon l'exposé des motifs « de permettre aux établissements teneurs de compte de l'épargne de ne pas être pénalisés par les circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie ».

FO déplore que seuls les intérêts de ces établissements soient ici pris en compte et revendique la création d'un nouveau motif de déblocage anticipé pour permettre aux salariés de bénéficier des sommes bloquées dans ce contexte exceptionnel.

Nous vous informerons de tous les détails dès la publication des ordonnances.

