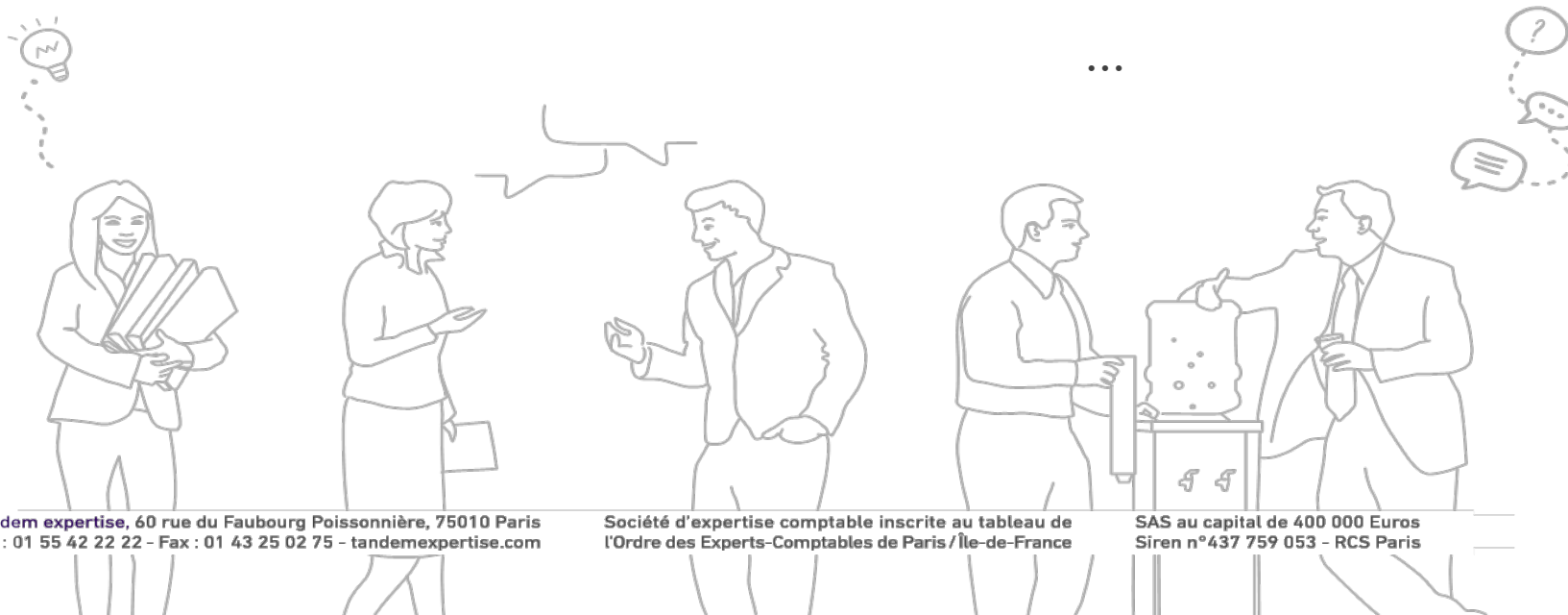


DÉROGATIONS AU CODE DU TRAVAIL DANS LE CONTEXTE DU COVID-19



ÉTAT D'URGENCE SANITAIRE : LES EMPLOYEURS SERONT AUTORISÉS À DÉROGER À CERTAINES RÈGLES RELATIVES AUX CONGÉS OU AUX HORAIRES DE TRAVAIL.

- Le projet a été adopté, dimanche 22 mars par le parlement et prévoit que :
 - L'état d'urgence est déclaré pour une période de **2 mois** à compter de l'entrée en vigueur de la loi (promulguée et parue au journal officiel le 23/03/20). Sa prorogation au-delà ne pourra être autorisée que par la loi. Mais il pourra y être mis fin par décret avant l'expiration du délai, si la situation sanitaire s'améliore.
- En matière de droit du travail, plusieurs mesures dérogatoires sont envisagées (article 7) :
 - Permettre aux entreprises de secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation ou à la continuité de la vie économique et sociale de déroger aux règles d'ordre public et aux stipulations conventionnelles relatives à la **durée du travail (jusqu'à 60h/semaine)**, au **repos hebdomadaire** et au **repos dominical** ;
 - Modifier, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de **l'intéressement** ;
 - **Modifier les modalités d'information et de consultation** des instances représentatives du personnel, notamment du CSE, pour leur permettre d'émettre les avis requis dans les délais impartis, et de suspendre les processus électoraux des comités sociaux et économiques en cours (visioconférence privilégiée par ex.) ;
 - Simplifier les règles relatives à **l'établissement, l'arrêté, l'audit, la revue, l'approbation et la publication des comptes** et des autres documents que les personnes morales de droit privé et autres entités sont tenues de déposer ou de publier, notamment celles relatives aux délais, ainsi qu'adaptant les règles relatives à l'affectation des bénéfices et au paiement des dividendes ;
 - (suite page suivante)

QU'EST CE QUI CHANGE AVEC L'ORDONNANCE N° 2020-323 DU 25 MARS 2020, VIS-À-VIS DES PRISES DE CONGÉS PAYÉS ?



1) Congés payés : sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise, ou à défaut d'un accord de branche :

- L'ordonnance autorise l'employeur à imposer à ses salariés de prendre **6 jours ouvrables de congés payés** sans avoir à respecter le délai de prévenance d'un mois ou le délai conventionnel (article 1 de l'ordonnance de l'ordonnance no 2020-323 du 25 mars 2020)
- Ce délai ne pourra pas toutefois être inférieur à un jour franc :
 - ✓ en leur faisant poser leurs reliquats ;
 - ✓ en leur imposant de prendre par anticipation leurs « nouveaux » congés (acquis au cours de la période comprise entre le 1er juin 2019 et le 31 mai 2020) ;

Quid en l'absence d'accord collectif ?

- L'employeur fixe les dates de prise des congés payés en respectant les règles légales ou conventionnelles habituelles :
- Fixation des dates au moins 1 mois avant le départ en congé ;
- Possibilité de modifier les dates de congés compte tenu des circonstances exceptionnelles,
- Impossibilité de fractionner le congé principal sans l'accord du salarié.

QU'EST CE QUI CHANGE AVEC L'ORDONNANCE N° 2020-323 DU 25 MARS 2020, VIS-À-VIS DES PRISES DES JOURS DE REPOS ?

2) Jours de repos (RTT, jours de repos des forfaits et CET) :

- Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19, l'employeur peut
 - 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 (CET) du salarié et dans la **limite de 10 jours**, avec pour délai de prévenance, 1 jour franc (article 5 de l'ordonnance de l'ordonnance no 2020-323 du 25 mars 2020)
 - Sont prévus par l'ordonnance :
 - les jours de **RTT** (ceux relatifs à l'art. L. 3121-41)
 - les jours de repos prévues par une convention de **forfait** (repos relatif à l'art. L. 3121-64) et
 - les droits affectés sur le compte épargne temps (**CET**) du salarié (relatifs aux art. L. 3151-3 et L. 3152-2) ;



○ Le CSE devra rester vigilant, lorsqu'il sera informé / consulté sur des mesures de :

- Dérogations aux règles d'ordre public à la durée du travail, au repos hebdomadaire ou dominical,
- Modifications et imposition de façon unilatérale les dates de prise d'une partie des jours de CP, de RTT ou de jour de repos issus du CET.

➔ Cette vigilance de la part du CSE et des organisations syndicales sera d'autant plus importante qu'elle veillera à ne pas aboutir à l'instauration d'un état d'urgence contre le droit du travail