



131, rue Damrémont 75018 PARIS

E-mail : urif.fo@yahoo.com

 @ URIFFO

## ORDONNANCES CORONAVIRUS : « L'EMPLOYEUR PEUT IMPOSER » ...

### *Premiers éléments d'analyse de l'URIF-FO*

Les ordonnances qui découlent de la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 ont été présentées hier, mercredi 25 mars, au Conseil des ministres, dont trois d'entre elles concernent le droit du travail. En réalité, c'est la première ordonnance qui s'attaque frontalement aux acquis sociaux des salariés, notamment en matière de congés payés.

D'emblée, il est important de rappeler que la plupart des dérogations honteuses permises par ces ordonnances ne concernent pas uniquement les entreprises dont l'activité est dite de « première nécessité » mais bien toutes les entreprises de ce pays. D'autre part, la plupart des dispositions contenues dans ces ordonnances s'appliquent jusqu'au 31 décembre, soit bien au-delà de la période d'épidémie.

Dans ces trois ordonnances, la formule « l'employeur peut imposer » revient une dizaine de fois ! N'était-ce pas l'objectif de ces ordonnances ? Permettre aux employeurs de faire ce qu'ils veulent en matière de congés payés, de journées de réduction du temps de travail (JRTT) ou encore de jour de repos.

Articles	Commentaires
<p>Art. 1<sup>er</sup> : « un accord d'entreprise, ou à défaut un accord de branche, peut déterminer les conditions dans lesquelles l'employeur est autorisé, dans la limite de six jours de congés et sous réserve de respecter un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins d'un jour franc, à décider de la prise de jours de congés payés acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris, ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés.</p> <p>L'accord mentionné au premier alinéa peut autoriser l'employeur à fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié 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.</p> <p>La période de congés imposée ou modifiée en application du présent article ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.»</p>	<p>La veille pour le lendemain, l'employeur peut dorénavant imposer au salarié de prendre jusqu'à une semaine de congés payés.</p> <p>La référence à un « accord collectif de branche ou d'entreprise » démontre qu'il s'agit bien de dispositions qui ont vocation à perdurer après l'épidémie, car on ne voit pas bien dans quelles conditions un accord collectif peut être actuellement négocié en période de confinement. D'ailleurs, ces dispositions s'appliquent jusqu'au 31 décembre, donc bien au-delà de la période d'épidémie !</p> <p>L'employeur peut également imposer la date et la durée des congés payés, même si vous n'êtes pas d'accord. Et cerise sur le gâteau : si votre conjoint-e travaille dans la même entreprise que la vôtre, l'employeur peut dorénavant imposer que vous ne partiez pas ensemble en vacances !</p> <p>Dans ces conditions, peut-on encore parler de « congés » ?</p>

<p>Art. 2 : « l'employeur peut, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc : 1° Imposer la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos au choix du salarié acquis par ce dernier ; 2° Modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos. La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée en application du présent article ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020. »</p>	<p>La veille pour le lendemain, l'employeur peut dorénavant imposer au salarié de prendre un jour de repos.</p> <p>Là encore, ces dispositions s'appliquent jusqu'au 31 décembre, donc bien au-delà de la période d'épidémie du covid-19 !</p>
<p>Art. 6 : « Dans les entreprises relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation (...) : 1° La durée quotidienne maximale de travail (...) peut être portée jusqu'à douze heures ; 2° La durée quotidienne maximale de travail accomplie par un travailleur de nuit fixée à l'article L. 3122-6 du code du travail peut être portée jusqu'à douze heures, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement de la durée prévue à ce même article ; (...) 4° La durée hebdomadaire maximale fixée à l'article L. 3121-20 du code du travail peut être portée jusqu'à soixante heures ; (...) ; L'employeur qui use d'au moins une de ces dérogations en informe sans délai et par tout moyen le comité social et économique (...). Les dérogations mises en œuvre sur le fondement de cet article cessent de produire leurs effets au 31 décembre 2020. ».</p>	<p>L'employeur peut imposer aux salariés de travailler 12h/jour, 12h/nuit, 60h/semaine dans certaines entreprises, dont la liste fera l'objet d'un décret.</p> <p>Le comité social et économique (CSE) n'a aucun moyen de s'opposer à cette décision de l'employeur, il en est juste informé.</p> <p>Ces possibilités de dérogation pourraient se poursuivre jusqu'au 31 décembre, ce qui, là encore, finit de nous convaincre qu'il s'agit bien de dispositions qui ont vocation à perdurer après l'épidémie.</p>

Pour l'URIF-FO, ces ordonnances sont à l'image de la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 : elles sont inacceptables et elles doivent être combattues !

En prétendant être « en guerre » contre le coronavirus, le gouvernement en profite en réalité pour mener une guerre contre les droits des salariés. Nous ne l'acceptons pas !

L'URIF-FO réaffirme :

- ▶ **PAS TOUCHE AUX CONGES PAYÉS !**
- ▶ **PAS TOUCHE AUX JOURS DE REPOS !**
- ▶ **PAS TOUCHE À LA DURÉE LÉGALE DU TEMPS DE TRAVAIL !**
- ▶ **PAS TOUCHE AU CODE DU TRAVAIL !**

Si certains appellent de leurs vœux à l'« union sacrée » avec le gouvernement ou le patronat, l'URIF-FO réaffirme que nous ne participerons d'aucun dispositif qui viserait à nous transformer en auxiliaire chargé de mettre en œuvre la bonne application des mesures d'exception de ce gouvernement.