

Ordonnances : Guerre au virus ou guerre aux salarié-es ?

Ayant promis que tout serait fait pour mener la guerre contre le coronavirus, Macron a opté pour l'arme de la destruction sociale. Au moment où la société dans son ensemble doit être protégée, le chef de guerre a tranché : les salarié-es paieront la facture ! Pendant ce temps-là, le patronat et les actionnaires pourront continuer à faire ripaille, entre factures et cotisations sociales suspendues, prise en charge du chômage partiel... **Les discours changent, les actes restent eux les mêmes !**

Après avoir instauré un état d'urgence sanitaire, le gouvernement a donc repris le chemin des ordonnances pour remettre en cause le code du travail. Cette fois, le temps du travail et les congés, les jours RTT et ceux économisés sur les Comptes Epargne Temps (CET) prendront les premières salves. Imposition de prise de 6 jours de congés (si accord d'entreprise ou de Branche) aux dates voulues par l'employeur sans l'accord du salarié-e, imposition unilatérale de 10 jours de RTT et/ou de jours économisés sur le CET aux dates choisies par l'employeur : avec la semaine de 60h (16 de plus que la norme !), la durée du temps de travail quotidienne et nocturne portée à 12h... les entorses au droit du travail sont massives tout cela en prétendant vouloir se préoccuper de la santé des travailleurs-euses ! A croire que l'on est revenu des décennies en arrière... Ces mesures sont censées être exceptionnelles pour prendre fin au 31 décembre 2020 et ne concerner que les secteurs vitaux de l'économie (restant à définir !), ce qui signifie que leurs effets se prolongeront bien au-delà de la seule période prévisible de la pandémie de COVID 19.

Nos élu-es et nos militant-es s'emploieront partout où ils et elles le peuvent pour limiter l'appétit patronal concernant nos congés. En outre, **il ne faudra pas s'interdire la grève et la mobilisation pour faire cesser toutes les atteintes inacceptables qui s'annoncent**, tant sur la santé des salarié-es que sur leurs droits. Et puisqu'il est question d'accord d'entreprise ou de branche s'agissant des congés, nous exhortons tous les syndicats à refuser ces accords dérogatoires au Code du travail.

Dans le même temps, les expulsions locatives reprendront après le 31 mai, la réforme de l'assurance chômage s'appliquera dès la fin de la période de confinement laissant sans ressources nombre de précaires. Avec les règles dérogatoires en matière de congés, jours de repos et de temps de travail, c'est à un véritable festin patronal que nous risquons d'assister ces 9 prochains mois. Déjà, depuis quelques jours, des salarié-es s'adressent à nos permanences car le patronat n'a pas attendu les ordonnances pour pratiquer l'arbitraire que ce soit en matière de refus du droit de retrait, de télétravail, de rupture de période d'essai ou de chômage partiel, en premier lieu là où le syndicalisme est absent. Alors qu'une crise financière et économique majeure frappe à la porte, ce sera toute l'économie qui in fine sera potentiellement concernée par ce régime d'exception. Tant qu'il le faudra !

Plus que jamais, alors que le système a montré toute son incapacité et nocivité pour répondre à la crise sanitaire actuelle : le capitalovirus et les politiques libérales doivent disparaître ! Et pour cela il n'y aura d'autre choix que de construire le rapport de force pour transformer ce monde radicalement !

Ils sont nuisibles, nous sommes utiles et c'est à nous de prendre la main !

Paris, le 27 mars 2020

Note sur l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos

Cette ordonnance, qui se fonde sur les dispositions de l'article 11 de la loi du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, détermine des dérogations aux règles du droit du travail en matière de :

- congés payés ;
- jours de repos (RTT, CET, convention de forfait) ;
- durée quotidienne de travail, durée quotidienne maximale accomplie par un travailleur de nuit, durée du repos quotidien, durée hebdomadaire maximale absolue et moyenne, et durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit ;
- repos dominical.

Ce dispositif dérogatoire est applicable aux employeurs de droit privé ainsi qu'aux personnes publiques employant du personnel dans les conditions du droit privé. Dans tous les cas, ses effets ne peuvent s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

1 / Les congés payés (art. 1er)

L'ordonnance permet à un accord collectif de branche ou d'entreprise d'autoriser l'employeur d'imposer la prise de congés payés, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris, ou de modifier unilatéralement les dates d'un congé déjà posé, dans la limite de six jours ouvrables, soit une semaine de congés payés, en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

L'accord 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 et de solidarité travaillant dans l'entreprise pour lui permettre, au cas où la présence d'un des deux conjoints seulement est indispensable à l'entreprise ou si l'un des deux conjoints a épuisé ses droits à congés, de dissocier les dates de départ en congés

2/ Les jours de repos (art. 2, 3, 4 & 5)

L'employeur peut imposer la prise, à des dates fixées par lui, de jours de repos au choix du salarié acquis par celui-ci au titre de la réduction du temps de travail (RTT) ou prévus par une convention de forfait, et modifier unilatéralement les dates de prise de ces jours de repos.

L'employeur peut également imposer que les droits affectés sur le compte épargne-temps du salarié (CET) soient utilisés par la prise de jours de repos, dont il détermine les dates en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

Dans tous ces cas, le nombre de jours de repos imposés ou modifiés ne peut être supérieur à dix. De plus l'employeur est dispensé de passer par un accord collectif.

Il est à noter que si l'accord mentionné à l'article 1er peut être adopté pour faire face aux conséquences économiques, financières et sociales liées à la propagation du virus covid-19, pour bénéficier du dispositif dérogatoire lié aux jours de repos l'employeur doit justifier de difficultés économiques liées à la propagation du virus

3/ La durée du travail (art. 6)

Dans les entreprises relevant de secteurs d'activité particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale, déterminées par décret, l'employeur peut :

- porter de 10 à 12 heures la durée quotidienne maximale de travail ;
- porter de 8 à 12 heures, la durée quotidienne maximale accomplie par un travailleur de nuit, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement ;
- réduire à 9 heures consécutives la durée du repos quotidien, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier ;
- porter de 44 à 60 heures la durée hebdomadaire maximale de travail ;
- porter de 44 à 48 heures la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ou sur une période de 12 mois pour les exploitations/entreprises agricoles et de pêche maritime ;
- porter de 40 à 44 heures la durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit calculée sur une période de 12 semaines consécutives.

Pour chacun des secteurs d'activité concernés, un décret précise les catégories de dérogation admises parmi celles mentionnées ci-dessus ainsi que la durée maximale de travail ou la durée minimale de repos qui peut être fixée par l'employeur.

Tout employeur qui use d'au moins une de ces dérogations en informe sans délai et par tout moyen le comité social et économique ainsi que le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

4 / Le repos dominical (art.7)

Enfin, 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, mais également les entreprises « *qui assurent à celles-ci des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale* », peuvent imposer le travail le dimanche en attribuant le repos hebdomadaire par roulement.