



## FICHE n°1

## Ordonnance portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos

Articles	Commentaires FO
<p><b>L'article 1<sup>er</sup></b> Permet de déroger à toutes les règles actuellement en vigueur concernant la prise des congés payés par accord collectif d'entreprise ou de branche.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le renvoi à la négociation d'un accord est le produit de l'opposition des confédérations syndicales et de la position des organisations nationales d'employeurs qui avaient fait connaître qu'elles n'étaient pas demandeuses. Attention cependant au fait que la primauté est donnée à l'accord d'entreprise sur la branche. Cependant, comme nous l'avons précédemment évoqué, la conclusion de tels accords en période de confinement va être matériellement difficile.</li> <li>- Le referendum est assimilé à un accord collectif. Comment procéder en l'absence des salariés ? La consultation électronique n'est pas admise par les textes.</li> </ul>
<p>Les dérogations visent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le délai de prévenance d'un mois qui peut être ramené à un jour franc la prise des congés payés acquis par un salarié, <b>y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris,</b></li> <li>- La modification unilatérale des dates de prise de congés payés.</li> <li>- Pas besoin d'accord du salarié pour fractionner</li> <li>- Pas d'obligation de congé simultané pour les conjoints ou pacsés.</li> </ul> <p>Cette disposition est temporaire jusqu'au 31 décembre 2020</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pourquoi n'avoir pas rendu nécessaire, pour imposer des CP, que l'employeur justifie de l'intérêt pour l'entreprise « eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19 » ? comme cela est rendu nécessaire pour les JRTT, les jours de repos et le compte épargne temps.</li> <li>- Plutôt que d'imposer des congés, il aurait été préférable de prolonger la période pendant laquelle les salariés pouvaient poser des congés.</li> <li>- Quels sont les CP concernés ?</li> </ul> <p>Il peut s'agir des CP acquis cette année alors que la période de prise des congés payés n'est pas encore ouverte à savoir les CP 2019/2020. En effet, l'ordonnance énonce : « y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris ».</p> <p>Elle permet la pose de congés payés acquis mais dont la période de prise n'est pas encore</p>



	<p>ouverte. Mais en aucun cas cela ne peut concerner des CP non encore acquis.</p> <p>Cependant, l'ordonnance laisse le soin à l'accord collectif de permettre ou pas à l'employeur de fractionner les congés sans l'accord du salarié. Cela semble être une garantie posée par le texte. A contrario cela laisse entendre qu'à défaut d'accord, l'employeur pourrait imposer le dépôt des CP en un bloc de 6 jours ouvrables</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cette mesure exceptionnelle va jusqu'au 31/12 Pourquoi ne pas s'être limité à la période de confinement ?</li> </ul>
<p><b>L'article 2</b></p> <p>Vise de la même manière les jours de réduction du temps de travail (JRTT) et les jours dans le cadre des anciens accords dit de « modulation », c'est-à-dire l'aménagement du temps de travail supérieur à la semaine avec un respect d'un jour franc.</p>	<p><b>Attention, à partir d'ici, l'employeur peut imposer, cette fois sans accord collectif, unilatéralement, les dispositions concernées.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cette faculté est conditionnée : « lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19 ».</li> <li>- Cette mesure exceptionnelle court jusqu'au 31/12.</li> </ul>
<p><b>L'article 3</b></p> <p>Vise la même chose pour les conventions de forfait et l'employeur peut modifier et imposer les jours de repos prévus sans accord collectif.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mêmes remarques que pour l'article 2</li> </ul>
<p><b>L'article 4</b></p> <p>Vise la même chose pour le compte épargne temps et toujours de manière unilatérale.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mêmes remarques que pour l'article 2</li> </ul>
<p><b>L'article 5</b></p> <p>Les JRTT, les jours de conventions de forfait, et les jours pris sur le compte temps imposés par l'employeur ne peuvent dépasser 10 jours au total.</p>	<p>A l'évidence il s'agit de faire prendre en charge une partie de l'activité partielle « <i>ce d'autant qu'il circule dans les couloirs</i> » que les Dirrecte tentent de faire pression sur les employeurs pour qu'ils épuisent les congés payés et autres repos pour s'inscrire en activité partielle.</p>



### L'article 6

Permet, de manière temporaire et exceptionnelle, aux entreprises des secteurs jugés essentiels à la continuité de la vie économique et à la sûreté de la nation, de **déroger aux règles d'ordre public en matière de durée quotidienne maximale de travail, de durée quotidienne maximale accomplie par un travailleur de nuit, de durée du repos quotidien, de durée hebdomadaire maximale absolue et moyenne, de durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit, jusqu'au 31 décembre.**

Durée maximale quotidienne passe de 10 à 12 h.

Durée maximale quotidienne d'un travailleur de nuit passe de 8 à 12 h avec repos compensateur de 4 h.

Le repos quotidien passe de 11 à 9h avec repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pas bénéficié.

La durée hebdomadaire maximale passe de 48 à 60 h.

La période moyenne de travail sur 12 semaines passe de 44 à 60 h mais uniquement pour les salariés des secteurs non agricoles.

Pour le travailleur de nuit la durée maximale sur 12 semaines passe de 40 à 44 heures.

Les secteurs concernés et les dérogations seront déterminés par décret. Il conviendra d'être vigilant à la rédaction de ce ou ces décrets.

Hormis que le gouvernement essaie de faire passer le message qu'il en a limité l'usage (périmètres concernés et durée) nous n'avons, pour l'instant, aucune visibilité.

- **Sur les durées maximales étendues, celles-ci répondent aux règles du droit communautaire**, étant précisé que conformément à ce droit la durée maximale de 48 heures peut être calculée sur une période de référence de 4 mois.

- **Où sont les contreparties annoncées par le ministre du travail ?**

- **La durée maximale du travail de nuit portée à 12h interroge sur sa conformité au droit communautaire** : Selon la directive temps de travail, le temps de travail normal des travailleurs de nuit ne dépasse pas huit heures en moyenne par période de vingt-quatre heures. Pour l'application de l'article 8 (durée du travail de nuit), une période de référence définie après consultation des partenaires sociaux ou par des conventions collectives ou accords conclus au niveau national ou régional entre partenaires sociaux (art. 16). Or, il n'y a eu aucune consultation des partenaires sociaux.

L'article 17 de la directive européenne temps de travail prévoit également des dérogations à la durée maximale journalière du travailleur de nuit pour des activités expressément listées qui pourraient reprises par le décret à venir.

- **Il aurait été nécessaire d'instaurer dans l'ordonnance au minimum des temps de pause supplémentaire.**

- **Octroyer un repos compensateur supplémentaire présente des limites car le code du travail n'impose aucun délai à l'employeur pour faire bénéficier à ses**



	<p><b>salariés de ce repos immédiatement</b>=&gt; Le repos compensateur devrait être accordé immédiatement après la période de travail dans un souci de préservation de la santé et la sécurité des salariés. Or, cela semble être compromis puisque cela s'applique jusqu'au 31 décembre 2020 !</p>
<p>Une simple information du CSE et de la dirrecte est prévue.</p>	<p>- Compte tenu des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, il aurait été à tout le moins logique que le CSE puisse formuler des propositions sur d'éventuelles contreparties dans le cadre d'<b>une consultation en bonne et due forme.</b></p>
<p>Ces dérogations sont valables jusqu'au 31 décembre 2020.</p>	<p>- Le temps de récupération de la crise sanitaire est manifestement trop long. Il aurait fallu le limiter à un temps strictement nécessaire à la résolution de la crise sanitaire (deux à trois mois comme les mesures restreignant les libertés).</p>
<p><b>L'article 7</b> Vise quant à lui la modification du repos dominical et permet un roulement du repos hebdomadaire dans les secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale, déterminés par décret.</p>	<p>L'ordonnance ne prévoit pas de règles particulières pour recourir au travail du dimanche, il convient donc de s'en remettre aux règles du code du travail (le volontariat, hormis dans le commerce alimentaire, devrait être la règle). C'est certainement la raison pour laquelle contrairement à l'annonce faite par la ministre du travail on ne le retrouve pas dans les textes (le volontariat est la règle hormis dans le commerce alimentaire).</p>



## FICHE N°2

### **Ordonnance adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail et modifiant, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation**

La loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 a, dans son article 11 1°b) alinéa 6, ouvert la faculté de modifier, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement en application de l'article L. 3314-9 du code du travail et au titre de la participation en application de l'article L. 3324-12 du même code.

L'ordonnance adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail et modifiant, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation, adoptée le 25 mars 2020 en Conseil des ministres, précise en son article 2 « *que par dérogation aux dispositions du code du travail régissant le versement des sommes dues au titre de la participation ou de l'intéressement et aux stipulations conventionnelles applicables dans l'entreprise, la date limite de versement aux bénéficiaires ou d'affectation sur un plan d'épargne salariale ou un compte courant bloqué des sommes attribuées en 2020 au titre d'un régime d'intéressement ou de participation est reportée au 31 décembre 2020* ».

Le rapport au Président de la République qui accompagne l'ordonnance précise l'intention du gouvernement : pour les entreprises ayant un exercice comptable correspondant à l'année civile, ces sommes auraient dû être versées avant le 1<sup>er</sup> juin 2020. Or, l'ordonnance reporte à titre exceptionnel ce délai au 31 décembre 2020, « *afin de permettre aux établissements teneurs de compte de l'épargne salariale, ainsi qu'aux entreprises dont ils sont les délégataires, de ne pas être pénalisés par les circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie* ».

Comme précédemment indiqué (circulaire n°75-2020), Force Ouvrière déplore que seuls les intérêts de ces établissements soient ici pris en compte et revendique qu'un nouveau cas de déblocage anticipé soit créé pour permettre aux salariés de bénéficier des sommes actuellement bloquées dans ce contexte exceptionnel.



### **FICHE N°3**

#### **Ordonnance relative à la prolongation de droits sociaux**

Pas de commentaire particulier mais tenir compte et suivre la disposition des agents des CAF à mener à bien leurs missions compte tenu des capacités encore limitées de la branche en télétravail. La CNAF y travaille. Le paiement des prestations du 6 avril est garanti.

Pour l'instant, l'accueil téléphonique ne peut pas encore être assuré en télétravail...



## FICHE N°4

### **Ordonnance portant dispositions temporaires relatives aux assistants maternels et aux disponibilités d'accueil des jeunes enfants**

Finalement, cette ordonnance a augmenté le nombre d'enfants chez les assistantes maternelles au nombre de 6 pour pouvoir leur permettre de garder des enfants en même temps que leurs propres enfants. Toutefois, 6 enfants confinés reste un nombre élevé même si cela peut permettre, là où l'accueil collectif, n'est pas présent de contribuer à l'accueil des enfants de professionnels prioritaires (personnels de santé, les professionnels des établissements sociaux et médicaux sociaux, les professionnels de santé libéraux...)

La création d'un service unique d'information des familles qui sera mis en place dès la publication de l'ordonnance : le site monenfant.fr a déjà évolué pour faciliter la mise en relation des parents et des places d'accueil. Est-ce la création d'un autre site ? dans ce cas c'est inutile puisque cela va créer la confusion et des doublons pour les parents et les agents qui vont le gérer.

Sont donc disponibles les moyens de garde suivants :

- Les Etablissements d'accueil du jeune enfant (Eaje) rattachés à des établissements de santé, social, médico-social ou services de l'Etat chargés de la gestion de l'épidémie restent ouverts. Ils doivent adapter leurs organisations pour fonctionner par petits groupes d'enfants ;
- Les micro-crèches restent ouvertes dans la limite de 10 enfants accueillis simultanément ;
- Les assistantes maternelles peuvent exercer normalement. Le nombre d'enfants peuvent être accueilli a été relevé à 6, afin notamment de pouvoir garder leurs propres enfants ;
- Les maisons d'assistants maternels (Mam) peuvent ouvrir normalement à condition de se limiter à 10 enfants accueillis simultanément ;
- Pour les crèches familiales, les assistantes maternelles doivent garder les enfants chez elles et ne pas fréquenter la structure.

**FICHE N°5****Ordonnance relative à l'adaptation temporaire des règles d'instruction des demandes et d'indemnisation des victimes par l'ONIAM et le FIVA**

Au final, elle ne confond pas le rôle des deux organismes (indemniser des victimes du Covid-19 avec le FIVA) mais prolonge les délais pour statuer sur les demandes d'indemnisation par les victimes, de 4 mois pour l'ONIAM et de 3 mois pour le FIVA, à compter du 14 mars. Pour ce qui concerne le FIVA, nous sommes en attente d'informations complémentaires de la part de la directrice du Fonds.

Mesure qui est de bon sens compte tenu des modalités de travail actuelles pour les organismes concernés.



**FICHE N°6****Ordonnance relative à la garantie de financement des établissements de santé et aux régimes complémentaires obligatoires de sécurité sociale.**

Il s'agit de :

- ⇒ Faire bénéficier d'une garantie minimale de recettes les établissements de santé qui connaissent une baisse de l'activité programmée (soins déprogrammés par la puissance publique pour faire face à l'épidémie) et les établissements en première ligne (qui n'ont pas le temps de faire remonter les informations assurant la valorisation de leur activité). Un arrêté définira les modalités de détermination du niveau de la garantie et de la répartition entre les régimes obligatoires d'assurance maladie (au niveau de l'ordonnance, le principe est : pour 3 mois et jusqu'à 1 an, un niveau mensuel de garantie est déterminé en tenant compte du volume d'activité actuel et des recettes perçues antérieurement) ;
- ⇒ Garantir la continuité du versement des régimes complémentaires, qui ne perçoivent plus de cotisations (en raison d'une autre ordonnance reportant le paiement des cotisations par les employeurs), en permettant au régime général de la Sécu (ACOSS) de faire des avances de trésorerie aux régimes complémentaires obligatoires. Quels sont les régimes concernés, ce n'est pas précisé dans l'ordonnance... S'agit-il de l'AGIRC-ARRCO? Des complémentaires obligatoires des fonctionnaires ? Des complémentaires santé, elles aussi obligatoires ?).

**L'ordonnance est complétée par un décret portant relèvement du plafond des avances de trésorerie au régime général de sécurité sociale**

- ⇒ Plafond d'emprunts par l'ACOSS relevé de 31Md€ supplémentaires (passage de 39 à 70 milliards) ;
- ⇒ Pour faire face aux mesures de report de cotisations sociales par les entreprises et aux nouvelles dépenses autorisées (besoins des services de santé : achat de matériel de protection, renforcement des moyens sanitaires, prise en charge des IJ pour les parents d'enfants confinés). Sera ratifié par la prochaine LFSS.

À ce stade, pour ces deux derniers textes, ces mesures sont de bon sens dans la situation actuelle. Néanmoins, en particulier pour ce qui concerne le financement des établissements de santé, il n'est possible que de connaître le principe (décrit plus haut), alors que les modalités concrètes et leurs conséquences sont encore évidemment inconnues et ne seront sûrement pas exemptes d'effets très pervers y compris après la phase épidémique.

