

COVID-19, la Santé des Travailleurs, mais pas que...

VOS DROITS



L'URCBA CGT de la Construction du Bois et de l'Ameublement vous informe des risques de se voir proposer dans vos entreprises des projets d'Accords qui ne correspondent pas à nos positions syndicales.

CONGES PAYES : Article. 1 de 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

• Article 11 de la loi n° 2020-290, 23 mars 2020, JO du 24 mars

Dans le cadre de la crise du Covid-19, le gouvernement a considérablement assoupli au profit des employeurs les règles des congés payés. Les entreprises touchées par la crise ont plus de latitude pour les fixer à leurs salariés...

À condition toutefois d'obtenir la signature d'un accord de branche ou d'entreprise.

Dans les autres entreprises, les règles habituelles s'appliquent.

Pour faire face aux conséquences de la crise sanitaire, les employeurs peuvent, jusqu'au 31 décembre prochain, s'affranchir des règles du code du travail en matière de congés payés. Deux conditions pour cela :

1. **La signature d'un accord collectif est nécessaire** : qu'il soit conclu au niveau de l'entreprise ou de la branche.
2. **Pour les entreprises touchées par la crise sanitaire** : l'ordonnance est très claire sur ce point, l'accord doit être conclu « *afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du Covid-19* ». Ne sont donc concernées que les entreprises dont les difficultés sont en lien avec la pandémie. **Les syndicats doivent se montrer vigilants sur ce point et demander à l'employeur les éléments d'information nécessaires avant le début des négociations.**

À noter : Les accords d'entreprise (ou de branche) conclus sur la base de l'ordonnance « Covid-19 » peuvent s'appliquer jusqu'au 31 décembre 2020. **En l'absence d'accord, les dispositions du code du travail s'appliquent.**

La position CGT : Ne signer aucun Accord sur la prise par anticipation de CP pour la période 2020/2021.

▶ Coronavirus et congés payés

L'employeur peut-il imposer de nouvelles règles ?



Avec un nouvel accord collectif de branche ou d'entreprise



Sans accord rien ne change : le code du travail s'applique



Que peut contenir l'accord ?



Prise anticipée des congés 2020

6
jours maximum



Déplacement des congés déjà posés

24
heures minimum pour prévenir le salarié



Fractionnement du congé d'été

2
semaines continues minimum

Ces dérogations s'appliquent



● uniquement pour les entreprises touchées par la crise

● jusqu'au 31 décembre 2020

RTT, jours de repos et CET :

Possibilité pour l'employeur, d'imposer ou de modifier, en respectant un délai de prévenance d'1 jour franc : les JRTT, les jours de repos conventionnels (au sens des articles L3121-41 à L3121-47 du Code du travail), les jours de repos des salariés en forfait jours, l'utilisation des droits affectés au CET, dans la limite de 10 jours et ce jusqu'au 31 décembre 2020 maximum.

Conditions requises : L'employeur peut décider seul d'imposer cette mesure (décision unilatérale) et être en mesure de justifier que la décision est prise dans l'intérêt de l'entreprise eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19.

Durées maximales de travail : L'employeur a la possibilité, de déroger aux règles d'ordre public en matière de durées maximales de travail : La durée quotidienne : La durée quotidienne maximale de travail de 10 h peut être portée jusqu'à 12 h.

La durée quotidienne maximale de travail de nuit de 8 h peut être portée jusqu'à 12 h (avec l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement).

CRISE SANITAIRE : ORDONNANCES AFFECTANT LES DROITS DES SALARIÉS – MARS 2020

La durée hebdomadaire maximale de travail de 48 h peut être portée jusqu'à 60 h et sur 12 semaines consécutives (ou sur 12 mois pour certains établissements) de 44 h peut être portée jusqu'à 48 h. De même, la durée hebdomadaire maximale de travail de nuit sur 12 semaines consécutives peut être portée jusqu'à 44 h.

Le repos journalier minimum : pouvant passer de 11h à 9h (avec l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier).

Conditions : Décision unilatérale de l'employeur pour les seules entreprises relevant de secteurs d'activités "particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale", ces secteurs devant être déterminés par décret. Chacun de ces décrets, un par secteur d'activité, devant préciser la durée maximale et minimale de repos que pourra fixer l'employeur. Information "sans délai et par tout moyen" du CSE et de la DIRECCTE. Il ne s'agit donc pas d'une consultation. La conférence téléphonique relève des moyens d'information possible. Cette information s'imposant dès que l'une de ces dérogations est utilisée par l'employeur. **Ces dérogations cesseront de produire effet le 31 décembre 2020.**

Selon le ministère du Travail, les secteurs d'activités concernés pourraient être, notamment, l'énergie, les télécommunications, la logistique, les transports, l'agriculture et l'agroalimentaire.

ATTENTION : Pour toutes les entreprises qui ne relèvent pas des secteurs d'activités jugés "nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale" et qui seront précisés par décrets, des dérogations à la durée du travail restent possibles.

En effet, une instruction DGT aménage les règles existantes relatives aux demandes de dérogation à la durée du travail pendant la crise sanitaire : Une seule DIRECCTE compétente (celle du siège), avec vérification que la demande de dérogation est en lien avec la pandémie.