

25 ordonnances ont été présentées au Conseil des ministres du 25 mars.

Elles ont été publiées au Journal officiel du 25 mars.

Nous les avons analysées en les confrontant aux dispositions de notre convention collective en nous priorisant, pour l'heure, les informations essentielles aux chefs d'entreprises.

Elles contiennent des dispositions qui visent à permettre à l'employeur, notamment et sous certaines conditions, de :

- **Imposer et/ou modifier la prise de congés payés dans limite de 6 jours par :**
 - accord d'entreprise ou d'établissement, aussi bien s'agissant du congé principal que de la 5^{ème} semaine ;
 - A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, uniquement pour le congé principal au visa de l'article 1-15 c de la convention collective.

Dans les deux cas de figure ci-dessus, il s'agit des congés acquis ou en cours d'acquisition jusqu'au 31 décembre 2020.

L'employeur peut également fractionner les congés dans les conditions visées par l'ordonnance.

Sur ces sujets cf. article 1 de l'ordonnance (en pièce jointe).

- **Imposer et/ou modifier la prise de journée de repos dans la limite de 10 jours**

Cette disposition concerne les salariés en forfait jours ou soumis au régime 37 h/12 jours de repos, 39 h/24 jours de repos, ou d'un mode d'organisation du temps de travail avec octroi de jours de repos résultant d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

Etant d'ordre public, elle s'impose aux salariés nonobstant toute disposition contraire contractuelle ou conventionnelle **jusqu'au 31 décembre 2020**.

Elle peut être prise lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19 et du respect d'un délai de prévenance d'un jour franc.

Sur ce sujet, cf. article 2 de l'ordonnance (ci-jointe).

- **Imposer que les droits affectés sur le compte épargne-temps du salarié soient utilisés par la prise de jours de repos.**

Etant d'ordre public, cette mesure s'impose aux salariés nonobstant toute disposition contraire contractuelle ou conventionnelle **jusqu'au 31 décembre 2020**.

Elle peut être prise lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19.

Sur ce sujet, cf. article 3 de l'ordonnance (ci-jointe).

Les indications ci-dessus feront prochainement l'objet d'une circulaire CNPA complémentaire, et le cas échéant complété des informations qui nous parviendront.

Un décret en cours de publication doit fixer la liste des secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale, qui pourront déroger aux dispositions légales, et dans certains cas conventionnelles, relatives aux durées journalière et hebdomadaire du travail, au travail de nuit, au repos quotidien et aux dérogations dominicales