

Sources :

- **Ordonnance du 25 mars 2020** portant mesures d'urgence de matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos
- **Ordonnance du 1^{er} avril 2020** portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel

MESURES IMPACTANT LES CONGÉS PAYÉS

Quelles sont les marges de manœuvre en matière de congés payés (CP) ?

Formalisme - Un accord d'entreprise ou de branche peut autoriser l'employeur à :

- imposer ou modifier les dates de prise des CP,
- fractionner les congés payés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié,
- suspendre le droit à un congé simultané des conjoints ou partenaires liés par un PACS travaillant dans son entreprise.

Nombre de jours de CP « ajustables » - 6 jours ouvrables maximum.

Délai de prévenance - 1 jour franc minimum

Période de CP concernée - Les CP qui peuvent être imposés ou modifiés sont ceux portant sur la période de prise actuelle. Toutefois, l'article 1 de l'ordonnance vise aussi ceux en cours d'acquisition qui ont vocation à être posés sur la prochaine période d'ouverture des CP (*à compter du 1^{er} mai 2020*) raison pour laquelle il n'est plus nécessaire de recueillir l'accord du salarié sur le fractionnement de ses CP.

Date butoir - L'employeur peut imposer ou modifier la date des CP, au plus tard, jusqu'au **31 décembre 2020**.

MESURES IMPACTANT LA DUREE DU TRAVAIL ET LES JOURS DE REPOS

Quelles sont les autres marges de manœuvre ?

Formalisme - L'employeur peut **unilatéralement** imposer ou modifier les jours de repos prévus par un dispositif :

- de RTT maintenu par la loi du 20 août 2008,
- d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine en application des articles L. 3121-41 et suivants du code du travail,
- de forfait annuel en jours sur l'année.

Il peut également imposer que les droits affectés à un CET soient utilisés pour la prise de jour de repos.

Motivation – Ces mesures doivent être rendues nécessaires « *eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19* ».

CSE – En cas de mise en œuvre de ces mesures, l'employeur doit informer, sans délai et par tout moyen, le CSE. Son avis est rendu dans le délai **d'un mois** à compter de cette information. L'employeur peut mettre en œuvre ces mesures d'adaptations des jours de repos **sans attendre cet avis**.

Délai de prévenance – **1 jour franc** minimum.

Nombre de jours de repos « ajustables » - **10 jours** maximum.

Date butoir – L'employeur peut imposer ou modifier la date de ces jours de repos, au plus tard, jusqu'au **31 décembre 2020**.

Quelles sont les dérogations aux durées maximales de travail et minimales de repos ?

Entreprises concernées – Celles relevant de secteurs d'activités, déterminés par décret (à venir), particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale.

Durée quotidienne – Portée à **12 heures**.

Durée quotidienne (travailleur de nuit) – Portée à **12 heures**, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement de la durée prévue à l'article L. 3122-6 du code du travail (*différence entre 12h et 8h*).

Durée hebdomadaire – Portée à **60 heures**.

Durée hebdomadaire moyenne - Portée à **48 heures**.

Durée hebdomadaire moyenne (travailleur de nuit) - Portée à **44 heures**.

Durée du repos quotidien – Réduite à **9 heures consécutives**, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pas pu bénéficier (*différence entre 11h (L.3131-1) et 9h*).

A noter : Pour chacun des secteurs d'activités concernés, un décret précisera les catégories de dérogations admises, parmi les 6 évoquées, et la durée maximale de travail ou minimale de repos qui pourra être fixée par l'employeur, dans les limites fixées par l'ordonnance.

CSE - Direccte – En cas de mise en œuvre d'une de ces dérogations, l'employeur doit informer, sans délai et par tout moyen, le CSE et le DIRECCTE. L'avis du CSE est rendu dans le délai **d'un mois** à compter de cette information. L'employeur peut mettre en œuvre une de ces dérogations **sans attendre cet avis**.

Durée de mise en œuvre – Dérogations applicables, au plus tard, jusqu'au **31 décembre 2020**.

Quelle est la dérogation au repos dominical ?

Entreprises concernées – Celles relevant de secteurs d'activités, déterminés par décret (à venir), particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale. Les entreprises qui assurent à ces entreprises des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale sont aussi concernées.

Principe – Attribution du repos hebdomadaire par roulement.

A noter : Les dispositions sont applicables aux départements de la Moselle, du Bas-Rhin et Haut-Rhin.

CSE – En cas de mise en œuvre de cette dérogation, l'employeur doit informer, sans délai et par tout moyen, le CSE. Son avis est rendu dans le délai **d'un mois** à compter de cette information. L'employeur peut mettre en œuvre cette dérogation **sans attendre cet avis**.

Durée de mise en œuvre – Dérogations applicables, au plus tard, jusqu'au **31 décembre 2020**.