

# Synthèse de l'ordonnance en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos

La loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 du 23 mars 2020 autorise le Gouvernement à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi, afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie. Le but étant prévenir et de limiter la cessation d'activité des personnes physiques et morales exerçant une activité économique (et des associations) ainsi que de limiter les incidences sur l'emploi.

C'est dans ce cadre qu'une ordonnance en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos a été adoptée<sup>1</sup>. Vous trouverez ci-dessous les mesures évoquées dans cette ordonnance, qui sont d'ores et déjà en vigueur (sous réserve des décrets éventuellement nécessaires).

## 1. Possibilité d'imposer des congés payés, des jours RTT, des jours de repos pour les forfaits annuel en jours et des jours issus du CET (compte épargne temps)

▲ Les possibilités décrites ci-après ne peuvent être mises en œuvre que lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19

Jours concernés	Accord collectif ou décision unilatérale ?	Possibilité offerte à l'employeur	Délai de prévenance	Remarques
<b>Congés payés (art.1)</b>	<b>Nécessité d'un accord collectif (branche ou entreprise)</b>	L'accord fixe les conditions pour que l'employeur puisse : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Imposer la prise de congés <b>dans la limite de 6 jours ouvrables</b></li> <li>• fractionner les congés sans l'accord du salarié</li> <li>• ne pas accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés</li> </ul>	<b>1 jour franc minimum</b>	Difficulté de conclure des accords en période de confinement  Uniquement jusqu'au 31 décembre 2020

<sup>1</sup> Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jour de repos publiée au Journal officiel du 26 mars 2020

		par un PACS travaillant dans la même entreprise		
<b>Jours RTT (art. 2 et 5)</b>	Absence de précision donc possibilité de décision unilatérale*	Imposer et/ou modifier la date de prise de JRTT par dérogation aux dispositions de l'accord collectif	<b>1 jour franc minimum</b>	Uniquement jusqu'au 31 décembre 2020
<b>Jours de repos forfait annuel en jours (art. 3 et 5)</b>	Absence de précision donc possibilité de décision unilatérale*	Imposer et/ou modifier la date de prise des jours de repos par dérogation aux dispositions de l'accord collectif	<b>1 jour franc minimum</b>	Uniquement jusqu'au 31 décembre 2020
<b>CET (art. 4 et 5)</b>	Absence de précision donc possibilité de décision unilatérale*	Possibilité d'imposer et de fixer la date de prise de jours placés sur un CET par dérogation aux dispositions de l'accord collectif	<b>1 jour franc minimum</b>	Uniquement jusqu'au 31 décembre 2020

\*L'ordonnance n'impose pas la rédaction d'un écrit, qui reste toutefois recommandé

▲ **Le nombre de jours dont l'employeur peut imposer la prise ou modifier la date (en dehors des congés payés) ne peut être supérieur à 10 au total (RTT, CET et jours de repos, art 5).**

l L'employeur qui impose la prise ou modifie la date de jours de RTT, de repos forfait annuel en jours ou de CET doit en informer le CSE sans délai et par tout moyen. L'avis du CSE est rendu dans le délai d'1 mois à compter de cette information. Il peut intervenir après que l'employeur a fait usage de cette faculté.

## 2. Dérogations applicables en matière de durée du travail

▲ **Seules sont concernées les entreprises relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et social, (secteurs d'activité déterminés par décret à paraître)**

De plus, pour chacun des secteurs d'activité, un décret doit préciser les catégories de dérogations admises et la durée maximale de travail ou la durée minimale de repos qui peut être fixée par l'employeur, dans le respect des mesures indiquées ci-après.

Domaine de la dérogation	Mesure prise	Éventuelle contrepartie
<b>Durée quotidienne maximale (art. 6)</b>	Augmentation à 12 h (10 h normalement)	
<b>Travail de nuit (art. 6)</b>	Augmentation de la durée quotidienne d'un travailleur de nuit à 12 h (8 h normalement)	Sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement de la durée prévue à ce même article
	Augmentation de la durée hebdomadaire du travailleur de nuit calculée sur une période de 12 semaines : portée à 44h (40 h normalement)	
<b>Durée du repos quotidien (art. 6)</b>	Réduction à 9 h (11 h normalement)	Sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier
<b>Durée de travail hebdomadaire (art. 6)</b>	Augmentation de la durée du travail jusqu'à 60 h / semaine (48 h normalement)	
	Augmentation de la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période de 12 semaines consécutives : portée à 48 h (44 h normalement)	

<b>Dérogation au repos dominical * (art. 7)</b>	Le repos hebdomadaire peut être donné un autre jour que le dimanche	Attribution du repos hebdomadaire un autre jour par roulement
-----------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------

*\*La dérogation au repos dominical s'applique aussi aux entreprises qui assurent aux entreprises relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale, des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale.*

▲ **L'employeur qui use d'au moins une de ces dérogations en informe sans délai et par tout moyen le CSE et le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.**

L'avis du CSE est rendu dans le délai d'1 mois à compter de cette information. Il peut intervenir après que l'employeur a fait usage de l'une des dérogations.

▲ **Ces dérogations cessent de produire leurs effets au 31 décembre 2020.**