

## SPECIAL Covid-19

### Elargissement des dérogations en matière de congés et de durée du travail

**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, JO 26 mars**

#### I. CONGES PAYES : un accord collectif peut autoriser l'employeur à imposer jusqu'à 6 jours de CP

Un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche peut déterminer les conditions dans lesquelles l'employeur est autorisé, de façon unilatérale :

- à imposer la prise de congés payés acquis
- ou de modifier les dates d'un congé déjà posé.

L'accord collectif devra fixer :

- le nombre de jours de congés payés concernés dans la limite de six jours ouvrables;
- le délai de prévenance du salarié par l'employeur, qui ne pourra pas être inférieur à un jour franc.

L'accord pourra aussi autoriser l'employeur à :

- fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié ;
- fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané au conjoint ou au partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) travaillant dans son entreprise.

La période de prise de congés imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

#### II. JOURS DE REPOS : l'employeur peut imposer jusqu'à 10 jours de repos

L'employeur peut, de manière unilatérale, décider ou modifier les dates de certains jours de repos, dans la limite de dix jours.

Ces jours de repos sont :

- ceux prévus par accord collectif, tels que les accords portant sur la réduction du temps de travail (RTT) : dans ce cas, ne sont concernés que les jours de repos effectivement acquis par le salarié et dont la date de prise est habituellement laissée au choix du salarié ;
- ceux prévus par une convention de forfait ;
- ceux découlant des droits affectés sur le compte épargne-temps (CET) du salarié.

Délai de prévenance à respecter par l'employeur : au moins un jour franc.

La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

### III. DEROGATIONS A LA DUREE DU TRAVAIL ET AU REPOS DOMINICAL dans certains secteurs

#### Entreprises 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 sociale* ».

Les secteurs concernés seront fixés par décret à paraître.

Selon le ministère du Travail, il pourra s'agir, notamment :

- ✓ de l'énergie,
- ✓ des télécommunications,
- ✓ de la logistique,
- ✓ des transports,
- ✓ de l'agriculture
- ✓ et de l'agroalimentaire

#### Nature des dérogations :

- La durée quotidienne maximale de travail fixée à dix heures par l'article L. 3121-18 du Code du travail peut être portée jusqu'à 12 heures ;
- La durée quotidienne maximale de travail accomplie par un travailleur de nuit fixée à huit heures par l'article L. 3122-6 du Code du travail peut être portée jusqu'à 12 heures, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement de la durée de huit heures ;
- La durée du repos quotidien fixée à 11 heures consécutives par l'article L. 3131-1 du Code du travail peut être réduite jusqu'à neuf heures consécutives, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier ;
- La durée hebdomadaire maximale fixée à 48 heures par l'article L. 3121-20 du Code du travail peut être portée jusqu'à 60 heures ;

- La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives fixée à 44 heures par l'article L. 3121-22 du Code du travail peut être portée jusqu'à 48 heures.
- La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit calculée sur une période de 12 semaines consécutives fixée à 40 heures par l'article L. 3122-7 du Code du travail peut être portée jusqu'à 44 heures.
- Possibilité de déroger à la règle du repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement. Les secteurs concernés seront déterminés par décret. *Cette dérogation s'applique également aux entreprises qui assurent des prestations aux entreprises des secteurs précités et qui sont nécessaires à l'accomplissement de l'activité principale de ces entreprises.*

Un décret précisera, pour chaque secteur, les dérogations effectivement admises parmi celles précitées.

Ces dérogations cesseront de produire leurs effets au 31 décembre 2020.

**L'employeur qui use d'au moins une de ces dérogations en informe sans délai et par tout moyen le CSE (comité social et économique) ainsi que le Direccte.**

\*\*\*