

## **Covid-19- organisation du travail : ordonnance sur les mesures d'urgence en matière de congés payés, jours de repos, durée du travail**

Le Conseil des ministres a adopté, le 25 mars 2020, une ordonnance qui détermine des dispositions spécifiques en matière de congés et de durée du travail afin de tenir compte de la propagation du covid-19 et de ses conséquences économiques, financières et sociales.

Afin d'aider les entreprises à s'adapter aux conséquences de la crise sanitaire en cours, ce texte assouplit partiellement les règles applicables aux congés, aux jours de repos et à la durée du travail des salariés.

Ainsi, l'ordonnance permet, par accord d'entreprise ou de branche, d'autoriser l'employeur à imposer la prise de congés payés ou de modifier ceux déjà posés.

En outre, par décision unilatérale, l'employeur peut imposer la prise de jours de RTT, de jours de repos des salariés en convention de forfait, de jours affectés au compte épargne temps. Des délais de prévenance et des limites sont posées.

Enfin, des dérogations aux durées maximales de travail et au repos dominical sont prévues pour les entreprises de secteurs nécessaires à la sécurité de la nation ou à la continuité de la vie économique.

Pour pouvoir entrer en vigueur, une partie de ces textes nécessite des décrets d'application qui devraient être adoptés dans les prochains jours.

### **CONGES PAYES**

---

#### **POSSIBILITE DE NEGOCIER DES MESURES DEROGATOIRES**

L'article 1er de l'ordonnance permet à un accord de branche ou d'entreprise d'autoriser l'employeur à imposer la prise de congés payés ou à modifier les dates d'un congé déjà posé, dans la limite de six jours ouvrables, en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

#### **Entrée en vigueur.**

Cette disposition est applicable depuis la publication de l'ordonnance au Journal officiel, le 26 mars 2020.

#### **Obligation de conclure un accord collectif**

Au niveau de l'entreprise (ou de l'établissement), l'employeur peut engager une négociation avec les organisations syndicales pour déterminer les conditions dans lesquelles il est autorisé à :

- imposer aux salariés la prise de jours de congés payés,
- à "modifier unilatéralement" les dates d'un congé déjà posé.

**A noter :** S'agissant de la possibilité de modifier les dates de congés déjà posées, l'ordonnance est plus restrictive et contraignante que les dispositions du 2° de l'article L3141-6 du code du travail qui permet à l'employeur de modifier l'ordre et les dates de départ en congé moins d'un mois avant la date de départ prévue en cas de circonstances exceptionnelles, sans condition, sans limite et sans passer par un accord collectif. Le ministère du travail prétend que cette disposition, qui entre en contradiction avec la règle prévue par l'ordonnance, demeure applicable pendant la durée de l'ordonnance. Il convient,

*néanmoins de se montrer prudent dans l'usage du 2° de l'article L.3141-6 du Code du travail pendant la période de validité de l'ordonnance.*

Cette négociation peut également intervenir au niveau de la branche.

### **Jours de congés concernés**

L'accord peut autoriser l'employeur à décider de la prise de jours de congés payés "acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris".

Selon les termes de l'accord, l'employeur pourra donc imposer des congés pris :

- sur le solde des congés payés 2019/2020,
- mais aussi sur les congés payés acquis pour 2020/2021, qui ne peuvent en principe être pris qu'au cours de la prochaine période de congés.

### **Période de prise ou de modification des congés**

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

Cette précision permet d'anticiper une prolongation de la période de confinement mais aussi une adaptation de la prise des congés payés lors de la reprise de l'activité, notamment durant la période estivale.

### **Nombre de jours de congés payés "à la disposition" de l'employeur**

Le nombre de jours de congés payés qui peuvent être mis à la disposition de l'employeur par accord est limité par l'article 1er de l'ordonnance à six jours. Il s'agit de six jours ouvrables, soit une semaine de congés payés.

### **Possibilité d'aller au-delà de six jours par accord**

L'ordonnance indique que le nombre de jours de congés à la disposition de l'employeur est fixé par accord "dans la limite de six jours".

L'ordonnance ne précise pas explicitement s'il est possible par accord d'aller au-delà de six jours. La rédaction de l'article 1er, "dans la limite de", ne nous semble pas autoriser les partenaires sociaux à aller au-delà de six jours de congés.

### **Possibilité de fractionnement des congés**

L'accord peut autoriser l'employeur à fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié.

### **Couples travaillant dans la même entreprise**

L'accord peut autoriser l'employeur à "fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un Pacs travaillant dans son entreprise".

Il est ainsi possible de "suspendre temporairement le droit à un congé simultané des conjoints ou des partenaires liés par un Pacs dans une même entreprise, ce qui permettra, au cas où la présence d'un des deux conjoints seulement est indispensable à l'entreprise, ou si l'un des deux conjoints a épuisé ses droits à congés, de dissocier les dates de départ en congés".

### **Respect d'un délai de prévenance**

L'employeur peut imposer la prise de congés payés ou modifier les dates de congés déjà posés "sous réserve de respecter un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins d'un jour franc".

Ce délai d'un jour franc est donc un minimum auquel il ne peut être dérogé. En revanche, les négociateurs peuvent retenir un délai de prévenance plus long.

### **À défaut d'accord**

En l'absence d'accord d'entreprise ou de branche, ce sont les règles de droit commun qui s'appliquent.

## **RTT, FORFAIT, CET**

---

L'ordonnance permet à l'employeur, par décision unilatérale, d'imposer la prise (ou de modifier la date) de jours de RTT, de repos des salariés au forfait, et de jours affectés sur le compte épargne temps, sous certaines conditions et dans certaines limites (articles 2 à 5).

### **Limite globale maximale.**

"Le nombre total de jours de repos dont l'employeur peut imposer au salarié la prise ou dont il peut modifier la date en application des articles 2 (jours de RTT), 3 (jours de repos des salariés en convention de forfait) et 4 (jours affectés sur le CET) de l'ordonnance ne peut être supérieur à dix.

### **Entrée en vigueur.**

Ces dispositions sont applicables depuis la publication de l'ordonnance au Journal officiel, le 26 mars.

## **RTT**

Afin de répondre aux difficultés que l'entreprise ou l'établissement rencontre en cas de circonstances exceptionnelles, l'article 2 de l'ordonnance permet à l'employeur d'imposer ou de modifier les journées de repos acquises par le salarié au titre des jours de réduction du temps de travail.

L'employeur peut agir "par dérogation à l'accord ou à la convention collective instituant un dispositif de réduction du temps de travail maintenu en vigueur en application de la loi du 20 août 2008 ou un dispositif de jours de repos conventionnels mis en place dans le cadre des dispositions prévues aux articles L. 3121-41 à L. 3121-47 du code du travail".

### **Décision unilatérale dans l'intérêt de l'entreprise**

Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie, eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19, l'employeur peut :

- imposer la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos au choix du salarié acquis par ce dernier ;
- modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos.

### **Condition et limite**

L'employeur doit "respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc", ainsi que la limite maximale de dix jours définie ci-dessus.

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

## **SALARIÉS EN FORFAIT**

Dans le même objectif d'intérêt de l'entreprise eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19, l'article 3 de l'ordonnance permet à l'employeur, par décision unilatérale, de :

- décider de la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos prévus par une convention de forfait ;
- modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos prévues par une convention de forfait.

L'employeur doit "respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc", ainsi que la limite maximale de dix jours définie ci-dessus.

L'employeur peut prendre sa décision par dérogation aux dispositions du code du travail relatives aux conventions de forfait, notamment son article L. 3121-64, et aux stipulations conventionnelles applicables au salarié dans l'entreprise, l'établissement ou la branche.

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

### **COMPTE ÉPARGNE TEMPS**

L'article 4 de l'ordonnance autorise l'employeur à imposer la prise de jours affectés sur le CET à une date qu'il détermine.

L'employeur doit respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc ainsi que la limite maximale de dix jours définie ci-dessus.

La période de prise de jours de repos imposée en application de l'ordonnance ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

### **DURÉE DU TRAVAIL**

---

#### **DÉROGATIONS AUX DURÉES MAXIMALES**

L'article 6 de l'ordonnance permet, "de manière temporaire et exceptionnelle", aux entreprises relevant de "secteurs d'activité particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale", de déroger aux règles d'ordre public, et conventionnelles, applicables :

- la durée quotidienne maximale de travail fixée à l'article L. 3121-18 du code du travail peut être portée jusqu'à douze heures ;
- la durée quotidienne maximale de travail accomplie par un travailleur de nuit peut être portée jusqu'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 ;
- la durée du repos quotidien fixée à 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 de travail fixée à 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 douze semaines consécutives fixée à 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 douze semaines consécutives fixée à l'article L. 3122-7 du code du travail peut être portée jusqu'à 44 heures.

#### **Entrée en vigueur**

Cette disposition est applicable le lendemain de la publication de l'ordonnance au Journal officiel, soit le 26 mars, sous réserve de la publication de décrets d'application.

#### **Secteurs concernés**

Les secteurs concernés, ainsi que les dérogations admises dans le respect des limites posées par cet article, seront précisés par décret.

#### **Dérogations et limites fixées par décret**

"Pour chacun de ces secteurs d'activité, un décret précisera :

- dans le respect de l'objectif de protection de la santé des travailleurs, les catégories de dérogations admises parmi celles mentionnées précédemment,
- et, dans le respect des limites prévues par ces mêmes dispositions, la durée maximale de travail ou la durée minimale de repos qui peut être fixée par l'employeur".

#### **Information du CSE et du Direccte**

Tout employeur faisant usage d'au moins une des dérogations admises devra en informer sans délai le CSE ainsi que le Direccte.

#### **Durée des dérogations**

Les dérogations mises en œuvre sur le fondement de cet article 6 de l'ordonnance cessent de produire leurs effets au 31 décembre 2020.

## **REPOS DOMINICAL**

#### **Entreprises concernées**

L'article 7 de l'ordonnance permet aux entreprises relevant de secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation ou à la continuité de la vie économique, déterminés par décret, de déroger à la règle du repos dominical fixée à l'article L. 3132-3 du code du travail en attribuant le repos hebdomadaire par roulement.

Par ailleurs, cette dérogation s'applique aux entreprises qui assurent aux entreprises des secteurs essentielles à la Nation et à la continuité de l'activité économique "des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale".

L'article 7 de l'ordonnance ne remet pas en cause les dispositions de l'article L. 3132-12 du code du travail concernant les entreprises bénéficiant d'une dérogation permanente à la règle du repos dominical en attribuant ce repos par roulement.

#### **Entrée en vigueur**

Cette disposition sera applicable dès la publication de l'ordonnance au Journal officiel, sous réserve de la publication de décrets d'application.

#### **Durée des dérogations**

Les dérogations mises en œuvre sur le fondement de cet article 7 cessent de produire leurs effets au 31 décembre 2020.

[Ordonnance portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos](#)