



Imprimer

Date: 26/03/2020

Paye, Social

Congés et durée du travail

Coronavirus : des dérogations sur les congés et la durée du travail jusqu'au 31 décembre 2020

Accord collectif permettant à l'employeur de déroger aux règles de fixation des congés payés, possibilité de fixer 10 jours de RTT, jusqu'à 60 h de travail par semaine, travail le dimanche... L'ordonnance « d'urgence » qui suspend les règles habituelles sur les congés, la durée du travail et le repos est parue au Journal officiel. Elle est applicable dès le 26 mars 2020 et les dérogations sont autorisées jusqu'au 31 décembre 2020.

Nécessité d'un accord collectif pour déroger sur la prise des congés payés

Jusqu'à 6 jours de congés payés imposés ou modifiés. - Si un **accord collectif** d'entreprise, ou à défaut de branche, l'y autorise, et dans les conditions qu'il détermine, l'employeur peut :

- imposer aux salariés la prise de congés payés acquis, y compris avant l'ouverture de la période de prise des congés payés (1^{er} mai 2020 dans le cas général hors aménagement conventionnel) ;
- modifier unilatéralement les dates de congés payés déjà posés ;
- le tout, dans la limite de **6 jours ouvrables** et en respectant un **déla**i de **prévenance** d'au moins **1 jour franc** dans les deux cas.

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

Cette mesure, subordonnée à la conclusion d'un accord collectif, risque de rencontrer un « succès » limité, même auprès des entreprises qu'elle aurait pu intéresser.

Fractionnement des congés, suspension du droit à congé simultané des conjoints. - L'accord collectif peut également autoriser l'employeur à :

- fractionner le congé principal (4 semaines d'été) sans obtenir l'accord du salarié ;
- ne pas accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires de Pacs travaillant dans son entreprise, ce qui permet, selon l'exposé des motifs, de dissocier les dates « 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 ».

Et en l'absence d'accord collectif ? – En l'absence d'accord collectif, on retombe sur le droit commun. L'employeur fixe les dates de prise des congés payés en respectant les règles légales ou conventionnelles habituelles : fixation des dates au moins 1 mois avant le départ en congé, sauf circonstances exceptionnelles, impossibilité de modifier des dates de congé déjà posées dans le mois (ou le délai conventionnel prévu) qui précède la date de départ, impossibilité de fractionner le congé principal sans l'accord du salarié, etc.

Fixation unilatérale des RTT et d'autres jours de repos (forfait jours, CET)

Possibilité ouverte en cas de difficultés économiques. - L'employeur peut aménager unilatéralement la prise de jours de RTT et de certains autres jours de repos si « l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux **difficultés économiques liées à la propagation du covid-19** ».

Cette faculté n'est donc ouverte qu'afin de répondre aux difficultés économiques rencontrées par l'entreprise. Elle ne peut pas être utilisée en dehors de ce cas de figure.

Jours de repos concernés. - L'employeur peut imposer la prise, à des dates choisies par lui, de jours de **RTT** acquis ou de jours de repos acquis au titre d'un accord d'**aménagement du temps de travail** et de jours de repos acquis au titre d'un **forfait-jours**.

Il peut également modifier unilatéralement les dates de jours de repos déjà posés.

De même, l'employeur peut imposer que les droits affectés sur un **compte épargne-temps** (CET) soient utilisés sous forme de jours de repos, dont il fixe les dates.

10 jours maximum au total. - Le nombre total de jours de repos qui peuvent ainsi être imposés ou modifiés par l'employeur ne peut être supérieur à 10.

Dans tous les cas, l'employeur doit respecter un **délai de prévenance** d'au moins **1 jour franc**.

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

Dérogations aux durées maximales de travail dans les secteurs essentiels

Limites fixées par l'ordonnance. - Les entreprises des « secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale » pourront déroger aux durées maximales de travail dans les limites suivantes :

-jusqu'à **12 h de travail par jour**, au lieu de 10 h ;

-jusqu'à **60 h de travail par semaine**, au lieu de 48 h (durée maximale hebdomadaire absolue) ;

-jusqu'à **48 h de travail par semaine sur une période de 12 semaines consécutives**, au lieu de 44 h (durée maximale hebdomadaire moyenne).

La durée du **repos quotidien** pourra être réduite jusqu'à **9 h consécutives**, au lieu de 11 h consécutives, sous réserve d'attribuer un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pas pu bénéficier.

Des dérogations aux durées maximales de travail, quotidienne et hebdomadaire, des travailleurs de nuit sont également prévues.

Secteurs et dérogations fixés par décret. - Des décrets à venir définiront les « secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale » qui pourront bénéficier de ces dérogations.

Pour chaque secteur d'activité, les décrets définiront les dérogations applicables dans le respect des limites fixées par l'ordonnance.

Ces dérogations prendront fin au 31 décembre 2020.

Information du CSE et du Direccte. - L'employeur qui utilisera au moins une de ces dérogations devra en informer sans délai et par tout moyen le comité social et économique (CSE) et le Direccte.

Dérogation au repos dominical dans les secteurs essentiels

Les entreprises des « secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale », qui seront fixés par décret, pourront également déroger au principe du repos dominical et faire **travailler les salariés le dimanche**.

Le repos hebdomadaire sera accordé aux salariés par roulement.

Cette possibilité de faire travailler les salariés le dimanche s'applique également aux entreprises qui assurent à celles relevant des secteurs essentiels des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale.

Elle s'applique enfin dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

La dérogation prendra fin au 31 décembre 2020.

Ord. [2020-323](#) du 25 mars 2020, JO du 26, texte 52

Droits de reproduction et de diffusion réservés © Groupe Revue Fiduciaire 2020. Usage strictement personnel. L'utilisateur du site reconnaît avoir pris connaissance de la [licence de droits d'usage](#), en accepter et en respecter les dispositions.