



## Fiche n°12 : Mesures d'urgence en matière de congés payés, durée du travail et de jours de repos

Sur le fondement de la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19, le gouvernement a pris le 25 mars dernier, une série de 25 ordonnances en matière sociale.

L'ordonnance n°2020-323 est consacrée aux mesures d'urgence en matière de congés, payés, jours de repos et durée du travail afin d'aider les entreprises à faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du Covid-19.

### A- L'employeur peut imposer jusqu'à 6 jours de CP, en cas d'accord collectif

**Un accord d'entreprise** ou, à défaut, un accord de branche peut déterminer les conditions dans lesquelles l'employeur est autorisé, de façon unilatérale, **dans la limite de 6 jours ouvrables, à imposer la prise de congés payés acquis ou de modifier les dates d'un congé déjà posé**, moyennant le respect d'un délai de prévenance d'un jour franc minimum.

L'accord peut également aller plus loin en autorisant 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 Pacs travaillant dans son entreprise.

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

En revanche, l'employeur peut imposer la prise de jours de congés acquis avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris.

### B- L'employeur peut imposer jusqu'à 10 jours de repos

Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19, l'employeur peut, **de manière unilatérale**, décider ou modifier les dates de certains jours de repos, **dans la limite de 10 jours**, par dérogation au Code du travail ainsi qu'aux accords collectifs.

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 annuel en jours ou en heures** ;
- ceux découlant des droits affectés sur le compte épargne-temps (**CET**) du salarié : dans ce cas, l'employeur impose l'utilisation de ces droits par la prise de jours de repos.

Dans toutes ces situations, l'employeur doit respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc et la période de prise des jours de repos imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

#### C- Des dérogations à la durée du travail dans certains secteurs

Dans 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 et, le cas échéant, par dérogation aux stipulations conventionnelles applicables, les durées du travail peuvent être portées :

- **la durée quotidienne maximale** de travail de 10 heures peut être portée à 12 heures ;
- **la durée quotidienne maximale de travail accomplie par un travailleur de nuit** fixée à 8 heures 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 peut être réduite jusqu'à 9 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 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 (ou sur une période de 12 mois pour les exploitations, entreprises, établissements et employeurs mentionnés aux 1<sup>o</sup> à 4<sup>o</sup> de l'article L. 722-1 et aux 2<sup>o</sup>, 3<sup>o</sup> et 6<sup>o</sup> de l'article L. 722-20 du Code rural et de la pêche maritime et ayant une activité de production agricole), 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.

Les secteurs concernés seront fixés par décret. 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.

Par ailleurs, un décret précisera, pour chaque secteur, les dérogations effectivement admises parmi celles précitées. Ces dérogations cesseront de produire leurs effets au 31 décembre 2020.

#### D- Des dérogations au repos dominical

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 peuvent

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.

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.

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

Pour en savoir plus, n'hésitez pas à consulter un avocat du cabinet :

Département « droit social » : Maître Bruno ROPARS ([bruno.ropars@acr-avocats.com](mailto:bruno.ropars@acr-avocats.com)) ou Maître Sarah TORDJMAN ([sarah.tordjman@acr-avocats.com](mailto:sarah.tordjman@acr-avocats.com)) et leur équipe sont à votre disposition pour vous accompagner dans vos démarches.

ACR AVOCATS

ANGERS – NANTES – PARIS