

Paris, le 30 Mars 2020

Objet : COVID 19 – ORDONNANCE CONGES PAYES ET DUREE DU TRAVAIL

L'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 vise à aménager certaines dispositions du code du travail dans ces trois domaines afin de permettre aux entreprises de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du Covid-19 ou lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du virus.

1) Ainsi, **en matière de congés payés**, l'employeur peut imposer la prise de congés ou modifier les dates de prise de congés de deux manières, selon les dispositifs concernés :

- après la conclusion d'un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche,
- sans accord collectif préalable.

Dans les 2 cas, la période de report de congés ou d'imposition de prise de congés **ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020**.

Après la conclusion d'un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche :

Article 1^{er} : l'employeur peut **modifier les dates de congés déjà posés ou imposer la prise de congés payés acquis**, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris, afin de permettre aux entreprises de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du Covid-19.

L'employeur peut prendre cette **décision** de manière **unilatérale** en respectant les conditions définies par **accord d'entreprise ou, à défaut, accord de branche, qui doit être conclu au préalable**.

A noter que les délais encadrant la négociation et la conclusion des accords collectifs n'ont plus vocation à s'appliquer dans ces circonstances.

L'accord doit notamment encadrer :

- **le délai de prévenance de l'employeur** à l'égard des salariés concernés qui ne peut être réduit à moins d'un jour franc,
- **le nombre de jours de congés payés qui peuvent être reportés ou imposés** et qui ne peut être supérieur à 6 ;

L'accord peut également autoriser l'employeur à :

- fractionner les congés sans accord préalable du salarié,
- fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans son entreprise ;

Sans accord collectif préalable

L'employeur peut recourir à plusieurs de ces mesures sans pouvoir imposer la prise de congés ou modifier les dates de prise de congés de plus de 10 jours (article 5).

- article 2 : lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du Covid 19, l'employeur peut déroger aux accords collectifs instituant un **dispositif de réduction du temps de travail ou de jours de repos conventionnels** en cas d'aménagement du temps de travail.

Ainsi, sous réserve de respecter un **délai de prévenance au minimum d'un jour franc**, **l'employeur peut :**

- **imposer, à des dates déterminées par lui, la prise de jours de repos acquis**
 - **modifier unilatéralement les dates de jours de repos déjà posés ;**
- article 3 : lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du Covid 19, l'employeur peut, sous réserve de respecter un **délai de prévenance d'au moins un jour franc** :
 - **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 prévus par une convention de forfait ;**
 - article 4 : lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du Covid 19, **l'employeur peut imposer** que les droits affectés sur le **compte épargne-temps** du salarié soient utilisés par la prise de jours de repos, dont il détermine les dates en respectant un **délai de prévenance d'au moins un jour franc**.

2) **En matière de durée du travail**, l'article 6 prévoit que **seules 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, déterminés par décret peuvent :

- **porter la durée quotidienne maximale de travail jusqu'à 12 heures** (y compris pour les travailleurs de nuit sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement de la durée) ;
- **porter la durée hebdomadaire maximale jusqu'à 60 heures** ;
- **porter la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives jusqu'à 48 heures** dans les entreprises dont une convention ou un accord d'entreprise prévoit le dépassement de la durée hebdomadaire (44 heures pour le travailleur de nuit) ;
- **réduire la durée du repos quotidien 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.

Un **décret viendra 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.

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

Article 7 : Ces entreprises et celles qui leur assurent des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale peuvent déroger à la règle du repos dominical en attribuant le **repos hebdomadaire par roulement.**

Les dérogations cessent de produire leurs effets au 31 décembre 2020.

Vous en souhaitant bonne réception.

Bien cordialement,

Michèle DUVAL