



Mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos

Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du covid-19, une ordonnance du 25 mars 2020 a porté des mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos. L'ensemble de ces mesures s'applique par dérogation aux dispositions légales et conventionnelles normalement applicables.

Ces mesures permettent sous certaines conditions d'imposer par l'employeur les dates de prises de congés payés et jours de repos ainsi que les modalités de fractionnement pour les congés payés. Ces dispositions permettent également de déroger au règle de dépassement des durées maximales du travail.

Prise de congés payés et de jour de repos

Un accord d'entreprise, ou, à défaut, un accord de branche peut déterminer les conditions dans lesquelles l'employeur est autorisé 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, ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés dans le cadre d'un accord d'entreprises ou de branche.

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

Cette faculté est ouverte dans la limite de six jours de congés et sous réserve de respecter un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins d'un jour franc.

Modification des jours de repos (y compris dans le cadre de la réduction du temps de travail)

- Imposer la prise de jours de repos (y compris dans le cadre de la réduction , 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.
- Pour les salariés bénéficiant d'une convention de forfaitaire, l'employeur peut décider de la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos prévus;
- Pour les salariés bénéficiant d'une convention de forfaitaire, l'employeur peut modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos prévus.
- 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.
- Le nombre total de jours de repos dont l'employeur peut imposer au salarié la prise ou dont il peut modifier la date ne peut être supérieur à dix.

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

Mesures concernant 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 (secteurs définis par décret)

- **Dérogations aux durées maximales**

- La durée quotidienne maximale de travail peut être portée jusqu'à douze heures ; y compris par un travailleur de nuit, sous réserve de l'attribution pour ce dernier d'un repos compensateur égal au dépassement de la durée prévue à ce même article.
- La durée du repos quotidien 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 peut être portée jusqu'à soixante heures
- La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période de douze mois ayant une activité de production agricole, peut être portée jusqu'à quarante-huit heures
- La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit calculée sur une période de douze semaines consécutives peut être portée jusqu'à quarante-quatre heures.

Pour chacun des secteurs d'activité concernés, un décret précise les catégories de dérogations admises 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 CSE et la Direccte.

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

- **Dérogation de la règle du repos dominical**

Les entreprises peuvent déroger à la règle du repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement.

Cette dérogation s'applique également aux entreprises qui assurent à celles mentionnées au premier alinéa des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale.