

53 COURS XAVIER ARNOZAN
33000 BORDEAUX
TÉL 05 56 90 83 10
FAX 05 56 90 83 19
mledimeet@wanadoo.fr

Maryline LE DIMEET

Spécialiste en Droit du Travail
Spécialiste en Droit de la Sécurité
Sociale et de la Protection Sociale

Nathalie BERNAT

Spécialiste en Droit du Travail

Vincent LEMAY

Spécialiste en Droit du Travail

AVOCATS ASSOCIÉS

**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**

L'Ordonnance n°2020-323 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos a été publiée au Journal officiel le 26 mars 2020.

1 – Congés payés

◆ 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 (1^{er} mai 2020 dans le cas général hors aménagement conventionnel) ;
- modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés.

◆ Les modalités suivantes s'appliquent :

- nombre de jours de congés payés maximum : 6 jours
- délai de prévenance : 1 jour franc
- période de congés imposée ou modifiée : jusqu'au 31 décembre 2020.

◆ L'ordonnance précise que l'employeur peut être autorisé par cet accord d'entreprise (de branche à défaut) 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 à des conjoints ou des partenaires liés par un PACS travaillant dans son entreprise.

◆ En l'absence d'accord collectif, le droit commun s'applique.

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,

2 – RTT et autres jours de repos (CET, forfait jours)

◆ 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 possibilité n'est donc ouverte qu'afin de répondre aux difficultés économiques rencontrées par l'entreprise.

Elle ne peut pas être utilisée en dehors de cette hypothèse..

◆ 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.

◆ Les modalités suivantes s'appliquent :

- nombre total de jours de repos qui peuvent ainsi être imposés ou modifiés par l'employeur : **10 jours**
- délai de prévenance : 1 jour franc
- période prise de jours de repos imposée ou modifiée : jusqu'au 31 décembre 2020.

3-Dérogations aux durées maximales de travail 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* » 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.

◆ 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.

◆ Ces dérogations prendront fin au 31 décembre 2020.

◆ 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 la Direccte.

4- 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 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.

La dérogation prendra fin au 31 décembre 2020.

Le décret n'est pas encore publié.
