

ORDONNANCE PORTANT MESURES D'URGENCE EN MATIERE DE **CONGÉS PAYÉS**, DURÉE DU TRAVAIL & **JOURS DE REPOS**.

Les dispositions prévues par cette ordonnance sont **temporaires** et ne s'appliquent que durant l'état d'urgence sanitaire pour faire face à l'épidémie de covid-19.

Article 1^{er} – **LES CONGÉS PAYÉS**

Un accord collectif de branche ou d'entreprise pourra donner la possibilité à l'employeur :

- D'imposer la prise de CP acquis (*au titre de la période du 1^{er} juin 2019 au 25 mars 2020*) ou de modifier les dates d'un congé déjà posé **dans la limite de 6 jours ouvrables** en respectant un **délai de prévenance d'un jour franc** (*contre 1 mois aujourd'hui*);
- D'imposer le fractionnement des CP sans l'accord du salarié ;
- De suspendre temporairement le droit au congé simultané des conjoints ou partenaires liés par un PACS dans une même entreprise afin de permettre, si la présence d'un des deux conjoints seulement est indispensable, ou si l'un des deux conjoints a épuisé ses droits à congés, de dissocier les dates de départ en congés.

La période de CP imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31/12/2020

ATTENTION :

- **Votre employeur ne pourra vous imposer ces 6 jours sans accord préalablement négocié.**
- **Il ne pourra pas vous contraindre à prendre des CP par anticipation qui ne sont par définition par encore acquis.**
- **Il lui sera aussi impossible, si vous avez d'ores et déjà posé des CP durant la période de confinement, d'en poser 6 supplémentaires.**
- **Toutefois, si vous avez déjà posé des CP durant la période de confinement et que vous souhaitez les décaler, il n'aura aucune obligation d'accéder à votre demande.**

Article 2 – LES RTT

S'agissant des journées de repos, pour répondre aux difficultés rencontrées par l'entreprise dans le cadre de ces circonstances exceptionnelles, il sera permis à l'employeur :

- D'imposer la prise, **sous préavis d'un jour franc**, les journées de RTT ainsi que les journées de repos acquises dans le cadre d'un dispositif conventionnel. Il pourra déterminer unilatéralement les dates de prise de ces jours ;
- De modifier de manière unilatérale les dates de prise de jours de repos.

La période de prise de jours de repos imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31/12/2020.

Article 3 – LES FORFAITS JOURS

Concernant les salariés titulaires d'une convention de forfait en jours, il est permis à l'employeur :

- D'imposer ou modifier **sous préavis d'un jour franc**, les journées ou demi-journées de repos acquises.

La période de prise de jours de repos imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31/12/2020.

Article 4 – LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)

Pour les jours de repos déposés sur le CET, il sera permis à l'employeur :

- D'imposer que les droits affectés sur le CET soient utilisés, dans le respect d'un délai de prévenance **d'un jour franc**, par la prise de jours de repos. Il pourra déterminer unilatéralement les dates de prise de ces jours.

La période de prise de jours de repos imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31/12/2020.

Article 5 – LE NOMBRE MAXIMAL DE REPOS IMPOSÉS

En tout état de cause, le nombre total de jours de repos (RTT, JRTT, CET...) que l'employeur peut imposer au salarié ou dont il peut modifier la date **ne peut être supérieur à 10**.

ATTENTION :

Il s'agit ici des jours de repos et non des congés payés exposés à l'article 1.

Article 6 – LES DEROGATIONS A LA DUREE DU TRAVAIL

S'agissant des entreprises relevant des **secteurs d'activités « particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale »** il sera permis (*dans l'attente d'un décret précisant les catégories de dérogations admises*) :

- **D'augmenter la durée quotidienne maximale de travail à 12h** (*contre 10h aujourd'hui*)
- **D'augmenter la durée quotidienne maximale de travail de nuit à 12h** (*contre 8h aujourd'hui*) sous réserve de l'octroi d'un repos compensateur égal au dépassement de la durée ;
- **De réduire la durée de repos quotidien à 9h consécutives** (*contre 11h aujourd'hui*) sous réserve d'octroyer un repos compensateur égal à la durée de repos dont le salarié n'a pu bénéficier ;
- **D'augmenter la durée hebdomadaire maximale de travail à 60h** (*contre 48h aujourd'hui*) ;
- **D'augmenter la durée hebdomadaire de travail** (calculée sur une période de 12 semaines consécutives ou 12 mois pour les exploitations, entreprises, établissements mentionnés aux 1° à 4° de l'article L.722-1 et aux 2°, 3° et 6° de l'article 722-20 du code rural et de la pêche maritime et ayant une activité de production agricole) **jusqu'à 48h** (*contre 44h aujourd'hui*) ;
- D'augmenter la durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit calculée sur une période de 12 semaines consécutives jusqu'à 44h

ATTENTION :

- L'employeur usant de l'une de ces dérogations devra en informer sans délai et par tout moyen le CSE et la DIRECCTE.
- Un décret à paraître très prochainement listera les secteurs dans lesquels le temps de travail des salariés peut augmenter temporairement pour faire face à la situation exceptionnelle. Il devrait s'agir notamment des secteurs de l'énergie, des télécoms, de la logistique, des transports, de l'agriculture, ou encore de la filière agro-alimentaire.

Ces dérogations cesseront de produire leurs effets au 31/12/2020

Article 7 – LE REPOS DOMINICAL

Enfin, concernant le repos dominical, il sera permis :

- Aux entreprises relevant des **secteurs d'activités « particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale »**, d'y déroger sous réserve d'attribuer ce repos hebdomadaire par roulement ;
- Aux entreprises assurant à celles mentionnées à l'article 6 des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale, d'y déroger.