

CONGES PAYES, DUREE DU TRAVAIL ET JOURS DE REPOS

L'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 détermine des dispositions spécifiques en matière de congés et de durée du travail afin de tenir compte de la propagation du covid-19 et de ses conséquences économiques, financières et sociales.

⇒ [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](#)

FIXATION DES CONGES PAYES OU MODIFICATION DES JOURS PRIS (ART. 1^{ER})

Comment ?

Un **accord d'entreprise** ou, à défaut un **accord de branche** peut déterminer les conditions dans lesquelles l'employeur peut imposer la prise des jours de congés payés ou modifier les jours de congés payés déjà posés.

Le seul mode de mise en place de cette mesure est bien l'accord collectif d'entreprise ou de branche à négocier avec les délégués syndicaux, sauf à rentrer dans un des cas de négociation dérogatoire (cf. ci-dessous)

Modalités de la négociation

Il est rappelé que l'activité partielle ne suspend pas le mandat d'un délégué syndical ou d'un membre du CSE.

Rien ne s'oppose à ce que cette négociation se tienne à distance si les moyens techniques le permettent. A défaut, cette négociation pourra avoir lieu en présentiel en respectant les mesures barrières (et à chacun d'être muni de l'attestation requise pour les déplacements professionnels).

Si la négociation devait se tenir avec le CSE, il est rappelé que le recours à la visioconférence pour les réunions du CSE sont expressément autorisées par le Code du travail :

- Par accord entre l'employeur et les membres élus de la délégation du personnel du comité l'organisant ;
- En l'absence d'accord, dans la limite de trois réunions par année civile (art. L. 2315-4 du Code du travail).

Il est rappelé qu'à défaut de délégué syndical dans l'entreprise un accord d'entreprise peut être négocié :

Dans les entreprises de moins de 11 salariés ou jusqu'à 20 salariés sans CSE : Le projet d'accord est porté à la connaissance des salariés, et la consultation du personnel est organisée par tout moyen à l'issue d'un délai minimum de 15 jours courant à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord ou de révision, cf. art. L. 2232-21 et suivants et R. 2232-10 et suivants du Code du travail). L'accord est valable s'il est approuvé à la majorité des deux tiers du personnel.

Dans les entreprises entre 11 et moins de 50 salariés (art. L. 2232-23-1 du Code du travail)

L'accord peut être négocié :

- Soit par un ou plusieurs salariés mandatés par une organisation syndicale représentative et approuvé par la majorité des salariés. L'employeur consulte au préalable le négociateur sur les modalités de consultation des salariés (art. R. 2232-8 du Code du travail)
- Soit par un membre titulaire du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés (obtenu en calculant le nombre de suffrages en faveur de ce membre par rapport au nombre total de suffrages exprimés). L'employeur consulte au préalable le négociateur sur les modalités de consultation des salariés (art. R. 2232-8 du Code du travail).

Dans les entreprises à partir de 50 salariés avec CSE :

L'employeur informe le CSE de son intention de négocier par tout moyen lui conférant une date certaine. Les élus lui font savoir dans un délai d'un mois s'ils souhaitent négocier et le cas échéant s'ils sont mandatés par une organisation syndicale représentative. A l'issue de ce délai, la négociation s'engage (art. L. 2232-25 du Code du travail)

L'accord peut être négocié :

- Soit par les titulaires du CSE sous réserve d'être mandatés par une organisation syndicale représentative (art. L. 2232-24 du Code du travail) et approuvé par la majorité des salariés L'employeur consulte au préalable le négociateur sur les modalités de consultation des salariés (art. R. 2232-8 du Code du travail). L'employeur informe aussi les organisations syndicales représentatives de sa volonté d'ouvrir des négociations.
- Soit par des titulaires du CSE non mandatés, représentants la majorité des suffrages exprimés (obtenu en calculant le nombre de suffrages en faveur de ces membres par rapport au nombre total de suffrages exprimés), cf. art. L. 2232-25 du Code du travail
- Soit, si aucun membre du CSE n'a souhaité négocier (art. L. 2232-26 du Code du travail), par un ou plusieurs salariés mandatés par une organisation syndicale représentative et approuvé par la majorité des salariés. L'employeur consulte au préalable le négociateur sur les modalités de consultation des salariés (art. R. 2232-8 du Code du travail). L'employeur informe aussi les organisations syndicales représentatives de sa volonté d'ouvrir des négociations.

Dans les entreprises à partir de 50 salariés sans CSE (art. L. 2232-26 du Code du travail) :

L'accord peut être négocié par un ou plusieurs salariés mandatés par une organisation syndicale représentative et approuvé par la majorité des salariés. L'employeur consulte au préalable le négociateur sur les modalités de consultation des salariés (art. R.2232-8 du CT). L'employeur informe aussi les organisations syndicales représentatives de sa volonté d'ouvrir des négociations.

Combien de jours peuvent être fixés unilatéralement et selon quelles modalités ?

Ce dispositif est ouvert :

- dans la limite de **6 jours ouvrables** (du lundi au samedi) ;
- et des jours acquis et à prendre sur l'exercice en cours ou en cours d'acquisition à prendre sur l'exercice suivant ;
- **sous réserve de respecter un délai de prévenance minimum d'un jour franc.**

Sur la modification par l'employeur des jours de congés payés déjà posés, l'ordonnance ne prévoit pas de limite particulière.

Le congé payé peut être fractionné sans l'accord du salarié et les dates peuvent être posées sans tenir compte du congé simultané du conjoint ou du partenaire du Pacs travaillant dans la même entreprise.

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

FIXATION DES RTT (ART. 2, 3 ET 5)

En présence d'un dispositif d'aménagement du temps de travail par accord collectif ou unilatéral (type modulation avec récupération des heures supplémentaires par des jours de repos), l'employeur peut, dans la limite de 10 jours (fixation ou modification confondues) :

- imposer la prise des jours de repos :
 - o acquis par le salarié et normalement laissés au choix du salarié ;
 - o ou prévus par une convention de forfait en jours ou en heures ;
- modifier unilatéralement les dates de prises de jours de repos.

Cette fixation par l'employeur peut se faire unilatéralement et ne nécessite pas la conclusion d'un accord collectif préalable.

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

UTILISATION DES DROITS AFFECTES SUR UN COMPTE EPARGNE TEMPS (ART. 4 ET 5)

L'employeur peut imposer que les droits affectés sur un CET soient utilisés par la prise de jours de repos, dans la limite de 10 jours, dont il détermine la date et en respectant un délai de prévenance de minimum un jour franc.

ALLONGEMENT DES DUREES MAXIMALES DE TRAVAIL ET REDUCTION DES DUREES DE REPOS (ART. 6)

Dans les entreprises relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique, il sera possible de déroger aux durées maximales de travail. Un décret est attendu qui doit déterminer ces secteurs d'activité et les catégories de dérogation admises.

L'employeur qui userait de la faculté de dérogation doit en informer sans délai et par tout moyen le CSE ainsi que la Direccte.

Le tableau ci-dessous résume l'ensemble des dérogations :

	<u>Autres secteurs non essentiels</u>	<u>Dérogations pour les secteurs essentiels à déterminer (décret en attente)</u>
<u>Durée de travail quotidienne maximale</u>	10 heures	12 heures
<u>Durée de travail hebdomadaire maximale</u>	48 heures	60 heures
<u>Durée de travail hebdomadaire maximale sur une période de 12 semaines consécutives¹</u>	44 heures	48 heures
<u>Durée de repos quotidien</u>	11 heures	9 heures sous réserve d'un repos compensateur égal à la durée de repos dont le salarié a été privé
<u>Travailleur de nuit : durée de travail quotidienne maximale du travailleur de nuit</u>	8 heures	12 heures sous réserve d'un repos compensateur égal au dépassement
<u>Travailleur de nuit : durée hebdomadaire maximale sur une période de 12 semaines consécutives</u>	40 heures	44 heures

REPOS DOMINICAL (ART. 7)

Pour les secteurs d'activité cités plus haut, l'employeur est autorisé à donner le jour de repos dominical un autre jour que le dimanche, néanmoins, l'ordonnance n'exige pas d'information du CSE ou de la Direccte dans cette hypothèse.

	<u>Autres secteurs non essentiels</u>	<u>Dérogations pour les secteurs essentiels à déterminer (décret en attente)</u>
<u>Repos dominical</u>	Le dimanche	Par roulement même dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin

¹ Ou sur une période de 12 mois pour certaines exploitations et activités agricoles :