26 mars 2020 - Service juridique

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

Comme nous vous l'avons exposé dans notre fiche *« Loi du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19. »*, dans le cadre du dispositif « d'état d'urgence sanitaire », le gouvernement, dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, est autorisé à légiférer par ordonnances pour modifier diverses dispositions relatives au droit du travail.

https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041746313&categorieLien=id

Nous vous exposons ici les principales dispositions relatives à l'ordonnance concernant les congés payés, durée du travail et jour de repos.

https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041755940&categorieLien=id

I- PAR ACCORD D'ENTREPRISE OU, A DEFAUT, DE BRANCHE

Pour faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du Covid-19 un accord peut autoriser l'employeur, dans la limite de 6 jours ouvrables (5 ouvrés) à :

1- imposer la prise de congés payés déjà acquis éventuellement avant la période au cours de laquelle ils auraient du être pris.

En d'autres termes, l'accord peut :

- prévoir la prise de congés acquis sur la période 2019/2020 alors que ceux-ci auraient du être pris à partir du 1er juin 2020 (ou plus tard si la période de prise du congé principal dans votre entreprise est plus restreinte) ;

- prévoir la prise des congés payés de la période 2018/2019 qui devaient être pris avant le 31 mai 2020 ;

- réduire le délai de prévenance pour ces prises au minimum d'un jour franc.

Pour décompter en jours francs, il faut exclure le jour de l'évènement qui initie le point de départ du délai puis décompter chaque jour qui suit de 0h à 24h.

Exemple : si l'employeur prévient le lundi 30 mars, ce délai commence le 31 mars et les congés ne peuvent être pris qu'à partir du 1er avril. Si le dernier jour survient un samedi, un dimanche ou un jour férié, il est repoussé au premier jour ouvrable qui suit.

2- Modifier les dates de prise de congés.
Cela vise les congés déjà posés pour cet été par exemple, dont l'employeur peut modifier les dates.

3- Fractionner les congés sans l'accord du salarié.

4- 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.

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

II- SANS ACCORD D'ENTREPRISE OU DE BRANCHE :

Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19, l'employeur pourra unilatéralement :

1- Pour les salariés dont le décompte du temps de travail se fait sur une durée supérieure à la semaine (prise de RTT par journée entière, modulation du temps de travail sur tout ou partie de l'année) :

- déroger aux dispositions conventionnelles en vigueur dans l'entreprise ou la branche ;

- imposer la prise, 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.

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

2- Pour les salariés en convention de forfait annuel en heures ou en jours.

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 la convention de forfait ;

- modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos prévus par la convention.

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

3- Par dérogation aux dispositions légales relatives au compte épargne temps (y compris celle d'ordre public), l'employeur pourra :

- déroger aux dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise ou la branche ;

- 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.

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

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.

En conséquence, le total des jours de CP fixés dans l'accord (6) et de jours de RTT ou CET qui peuvent être imposés unilatéralement par l'employeur (10) portent à 16 le nombre de jours de congés et de repos dont l'employeur peut disposer.

III – DISPOSITIONS PARTICULIERES A CERTAINES ENTREPRISES

Dans 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** (à paraître) et par dérogation aux stipulations conventionnelles applicables dans l'entreprise ou la branche, **l'employeur pourra unilatéralement déroger à:**

- la durée quotidienne maximale de travail qui pourra être portée jusqu'à douze heures ;

- la durée quotidienne maximale de travail accomplie par un travailleur de nuit qui pourra être portée jusqu'à douze heures, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement de la durée légale de 8 heures ;

- la durée du repos quotidien qui pourra 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 qui pourra être portée jusqu'à soixante heures ;

- la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives qui pourra être portée jusqu'à quarante-huit heures ;

- la durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit calculée sur une période de douze semaines consécutives qui pourra être portée jusqu'à quarante-quatre heures.

- Les secteurs concernés, ainsi que les dérogations admises dans le cadre des limites posées ci-dessus seront précisés par décret dans le respect de l'objectif de protection de la santé des travailleurs.

- Tout employeur faisant usage d'au moins une des dérogations admises devra en informer sans délai le comité social et économique ainsi que le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

- Les dérogations mises en œuvre exposées ci-dessus cessent de produire leurs effets au 31 décembre 2020.

- Enfin, ces entreprises ainsi que celles qui leur assurent des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale pourront également déroger à la règle du repos en attribuant le repos hebdomadaire par roulement.

Contacts juristes :
Hélène HARDY helene.hardy@metallurgie-cfecgc.com
Sébastien NOLF sebastien.nolf@metallurgie-cfecgc.com
Secrétariat :
Clara DELMAS : clara.delmas@metallurgie-cfecgc.com