

Note sur l'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

Cette ordonnance, qui se fonde sur les dispositions de l'article 11 de la loi du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, détermine des dérogations aux règles du droit du travail en matière de :

- congés payés ;
- jours de repos (RTT, CET, convention de forfait) ;
- durée quotidienne de travail, durée quotidienne maximale accomplie par un travailleur de nuit, durée du repos quotidien, durée hebdomadaire maximale absolue et moyenne, et durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit ;
- repos dominical.

Ce dispositif dérogatoire est applicable aux employeurs de droit privé ainsi qu'aux personnes publiques employant du personnel dans les conditions du droit privé. Dans tous les cas, ses effets ne peuvent s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

1 / Les congés payés (art. 1er)

L'ordonnance permet à un accord collectif de branche ou d'entreprise d'autoriser l'employeur d'imposer la prise de congés payés, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris, ou de modifier unilatéralement les dates d'un congé déjà posé, dans la limite de six jours ouvrables, soit une semaine de congés payés, en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

L'accord peut 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 et de solidarité travaillant dans l'entreprise pour lui permettre, au cas où la présence d'un des deux conjoints seulement est indispensable à l'entreprise ou si l'un des deux conjoints a épuisé ses droits à congés, de dissocier les dates de départ en congés

2/ Les jours de repos (art. 2, 3, 4 & 5)

L'employeur peut imposer la prise, à des dates fixées par lui, de jours de repos au choix du salarié acquis par celui-ci au titre de la réduction du temps de travail (RTT) ou prévus par une convention de forfait, et modifier unilatéralement les dates de prise de ces jours de repos.

L'employeur peut également imposer que les droits affectés sur le compte épargne-temps du salarié (CET) 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.

Dans tous ces cas, le nombre de jours de repos imposés ou modifiés ne peut être supérieur à dix. De plus l'employeur est dispensé de passer par un accord collectif.

Il est à noter que si l'accord mentionné à l'article 1er peut être adopté pour faire face aux conséquences économiques, financières et sociales liées à la propagation du virus covid-19, pour bénéficier du dispositif dérogatoire lié aux jours de repos l'employeur doit justifier de difficultés économiques liées à la propagation du virus

3/ La durée du travail (art. 6)

Dans les entreprises relevant de secteurs d'activité particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale, déterminées par décret, l'employeur peut :

- porter de 10 à 12 heures la durée quotidienne maximale de travail ;
- porter de 8 à 12 heures, la durée quotidienne maximale accomplie par un travailleur de nuit, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement ;
- réduire à 9 heures consécutives la durée du repos quotidien, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier ;
- porter de 44 à 60 heures la durée hebdomadaire maximale de travail ;
- porter de 44 à 48 heures la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ou sur une période de 12 mois pour les exploitations/entreprises agricoles et de pêche maritime ;
- porter de 40 à 44 heures la durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit calculée sur une période de 12 semaines consécutives.

Pour chacun des secteurs d'activité concernés, un décret précise les catégories de dérogation admises parmi celles mentionnées ci-dessus ainsi que la durée maximale de travail ou la durée minimale de repos qui peut être fixée par l'employeur.

Tout employeur qui use d'au moins une de ces dérogations en informe sans délai et par tout moyen le comité social et économique ainsi que le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

4 / Le repos dominical (art.7)

Enfin, 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, mais également les entreprises « *qui assurent à celles-ci des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale* », peuvent imposer le travail le dimanche en attribuant le repos hebdomadaire par roulement.