

Le 26 mars 2020, le gouvernement a publié 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.

Nous vous proposons de prendre connaissance des nouvelles règles mises en œuvre dans le cadre de la crise sanitaire à laquelle nous nous trouvons confrontés.

Possibilité d'imposer la prise de congés payés uniquement par accord collectif

L'ordonnance du 25 mars 2020 permet aux entreprises de déroger aux règles applicables en matière de congés payés **par accord collectif sur une période allant jusqu'au 31 décembre 2020**:

- en imposant la prise de congés payés ou en modifiant les dates d'un congé déjà posé,
- y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris,
- y compris en imposant un fractionnement des congés payés,
- dans la limite **de six jours ouvrables**,
- en respectant un délai de prévenance **d'au moins un jour franc**.

❖ Possibilité d'imposer la prise de RTT et jours de repos prévus dans le cadre d'un aménagement du temps de travail supérieur à la semaine

L'ordonnance du 25 mars 2020 permet aux entreprises lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19 :

- sous réserve de respecter un délai de prévenance **d'au moins un jour franc**,
- d'imposer la prise, à des dates déterminées par lui, **de jours de repos** au choix du salarié **acquis par ce dernier** ou modifier unilatéralement leur date,
- sur une période **allant jusqu'au 31 décembre 2020**,
- dans la limite de 10 jours de repos.

 **Seuls les jours acquis peuvent être imposés**

❖ Possibilité d'imposer la prise des jours de repos des salariés en forfait jours/heures

L'ordonnance du 25 mars 2020 permet aux entreprises, lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19 :

- sous réserve de respecter un délai de prévenance **d'au moins un jour franc**,
- d'imposer la prise de **jours de repos prévus par une convention de forfait** ou modifier unilatéralement les dates,
- sur une période allant **jusqu'au 31 décembre 2020**,
- dans la limite de 10 jours de repos.

❖ Possibilité d'imposer la prise des jours de repos affectés sur le CET

L'ordonnance du 25 mars 2020 permet aux entreprises, lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19 :

- d'imposer que **les droits affectés sur le compte épargne-temps** du salarié soient utilisés par la prise de jours de repos,
- en respectant un délai de prévenance **d'au moins un jour franc**
- sur un période allant **jusqu'au 31 décembre 2020**,
- dans la limite de 10 jours de repos.

❖ Possibilité de déroger à la durée du travail et au repos dominical dans les secteurs d'activités particulièrement nécessaires

L'ordonnance du 25 mars 2020 permet aux 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 :

- Sous réserve de l'information du CSE et de la DIRECCTE
- Sur une période allant **jusqu'au 31 décembre 2020**.

De :

- Porter la durée quotidienne maximale de travail **jusqu'à douze heures** ;
- Porter la durée quotidienne maximale de travail accomplie par un travailleur de nuit **jusqu'à douze heures**, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement de la durée prévue à l'article L3122-6 du Code du Travail;
- Réduire la durée du repos quotidien **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 ;
- Porter la durée hebdomadaire maximale **jusqu'à soixante heures** ;
- Porter la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives fixée à l'article L. 3121-22 du code du travail jusqu'à **quarante-huit heures** ;
- Porter la durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit calculée sur une période de douze semaines consécutives fixée à l'article L. 3122-7 du code du travail jusqu'à **quarante-quatre heures**.
- Déroger au repos dominical fixé à l'article L. 3132-3 du code du travail en attribuant le repos hebdomadaire par roulement.
 - Cette dérogation s'applique également aux entreprises qui assurent aux entreprises relevant des secteurs essentiels, des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale.
