



26 mars 2020

## Coronavirus #10

### ORDONNANCE PORTANT MESURES D'URGENCE EN MATIERE DE CONGES PAYES, DE DUREE DU TRAVAIL ET DE JOURS DE REPOS

En application de la loi d'habilitation n°2020-290 publiée le 24 mars dernier, une ordonnance portant sur des mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos a été soumise au Conseil des Ministres hier et publiée ce matin.

Ces mesures – présentées ci-dessous – sont **applicables jusqu'au 31 décembre 2020**.

- **Congés payés** : L'employeur peut être autorisé, par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord de branche, à décider de la prise de congés payés ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés

Cette faculté pourra porter sur 6 jours ouvrables et est assujettie à un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

Les congés payés visés sont ceux acquis par un salarié. La prise de jours de congés peut cependant avoir lieu avant l'ouverture de la période au cours de laquelle lesdits congés ont normalement vocation à être pris.

L'accord peut également permettre à l'employeur de fractionner les congés sans l'accord du salarié et de déroger à l'obligation d'accorder un congé simultané à des conjoints ou partenaires de PACS travaillant dans la même entreprise.

- **JRTT - Jours de repos** : L'employeur peut imposer la prise de JRTT et jours de repos et peut en modifier les dates.

Outre les jours de RTT, les jours de repos concernés sont les repos conventionnels résultant de la mise en œuvre d'organisations du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, ainsi que ceux acquis au titre de conventions de forfait (et notamment les conventions de forfait en jours sur l'année).

L'employeur peut agir « par dérogation » aux accords instituant ces aménagements à la durée du travail.

Cette faculté n'est ouverte qu'en cas d'intérêt de l'entreprise justifié par les difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19.

L'employeur doit respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

- **CET** : L'employeur peut imposer la prise de jours affectés à un compte-épargne-temps.

Cette faculté n'est ouverte qu'en cas d'intérêt de l'entreprise justifié par les difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19.

L'employeur doit respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

**Le nombre total de JRTT, jours de repos et de jours affecté à un CET dont l'employeur peut imposer la prise ou dont il peut modifier la date ne peut être supérieur à dix.**

- **Durée du travail** : dans certains secteurs, l'employeur peut déroger aux règles relatives aux durées de travail, de repos et au travail de nuit et du dimanche.

Sont concernés les secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique. La liste sera fixée par un décret à paraître.

Les dérogations possibles sont les suivantes :

- la durée quotidienne de travail peut être portée jusqu'à 12 heures,
- la durée quotidienne maximale de travail des travailleurs de nuit peut être portée jusqu'à 12 heures, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement,
- la durée du repos quotidien peut être réduite jusqu'à 9 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 peut être portée jusqu'à 60 heures,
- la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période de 12 semaines consécutives peut être portée à 48 heures,
- la durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit calculée sur une période de 12 semaines consécutives peut être portée jusqu'à 44 heures.

Le décret à intervenir précisera, pour chaque secteur, les dérogations possibles et la durée maximale de travail ou la durée minimale de repos que l'employeur pourra fixer.

L'employeur qui usera d'au moins une de ces dérogations devra en informer sans délai et par tout moyen le comité social et économique ainsi que la DIRECCTE.

L'ordonnance permet également aux employeurs relevant de ces mêmes secteurs de déroger à la règle du repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement. Cette dérogation s'applique également aux entreprises qui assurent à ces entreprises des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale.

| Le Département SOCIAL reste bien évidemment à votre entière disposition pour vous aider à mettre en œuvre ces mesures et plus globalement à vous assister pour traverser cette période délicate. |



**Sarah-Jane Mirou**

Associée

Département Social

[sj.mirou@latournerie-wolfrom.com](mailto:sj.mirou@latournerie-wolfrom.com)



**Simon Mattern**

Collaborateur

Département Social

[s.mattern@latournerie-wolfrom.com](mailto:s.mattern@latournerie-wolfrom.com)

*Cette newsletter a une vocation d'information générale et ne saurait constituer une consultation ou un avis juridique du cabinet*

*Copyright 2020 Latournerie Wolfrom Avocats si vous ne souhaitez plus recevoir cette lettre d'information, [cliquez ici](#)*