

CRISE SANITAIRE – COVID 19

MESURES D'URGENCE

(Congés payés, temps de travail, jours de repos)

Au regard du contexte épidémique en France, le Parlement a voté le 23 mars 2020 la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19.

Cette loi sur l'état d'urgence sanitaire est composée d'une série de mesures exceptionnelles.

Parmi ces dernière se trouvent des mesures d'urgence économique et d'adaptation face à la lutte contre le Covid 19.

Le gouvernement a ainsi été autorisé à prendre par ordonnances des mesures provisoires afin de répondre à la situation de confinement que connaît le pays.

En matière sociale, l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 est venue fixer des mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos.

▪ PRISE DE CONGES

⇒ Aujourd'hui selon l'article L.3141-16 du code du travail, la période de prise des congés payés et l'ordre des départ est définie par l'employeur, le cas échéant après avis du CSE.

Une fois déterminée, l'employeur ne peut modifier l'ordre des départs ni les dates de congés, sauf circonstances exceptionnelles, **moins d'un mois avant la date de départ prévue** (un délai distinct peut être prévu par l'accord collectif d'entreprise ou l'accord de branche).

⇒ L'ordonnance précitée permet à l'employeur de déroger temporairement aux règles de prises de congés payés.

Pour ce faire, l'employeur doit y être autorisé :

- Soit par **un accord collectif d'entreprise**
- Soit par **un accord de branche**

IMPOSER LA PRISE DU RELIQUAT OU LA PRISE DES « NOUVEAUX CONGES »

L'employeur pourra imposer aux salariés des congés payés **dans la limite de 6 jours ouvrables sans avoir à respecter le délai de prévenance d'un mois ou le délai conventionnel.**

Un accord collectif d'entreprise ou un accord de branche doit toutefois l'y autoriser.

Le délai de prévenance minimal à respecter est **d'un jour franc.**

L'accord pourra augmenter ce délai de prévenance et diminuer le nombre de congés imposés.

L'employeur pourra donc imposer à son salarié de poser jusqu'à 6 jours de congés ouvrables :

- Soit en lui faisant **poser son reliquat de congés**
- Soit en lui imposant de **prendre par anticipation ses nouveaux congés** acquis au cours de la période comprise entre le 1er juin 2019 et le 31 mai 2020.

Par exemple : Pour un salarié qui n'aurait plus de congés à ce jour, son employeur pourra lui imposer de prendre 6 jours ouvrables de congés en avril en puisant dans son nouveau « stock » de congés qu'il n'aurait normalement pu utiliser qu'à compter du 1^{er} mai 2020.

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

En l'absence d'accord collectif, l'employeur restera soumis aux règles de droit commun.

MODIFIER LES DATES DE CONGES

En principe, les dates de congés posées par le salarié et validées par l'employeur ne peuvent être modifiées par l'employeur que dans le délai prévu par l'accord d'entreprise ou la convention collective ou à défaut, sauf circonstances exceptionnelles, au moins un mois avant la date de départ prévue.

L'employeur pourra **déplacer les congés déjà posés**, dans **la limite de 6 jours ouvrables** sans avoir à respecter le délai de prévenance d'un mois.

Ce nouveau délai ne pourra pas, toutefois, être inférieur à **un jour franc**.

Il n'aura pas besoin de recueillir l'accord du salarié.

Un accord collectif d'entreprise ou un accord de branche doit toutefois l'y autoriser.

En l'absence d'accord collectif, l'employeur restera soumis aux règles de droit commun.

FRACTIONNER LES CONGES PAYES

Sous réserve d'un accord collectif d'entreprise ou d'un accord de branche l'y autorisant, l'employeur **pourra fractionner les congés payés** du salarié **sans avoir à recueillir son accord**.

AUCUNE OBLIGATION D'ACCORDER UN CONGE SIMULTANE A DES CONJOINTS OU DES PARTENAIRES LIES PAR UN PACTE CIVIL DE SOLIDARITE TRAVAILLANT DANS LA MEME ENTREPRISE

L'employeur n'est pas non plus tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un pacte civil de solidarité (PACS) travaillant dans son entreprise.

▪ PRISE DE JOURS DE REPOS

LES JOURS DE RTT (JOURS DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL)

L'employeur peut **imposer la prise de RTT**.

Plusieurs conditions cumulatives doivent être respectées :

- cette mesure doit être justifiée par **l'intérêt de l'entreprise** qui rencontre des **difficultés économiques** en raison du COVID 19
- Les jours de RTT doivent **déjà être acquis**
- Le nombre de RTT imposés est limité à **10 jours**
- Un **délai de prévenance d'un jour franc** doit être respecté
- Les jours imposés ne peuvent pas l'être au-delà du **31 décembre 2020**.

L'employeur peut également **modifier les dates de prises de jours** de repos selon les mêmes conditions.

JOURS DE REPOS DANS LE CADRE D'UNE CONVENTION DE FORFAIT

L'employeur peut imposer **la prise de jours de repos** prévus par une convention de forfait.

Plusieurs conditions cumulatives doivent être respectées :

- cette mesure doit être justifiée par **l'intérêt de l'entreprise** qui rencontre des **difficultés économiques** en raison du COVID 19
- Le nombre de jours de repos imposés est limité à **10 jours**
- Un **délai de prévenance d'un jour franc** doit être respecté
- Les jours imposés ne peuvent pas l'être au-delà du **31 décembre 2020**.

L'employeur peut également **modifier les dates de prises de jours** de repos selon les mêmes conditions.

SUR LE COMPTE EPARGNE TEMPS

L'employeur peut **imposer que les droits affectés sur le CET** du salarié soient **utilisés par la prise de jours de repos**.

Cette mesure doit être justifiée par **l'intérêt de l'entreprise** qui rencontre des **difficultés économiques** en raison du COVID 19

L'employeur **détermine les dates** de prise de congés en respectant un délai de prévenance **d'un jour franc**.

Le nombre de jours de repos imposés est limité à **10 jours**

Les jours imposés ne peuvent pas l'être au-delà du **31 décembre 2020**.

▪ DUREE DU TRAVAIL

L'employeur relevant de secteurs d'activités « *particulièrement nécessaires à la sécurité de la nation ou à la continuité de la vie économique et sociale* » pourra déroger aux règles du code du travail et aux règles conventionnelles sur **la durée du travail, le repos hebdomadaire et le repos dominical**.

Ces secteurs d'activités seront définis dans un décret qui devrait être publié dans les prochains jours.

Le Ministère du travail a évoqué les secteurs de l'énergie, des télécoms, des transports, de la logistique et de l'agroalimentaire etc

DUREES MAXIMALES DE TRAVAIL ET DUREES MINIMALES DE REPOS

⇒ Pour les travailleurs de jours

L'employeur, **sans avoir à solliciter une autorisation préalable de l'inspection du travail**, pourra :

- Porter à **12 heures** la **durée quotidienne maximale** de travail (au lieu de 10 heures).
- Porter à **60 heures** la **durée hebdomadaire maximale** (au lieu de 48 heures)
- Porter à **48 heures** la **durée hebdomadaire de travail** calculée sur une période quelconque de **douze semaines consécutives**
- Réduire à **9 heures** la durée du **repos quotidien** (au lieu de 11 heures) sous réserve de l'attribution d'un **repos compensateur** égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier.

⇒ Pour les travailleurs de nuit

L'employeur, **sans avoir à solliciter une autorisation préalable de l'inspection du travail**, pourra :

- Porter à **12 heures** la **durée quotidienne maximale de travail de nuit**, au lieu de 8 heures comme le prévoit l'art. L. 3122-6, à la condition d'attribuer un **repos compensateur** d'une durée au moins équivalente au dépassement de la durée habituelle
- Porter à **44 heures** la **durée hebdomadaire de travail** du travailleur de nuit (au lieu de 40 heures par semaine)

L'employeur qui a recours à l'une de ces dérogations doit en **aviser, sans délai et par tout moyen**, le **CSE** et la **DIRECCTE**.

Ces dérogations sont applicables jusqu'au **31 décembre 2020**.

REPOS DOMINICAL

La dérogation à la règle du repos dominical devient de droit, jusqu'au 31 décembre 2020, pour toutes les entreprises relevant "de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation".

Ces entreprises pourront donc attribuer le repos hebdomadaire par roulement.

Cette dérogation s'applique également **aux entreprises qui réalisent des prestations nécessaires à l'activité principale des entreprises des secteurs "particulièrement nécessaires"**.