



*Circulaire AS n° 20.20*  
*30/03/2020*

## Coronavirus : les ordonnances portant mesures d'urgence

### *Fiche n° 3 : ordonnance relative aux dérogations sur les congés payés et la durée du travail*

Par circulaire des Affaires sociales n° 16.20 du 24/03/20, nous vous avons présenté la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie du Covid 19 qui habilite le Gouvernement à prendre par ordonnance plusieurs mesures en droit du travail et en droit de la sécurité sociale.

Parmi ces mesures, la loi d'urgence autorise le Gouvernement à prendre par ordonnance des dispositions visant à modifier les conditions de prise des congés payés ainsi qu'à déroger aux durées maximales du travail.

Prise en application de ladite loi, 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**, a été publiée au Journal Officiel du 26 mars 2020.

**Elle est applicable à compter du 26 mars 2020 et les dérogations envisagées sont autorisées jusqu'au 31 décembre 2020.**

Nous vous détaillons ci-après, les règles dérogatoires prévues en la matière par la présente ordonnance.

## I - Les dérogations en matière de congés payés et de RTT

### 1. Dérogation sur la prise des congés payés possible par accord collectif

**Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du covid-19**, par dérogation aux règles habituelle en vigueur et aux stipulations conventionnelles applicables dans l'entreprise, l'établissement ou la branche, **un accord d'entreprise**, ou, à défaut, **un accord de branche** peut **déterminer les conditions dans lesquelles l'employeur est autorisé** :

- à **décider** la prise de jours de congés payés acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris (soit à partir du 1<sup>er</sup> mai 2020) ;
- à modifier **unilatéralement** les dates de prise de congés payés ;
- dans la **limite de 6 jours de congés** et **sous réserve** de respecter un **décalé de prévenance** qui ne peut être réduit à moins **d'un jour franc**.

Cet accord collectif peut par ailleurs **autoriser** l'employeur à :

- fractionner le congé principal (4 semaine ou 24 jours ouvrables) sans être tenu de recueillir l'accord du salarié ;
- 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 ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.**

**A défaut d'accord collectif** : ce sont les dispositions du droit commun qui s'appliquent, à savoir fixation des dates au moins un mois avant le départ en congé, sauf circonstances exceptionnelles (par exemple, une commande importante, inattendue et de nature à sauver l'entreprise) ; fractionnement du congé principale possible avec accord du salarié.

### 2. Modification unilatérale des RTT et autres jours de repos

#### a) Condition :

Par dérogation à l'accord collectif, l'employeur peut aménager **unilatéralement** la prise des jours de RTT ou autres repos lorsque **l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid- 19**.

**b) Jours de repos concernés :**

L'employeur peut :

- Imposer la prise, à des dates déterminées par lui, de **jours de RTT** acquis ou de **jours de repos au titre d'un accord d'aménagement du temps de travail** et des **jours de repos acquis au titre d'un forfait jours** ;
- Modifier également **unilatéralement** les dates de prise des jours de repos déjà posés.

De même, l'employeur peut imposer que les droits affectés sur le **compte épargne-temps** (CET) du salarié soient utilisés par la prise de jours de repos, dont il aura déterminé les dates.

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 10**.

**Dans tous les cas**, l'employeur doit respecter un **délai de prévenance d'au moins un jour franc**.

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

## II - Les dérogations en matière de durée du travail

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** pourront déroger aux durées maximales de travail.

**Ces secteurs d'activité seront fixés par décret.**

**Pour chacun des secteurs d'activité, le décret précisera les dérogations applicables**, dans le respect de l'objectif de protection de la santé des travailleurs et des limites prévues par l'ordonnance.

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

**Les dérogations et limites seraient les suivantes :**

- La durée quotidienne maximale pourra aller jusqu'à 12 heures par jour (au lieu de 10 heures) ;
- La durée quotidienne maximale de travail accomplie par un travailleur de nuit pourra également aller jusqu'à 12 heures, mais sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement de la durée fixée à l'article L. 3122-6 du code du travail ;

- La durée du repos quotidien pourra être réduite jusqu'à 9 heures consécutives, mais sous réserve également de l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier ;
- La durée hebdomadaire maximale pourra être portée jusqu'à 60 heures (au lieu de 48 heures) ;
- La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives pourra être portée jusqu'à 48 heures (au lieu de 44 heures) ;
- La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit calculée sur une période de douze semaines consécutives pourra être portée jusqu'à 44 heures.

**Les présentes dérogations cesseront de produire leurs effets au 31 décembre 2020.**