

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

1.	Entrée en vigueur	1
2.	Modifier les congés payés	1
2.1.	Les congés non encore posés	2
2.1.1.	Les congés concernés.....	2
2.1.2.	Imposer les congés.....	2
2.2.	Les congés déjà posés	2
3.	Modifier les RTT et jours de repos	2
4.	Modifier les jours de repos des forfaits	3
5.	Les jours épargnés sur un compte épargne temps	3
6.	La durée du travail	4
6.1.	Les secteurs d'activité concernés	4
6.2.	Les règles modifiées	4
6.3.	L'information.....	5

1. Entrée en vigueur

Application immédiate au 26 mars 2020.

2. Modifier les congés payés

Le texte

Par dérogation aux règles habituelles (code du travail, convention collective), un accord d'entreprise, ou, à défaut, un accord de branche peut déterminer les conditions dans lesquelles l'employeur est autorisé, dans la limite de six jours de congés et sous réserve de respecter un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins d'un jour franc, à décider de 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, ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés.

L'accord mentionné au premier alinéa 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 de solidarité travaillant dans son entreprise.

La période de congés imposée ou modifiée en application du présent article ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

MTA :

Ce texte est une régression non seulement par rapport au projet initial mais aussi par rapport aux règles antérieures ! Il faudra privilégier l'incitation à prendre les congés payés plutôt que la coercition.

2.1. Les congés non encore posés

2.1.1. Les congés concernés

Le texte ne distingue pas entre les congés acquis au titre des exercices précédents (jusqu'au 31 mai 2019) et les congés en cours d'acquisition (1^{er} juin 2019 – 31 mai 2020).

2.1.2. Imposer les congés

Si les salariés ne souhaitent pas demander la prise de congés payés, ou si l'employeur ne souhaite pas leur poser la question, il faudrait imposer la prise de congés payés. En principe, l'employeur doit respecter une procédure comportant un délai de prévenance d'un mois.

L'ordonnance prévoit que :

- Pour imposer la prise de congés payés, il faut un accord d'entreprise ou de branche.
 - o L'accord de branche est illusoire compte tenu de la durée nécessaire à la négociation d'un accord de branche et à son extension par arrêté ministériel.
 - o L'accord d'entreprise :
 - Si l'entreprise a un ou des délégués syndicaux, la négociation et la conclusion peuvent être rapides.
 - Si l'entreprise n'en a pas, tout dépend de sa situation et de sa taille, mais les délais peuvent être très courts (entreprise < 50 salariés avec CSE), comme d'environ 3 semaines (entreprises ≤ 20 salariés sans CSE), voire supérieurs à un mois (entreprises ≥ 50 salariés avec CSE non mandaté par un syndicat).
- Les règles applicables aux congés ainsi fixés :
 - o Les congés acquis du 1^{er} juin 2019 au 31 mai 2020 ne pouvaient en principe être pris qu'à compter du 1^{er} mai 2020. Le texte autorise à les anticiper, donc à les fixer en avril 2020 (voire en mars pour les plus rapides mais c'est illusoire).
 - o Le texte autorise aussi à retarder les congés d'été 2020 mais pas au-delà du 31 décembre 2020.
 - o L'employeur ne peut pas imposer la prise de plus de 6 jours ouvrables de congés payés.
 - o L'employeur doit respecter un délai d'un jour franc pour imposer des congés payés.

2.2. Les congés déjà posés

Alors qu'il était déjà possible d'en modifier unilatéralement la date en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordonnance exige maintenant un accord d'entreprise ou de branche pour pouvoir le faire ! Il s'agit là d'une régression du pouvoir de l'employeur.

- En cas d'accord d'entreprise le permettant, l'employeur doit respecter un délai d'un jour franc pour imposer des congés payés

3. Modifier les RTT et jours de repos

Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19, et par dérogation à l'accord ou à la convention collective instituant un dispositif de réduction du temps de travail maintenu en vigueur en application de la loi du 20 août 2008 susvisée ou un dispositif de jours de repos

conventionnels mis en place dans le cadre des dispositions prévues aux articles L. 3121-41 à L. 3121-47 du code du travail, l'employeur peut, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc :

- 1° Imposer la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos au choix du salarié acquis par ce dernier;
- 2° Modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos.

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

MTA :

Dans tous les dispositifs d'aménagement du temps de travail sur deux ou plusieurs semaines, comportant des jours RTT ou de repos prévus par un accord ou une convention collective, l'employeur peut imposer unilatéralement :

- La prise des jours acquis ;
- La modification des dates des jours déjà posés avec une date limite au 31 décembre 2020 ;
- Le tout avec un maximum de 10 jours imposés ou modifiés.

Remarque : si l'entreprise a mis en place unilatéralement une organisation sur 2 à 4 semaines avec un horaire supérieur à 35 heures et des jours RTT, rien ne lui interdit de passer temporairement ou non à un horaire fixe de 35 heures (sous réserve de consulter le CSE dans les entreprises ≥ 50 salariés et d'informer l'inspection du travail de la modification de l'horaire).

4. Modifier les jours de repos des forfaits

Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19, et par dérogation à la section 5 du chapitre 1er du titre II du livre 1er de la troisième partie du code du travail, notamment son article L. 3121-64, et aux stipulations conventionnelles applicables au salarié dans l'entreprise, l'établissement ou la branche, l'employeur peut, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc :

- 1° Décider de la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos prévus par une convention de forfait;
- 2° Modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos prévus par une convention de forfait.

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

MTA :

L'ordonnance étend la possibilité d'imposer unilatéralement les jours de repos aux salariés (en général cadres) qui travaillent selon une convention de forfait en heures sur l'année ou en jours sur l'année.

Deux limites :

- Les jours de repos ne peuvent pas être décalés au-delà du 31 décembre 2020 ;
- Pas plus de 10 jours de repos imposés ou décalés.

5. Les jours épargnés sur un compte épargne temps

Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19, et par dérogation au titre V du livre 1er de la troisième partie du code du travail, notamment ses articles L. 3151-3 et L. 3152-2, et aux stipulations conventionnelles applicables dans l'entreprise, l'établissement ou la branche, l'employeur peut imposer que les droits affectés sur le compte épargne-temps du salarié 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.

La période de prise de jours de repos imposée en application du présent article ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

MTA :

L'ordonnance étend la possibilité d'imposer unilatéralement les jours de repos aux salariés qui ont accumulés des droits sur un compte épargne temps.

Trois limites :

- Les jours de repos ne peuvent pas être imposés au-delà du 31 décembre 2020 ;
- Pas plus de 10 jours de repos imposés.
- Délai de prévenance : un jour franc minimum.

6. La durée du travail

L'ordonnance envisage ici la situation des entreprises pour lesquelles l'épidémie de Covid-19 n'a pas entraîné un arrêt ou une réduction de l'activité mais une augmentation de l'activité ou une réduction des délais de livraison.

Ces entreprises sont mises en situation de pouvoir travailler plus, et ce jusqu'au 31 décembre 2020.

6.1. Les secteurs d'activité concernés

Dans 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 et, le cas échéant, par dérogation aux stipulations conventionnelles applicables.

MTA :

On ne les connaît pas encore et il faudra attendre un décret non encore paru.

Selon le ministre du travail, cela concernera des secteurs absolument nécessaires à la continuité de l'activité existentielle du pays ; énergie, télécoms, logistique, transport, secteur agricole et agroalimentaire, etc.

Dans chacun de ces secteurs, un décret précisera quelles règles seront applicables et dans quelles limites.

6.2. Les règles modifiées

L'ordonnance (et le décret à paraître) permet de dépasser les limites antérieures sans avoir besoin d'un accord collectif d'entreprise ou de branche. L'employeur pourra donc l'imposer unilatéralement.

- **La durée quotidienne du travail** : maximum 12 heures
- **La durée quotidienne maximale de travail accomplie par un travailleur de nuit (8 heures)** : maximum douze heures, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement de la durée de 8 heures
- **La durée du repos quotidien** (11 heures entre deux journées de travail) peut être réduite 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
- **La durée hebdomadaire maximale** (48 heures) : maximum 60 heures

- **La durée hebdomadaire de travail moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives** (ou 12 mois dans les entreprises ayant une activité de production agricole (44 heures) : maximum 48 heures
- **La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit moyenne** sur une période de douze semaines consécutives (40 heures) : maximum 44 heures.
- **Le repos dominical** : l'employeur pourra faire travailler les salariés le dimanche en donnant le repos hebdomadaire par roulement.
 - o Cette dérogation s'applique également aux entreprises qui assurent à celles faisant partie des secteurs concernés des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale (on pense notamment aux entreprises de maintenance informatique).
 - o Cette dérogation s'applique aussi dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

6.3. L'information

L'employeur informe sans délai et par tout moyen :

- Les salariés concernés
- Le comité social et économique.
- Le Direccte (inspection du travail)