

Le 29 mars 2020

N° 40/2020

**Ordonnance portant mesures d'urgence en
matière de congés payés, de durée du
travail et de jours de repos**

Le Conseil des ministres a adopté, le 25 mars 2020, une ordonnance qui détermine des dispositions spécifiques en matière de congés et de durée du travail afin de tenir compte de la propagation du covid-19 et de ses conséquences économiques, financières et sociales.

Afin d'aider les entreprises à s'adapter aux conséquences de la crise sanitaire en cours, ce texte assouplit partiellement les règles applicables aux congés, aux jours de repos et à la durée du travail des salariés.

Ainsi, l'ordonnance permet, par accord d'entreprise (ou à défaut par accord de branche), d'autoriser l'employeur à imposer la prise de congés payés ou de modifier ceux déjà posés.

En outre, par décision unilatérale, l'employeur peut imposer la prise de jours de RTT, de jours de repos des salariés en convention de forfait, de jours affectés au compte épargne temps. Des délais de prévenance et des limites sont posées.

Enfin, des dérogations aux durées maximales de travail et au repos dominical sont prévues pour les entreprises de secteurs nécessaires à la sécurité de la nation ou à la continuité de la vie économique.

Pour pouvoir entrer en vigueur, une partie de ces textes nécessite des décrets d'application qui devraient être adoptés dans les prochains jours.

CONGES PAYES

POSSIBILITE DE NEGOCIER DES MESURES DEROGATOIRES

L'article 1er de l'ordonnance permet à un accord d'entreprise (ou à défaut à un accord de branche) d'autoriser l'employeur à imposer la prise de congés payés ou à modifier les dates d'un congé déjà posé, **dans la limite de six jours ouvrables**, en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc (un accord de branche s'avère extrêmement difficile à négocier dans les conditions actuelles).

Entrée en vigueur. Cette disposition est applicable depuis la publication de l'ordonnance au Journal officiel, le 26 mars 2020.

Cette négociation peut également intervenir au niveau de la branche.

Jours de congés concernés

L'accord peut autoriser l'employeur 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".

Selon les termes de l'accord, l'employeur pourra donc imposer des congés pris :

- sur le solde des congés payés 2019/2020,
- mais aussi sur les congés payés acquis pour 2020/2021, qui ne peuvent en principe être pris qu'au cours de la prochaine période de congés.

Période de prise ou de modification des congés

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

Cette précision permet d'anticiper une prolongation de la période de confinement mais aussi une adaptation de la prise des congés payés lors de la reprise de l'activité, notamment durant la période estivale.

Nombre de jours de congés payés "à la disposition" de l'employeur

Le nombre de jours de congés payés qui peuvent être mis à la disposition de l'employeur par accord est limité par l'article 1er de l'ordonnance à six jours. Il s'agit de six jours ouvrables, soit une semaine de congés payés.

Possibilité d'aller au-delà de six jours par accord

L'ordonnance indique que le nombre de jours de congés à la disposition de l'employeur est fixé par accord "dans la limite de six jours".

L'ordonnance ne précise pas explicitement s'il est possible par accord d'aller au-delà de six jours. La rédaction de l'article 1er, "dans la limite de", ne nous semble pas autoriser les partenaires sociaux à aller au-delà de six jours de congés.

Possibilité de fractionnement des congés

L'accord peut autoriser l'employeur à fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié.

Couples travaillant dans la même entreprise

L'accord peut autoriser l'employeur à "fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un Pacs travaillant dans son entreprise".

Il est ainsi possible de "suspendre temporairement le droit à un congé simultané des conjoints ou des partenaires liés par un Pacs dans une même entreprise, ce qui permettra, au cas où la présence d'un des deux conjoints seulement est indispensable à l'entreprise, ou si l'un des deux conjoints a épuisé ses droits à congés, de dissocier les dates de départ en congés".

Respect d'un délai de prévenance

L'employeur peut imposer la prise de congés payés ou modifier les dates de congés déjà posés "sous réserve de respecter un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins d'un jour franc".

Ce délai d'un jour franc est donc un minimum auquel il ne peut être dérogé. En revanche, les négociateurs peuvent retenir un délai de prévenance plus long.

À défaut d'accord

En l'absence d'accord d'entreprise ou de branche, ce sont les règles de droit commun qui s'appliquent.

RTT, FORFAIT, CET

L'ordonnance permet à l'employeur, par décision unilatérale, d'imposer la prise (ou de modifier la date) de jours de RTT, de repos des salariés au forfait, et de jours affectés sur le compte épargne temps, sous certaines conditions et dans certaines limites (articles 2 à 5).

Limite globale maximale.

"Le nombre total de jours de repos dont l'employeur peut imposer au salarié la prise ou dont il peut modifier la date en application des articles 2 (jours de RTT), 3 (jours de repos des salariés en convention de forfait) et 4 (jours affectés sur le CET) de l'ordonnance ne peut être supérieur à dix.

Entrée en vigueur

Ces dispositions sont applicables depuis la publication de l'ordonnance au Journal officiel, le 26 mars.

RTT

Afin de répondre aux difficultés que l'entreprise ou l'établissement rencontre en cas de circonstances exceptionnelles, l'article 2 de l'ordonnance permet à l'employeur d'imposer ou de modifier les journées de repos acquises par le salarié au titre des jours de réduction du temps de travail. L'employeur peut agir "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 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".

Décision unilatérale dans l'intérêt de l'entreprise

Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie, eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19, l'employeur peut :

- imposer la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos au choix du salarié acquis par ce dernier ;
- modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos.

Condition et limite

L'employeur doit "respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc", ainsi que la limite maximale de dix jours définie ci-dessus. La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée en application de l'ordonnance ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

SALARIÉS EN FORFAIT

Dans le même objectif d'intérêt de l'entreprise eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19, l'article 3 de l'ordonnance permet à l'employeur, par décision unilatérale, de :

- décider de la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos prévus par une convention de forfait ;
- modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos prévues par une convention de forfait.

L'employeur doit "respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc", ainsi que la limite maximale de dix jours définie ci-dessus.

L'employeur peut prendre sa décision par dérogation aux dispositions du code du travail relatives aux conventions de forfait, notamment son article L. 3121-64, et aux stipulations conventionnelles applicables au salarié dans l'entreprise, l'établissement ou la branche.

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

COMPTE ÉPARGNE TEMPS

L'article 4 de l'ordonnance autorise l'employeur à imposer la prise de jours affectés sur le CET à une date qu'il détermine.

L'employeur doit respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc ainsi que la limite maximale de dix jours définie ci-dessus.

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

DURÉE DU TRAVAIL

DÉROGATIONS AUX DURÉES MAXIMALES

L'article 6 de l'ordonnance permet, "de manière temporaire et exceptionnelle", aux entreprises relevant de "secteurs d'activité particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale", de déroger aux règles d'ordre public, et conventionnelles, applicables :

- la durée quotidienne maximale de travail fixée à l'article L. 3121-18 du code du travail peut être portée jusqu'à douze heures ;
- la durée quotidienne maximale de travail accomplie par un travailleur de nuit peut être portée jusqu'à 12 heures, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement de la durée prévue à l'article L. 3122-6 du code du travail ;
- la durée du repos quotidien fixée à l'article L. 3131-1 du code du 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 de travail fixée à l'article L. 3121-20 du code du travail peut être portée jusqu'à 60 heures ;
- 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 peut être portée jusqu'à 48 heures ;
- 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 peut être portée jusqu'à 44 heures.

Entrée en vigueur

Cette disposition est applicable le lendemain de la publication de l'ordonnance au Journal officiel, soit le 26 mars, sous réserve de la publication de décrets d'application.

Secteurs concernés

Les secteurs concernés, ainsi que les dérogations admises dans le respect des limites posées par cet article, seront précisés par décret.

Dérogations et limites fixées par décret

"Pour chacun de ces secteurs d'activité, un décret précisera :

- dans le respect de l'objectif de protection de la santé des travailleurs, les catégories de dérogations admises parmi celles mentionnées précédemment,
- et, dans le respect des limites prévues par ces mêmes dispositions, la durée maximale de travail ou la durée minimale de repos qui peut être fixée par l'employeur".

Information du CSE et du Direccte

Tout employeur faisant usage d'au moins une des dérogations admises devra en informer sans délai le CSE ainsi que le Direccte.

Durée des dérogations

Les dérogations mises en œuvre sur le fondement de cet article 6 de l'ordonnance cessent de produire leurs effets au 31 décembre 2020.

REPOS DOMINICAL

Entreprises concernées

L'article 7 de l'ordonnance permet aux entreprises relevant de secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation ou à la continuité de la vie économique, déterminés par décret, de déroger à la règle du repos dominical fixée à l'article L. 3132-3 du code du travail en attribuant le repos hebdomadaire par roulement.

Par ailleurs, cette dérogation s'applique aux entreprises qui assurent aux entreprises des secteurs essentielles à la Nation et à la continuité de l'activité économique "des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale".

L'article 7 de l'ordonnance ne remet pas en cause les dispositions de l'article L. 3132-12 du code du travail concernant les entreprises bénéficiant d'une dérogation permanente à la règle du repos dominical en attribuant ce repos par roulement. Entrée en vigueur Cette disposition sera applicable dès la publication de l'ordonnance au Journal officiel, sous réserve de la publication de décrets d'application. Durée des dérogations Les dérogations mises en œuvre sur le fondement de cet article 7 cessent de produire leurs effets au 31 décembre 2020.

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DU TRAVAIL

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

NOR : MTRT2008162R

Le Président de la République,
Sur le rapport du Premier ministre, de la ministre du travail et du ministre de l'agriculture et de l'alimentation,
Vu la Constitution, notamment son article 38 ;
Vu le code civil, notamment son article 1^{er} ;
Vu le code de justice administrative, notamment son article R. 123-20 ;
Vu le code du travail ;
Vu la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail ;
Vu la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, notamment son article 11 ;
Vu l'urgence ;
Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu ;
Le conseil des ministres entendu,

Ordonne :

Article 1^{er}

Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du covid-19, par dérogation aux sections 2 et 3 du chapitre I^{er} du titre IV du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail 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, 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.

Article 2

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.

Article 3

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 I^{er} du titre II du livre I^{er} 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.

Article 4

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 I^{er} 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.

Article 5

Le nombre total de jours de repos dont l'employeur peut imposer au salarié la prise ou dont il peut modifier la date en application des articles 2 à 4 de la présente ordonnance ne peut être supérieur à dix.

Article 6

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 :

1° La durée quotidienne maximale de travail fixée à l'article L. 3121-18 du code du travail peut être portée jusqu'à douze heures ;

2° La durée quotidienne maximale de travail accomplie par un travailleur de nuit fixée à l'article L. 3122-6 du code du travail peut être portée jusqu'à douze heures, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement de la durée prévue à ce même article ;

3° La durée du repos quotidien fixée à l'article L. 3131-1 du code du 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 ;

4° La durée hebdomadaire maximale fixée à l'article L. 3121-20 du code du travail peut être portée jusqu'à soixante heures ;

5° 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 ou sur une période de douze mois pour les exploitations, entreprises, établissements et employeurs mentionnés aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 et aux 2°, 3° et 6° de l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime et ayant une activité de production agricole, peut être portée jusqu'à quarante-huit heures ;

6° 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 peut être portée jusqu'à quarante-quatre heures.

Pour chacun des secteurs d'activité mentionnés au premier alinéa, un décret précise, dans le respect de l'objectif de protection de la santé des travailleurs, les catégories de dérogations admises parmi celles mentionnées aux 1° à 6° du présent article et, dans le respect des limites prévues par ces mêmes dispositions, la durée maximale de travail ou la durée minimale de repos qui peut être fixée par l'employeur.

L'employeur qui use d'au moins une de ces dérogations en informe sans délai et par tout moyen le comité social et économique ainsi que le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Les dérogations mises en œuvre sur le fondement de cet article cessent de produire leurs effets au 31 décembre 2020.

Article 7

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 3132-12 du code 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, déterminés par décret, peuvent déroger à la règle du repos dominical fixée à l'article L. 3132-3 du même code en attribuant le repos hebdomadaire par roulement.

Cette dérogation s'applique également aux entreprises qui assurent à celles mentionnées au premier alinéa des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale.

Les dispositions du présent article s'appliquent dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin par dérogation aux dispositions des articles L. 3134-2 à L. 3134-12 du code du travail.

Les dérogations mises en œuvre sur le fondement de cet article cessent de produire leurs effets au 31 décembre 2020.

Article 8

Le Premier ministre, la ministre du travail et le ministre de l'agriculture et de l'alimentation sont responsables, chacun en ce qui le concerne, de l'application de la présente ordonnance, qui sera publiée au *Journal officiel* de la République française et qui entrera en vigueur immédiatement.

Fait le 25 mars 2020.

EMMANUEL MACRON

Par le Président de la République :

Le Premier ministre,
EDOUARD PHILIPPE

La ministre du travail,
MURIEL PÉNICAUD

*Le ministre de l'agriculture
et de l'alimentation,*
DIDIER GUILLAUME