

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

Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du covid-19, le droit du travail est adapté :

Lorsque l'intérêt des entreprises le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19 :



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 * (et les entreprises prestataires nécessaires à leur activité principale) :



Infographie à date du 26 mars, sous réserve d'éventuels autres textes à venir

Mesures possibles

Condition d'application

Prévenance

Durée

| Congés payés | Jours de repos RTT | Jours de repos en application d'une convention de forfait | Jours de congés sur le CET |
|---|---|--|---|
| L'employeur peut : - décider ou modifier les dates de prise de jours de congés acquis , y compris avant l'ouverture de la période où ils doivent être pris - fractionner les congés | L'employeur peut : - imposer la prise, à dates déterminées par lui, de jours de repos acquis par le salarié - modifier les dates déjà fixées de prise de jours de repos | L'employeur peut : - décider de la date des jours de repos - modifier les dates de prise de jours de repos | L'employeur peut imposer que les droits affectés sur le CET du salarié soient utilisés par la prise de jours de repos, sur des dates déterminées par lui |
| Limite de 6 jours de congés | L'employeur peut imposer au salarié au maximum 10 jours | | |
| Accord de branche ou d'entreprise préalable | Pas besoin d'accord d'entreprise ou de branche | | |
| Le délai de prévenance auprès du salarié ne peut être inférieur à 1 jour franc (ex : si information donnée au salarié le lundi, pas de congé imposé avant le mercredi) | | | |
| La période de congés imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020 | | | |

| Durée quotidienne de travail | Durée du repos quotidien | Durée hebdomadaire de travail moyenne sur 12 semaines | Repos dominical |
|---|---|---|---|
| L'employeur pourra : - porter à 12h la durée quotidienne maximale de travail (au lieu de 10) - porter cette durée à 12h également pour un travailleur de nuit (au lieu de 8), sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal à la différence entre 8h et la durée dérogatoire fixée | L'employeur pourra réduire la durée du repos quotidien à 9 heures consécutives (au lieu de 11), sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier | L'employeur pourra : - porter la durée hebdomadaire maximale de travail à 60 heures (au lieu de 48) - porter la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives à 48h (au lieu de 44) - La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit calculée sur une période de 12 semaines consécutives peut être portée jusqu'à 44 heures | L'employeur pourra déroger à la règle du repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement |
| * Un décret déterminera prochainement les différents secteurs d'activité concernés , ainsi que, pour chaque secteur, les catégories de dérogation admises, la durée maximale de travail ou la durée minimale de repos qui pourront être fixées par l'employeur → il conviendra de s'y référer ! | | | Applicable y.c. à la Moselle , au Haut-Rhin et au Bas-Rhin |
| L'employeur qui usera d'au moins une de ces dérogations devra en informer sans délai et par tout moyen le CSE et la DIRECCTE , sauf pour le repos dominical | | | |
| Les dérogations mises en œuvre cesseront de produire leurs effets au 31 décembre 2020 | | | |