

# Dérogations aux règles sur la durée du travail et les congés

Comprendre et agir en faveur de vos droits



## L'EXPERT CSE QUI FAIT BOUGER LES LIGNES

**SPÉCIAL MESURES  
COVID-19**  
Édition du 30 mars 2020

L'ordonnance n°202-323 du 25 mars 2020 ouvre des dérogations aux dispositifs applicables en matière de congés, de durée du travail et de jours de repos.

Celles-ci sont applicables jusqu'au 31 décembre 2020.

**Dans ce document, ces mesures destinées à faire face à la crise sanitaire issue de l'épidémie de COVID-19 sont mentionnées dans les pavés orange.**

## SOMMAIRE

- . Les règles encadrant la durée maximale du travail
- . Les règles en matière de congés payés
- . Les autres types de congés
- . 3 conseils de l'Expert

## La crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19 a amené le gouvernement à prendre des mesures de plusieurs ordres

- Limitation des risques de contagion et prise en charge des malades avec des mesures de confinement, d'accès facilité au télétravail, de prévention des risques en entreprise (mise à jour du DUER, procédures en cas de cas avérés...)
- Accompagnement des entreprises face aux difficultés économiques engendrées par la situation de crise : mesures de soutien économique et accès facilité à l'activité partielle
- Préparation de la reprise d'activité post-confinement.

Les mesures présentées dans cette fiche relèvent de ce 3ème domaine.



## Préambule à la lecture de ce document

### Les modalités de mise en œuvre des assouplissements en matière de congés et de temps de travail et de repos




Afin de permettre un déploiement facilité des mesures annoncées, le gouvernement a décidé par voie d'ordonnances la mise en place de procédures dérogatoires. Ainsi, si ces mesures sont activées par l'entreprise, celle-ci doit en informer « sans délai et par tout moyen » le CSE et la Direccte. Le CSE aura alors 1 mois à compter de son information pour rendre son avis, la mise en œuvre des modifications pouvant être concomitante à l'information.

Pour le cas de la fixation des congés payés, il n'est pas nécessaire de consulter le CSE en cas de signature d'un accord sur ce sujet, une information est alors suffisante.

## 1. Les règles encadrant la durée maximale du travail

L'ordonnance du 25 mars 2020 prévoit des **dérogations en matière de temps de travail et de durées minimales de repos pour les entreprises des secteurs d'activités considérés particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale**, de manière directe ou indirecte. La liste des secteurs concernés fera l'objet d'un décret.

Ces mesures seront applicables jusqu'au **31 décembre 2020**

	Règles standard		Dérogations COVID-19	
	Travail de jour	Travail de nuit	Travail de jour	Travail de nuit
 <b>Durée de travail quotidienne maximale</b>	<b>10h</b>	<b>8h</b>	<b>12h</b>	
 <b>Durée hebdomadaire de travail</b>	<b>48h</b> maximum		<b>60h</b> maximum	
	<b>44h</b> en moyenne sur une période de 12 semaines	<b>40h</b> en moyenne sur une période de 12 semaines	<b>48h</b> en moyenne sur une période de 12 semaines	<b>44h</b> en moyenne sur une période de 12 semaines
 <b>Repos</b>	<b>11h</b> au quotidien		<b>9h</b> au quotidien	
	<b>24h</b> consécutif hebdomadaire a minima, le dimanche, sauf dérogation		<b>24h</b> consécutif hebdomadaire a minima, par roulement	

## 2. Les règles en matière de congés payés

### Les règles de prise des CP

Chaque salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif dans l'entreprise, qu'il peut utiliser au cours d'une période de référence.

Sauf accord de branche ou d'entreprise, l'employeur peut fixer, après avis du CSE :

- La période de prise de congés
- L'ordre des départs.

Sauf accord d'entreprise ou de branche ou circonstances exceptionnelles, **l'employeur ne peut pas changer les dates de congés moins d'un mois avant le départ.**

À noter que les salariés mariés ou pacsés disposent d'un droit à congé simultané.

Le congé principal a une durée maximale de 24 jours, dont 12 ouvrables pris obligatoirement en continu pendant la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre (ou pendant une période fixée par accord de branche ou d'entreprise). Sous certaines conditions, des jours supplémentaires peuvent être attribués si le congé principal est fractionné.

### Mesures COVID-19

Si un **accord d'entreprise ou de branche** est conclu, l'employeur pourra **imposer ou modifier les dates de 6 jours de congés payés maximum** dans la période allant **jusqu'au 31 décembre 2020**.

Le **délai de prévenance** est dans ce cas ramené à **1 jour franc** (délai de 24h, reporté au prochain jour ouvrable s'il s'achève un samedi, dimanche ou jour férié).

La dérogation concerne également le droit à congé simultané pour les conjoints et partenaires de PACS.

### Le conseil de l'Expert

Si les modifications de congés impliquent un fractionnement, pensez à vérifier les règles applicables en la matière.

## 3. Les autres types de congés

Parmi les autres types de congés, on distingue plusieurs catégories :

- Les congés résultant d'accords collectifs, comme les JRTT
- Les congés prévus par des stipulations conventionnelles, parmi lesquelles on trouvera les repos compensateurs des conventions de forfaits en heures ou en jours, fréquents chez les cadres et les jours affectés à des Comptes Épargne Temps.

Les modalités de prise de ces congés sont encadrées par les accords et stipulations conventionnelles et peuvent donc varier selon les entreprises.

### Mesures COVID-19

L'employeur pourra **unilatéralement imposer ou modifier les dates** :

- des jours de RTT déjà acquis et parmi ceux laissés au choix du salarié,
- des jours de repos prévus par les conventions de forfait annuel en heures ou en jour,
- des jours affectés sur les Comptes Épargne Temps,

**pour un volume maximum de 10 jours** dans la période allant **jusqu'au 31 décembre 2020**.

Le **délai de prévenance** est ici aussi ramené à **1 jour franc**.

## 3 conseils de l'Expert

1. Si les modifications de congés impliquent un **fractionnement de la période principale**, pensez à vérifier les **règles applicables en matière** (Code du travail et accords de branche et d'entreprise).

2. Pensez à **vérifier les règles applicables dans votre entreprise en matière de congés** au sens large et, s'il y a négociation sur les congés payés, veillez à y **intégrer les dispositifs JRTT, CET et compensation** pour fixer limites et contreparties.

3. Pensez à **vérifier les règles applicables dans votre entreprise en matière de durée maximale du travail et de repos**, et le cas échéant, veillez à demander l'ouverture d'une négociation pour **fixer limites et contreparties sur un dispositif temps de travail** d'ensemble applicable pour la durée de la crise sanitaire.



Isabelle NICOLAS  
Consultante



[www.sextant-expertise.fr](http://www.sextant-expertise.fr)



## Nous contacter

[infos@sextant-expertise.fr](mailto:infos@sextant-expertise.fr)

Bureau Paris : 01 40 26 47 38

Bureau Lyon : 04 27 86 15 62

Bureau Nantes : 02 72 24 26 19

Bureau Aix-en-Provence : 04 84 49 22 76



**L'EXPERT CSE**  
QUI FAIT BOUGER LES LIGNES

