

CONGES PAYES, DUREE DU TRAVAIL ET JOURS DE REPOS

Mise à jour

Proposition de trame d'accord collectif (annexe)

L'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 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.

- ⇒ [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](#)
- ⇒ **modifié par** [l'ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel](#) (art. 6 et 7)

FIXATION DES CONGES PAYES OU MODIFICATION DES JOURS PRIS (ART. 1^{ER})

Comment ?

Un accord d'entreprise ou, à défaut un accord de branche peut déterminer les conditions dans lesquelles l'employeur peut imposer la prise des jours de congés payés ou modifier les jours de congés payés déjà posés.

Le seul mode de mise en place de cette mesure est bien l'accord collectif d'entreprise ou de branche à négocier avec les délégués syndicaux, sauf à rentrer dans un des cas de négociation dérogatoire (cf. ci-dessous)

Modalités de la négociation

Il est rappelé que l'activité partielle ne suspend pas le mandat d'un délégué syndical ou d'un représentant du personnel.

➤ Négociations privilégiées à distance

Le [questions réponses du ministère du travail](#) précise que : « *compte tenu du contexte d'épidémie, il est recommandé à toutes les entreprises et les branches professionnelles d'organiser, en cette période de crise sanitaire, les réunions de négociation collective à distance* ». L'administration admet qu'en cas d'impossibilité impérative, cette négociation puisse avoir lieu en présentiel en respectant les mesures barrières (et à chacun d'être muni de l'attestation requise pour les déplacements professionnels) mais privilégie la visioconférence ou les audioconférences qui « *permettent de respecter le principe de loyauté de la négociation* ».

D'un point de vue pratique, de nombreuses solutions en ligne existent désormais pour organiser des visioconférences réunissant un nombre relativement important de personnes. ». On pourra citer par exemple Skype, zoom, discords ...

Le [questions réponses du ministère](#) apporte aussi des précisions sur les modalités d'acceptation de la signature électronique.

➤ **Réunions du CSE privilégiées à distance**

Pour toutes les réunions du CSE organisées pendant la période d'urgence sanitaire, la nouvelle ordonnance autorise expressément le recours à la visioconférence pour l'ensemble des réunions du comité social et économique et du comité social et économique central, après que l'employeur en a informé leurs membres.

En cas d'impossibilité de recourir à la visioconférence, le recours à la messagerie instantanée (modalités prévues par un décret en attente) ou à la conférence téléphonique (modalités prévues par un décret en attente) est autorisé pour l'ensemble des réunions des instances représentatives du personnel après information de leurs membres.

Il est rappelé qu'**à défaut de délégué syndical dans l'entreprise un accord d'entreprise peut être négocié :**

Dans les entreprises de moins de 11 salariés ou jusqu'à 20 salariés sans CSE : Le projet d'accord est porté à la connaissance des salariés, et la consultation du personnel est organisée par tout moyen à l'issue d'un délai minimum de 15 jours courant à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord ou de révision, cf. art. L. 2232-21 et suivants et R. 2232-10 et suivants du Code du travail). L'accord est valable s'il est approuvé à la majorité des deux tiers du personnel. **Un dispositif électronique de recueil de l'approbation des salariés à distance peut être mis en place garantissant la confidentialité du vote et l'émargement des personnes consultées.**

Dans les entreprises entre 11 et moins de 50 salariés (art. L. 2232-23-1 du Code du travail)

L'accord peut être négocié :

- Soit par un ou plusieurs salariés mandatés par une organisation syndicale représentative et approuvé par la majorité des salariés. L'employeur consulte au préalable le négociateur sur les modalités de consultation des salariés (art. R. 2232-8 du Code du travail)
- Soit par un membre titulaire du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés (obtenu en calculant le nombre de suffrages en faveur de ce membre par rapport au nombre total de suffrages exprimés). L'employeur consulte au préalable le négociateur sur les modalités de consultation des salariés (art. R. 2232-8 du Code du travail).

Dans les entreprises à partir de 50 salariés avec CSE :

L'employeur informe le CSE de son intention de négocier par tout moyen lui conférant une date certaine. Les élus lui font savoir dans un délai d'un mois s'ils souhaitent négocier et le cas échéant s'ils sont mandatés par une organisation syndicale représentative. A l'issue de ce délai, la négociation s'engage (art. L. 2232-25 du Code du travail)

L'accord peut être négocié :

- Soit par les titulaires du CSE sous réserve d'être mandatés par une organisation syndicale représentative (art. L. 2232-24 du Code du travail) et approuvé par la majorité des salariés L'employeur consulte au préalable le négociateur sur les modalités de consultation des salariés (art. R. 2232-8 du Code du travail). L'employeur informe aussi les organisations syndicales représentatives de sa volonté d'ouvrir des négociations.
- Soit par des titulaires du CSE non mandatés, représentants la majorité des suffrages exprimés (obtenu en calculant le nombre de suffrages en faveur de ces membres par rapport au nombre total de suffrages exprimés), cf. art. L. 2232-25 du Code du travail
- Soit, si aucun membre du CSE n'a souhaité négocier (art. L. 2232-26 du Code du travail), par un ou plusieurs salariés mandatés par une organisation syndicale représentative et approuvé par la majorité des salariés. L'employeur consulte au préalable le négociateur sur les

modalités de consultation des salariés (art. R. 2232-8 du Code du travail). L'employeur informe aussi les organisations syndicales représentatives de sa volonté d'ouvrir des négociations.

Dans les entreprises à partir de 50 salariés sans CSE (art. L. 2232-26 du Code du travail) :

L'accord peut être négocié par un ou plusieurs salariés mandatés par une organisation syndicale représentative et approuvé par la majorité des salariés. L'employeur consulte au préalable le négociateur sur les modalités de consultation des salariés (art. R.2232-8 du CT). L'employeur informe aussi les organisations syndicales représentatives de sa volonté d'ouvrir des négociations.

 **Combien de jours peuvent être fixés unilatéralement et selon quelles modalités ?**

Ce dispositif est ouvert :

- dans la limite de **6 jours ouvrables** (du lundi au samedi) ;
- et des jours acquis et à prendre sur l'exercice en cours ou en cours d'acquisition à prendre sur l'exercice suivant ;
- **sous réserve de respecter un délai de prévenance minimum d'un jour franc.**

Le congé payé peut être fractionné sans l'accord du salarié et les dates peuvent être posées sans tenir compte du congé simultané du conjoint ou du partenaire du Pacs travaillant dans la même entreprise.

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

FIXATION DES RTT (ART. 2, 3 ET 5)

En présence d'un dispositif d'aménagement du temps de travail par accord collectif ou unilatéral (type modulation avec récupération des heures supplémentaires par des jours de repos), l'employeur peut, dans la limite de 10 jours (fixation ou modification confondues) :

- imposer la prise des jours de repos :
 - o acquis par le salarié et normalement laissés au choix du salarié ;
 - o ou prévus par une convention de forfait en jours ou en heures ;
- modifier unilatéralement les dates de prises de jours de repos.

Cette fixation par l'employeur peut se faire unilatéralement et ne nécessite pas la conclusion d'un accord collectif préalable.

La nouvelle ordonnance précise que l'employeur qui use de cette faculté en informe le CSE sans délai et par tout moyen. L'avis du comité est rendu dans le délai d'un mois à compter de cette information. Il peut intervenir après que l'employeur a fait usage de cette faculté.

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

UTILISATION DES DROITS AFFECTES SUR UN COMPTE EPARGNE TEMPS (ART. 4 ET 5)

L'employeur peut imposer que les droits affectés sur un CET soient utilisés par la prise de jours de repos, dans la limite de 10 jours, dont il détermine la date et en respectant un délai de prévenance de minimum un jour franc.

ALLONGEMENT DES DUREES MAXIMALES DE TRAVAIL ET REDUCTION DES DUREES DE REPOS (ART. 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, il sera possible de déroger aux durées maximales de travail. Un décret est attendu qui doit déterminer ces secteurs d'activité et les catégories de dérogation admises.

L'employeur qui userait de la faculté de dérogation doit en informer sans délai et par tout moyen le CSE ainsi que la Direccte. **La nouvelle ordonnance précise que l'avis du comité est rendu dans le délai d'un mois à compter de cette information. Il peut intervenir après que l'employeur a fait usage de l'une des dérogations.**

Le tableau ci-dessous résume l'ensemble des dérogations :

	Autres secteurs non essentiels	Dérogations pour les secteurs essentiels à déterminer (décret en attente)
<u>Durée de travail quotidienne maximale</u>	10 heures	12 heures
<u>Durée de travail hebdomadaire maximale</u>	48 heures	60 heures
<u>Durée de travail hebdomadaire maximale sur une période de 12 semaines consécutives¹</u>	44 heures	48 heures
<u>Durée de repos quotidien</u>	11 heures	9 heures sous réserve d'un repos compensateur égal à la durée de repos dont le salarié a été privé
<u>Travailleur de nuit : durée de travail quotidienne maximale du travailleur de nuit</u>	8 heures	12 heures sous réserve d'un repos compensateur égal au dépassement
<u>Travailleur de nuit : durée hebdomadaire maximale sur une période de 12 semaines consécutives</u>	40 heures	44 heures

¹ Ou sur une période de 12 mois pour certaines exploitations et activités agricoles :

REPOS DOMINICAL (ART. 7)

Pour les secteurs d'activité cités plus haut, l'employeur est autorisé à donner le jour de repos dominical un autre jour que le dimanche, néanmoins, l'ordonnance n'exige pas d'information du CSE ou de la Direccte dans cette hypothèse. La nouvelle ordonnance précise que l'employeur qui use de cette dérogation en informe le CSE sans délai et par tout moyen. L'avis du comité est rendu dans le délai d'un mois à compter de cette information. Il peut intervenir après que l'employeur a fait usage de cette faculté.

	<u>Autres secteurs non essentiels</u>	<u>Dérogations pour les secteurs essentiels à déterminer (décret en attente)</u>
<u>Repos dominical</u>	Le dimanche	Par roulement même dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin