



ACTUALITÉ COVID-19



INFO

30/03/2020

Congés payés, JRTT, CET, durée du travail et de repos

En application de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, dite « Loi d'urgence sanitaire », le Gouvernement a d'ores et déjà publié une série de 30 ordonnances dont certaines aménagent temporairement le droit du travail.

Une ordonnance du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos, permet à l'employeur d'imposer, sous conditions, la prise de jours de congés et de jours de repos. Elle permet également de déroger aux durées légales de travail et de repos, ainsi qu'au repos dominical, dans les secteurs considérés comme « particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale ».

L'Alliance CFE UNSA Énergies a conscience de la situation tendue dans laquelle se trouvent et vont se trouver les entreprises dans les mois prochains. Pour autant, elle refuse des décisions qui viendraient pénaliser les salariés et qui pourraient s'avérer fortement dommageables pour l'avenir.



Sommaire

- Mesures relatives aux congés payés
- Jours de repos, JRTT, jours épargnés sur CET
- Dérogations à la durée du travail
- Repos dominical

➔ Mesures relatives aux jours de congés

Un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche, peut autoriser l'employeur à :

- **imposer la prise de jours de congés payés acquis** sans avoir à respecter les règles habituelles prévues par le code du travail ou les accords collectifs applicables à l'entreprise (consultation du CSE, ordre des départs, délai de prévenance, etc.) :
 - sans pouvoir dépasser 6 jours ouvrables (soit 5 jours dans les IEG car le mode de calcul est différent du droit commun),
 - avec un **délai de prévenance au minimum d'un jour franc**,
 - sur une période qui **ne peut dépasser le 31 décembre 2020**.



- à **fixer les dates des congés imposés** dans ce cadre **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.
- à **fractionner les congés payés** sans avoir à obtenir l'accord des salariés,
- à **modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés déjà posés** :
 - avec un **délai de prévenance au minimum d'un jour franc**,
 - sur une période qui **ne peut dépasser le 31 décembre 2020**.



La mesure concerne exclusivement les congés acquis.

En revanche, ils pourront être imposés avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils avaient normalement vocation à être pris. Ainsi, par exemple, l'employeur pourra imposer aux salariés de poser des jours de congés payés en avril, alors que la période de prise des congés concernés ne démarre normalement qu'en mai.

Pour l'ensemble de ces mesures, **l'employeur ne peut donc décider seul.**

L'Alliance CFE UNSA Énergies refuse que **ces dispositions soient prises et motivées par un effet d'aubaine.**

Par ailleurs, elle considère que, si négociations il devait y avoir, le projet d'accord devra préciser les salariés visés, le nombre de jours concernés, le délai de prévenance, les modalités de report et la période d'application.



Mesures liées aux jours de repos, JRTT et jours épargnés sur un CET (Articles 2, 3, 4 et 5)

Si l'entreprise rencontre des difficultés économiques en raison de la propagation du Covid-19, l'employeur peut :

- **imposer ou modifier sous préavis d'un jour franc**
 - les journées de repos acquises par le salarié au titre des **JRTT**.
 - **ATTENTION : ne concerne que les jours acquis.**
 - les journées ou les demi-journées de repos acquises par le salarié **titulaire d'une convention de forfait en jours sur l'année**.
 - **ATTENTION : cela ne peut concerner que la période annuelle en cours.**



Par exemple, si la période annuelle d'application de la convention de forfait court du 1^{er} mai au 30 avril, l'employeur pourra imposer au salarié de poser des jours de repos au salarié en forfait-jours uniquement sur cette période. Rien ne l'empêche en revanche, de procéder en deux temps : imposer par exemple trois jours sur la période en cours, puis attendre que la nouvelle période s'ouvre, à savoir le 1^{er} mai, pour imposer les jours restants, sans pouvoir les fixer bien sûr au-delà du 31 décembre 2020



- **imposer la prise de jours déposés sur le CET.**

Néanmoins :

La décision de l'employeur **ne pourra concerner plus de 10 jours au total.**

Cette possibilité de dérogation **cessera à compter du 31 décembre 2020**, et les jours imposés ou modifiés ne pourront être positionnés au-delà de cette date.

La flexibilité accordée à l'employeur est donc au maximum de 15 jours.



Dérogations à la durée du travail maximale de travail et minimale de repos (Article 6)

Dans les entreprises des secteurs d'activité particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale, **l'employeur peut décider seul de déroger de « manière simplifiée » aux règles applicables en matière de durée du travail et ce, jusqu'au 31 décembre 2020. Il devra informer "sans délai et par tout moyen" le CSE et la DIRECCTE.**



*Ces entreprises seront définies par **un prochain décret**. L'article ne sera applicable qu'à la publication dudit décret.*

Attention : le fait de figurer sur cette liste de secteurs essentiels ne signifie pas que toutes les procédures simplifiées pourront être appliquées par le secteur. En effet, un décret viendra préciser les dérogations admises pour chacun des secteurs.

■Durée quotidienne maximale de travail

Elle peut être portée de 10 h à **12 heures**.

■Durée quotidienne maximale de travail pour un travailleur de nuit

Elle peut être portée à **12 heures**, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement de la durée.

■Durée du repos quotidien

Elle peut être réduite jusqu'à **9 heures consécutives**, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier, soit au moins 2 heures.

■Durée hebdomadaire maximale

Elle peut être portée de 48 h jusqu'à **60 heures**.

■La durée hebdomadaire moyenne de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives

Elle peut être portée de 44 h jusqu'à **48 heures**.





■ La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit calculée sur une période de douze semaines

Elle peut être portée de 40 h jusqu'à **44 heures**.

En contrepartie de cette augmentation de durée de travail, **ces heures seront rémunérées en heures supplémentaires**.

➔ Dérogation au repos dominical (Article 7) :

Les **entreprises des secteurs d'activité déterminés par décret comme particulièrement nécessaires** à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale auront la possibilité **de déroger au repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement**. Cette dérogation s'applique également aux départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

***NB** : cette dérogation peut exister par convention ou accord collectif pour certains secteurs comme dans les IEG pour les services continus où le repos hebdomadaire est attribué par roulement.*

Cette possibilité de dérogation au repos dominical est élargie aux entreprises qui assurent des prestations nécessaires à l'accomplissement de l'activité principale des entreprises essentielles.



Pour l'instant, rien n'est précisé quant à la notion de « prestations nécessaires ». Selon ce que recouvrent les termes, le nombre d'entreprises concernées est très variable. Cela pourrait concerner certaines entreprises sous-traitantes.

Pour toutes ces mesures liées aux articles 2 à 7, l'Alliance CFE UNSA Énergies demande aux employeurs **de ne pas user de ces dérogations** en matière de JRTT, CET, durées maximales de travail et minimales de repos et au repos dominical, de façon unilatérale quand bien même les textes les y autorisent mais de **s'appuyer sur les partenaires sociaux pour travailler ensemble, en amont, à des solutions partagées** qui permettent de répondre aux contraintes de l'activité, sans mettre en péril la santé et la sécurité des salariés en revenant au droit du travail du 19^e siècle.

L'Alliance CFE UNSA Énergies considère en effet que **certaines de ces mesures**, susceptibles de courir jusqu'à la fin de l'année, pourraient porter **atteinte à la santé des salariés**.

Par ailleurs alors que l'heure est à l'unité et à l'engagement de toutes et de tous, elle exhorte les employeurs à faire preuve de **discernement**, de **souplesse** et de **pragmatisme** dans la gestion des situations, de façon à ne pas pénaliser les salariés. **Une attitude contraire, alors que les salariés souffrent y compris dans leurs familles, serait incompréhensible et fortement dommageable pour la suite.**