



COVID-19 : CONGÉS PAYÉS, DURÉE DU TRAVAIL ET JOURS DE REPOS



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

En s'appuyant sur l'article 11 de [La loi « d'urgence » n° 2020-290](#) du 23 mars 2020 visant à permettre aux entreprises de faire face à l'épidémie de covid-19, cette ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020, adoptée en Conseil des Ministres le 25 mars 2020 portant sur les mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos prévoit la possibilité pour l'employeur de déroger aux dispositions applicables en matière de durée du travail et de prise des congés payés et aux stipulations conventionnelles en vigueur au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou de la branche.

LA PRISE DE JOURS DE CONGÉS

Un accord collectif de branche ou d'entreprise peut autoriser l'employeur :

- À imposer aux salariés la prise de congés payés ou la modification des dates d'un congé déjà posé :
 - Dans la limite de **six jours ouvrables, soit une semaine de congés payés** ;
 - En respectant un délai de prévenance d'au moins **un jour franc**.
- À imposer aux salariés de prendre des congés payés acquis avant l'ouverture de la période de prise des congés :
 - Dans la limite de **six jours ouvrables, soit une semaine de congés payés** ;
 - En respectant un délai de prévenance d'au moins **un jour franc**.
- À imposer le fractionnement des congés payés **sans être tenu de recueillir l'accord du salarié** et ;
- À suspendre temporairement le droit à un congé simultané des conjoints ou des partenaires liés par un pacte civil de solidarité dans une même entreprise.

L'employeur ne peut donc imposer la prise ou la modification de congés payés, **dans la limite de 6 jours ouvrables ou 5 jours ouvrés**, que si un accord de branche ou un accord d'entreprise l'y autorise. Cet accord d'entreprise devra être signé par une ou plusieurs OS représentatives représentant plus de 50% des suffrages valablement exprimés en faveur des syndicats représentatifs au premier tour des dernières élections professionnelles.

Attention, la période de congés imposée ou modifiée en application de l'article 1^{er} de l'Ordonnance ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.



CONTACT SNB/CFE-CGC : 01 48 10 10 50 - MARS 2020



SYNDICAT NATIONAL DE
LA BANQUE ET DU CRÉDIT

1^{ER} RÉSEAU SOCIAL DE LA BANQUE, DE LA FINANCE ET DU CRÉDIT!

LES JOURNÉES DE REPOS ACQUISES PAR LE SALARIÉ AU TITRE DES JOURS DE RTT

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 acquis par le salarié.
- Le nombre total de jours de repos dont l'employeur peut imposer au salarié la prise ou dont il peut modifier la date ne peut dépasser dix jours.
- Pour ce faire, l'employeur devra respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc,

Cela signifie que **l'employeur peut imposer au salarié de prendre 10 jours RTT ou de modifier leurs dates sans recourir à un accord collectif.**

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.

LES SALARIÉS TITULAIRES D'UNE CONVENTION DE FORFAIT EN JOURS

Là encore, sans avoir besoin de signer un accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de branche, **l'employeur peut :**

- **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 prévus par une convention de forfait ;
- Cette possibilité est néanmoins soumise à deux conditions :
 - L'employeur devra respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc et,
 - Le nombre total de jours de repos dont l'employeur peut imposer au salarié la prise ou dont il peut modifier la date ne peut être supérieur à dix.

Cela signifie que **l'employeur peut procéder ainsi sans recourir à un accord collectif.**

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.

LES DROITS AFFECTÉS DANS UN COMPTE EPARGNE TEMPS

L'employeur peut :

- Imposer au salarié de prendre des jours affectés dans son CET (compte épargne temps)
- Et en fixer unilatéralement les dates :
 - En respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc.
 - Dans la limite de dix jours.

Cela signifie que l'employeur peut **imposer au salarié de prendre 10 jours affectés à son CET et, en fixer unilatéralement les dates sans recourir à un accord collectif.**

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



DISPOSITIONS DÉROGATOIRES CONCERNANT LES ENTREPRISES NÉCESSAIRES À LA CONTINUITÉ DE LA VIE ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

La liste de ces entreprises ainsi que les catégories de dérogations admises seront déterminées par décret à paraître. L'employeur pourra et ce, **jusqu'au 31 décembre 2020**, déroger aux dispositions conventionnelles applicables comme suit :

- La durée quotidienne maximale de travail fixée à [l'article L. 3121-18 du code du travail](#) peut être portée **jusqu'à 12 heures (contre 10 heures actuellement)** ;
- La durée quotidienne maximale de travail accomplie par un travailleur de nuit peut être portée **jusqu'à 12 heures, contre 8 heures actuellement** :
 - Dans ce cas, le salarié concerné devra bénéficier d'un repos compensateur égal au dépassement de cette durée.
- La durée du repos quotidien peut être réduite **jusqu'à 9 heures consécutives contre 11 heures consécutives actuellement** :
 - Dans ce cas, le salarié devra bénéficier d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier.
- La durée hebdomadaire maximale peut être portée **jusqu'à 60 heures, contre 48 heures actuellement** :
 - La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de **12 semaines consécutives**, peut être portée **jusqu'à 48 heures, contre 44 heures actuellement** ;
 - La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit calculée sur une période de douze semaines consécutives peut être portée **jusqu'à 44 heures, contre 40 heures actuellement**.

Les conditions que l'employeur devra respecter s'il use d'au moins une des dérogations ci-dessus :

- Il en informe sans délai et par tout moyen :
 - Le comité social et économique et,
 - Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

LE REPOS DOMINICAL DANS LES ENTREPRISES RELEVANT DE SECTEURS D'ACTIVITÉS NÉCESSAIRES À LA CONTINUITÉ DE LA VIE ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

- Ces entreprises dont la liste sera déterminée par décret à paraître ainsi que les entreprises qui leur assurent des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale pourront déroger :
 - A la règle du repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement.

Ces dispositions qui cessent de produire effet au 31 décembre 2020 s'appliquent également dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin

Dans tous les cas, nous invitons à contacter le Service Juridique du SNB/CFE-CGC

Christelle Vaude : christelle@snb-services.org - Tél. : 0975833166

Tala Mehenni : tala@snb-services.org - Tél. : 0148101062

CONTACT SNB/CFE-CGC : 01 48 10 10 50 - MARS 2020



SYNDICAT NATIONAL DE
LA BANQUE ET DU CRÉDIT

1^{ER} RÉSEAU SOCIAL DE LA BANQUE, DE LA FINANCE ET DU CRÉDIT!