

## Congés payés et jours de repos en période d'urgence sanitaire

L'ordonnance prévoit deux séries de mesures dérogatoires aux règles ordinaires du droit du travail :

- la 1ère série de mesures vise les entreprises contraintes de cesser ou de diminuer leur activité ;
- la 2ème série de mesures vise les entreprises « *relevant de secteurs d'activité particulièrement nécessaires à la sécurité de la nation et à la continuité de la vie économique et sociale* », cette liste devant être déterminée par décret. Cette liste vise les entreprises qui doivent/ devront travailler plus pendant et après la crise, en raison notamment des nécessités de la reprise économique.

La présente note traite uniquement de la 1ère série de mesures, applicables donc aux entreprises contraintes, en raison de la situation, d'arrêter ou de diminuer leur activité.

**Les mesures concernées prises sont les suivantes :**

### 1. Dérogations aux modalités de fixation des congés payés :

#### Conditions de mise en œuvre :

Afin de pouvoir appliquer les mesures visées par l'Ordonnance, l'employeur doit au préalable conclure un accord d'entreprise ou à défaut, un accord de branche, lequel devra détailler les mesures amenées à être appliquées.

Dans les petites entreprises de moins de 11 salariés, ou de moins de 20 n'ayant pas de représentants élus du personnel, l'employeur devra conclure un accord collectif d'entreprise en soumettant directement à ses salariés un projet d'accord sur lesquels ils se prononceront ; cet accord sera adopté si les salariés l'acceptent à la majorité des deux tiers (articles L.2232-21 et L.2232-23 du Code du travail).

### **Mesures applicables :**

L'employeur devra respecter un délai de prévenance pour informer le salarié de la date de ses congés d'un jour franc au minimum (alors que le délai légal ordinairement applicable est d'un mois).

L'employeur pourra :

- fixer la date de prise des congés payés acquis par un salarié, éventuellement avant l'ouverture de la période pendant laquelle ces congés ont vocation à être pris,
- modifier le cas échéant, la date des congés déjà fixés,
- fractionner les congés sans être tenu d'avoir l'accord du salarié,
- ne pas accorder le cas échéant de congé simultané au conjoint ou au partenaire lié par un PACS.

### **Limites :**

Le nombre de jours de congés payés pouvant être l'objet de ces dérogations est fixé au maximum à 6 jours ouvrables par salarié.

## **2. Modalités dérogatoires pour la prise des jours de repos «RTT», jours de repos en contrepartie d'une convention de forfait, jours affectés sur le compte épargne temps de chaque salarié :**

### **Conditions de mise en œuvre :**

Les dérogations aux règles normales concernant la fixation des jours de repos est laissée à la seule discrétion de l'employeur.

### **Mesures applicables :**

L'employeur devra respecter un délai de prévenance pour informer le salarié de la date de ses congés d'un jour franc au minimum (alors que le délai légal ordinairement applicable est d'un mois).

L'employeur pourra :

- fixer unilatéralement la date de prise des jours de repos acquis par le salarié,
- pour les jours de repos « RTT » et les jours de repos contrepartie d'une convention de forfait : modifier éventuellement et unilatéralement les dates déjà fixées de prise de ces jours de repos.

**Limites :**

Dans les trois cas, les mesures dérogatoires prises par l'employeur doivent être justifiées par l'intérêt de l'entreprise eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du COVID19.

Le nombre de jours de repos susceptibles d'être l'objet de ces dérogations est fixé au maximum à 10 jours par salarié.