

# COVID-19 : Congés payés, RTT, Repos compensateur

## Ce qu'il faut savoir

Afin de limiter la propagation du coronavirus, le gouvernement a pris diverses mesures dont l'ordonnance n°2020-323, le 25 mars 2020, portant **mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos.**

Modifiée par [l'ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel](#)

- [Décret n° 2020-419 du 10 avril 2020 \(JO du 11 avril 2020\)](#)

→ Ces dispositions sont applicables aux réunions convoquées pendant la période de l'état d'urgence sanitaire, soit **jusqu'au 24 mai 2020.**

Ce décret précise les modalités de consultations des IRP à distance :

- le dispositif technique mis en œuvre doit **garantir l'identification de ses membres** ainsi que leur **participation effective** en assurant la **retransmission continue et simultanée du son des délibérations** (conférence téléphonique) ou **la communication instantanée des messages écrits au cours des délibérations** (messagerie instantanée) ;
- la tenue de suspensions de séance est possible ;
- en cas de vote à bulletin secret, le dispositif de vote mis en œuvre doit notamment garantir que l'identité de l'électeur ne puisse à aucun moment être mise en relation avec l'expression du vote.

En outre, le décret prévoit des mesures spécifiques selon le recours mis en œuvre :

- S'agissant du recours à la conférence téléphonique :
  - Le président de l'instance informe ses membres, **selon les mêmes règles applicables à la convocation des réunions à l'instance**, de la tenue de la réunion en conférence téléphonique.
  - La réunion se déroule conformément aux étapes prévues en matière de visioconférence (*application de l'article D.2315-2 du Code du travail*).
- S'agissant du recours à la messagerie instantanée
  - Le président de l'instance informe ses membres, **selon les mêmes règles applicables à la convocation des réunions à l'instance**, de la tenue de la réunion par messagerie instantanée. **Il précise la date et l'heure de son début ainsi que la date et l'heure à laquelle interviendra au plus tôt sa clôture.**

En outre, le décret détermine le déroulement de la réunion selon les étapes suivantes :

1. « *L'engagement des délibérations est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques satisfaisant aux conditions prévues aux premier et deuxième alinéas du présent article ;*
2. *Les débats sont clos par un message du président de l'instance, qui ne peut intervenir avant l'heure limite fixée pour la clôture de la délibération ;*
3. *Le vote a lieu de manière simultanée. A cette fin, les participants disposent d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquée par le président de l'instance ;*
4. *Au terme du délai fixé pour l'expression des votes, le président de l'instance en adresse les résultats à l'ensemble de ses membres. »*

Enfin et pour rappel, l'ordonnance du 1<sup>er</sup> avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel précise que « **le recours à la messagerie instantanée est autorisé pour l'ensemble des réunions des IRP (...) en cas d'impossibilité de recourir à la visioconférence ou à la conférence téléphonique ou lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit** ».

## CONGES PAYES

Possibilité par **accord d'entreprise, ou, à défaut, accord de branche**, de fixer les modalités dans lesquelles, par dérogations aux dispositions légales et conventionnelles, **l'employeur peut :**

- **dans la limite de six jours de congés et sous réserve de respecter un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins d'un jour franc :**
  - décider de la prise de jours de congés acquis par le salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris,
  - ou décider de modifier unilatéralement les dates de congés payés pris par le salarié.
- fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié ;
- fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané aux conjoints ou partenaires de PACS travaillant dans la même entreprise.

Pour mémoire :

L'employeur peut toujours, en vertu des dispositions conventionnelles classiques, sous réserve de respecter le délai de prévenance légal d'un mois (délai légal repris par les dispositions conventionnelles) modifier les dates des congés payés posés par le salarié (article 7.5 de la CCN et L3141-16 du Code du travail).

## JRTT, Jours conventionnels, JRS et Jours CET

Textes de référence :

- articles 2 à 5 de l'Ordonnance n°2020-323

- Ajout issu de l'Ordonnance 2020-289 du 1<sup>er</sup> avril 2020 publiée au JO le 2 avril 2020

**L'employeur qui use de la faculté offerte aux articles 2, 3 ou 4 de la présente ordonnance en informe le comité social et économique 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** ».

## Généralités :

En application de ces dispositions, **l'employeur peut, unilatéralement, décider ou modifier les dates de certains jours de repos, dans la limite de 10 jours**, par dérogation aux règles du Code du travail ainsi qu'aux accords collectifs.

Ces jours de repos sont :

- ceux prévus par accord collectif (JRTT ou jours conventionnels), tels que les accords portant sur la réduction du temps de travail (RTT) ou l'aménagement du temps de travail :
  - dans ce cas, ne sont concernés que les jours de repos effectivement acquis par le salarié et dont la date de prise est habituellement laissée au choix du salarié ;
  - Seuls les jours de repos au choix du salarié sont visés, les jours de repos pouvant d'ores et déjà être placés par l'employeur ne sont pas concernés et ne rentrent pas dans la limite des 10 jours.
- ceux prévus par une convention de forfait (JRS) ;
- ceux découlant des droits affectés sur le compte épargne-temps (CET) du salarié : dans ce cas, l'employeur impose l'utilisation de ces droits par la prise de jours de repos.

Dans toutes ces situations, l'employeur doit :

- respecter un **délai de prévenance d'au moins un jour franc**
- et la période de prise des jours de repos imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

La limite de 10 jours maximum concerne le nombre total de jours qu'il est possible d'imposer par salarié, qu'il s'agisse de JRTT ou de jours CET.

→ Dans l'hypothèse d'un accord d'entreprise ou de branche sur les congés payés, l'employeur pourrait donc imposer 16 jours (6 jours ouvrables Congés payés et 10 jours ouvrés JRTT ou CET.)

#### **ATTENTION :**

Les articles 2, 3 et 4 visent le cas suivant : « lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19 ».

A date, nous n'avons pas de recul sur les « difficultés économiques » que devra justifier l'entreprise. Ce critère devrait être beaucoup moins restrictif que dans le cas d'un licenciement économique.

Dans la mesure où il est lié à la propagation du covid 19, une baisse de chiffre d'affaires sur la période considérée devrait être suffisante ; **mais il convient de RESTER PRUDENT** : toutes les entreprises ne peuvent pas actionner cet outil, il existera en effet un contrôle a posteriori qui sera effectué le cas échéant par le juge prud'homal.

## **Application aux dispositions conventionnelles de la branche DCHD (IDCC 1536)**

### **1. Concernant les JRTT ou jours de repos conventionnels :**

Si l'on fait une application stricte des dispositions conventionnelles de branche relatives à l'annualisation du temps de travail (article 7.7) :

- **Les jours de repos programmés collectivement n'entrent pas** dans le cadre de l'application de l'article 2 de l'Ordonnance ;
- **Les jours de repos acquis individuellement à l'issue de la période d'annualisation, convertis en repos compensateur, peuvent entrer dans le champs** de l'article 2 de l'Ordonnance si selon les modalités appliquées dans l'entreprise ils sont laissés au choix du salarié et sous réserve qu'ils n'aient pas été placés sur le CET.

En application de l'article 2 de l'Ordonnance, ces jours pourront être imposés ou déplacés par l'employeur, unilatéralement, **lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19**, dans ces cas :

- Un délai de prévenance d'un jour franc devra être respecté ;

- La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020 ;
- Le CSE est informé concomitamment à la mesure. Il est également consulté et rend son avis dans un délai d'un mois à compter de l'information.
- Le nombre de RTT, jours conventionnels, JRS au choix du salarié ou jours issus du CET utilisés ne pourra dépasser 10 jours ouvrés.

## **2. Concernant les jours de repos relatifs aux conventions de forfait :**

En l'absence de précision mentionnée dans le texte de l'Ordonnance, tous les jours de repos « prévus par les conventions de forfait » sont potentiellement concernés.

→ si le salarié pose un jour de repos prévu par sa convention de forfait, en accord avec l'employeur, ce jour n'est pas posé en application de l'Ordonnance et n'entre pas dans la limite des 10 jours ouvrés.

→ En revanche, **dès lors que l'employeur impose une date ou modifie une date**, en application de l'Ordonnance, application justifiée par l'intérêt de l'entreprise eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19, ce jour doit être compris dans la limite des 10 jours.

Dans ces cas :

- Un délai de prévenance d'un jour franc devra être respecté ;
- La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020 ;
- Le CSE est informé concomitamment à la mesure. Il est également consulté et rend son avis dans un délai d'un mois à compter de l'information.
- Le nombre de RTT, jours conventionnels, JRS au choix du salarié ou jours issus du CET utilisés ne pourra dépasser 10 jours ouvrés.

## **3. Concernant les jours CET :**

En l'espèce, l'article 7.10 fixe notamment les conditions d'utilisation des droits affectés sur le compte épargne temps à l'initiative du salarié pour financer en tout ou en partie d'un congé ou pour compléter sa rémunération.

Par dérogation à ces dispositions, qui ne prévoient pas l'utilisation des jours CET à l'initiative de l'employeur, l'employeur pourra **imposer que les droits affectés sur le compte épargne-temps du salarié soient utilisés par la prise de jours de repos, aux dates qu'il détermine**.

→ Si tel est le cas, les dispositions conventionnelles relatives à l'indemnisation de ces jours trouveront à s'appliquer.

Comme pour les jours de repos relatifs aux conventions de forfait, lorsque ces droits seront pris à l'initiative du salarié, avec l'accord de l'employeur, il n'est pas fait application de l'article 4 de l'Ordonnance et donc l'utilisation de ces droits n'entre pas dans la limite des 10 jours ouvrés.

→ En revanche, si l'employeur fait application de l'Ordonnance, justifiée par l'intérêt de l'entreprise eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19, et qu'il impose une prise de jours de repos issus du CET, aux dates qu'il détermine, alors ces jours doivent être compris dans la limite des 10 jours. Et dans ces cas :

- Un délai de prévenance d'un jour franc devra être respecté ;
- La période de prise des jours de repos CET imposés ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020 ;

- Le CSE est informé concomitamment à la mesure. Il est également consulté et rend son avis dans un délai d'un mois à compter de l'information.
- Le nombre de RTT, jours conventionnels, JRS au choix du salarié ou jours issus du CET utilisés ne pourra dépasser 10 jours ouvrés.

L'article 7.10 de la CCN prévoit que « *Le salarié indique par écrit à l'employeur, au plus tard le 1er mai de chaque année, les éléments susceptibles d'alimenter le compte qu'il entend y affecter et leur quantum* ».

→ L'employeur pourra appliquer l'article 4 de l'Ordonnance sur les jours d'ores et déjà placés sur le CET mais également sur les éléments qui le seront par le salarié au plus tard le 1<sup>er</sup> mai 2020, ces jours pouvant être imposés sur une période allant jusqu'au 31 décembre 2020.

## **Durée du travail pour les entreprises essentielles à la continuité de la vie économique et sociale et à la sécurité de la nation**

Textes de référence :

- articles 6, 7 de l'Ordonnance n°2020-323

- **Concernent « les entreprises relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale »**
  - seront déterminées par décret
- De manière temporaire et exceptionnelle, possibilité de déroger aux règles d'ordre public en matière de durée du travail à savoir :
  - durée quotidienne maximale de travail : **jusqu'à 12 heures** ;
  - durée quotidienne maximale accomplie par un travailleur de nuit : **jusqu'à 12 heures** ;
  - durée du repos quotidien : **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 ;
  - durée hebdomadaire maximale absolue : **jusqu'à 60 heures** ;
  - durée hebdomadaire maximale moyenne : jusqu'à 48 heures sur une période consécutive de douze semaines.
  - durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit : jusqu'à 44 heures sur une période de 12 semaines consécutives.

Plusieurs décrets à venir doivent préciser :

- les secteurs concernés,
- les dérogations admises pour chaque secteur dans le respect des limites posées par l'ordonnance,
- la durée maximale de travail ou la durée minimale de repos qui peut être fixée par l'employeur.

**Dans tous les cas, les entreprises faisant usage d'au moins une des dérogations en matière de durée du travail devront en informer sans délai le CSE ainsi que la DIRECCTE et ces dérogations ne pourront être utilisées que jusqu'au 31 décembre 2020.**

A noter : des dispositions particulières sont également prévues en matière de repos hebdomadaire des salariés pour ces mêmes entreprises → **ces dernières peuvent déroger à la règle du repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement.**