

# COVID-19 CORONAVIRUS

## Adapter temps de travail et temps de repos

Diverses mesures sont admises par le Code du travail pour permettre de déroger aux **durées maximales de travail et/ou aux repos** notamment dans des situations d'urgence sur des périodes limitées.

L'une des ordonnances du 25 mars 2020 issues de la loi d'urgence :

- assouplit les modalités de **recours aux dérogations** aux **durées maximales de travail et temps de repos**.
- et précise les modalités dans lesquelles l'employeur peut imposer ou reporter des jours de **congés payés**, des **JRTT** ou encore des jours affectés au **CET**.



## RAPPEL DES RÈGLES GÉNÉRALES

sauf dispositions conventionnelles / contractuelles plus favorables

### DÉCOMPTE EN HEURES

#### DURÉE LÉGALE DE TRAVAIL

**35 heures / semaine**    151,67 heures par mois  
1 607 heures par an

#### DURÉES MAXIMALES DE TRAVAIL

**10 heures max / jour**    44 heures max par semaine  
**48 heures / semaine**    en moyenne sur 12 semaines  
consécutives

#### TEMPS DE REPOS

**20 minutes** toutes les 6 heures consécutives

**11 heures** consécutives entre 2 journées de travail

**24 heures consécutives min / semaine** qui s'ajoutent au repos quotidien de 11 heures consécutives.

### DÉCOMPTE EN JOURS (FORFAIT-JOURS)

#### DURÉE MAXIMALE DE TRAVAIL

**218 jours max / an**

#### TEMPS DE REPOS

**11 heures** consécutives entre 2 journées de travail

**24 heures consécutives / semaine** qui s'ajoutent au repos quotidien de 11 heures consécutives.



*Pour rappel, l'employeur doit s'assurer régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail (art. L. 3121-60)*

## QUELLE ARTICULATION ENTRE CONGÉS PAYÉ ET ACTIVITÉ PARTIELLE OU LES ARRÊTS DE TRAVAIL "COVID-19" ?

### Avec le dispositif d'activité partielle

- Pas de cumul entre CP et indemnité pour activité partielle
- Priorité du CP sur l'activité partielle

### Avec un arrêt de travail

- Priorité de l'arrêt de travail "classique" sur le CP
- Pas de précision à ce jour quant aux arrêts "covid-19"

## PRISE DES CONGÉS PAYÉS & RTT

### CONGÉS PAYÉS

- Fixation des dates et ordre de prise des congés payés par l'employeur
- Modification des dates jusqu'à 1 mois avant le début du congé sauf "circonstances exceptionnelles"
- Pas d'imposition possible si le congé n'a pas été posé

### RTT & JOURS DE REPOS

- Renvoi aux dispositions conventionnelles

## QUELLES DÉROGATIONS ADMISES PAR L'ORDONNANCE ?

### Durées maximales de travail de jour et de nuit, repos quotidien et hebdomadaire

L'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 introduit un régime exceptionnel :

- jusqu'au 31 décembre 2020 au plus tard.
- uniquement pour certains secteurs d'activités qui seront définis par décret.

Les dérogations possibles et leurs modalités de recours, pour chacun de ces secteurs seront précisées par décret (communiqué du 27 mars 2020).



#### DURÉES DE TRAVAIL DE JOUR

**12H MAX / JOUR**  
Augmentation de la durée de travail jusqu'à 12 heures / jour

**60H MAX / SEMAINE**  
Augmentation jusqu'à 60h/ semaine avec une moyenne de 48h/semaine

#### REPOS QUOTIDIEN & HEBDOMADAIRE

**9H MIN / JOUR**  
Réduction du repos quotidien jusqu'à 9 heures (consécutives)

**REPOS HEBDOMADAIRE PAR ROULEMENT**  
Dérogation au repos dominical et attribution du repos hebdomadaire par roulement

#### DURÉE DE TRAVAIL DE NUIT

**12H MAX / NUIT**  
Augmentation de la durée de travail de nuit jusqu'à 12 h / nuit

**44H MAX / SEMAINE**  
Augmentation de la durée moyenne du travail de nuit jusqu'à 44 heures / semaine



### QUELLE PROCÉDURE DÉROGATOIRE D'INFORMATION ?

Si information/consultation préalable impossible

Informez sans délai et par tout moyen :

- Le CSE (délai d'un mois pour rendre son avis)
- + La Direccte

## COMMENT GÉRER LES CONGÉS PAYÉS, RTT, JOURS DE REPOS AINSI QUE LES JOURS AFFECTÉS AU CET ?

L'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 permet l'employeur de déroger à certaines règles pour la prise des jours de congés payés et autres jours de repos :

- jusqu'au 31 décembre 2020 ;
- pour l'ensemble des secteurs d'activité ;

A noter qu'un accord collectif est requis concernant les congés payés.

### Modifier ou imposer des jours de congés payés par accord collectif

"Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du covid-19"



#### ACCORD COLLECTIF

Accord de branche ou d'entreprise



#### LIMITE

de 6 jours de congés payés



#### DÉLAI DE PRÉVENANCE

1 jour franc minimum

L'accord peut également autoriser l'employeur de :

- Fractionner le congé principal sans accord du salarié ;
- Déroger à l'obligation d'octroyer un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un PACS travaillant dans l'entreprise.

### Modifier ou imposer des jours de RTT, de repos ou affectés à un CET

"Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19"



#### DÉCISION UNILATÉRALE

de l'employeur



#### LIMITE

de 10 jours au total



#### DÉLAI DE PRÉVENANCE

1 jour franc minimum

