

ORDONNANCE PORTANT MESURES D'URGENCE EN MATIERE DE CONGES PAYES, DE DUREE DU TRAVAIL ET DE JOURS DE REPOS

*Ministre du Travail
Ministre de l'agriculture et de l'alimentation*

Les ordonnances prises après habilitation par le Parlement (article 38 de la Constitution)

Une ordonnance est une mesure prise par le Gouvernement dans des domaines qui relèvent normalement de la loi, c'est-à-dire de la compétence du Parlement. En sont toutefois exclues les dispositions relevant de la loi organique, de la loi de finances et de la loi de financement de la sécurité sociale

Compte tenu de la compétence du Parlement pour traiter des domaines de la loi, les ordonnances ne peuvent être prises que si le Gouvernement y a été habilité par le Parlement. Pour chaque habilitation, le Parlement fixe dans la loi d'habilitation le champ de compétences et le délai pendant lequel les ordonnances peuvent être prises dans ce champ.

Après y avoir été habilité, le Gouvernement peut prendre une ordonnance en Conseil des ministres après avis du Conseil d'État. Il devra ensuite déposer un projet de loi de ratification devant le Parlement au terme d'une période également fixée par la loi d'habilitation. En l'absence de dépôt dans le temps imparti, les ordonnances concernées ne peuvent plus produire d'effet.

Dans l'attente d'une adoption du projet de loi de ratification, la régularité de l'ordonnance peut être contestée devant le Conseil d'État. Une fois le projet de loi de ratification adopté, l'ordonnance concernée a valeur de loi.

C'est sur ce fondement que le Gouvernement a été habilité par la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 à prendre les ordonnances présentées ci-dessous.

L'essentiel

L'objectif de cette ordonnance est de **permettre aux entreprises et aux salariés d'adapter les conditions de travail pour faciliter la continuité de l'activité** – notamment pour les métiers indispensables face à la situation sanitaire actuelle et ceux qui ne peuvent s'exercer dans le cadre du télétravail – dans le respect du dialogue social et des impératifs de sécurité de la santé des travailleurs

Ainsi, un accord d'entreprise ou de branche pourra permettre aux employeurs de fixer ou modifier les dates des congés payés, dans la limite de 6 jours ouvrables. En outre, quand la situation le justifie, les employeurs pourront imposer, dans la limite de 10 jours au total, la mobilisation de jours de repos, de jours octroyés dans le cadre de RTT et de jours affectés sur un compte épargne temps.

Dans **les secteurs particulièrement nécessaires** à la sécurité de la Nation ou à la continuité de la vie économique et sociale, des décrets pourront permettre, après information du comité social et économique et des Direccte, de **déroger aux durées maximales du travail et aux règles de repos hebdomadaire et dominical**.

Article 4 : Dérogations aux dispositions en matière de prise de jours déposés sur le CET

Cet article permet, par dérogation au code du travail et aux stipulations conventionnelles applicables dans l'entreprise, l'établissement ou la branche, à l'employeur et sous préavis d'un jour franc **d'imposer que les droits affectés sur le compte épargne-temps du salarié soient utilisés par la prise de jours de repos**, dont il détermine les dates

La période de prise des jours de repos imposée ne pourra s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

Article 5 : Limites du nombre de jours imposés par l'employeur

Cet article précise le nombre total de jours de repos dont l'employeur peut imposer au salarié la prise ou dont il peut modifier la date en application des articles 2 à 4 de la présente ordonnance **ne peut être supérieur à dix**.

Article 6 : Dérogations en matière de durée maximale de travail quotidienne et hebdomadaire

Cet article permet, de manière temporaire et exceptionnelle, aux entreprises des secteurs jugés essentiels à la continuité de la vie économique et à la sûreté de la nation, de déroger aux règles d'ordre public en matière de :

- **durée quotidienne maximale** de travail portée à 12 heures ;
- **durée quotidienne maximale accomplie par un travailleur de nuit** portée à 12 heures, sous réserve d'un repos compensateur égal au dépassement de la durée prévue ;
- **durée du repos quotidien** réduite jusqu'à neuf heures consécutives, sous réserve d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier ;
- **durée hebdomadaire maximale absolue et moyenne** portée à 60 heures ;
- **durée hebdomadaire maximale de travail du travailleur de nuit** portée à 44 heures, calculée sur une période de douze semaines consécutives.

Des limites spécifiques de 48 heures de durée hebdomadaire de travail sont également prévues afin de permettre aux entreprises² régies par le code rural et de la pêche maritime de bénéficier du même mécanisme. Il s'agit par exemple des exploitations de culture et d'élevage, des entreprises de travaux agricoles, de travaux forestiers, d'établissements de conchyliculture et de piscicultures, de garde-chasses, de jardiniers ou de salariés des organismes de mutualité agricole.

Le principe du repos hebdomadaire demeure, lui, inchangé.

² L'ensemble des exploitations, entreprises, établissements et employeurs sont mentionnés aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 et aux 2°, 3° et 6° de l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime

Analyse du texte

Article 1^{er} : Dérogation aux dispositions applicables en matière de prise de congés payés

Cet article permet à un **accord collectif de branche ou d'entreprise d'autoriser l'employeur, d'imposer la prise de congés payés ou de modifier les dates d'un congé déjà posé**, par dérogation 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.

Cette mesure ne peut être prise que dans la limite de six jours ouvrables, en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

En outre, l'accord pourra autoriser l'employeur à imposer le fractionnement des congés payés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié et à fixer les dates des congés 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.

La période de congés imposée ou modifiée ne pourra s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

Article 2 : Dérogations aux dispositions en matière de prise de jours de RTT

Cet article permet, par dérogation à l'accord ou à la convention collective, à **l'employeur d'imposer ou de modifier à des dates déterminées** par lui, sous préavis d'un jour franc, **la prise de journées de repos acquises au titre des jours de réduction du temps de travail (RTT)** ou jours de repos conventionnels mis en place dans le cadre d'un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine.¹

La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée ne pourra s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

Article 3 : Cas des salariés en forfait jours

Cet article permet, par dérogation au code du travail et aux stipulations conventionnelles applicables au salarié dans l'entreprise, l'établissement ou la branche, à l'employeur et sous préavis d'un jour franc de décider de la prise à des dates déterminées par lui, de jours de repos prévus par une convention de forfait ou de modifier unilatéralement les dates de prises de jours de repos prévus par une convention de forfait.

La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée ne pourra s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

¹ dispositions prévues aux articles L. 3121-41 à L. 3121-47 du code du travail

Les secteurs concernés, ainsi que les dérogations admises dans le respect des limites posées par cet article, seront précisés par décret. Il s'agirait toutefois de secteurs tels que l'agroalimentaire, la grande distribution, ou les entreprises qui contribuent à l'activité des hôpitaux.

Tout employeur faisant usage d'au moins une des dérogations admises devra en informer sans délai le comité social et économique (CSE) ainsi que le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Les dérogations mises en œuvre sur le fondement de cet article cessent de produire leurs effets au 31 décembre 2020.

Article 7 : Dérogations en matière de repos dominical

Cet article introduit des dérogations au repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement. Ces dérogations concernent uniquement des entreprises relevant de secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation ou à la continuité de la vie économique, qui seront déterminés par décret, ainsi qu'aux entreprises qui assurent à celles-ci des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale.

Les dérogations mises en œuvre sur le fondement de cet article cessent de produire leurs effets au 31 décembre 2020.

Article 8 : Compétence ministérielle, publication au JORF et entrée en vigueur

Cet article pose le principe de responsabilité du Premier ministre, de la Ministre du travail et du ministre de l'agriculture et de l'alimentation pour l'application de l'ordonnance, prévoit sa publication au Journal officiel de la République française et son entrée en vigueur immédiate.