

FLASH INFO - CONGES PAYES, DUREE DE TRAVAIL ET JOURS DE REPOS



QUEL OBJECTIF ?

- La loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 du 23 mars 2020 autorise le Gouvernement à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi, afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie.
- Le but est de prévenir et de limiter la cessation d'activité des personnes physiques et morales exerçant une activité économique (et des associations) ainsi que de limiter les incidences sur l'emploi.
- Les mesures entrent en vigueur à compter du 12 mars 2020.**



QUELLES MESURES ?

LES CONGES PAYES

Mesures pour l'employeur	Délai de prévenance	Précisions
L'accord fixe les conditions pour que l'employeur puisse : <ul style="list-style-type: none"> Imposer la prise de congés, modifier la date d'un congé déjà posé dans la limite de 6 jours ouvrables ; Fractionner les congés sans l'accord du salarié ; Ne pas accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un PACS travaillant dans la même entreprise. 	1 jour franc minimum	Un accord collectif (de branche ou d'entreprise) est nécessaire Mesures valables uniquement jusqu'au 31 décembre 2020

LES JOURS DE RTT

Mesures pour l'employeur	Délai de prévenance	Précisions
L'employeur peut : <ul style="list-style-type: none"> Imposer et/ou modifier la date de prise de JRTT par dérogation aux dispositions de l'accord collectif 	1 jour franc minimum	Aucune indication concernant la nécessité d'un accord collectif L'employeur ne peut pas imposer la prise de plus de 10 jours de repos Mesures valables uniquement jusqu'au 31 décembre 2020

LES JOURS DE REPOS FORFAIT ANNUEL EN JOURS

Mesures pour l'employeur	Délai de prévenance	Précisions
L'employeur peut : <ul style="list-style-type: none"> Imposer et/ou modifier la date de prise des jours (ou demi-journée) de repos par dérogation aux dispositions de l'accord collectif 	1 jour franc minimum	Aucune indication concernant la nécessité d'un accord collectif L'employeur ne peut pas imposer la prise de plus de 10 jours de repos Mesures valables uniquement jusqu'au 31 décembre 2020

LE COMPTE EPARGNE TEMPS

Mesures pour l'employeur	Délai de prévenance	Précisions
L'employeur peut : <ul style="list-style-type: none"> imposer et fixer la date de prise de jours placés sur un CET par dérogation aux dispositions de l'accord collectif 	1 jour franc minimum	Aucune indication concernant la nécessité d'un accord collectif L'employeur ne peut pas imposer la prise de plus de 10 jours de repos Mesures valables uniquement jusqu'au 31 décembre 2020

FLASH INFO - CONGES PAYES, DUREE DE TRAVAIL ET JOURS DE REPOS



QUELLES MESURES COMPLEMENTAIRES ?

DUREE MAXIMALE DE TRAVAIL ET MINIMAL DE REPOS

- I Le projet d'ordonnance portant mesures d'urgence de matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos prévoit la possibilité pour un employeur de modifier la durée maximale de travail et minimale de repos selon les conditions suivantes :
- I **Les entreprises concernées** doivent relever de secteurs d'activités, déterminés par décret (à venir), particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale.
- I **La durée quotidienne** est portée à **12 heures**.
- I **La durée hebdomadaire moyenne** est portée à **48 heures**.
- I **La durée du repos quotidien** est réduite à **9 heures consécutives**, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pas pu bénéficier (différence entre 11h (L.3131-1) et 9h).
- I **L'applicabilité** : ces mesures sont applicables **jusqu'au 31 décembre 2020**.
- I **Précisions pour les travailleurs de nuit** :
 - **La durée quotidienne** est portée à **12 heures**, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement de la durée prévue à l'article L. 3122-6 du code du travail (différence entre 12h et 8h).
 - **La durée hebdomadaire** est portée à **60 heures**.
 - **La durée hebdomadaire moyenne** est portée à **44 heures**.

REPOS DOMINICAL

- I **Les entreprises concernées** doivent relever de secteurs d'activités, déterminés par décret (à venir), particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale. Il s'agit aussi des entreprises qui assurent à ces premières des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale sont aussi concernées.
- I **La règle** : le repos hebdomadaire sera attribué par roulement.
- I **L'applicabilité** : ces mesures sont applicables **jusqu'au 31 décembre 2020**.

PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT (PEPA)

- I Le dispositif classique PEPA 2020 est maintenu avec un accord d'intéressement.
- I Toutefois, tous les délais légaux sont prorogés de 2 mois jusqu'à la fin de la période d'urgence (date limite de conclusion de l'accord, date limite de publicité, date limite de la DUE, date limite du versement).
- I De plus, **un dispositif exceptionnel de PEPA Covid** va intervenir par une prochaine ordonnance.
- I Il ne sera **pas nécessaire d'avoir un accord d'intéressement pour les entreprises de moins de 250 salariés pour verser une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat jusqu'à 1 000 € afin de récompenser les salariés qui se rendent sur leur lieu de travail pendant l'état d'urgence**.