

FO ACTION
SOCIALE

**CORONAVIRUS
VOS DROITS**

**FIXATION UNILATÉRALE
DES RTT ET AUTRES
JOURS DE REPOS
(FORFAIT JOURS, CET)**

FICHE 2

AVRIL 2020

Fixation unilatérale des RTT et autres jours de repos (forfait jours, CET)

Possibilité ouverte en cas de difficultés économiques

L'employeur peut aménager unilatéralement la prise de jours de RTT et de certains autres jours de repos si « l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19 ».

Cette faculté n'est donc ouverte qu'afin de répondre aux difficultés économiques rencontrées par l'entreprise en raison de l'épidémie. Elle ne peut pas être utilisée en dehors de ce cas de figure.

Jours de repos concernés

L'employeur peut imposer la prise, à des dates choisies par lui :

- ✓ de jours de repos acquis au titre d'un accord d'aménagement du temps de travail ou du dispositif réglementaire applicable en l'absence d'accord (**c. trav. art. L.3121-41 à L.3121-47**) ;
- ✓ de jours de repos acquis au titre d'un forfait-jours (**c. trav. art. L.3121-64**) ;
- ✓ de jours de RTT « ancienne formule » (entreprises continuant à appliquer un ancien accord de RTT, maintenu en vigueur après la loi « démocratie sociale et temps de travail » du 20 août 2008).

Il peut également modifier unilatéralement les dates de jours de repos déjà posés.

De même, l'employeur peut imposer que les droits affectés sur un compte épargne-temps (CET) soient utilisés sous forme de jours de repos, dont il fixe les dates.

10 jours maximum au total

Le nombre total de jours de repos qui peuvent ainsi être imposés ou modifiés par l'employeur ne peut être supérieur à 10.

Dans tous les cas, l'employeur doit respecter un délai de prévenance d'au moins 1 jour franc.

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

Dérogations à la procédure d'information-consultation du CSE (art. 7)

Faute de précision dans l'**ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020** portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos, il convenait d'informer et de consulter le CSE avant d'imposer aux salariés la prise de jours de repos conformément au droit commun.

Au regard des critiques émises, le gouvernement a réajusté la procédure de consultation du CSE dans l'**ordonnance n 2020 389 1^{er} avr 2020 JO 2 avr**.

Désormais, l'employeur peut immédiatement imposer des jours de repos aux salariés hors forfait, aux salariés au forfait ou des jours placés sur un CET, **mais** il doit :

- informer concomitamment le CSE sans délai et par tout moyen ;
- recueillir l'avis du CSE dans le délai d'un mois à compter de sa première information.

Enfin, de la même manière, les dérogations aux durées maximales de travail et minimales de repos ainsi qu'au repos dominical ouvertes aux entreprises relevant de secteurs d'activité particulièrement nécessaires à la sécurité de la nation et à la continuité de la vie économique et sociale pourront être mises en œuvre sans attendre l'avis du CSE qui doit être recueilli dans le délai d'un mois à compter de son information.

Dérogations spécifiques aux « secteurs essentiels »

Dérogations aux durées maximales

Les entreprises des « **secteurs d'activité particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale** » pourront déroger aux durées maximales de travail dans les limites suivantes :

- ✓ -jusqu'à 12 h de travail par jour, au lieu de 10 h (**c. trav. art. L.3121-18**) ;
- ✓ -jusqu'à 60 h de travail par semaine, au lieu de 48 h (durée maximale hebdomadaire absolue) (**c. trav. art. L.3121-20**) ;
- ✓ -jusqu'à 48 h de travail par semaine sur une période de 12 semaines consécutives, au lieu de 44 h (durée maximale hebdomadaire moyenne) (**c. trav. art. L.3121-22**).

En ce qui concerne les travailleurs de nuit, toujours dans des secteurs d'activité à définir par décret :

- ✓ -la durée quotidienne maximale sera relevée à 12 h, au lieu de 8 h (**c. trav. art. L.3122-6**), sous réserve de l'attribution au salarié d'un repos compensateur égal au dépassement du plafond de 8 h ;
- ✓ -la durée hebdomadaire maximale sur 12 semaines consécutives s'établira à 44 h, au lieu de 40 h (**c. trav. art. L.3122-7**).

La durée du repos quotidien pourra être réduite à 9 h consécutives, au lieu de 11 h consécutives (**c. trav. art. L.3131-1**), sous réserve d'attribuer un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pas pu bénéficier.

Des décrets à venir définiront donc les « **secteurs d'activité particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale** » qui pourront

bénéficiaire de ces dérogations. Ils préciseront également, pour chaque secteur d'activité, les dérogations applicables dans le respect des limites fixées par l'ordonnance.

Ces dérogations prendront fin au 31 décembre 2020.

L'employeur qui utilisera au moins une de ces dérogations devra en informer sans délai et par tout moyen le comité social et économique (CSE) et le DIRECCTE.

Dérogation au repos dominical

Les entreprises des « *secteurs d'activité particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale* », à définir par décret, pourront également déroger au principe du repos dominical et faire travailler les salariés le dimanche.

Notons que, à la lettre du texte, ce ne seront pas nécessairement les mêmes secteurs que ceux autorisés à déroger même aux durées maximales (même si l'on imagine que certains secteurs particulièrement essentiels pourront mettre à profit les deux catégories de dérogation).

Le repos hebdomadaire sera accordé aux salariés par roulement.

Cette possibilité de faire travailler les salariés le dimanche s'appliquera également aux entreprises qui assurent à celles relevant des secteurs essentiels des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale.

Elle s'appliquera enfin dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

La dérogation prendra fin au 31 décembre 2020.

Tant que les décrets ne sont pas parus, pas de négociation sur ces 2 points