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 est possible par accord d'entreprise ou à défaut, par accord de branche, de déterminer les conditions dans lesquelles l'employeur peut **dans la limite de 6 jours et dans le respect d'un délai de prévenance d'1 jour franc** :
  - **imposer de la prise de congés payés** acquis par un salarié y compris avant l'ouverture de la période de prise habituelle des congés payés ;
  - **modifier unilatéralement** les dates de prises des congés payés.

  L'accord pourra autoriser l'employeur à fractionner les congés et à fixer des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un PACS au sein de l'entreprise.
  La période de congés imposée ou modifiée pourra s'étendre jusqu'au 31 décembre 2020.

- **L'employeur peut imposer ou modifier unilatéralement, dans la limite de 10 jours, les dates des JRTT, de jours de repos prévus par une convention de forfait et les jours affectés à un CET sous réserve de respecter un délai de prévenance d'1 jour franc a minima.**
  La période de prise de ces jours imposée ou modifiée pourra s'étendre jusqu'au 31 décembre 2020.

- Dans les entreprises relevant **des secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale** (liste fixée dans un décret à paraître) :
  - la **durée maximale quotidienne** de travail de jour comme de nuit peut être portée à **12 heures**. Pour le travailleur de nuit, le dépassement de la durée maximale est possible sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement ;
  - la **durée du repos quotidien peut être réduite à 9 heures consécutives** sous réserve d'attribuer au salarié d'un repos compensateur égal à la durée du repos donc il n'a pas pu bénéficier ;
  - la **durée maximale hebdomadaire de travail peut être portée jusqu'à 60 heures** ;
  - la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives peut être portée à 48 heures ;
  - la durée hebdomadaire de travail pour les travailleurs de nuit calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives peut être portée à 44 heures ;
  - l'employeur peut **déroger à la règle du repos dominical en attribuant du repos hebdomadaire roulement**.

  Ces dérogations sont applicables jusqu'au 31 décembre 2020.

  Les entreprises les mettant en œuvre doivent informer sans délai et par tout moyen le CSE et la DIRECTTE (sauf pour le repos dominical).