

TEMPS DE TRAVAIL

L'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 détermine des dispositions spécifiques en matière de congés et de durée du travail afin de tenir compte de la propagation du Covid-19 et de ses conséquences économiques, financières et sociales.

La loi de finances rectificative du 25 avril 2020 a prévu également un régime d'exonération des heures supplémentaires et la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 prévoit une monétisation des jours de repos conventionnels ou de congés annuel pour compenser des pertes de rémunération des salariés en activité partielle.

- ⇒ [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](#)
- ⇒ [Ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel](#) (art. 6 et 7)
- ⇒ [Décret n° 2020-419 du 10 avril 2020 relatif aux modalités de consultation des instances représentatives du personnel pendant la période de l'état d'urgence sanitaire](#)
- ⇒ [LOI n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 \(1\)](#)
- ⇒ [LOI n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne](#)

FIXATION DES CONGES PAYES OU MODIFICATION DES JOURS PRIS

Comment ?

Un accord d'entreprise ou, à défaut un accord de branche peut déterminer les conditions dans lesquelles l'employeur peut imposer la prise des jours de congés payés ou modifier les jours de congés payés déjà posés.

Le seul mode de mise en place de cette mesure est bien l'accord collectif d'entreprise ou de branche à négocier avec les délégués syndicaux, sauf à rentrer dans un des cas de négociation dérogatoire (cf. ci-dessous)

Modalités de la négociation

Il est rappelé que l'activité partielle ne suspend pas le mandat d'un délégué syndical ou d'un représentant du personnel.

➤ Négociations privilégiées à distance

Le [questions/réponses du Ministère du travail](#) précise que : « *compte tenu du contexte d'épidémie, il est recommandé à toutes les entreprises et les branches professionnelles d'organiser, en cette période de crise sanitaire, les réunions de négociation collective à distance* ». L'administration admet qu'en cas d'impossibilité impérative, cette négociation puisse avoir lieu en présentiel en respectant les mesures barrières (et à chacun d'être muni de l'attestation requise pour les déplacements professionnels) mais privilégie la visioconférence ou les audioconférences qui « *permettent de respecter le principe de loyauté de la négociation* ».

D'un point de vue pratique, de nombreuses solutions en ligne existent désormais pour organiser des visioconférences réunissant un nombre relativement important de personnes. ». On pourra citer par exemple Skype, zoom, discords ...

Le [questions/réponses du Ministère](#) apporte aussi des précisions sur les modalités d'acceptation de la signature électronique.

➤ Réunions du CSE privilégiées à distance

Pour toutes les réunions du CSE organisées pendant la période d'urgence sanitaire, la nouvelle ordonnance autorise expressément le recours à la visioconférence pour l'ensemble des réunions du comité social et économique et du comité social et économique central, après que l'employeur en a informé leurs membres.

En cas d'impossibilité de recourir à la visioconférence, le recours à la messagerie instantanée (cf. décret du 10 avril 2020) ou à la conférence téléphonique (cf. décret du 10 avril 2020) est autorisé pour l'ensemble des réunions des instances représentatives du personnel après information de leurs membres.

Zoom sur les réunions à distance du CSE en conférence téléphonique ou messagerie instantanée

- **En conférence téléphonique** : « *le dispositif technique mis en œuvre garantit l'identification de ses membres, ainsi que leur participation effective en assurant la retransmission continue et simultanée du son des délibérations. Il ne fait pas obstacle à la tenue de suspensions de séance* ». (décret du 10 avril 2020). Comme pour la visioconférence, « *le dispositif de vote garantit que l'identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote. Lorsque ce vote est organisé par voie électronique, le système retenu doit assurer la confidentialité des données transmises ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.* » (art. D. 2315-1 du code du travail).

Le décret du 10 avril précise aussi que : « *Le président de l'instance informe ses membres de la tenue de la réunion en conférence téléphonique. Cette information suit les règles applicables à la convocation des réunions de l'instance* »

Comme pour la visioconférence, la réunion se déroule conformément aux étapes suivantes :

- « *1° L'engagement des délibérations est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques satisfaisant aux conditions prévues à l'article D. 2315-1 ;*
- *2° Le vote a lieu de manière simultanée. A cette fin, les participants disposent d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquée par le président du comité* » (art. D. 2315-2 du code du travail).

- **En messagerie instantanée** : « *le dispositif technique mis en œuvre garantit l'identification de ses membres, ainsi que leur participation effective en assurant la communication instantanée des messages écrits au cours des délibérations. Il ne fait pas obstacle à la tenue de suspensions de séance.* » (décret du 10 avril 2020).

Comme pour la visioconférence, « le dispositif de vote garantit que l'identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote. Lorsque ce vote est organisé par voie électronique, le système retenu doit assurer la confidentialité des données transmises ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes. » (art. D. 2315-1 du code du travail).

Le décret du 10 avril précise aussi que : « Le président de l'instance informe ses membres de la tenue de la réunion par messagerie instantanée et précise la date et l'heure de son début ainsi que la date et l'heure à laquelle interviendra au plus tôt sa clôture. Cette information suit les règles applicables à la convocation des réunions de l'instance. »

La réunion se déroule conformément aux étapes suivantes :

- « 1° L'engagement des délibérations est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques satisfaisant aux conditions prévues aux premier et deuxième alinéas du présent article
- 2° Les débats sont clos par un message du président de l'instance, qui ne peut intervenir avant l'heure limite fixée pour la clôture de la délibération ;
- 3° Le vote a lieu de manière simultanée. A cette fin, les participants disposent d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquée par le président de l'instance ;
- 4° Au terme du délai fixé pour l'expression des votes, le président de l'instance en adresse les résultats à l'ensemble de ses membres. »

Il est rappelé qu'à défaut de délégué syndical dans l'entreprise un accord d'entreprise peut être négocié :

Dans les entreprises de moins de 11 salariés ou jusqu'à 20 salariés sans CSE : Le projet d'accord est porté à la connaissance des salariés, et la consultation du personnel est organisée par tout moyen à l'issue d'un délai minimum de 15 jours courant à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord ou de révision, cf. art. L. 2232-21 et suivants et R. 2232-10 et suivants du Code du travail). L'accord est valable s'il est approuvé à la majorité des deux tiers du personnel. Un dispositif électronique de recueil de l'approbation des salariés à distance peut être mis en place garantissant la confidentialité du vote et l'émargement des personnes consultées.

Dans les entreprises entre 11 et moins de 50 salariés (art. L. 2232-23-1 du Code du travail)

L'accord peut être négocié :

- Soit par un ou plusieurs salariés mandatés par une organisation syndicale représentative et approuvé par la majorité des salariés. L'employeur consulte au préalable le négociateur sur les modalités de consultation des salariés (art. R. 2232-8 du Code du travail)
- Soit par un membre titulaire du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés (obtenu en calculant le nombre de suffrages en faveur de ce membre par rapport au nombre total de suffrages exprimés). L'employeur consulte au préalable le négociateur sur les modalités de consultation des salariés (art. R. 2232-8 du Code du travail).

Dans les entreprises à partir de 50 salariés avec CSE :

L'employeur informe le CSE de son intention de négocier par tout moyen lui conférant une date certaine. Les élus lui font savoir dans un délai d'un mois s'ils souhaitent négocier et le cas échéant s'ils sont mandatés par une organisation syndicale représentative. A l'issue de ce délai, la négociation s'engage (art. L. 2232-25 du Code du travail)

L'accord peut être négocié :

- Soit par les titulaires du CSE sous réserve d'être mandatés par une organisation syndicale représentative (art. L. 2232-24 du Code du travail) et approuvé par la majorité des salariés. L'employeur consulte au préalable le négociateur sur les modalités de consultation des salariés (art. R. 2232-8 du Code du travail). L'employeur informe aussi les organisations syndicales représentatives de sa volonté d'ouvrir des négociations.
- Soit par des titulaires du CSE non mandatés, représentant la majorité des suffrages exprimés (obtenu en calculant le nombre de suffrages en faveur de ces membres par rapport au nombre total de suffrages exprimés), cf. art. L. 2232-25 du Code du travail

- Soit, si aucun membre du CSE n'a souhaité négocier (art. L. 2232-26 du Code du travail), par un ou plusieurs salariés mandatés par une organisation syndicale représentative et approuvé par la majorité des salariés. L'employeur consulte au préalable le négociateur sur les modalités de consultation des salariés (art. R. 2232-8 du Code du travail). L'employeur informe aussi les organisations syndicales représentatives de sa volonté d'ouvrir des négociations.

Dans les entreprises à partir de 50 salariés sans CSE (art. L. 2232-26 du Code du travail) :

L'accord peut être négocié par un ou plusieurs salariés mandatés par une organisation syndicale représentative et approuvé par la majorité des salariés. L'employeur consulte au préalable le négociateur sur les modalités de consultation des salariés (art. R.2232-8 du CT). L'employeur informe aussi les organisations syndicales représentatives de sa volonté d'ouvrir des négociations.

✚ Combien de jours peuvent être fixés unilatéralement et selon quelles modalités ?

Ce dispositif est ouvert :

- dans la limite de **6 jours ouvrables** (du lundi au samedi) ;
- et des jours acquis et à prendre sur l'exercice en cours ou en cours d'acquisition à prendre sur l'exercice suivant ;
- **sous réserve de respecter un délai de prévenance minimum d'un jour franc.**

Le congé payé peut être fractionné sans l'accord du salarié et les dates peuvent être posées sans tenir compte du congé simultané du conjoint ou du partenaire du Pacs travaillant dans la même entreprise.

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

FIXATION DES RTT

En présence d'un dispositif d'aménagement du temps de travail par accord collectif ou unilatéral (type modulation avec récupération des heures supplémentaires par des jours de repos), l'employeur peut, dans la limite de 10 jours (fixation ou modification confondues) :

- imposer la prise des jours de repos :
 - o acquis par le salarié et normalement laissés au choix du salarié ;
 - o ou prévus par une convention de forfait en jours ou en heures ;
- modifier unilatéralement les dates de prises de jours de repos.

Cette fixation par l'employeur peut se faire unilatéralement et ne nécessite pas la conclusion d'un accord collectif préalable.

La nouvelle ordonnance précise que l'employeur qui use de cette faculté en informe le CSE sans délai et par tout moyen. L'avis du comité est rendu dans le délai d'un mois à compter de cette information. Il peut intervenir après que l'employeur a fait usage de cette faculté.

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

UTILISATION DES DROITS AFFECTES SUR UN COMPTE EPARGNE TEMPS

L'employeur peut imposer que les droits affectés sur un CET soient utilisés par la prise de jours de repos, dans la limite de 10 jours, dont il détermine la date et en respectant un délai de prévenance de minimum un jour franc.

ALLONGEMENT DES DUREES MAXIMALES DE TRAVAIL ET REDUCTION DES DUREES DE REPOS

Dans les entreprises relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique, il sera possible de déroger aux durées maximales de travail. Un décret est attendu qui doit déterminer ces secteurs d'activité et les catégories de dérogation admises.

L'employeur qui userait de la faculté de dérogation doit en informer sans délai et par tout moyen le CSE ainsi que la Direccte. La nouvelle ordonnance précise que l'avis du comité est rendu dans le délai d'un mois à compter de cette information. Il peut intervenir après que l'employeur a fait usage de l'une des dérogations.

Le tableau ci-dessous résume l'ensemble des dérogations :

	Autres secteurs non essentiels	Dérogations pour les secteurs essentiels à déterminer (décret en attente)
<u>Durée de travail quotidienne maximale</u>	10 heures	12 heures
<u>Durée de travail hebdomadaire maximale</u>	48 heures	60 heures
<u>Durée de travail hebdomadaire maximale sur une période de 12 semaines consécutives¹</u>	44 heures	48 heures
<u>Durée de repos quotidien</u>	11 heures	9 heures sous réserve d'un repos compensateur égal à la durée de repos dont le salarié a été privé
<u>Travailleur de nuit : durée de travail quotidienne maximale du travailleur de nuit</u>	8 heures	12 heures sous réserve d'un repos compensateur égal au dépassement
<u>Travailleur de nuit : durée hebdomadaire maximale sur une période de 12 semaines consécutives</u>	40 heures	44 heures

¹ Ou sur une période de 12 mois pour certaines exploitations et activités agricoles :

REPOS DOMINICAL

Pour les secteurs d'activité cités plus haut, l'employeur est autorisé à donner le jour de repos dominical un autre jour que le dimanche, néanmoins, l'ordonnance n'exige pas d'information du CSE ou de la Direccte dans cette hypothèse. La nouvelle ordonnance précise que l'employeur qui use de cette dérogation en informe le CSE sans délai et par tout moyen. L'avis du comité est rendu dans le délai d'un mois à compter de cette information. Il peut intervenir après que l'employeur a fait usage de cette faculté.

	<u>Autres secteurs non essentiels</u>	<u>Dérogations pour les secteurs essentiels à déterminer (décret en attente)</u>
<u>Repos dominical</u>	Le dimanche	Par roulement même dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin

EXONERATION D'IMPOT SUR LE REVENU DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Afin de soutenir les salariés mobilisés pour assurer la fourniture de biens et de services vitaux, que ce soit bien sûr dans le secteur de la santé, mais aussi dans ceux de la grande distribution ou des transports, un régime fiscal de faveur a été mis en place pour les heures supplémentaires.

Ce régime de faveur concerne les heures **supplémentaires et complémentaires effectuées** par les salariés pendant la période de confinement **entre le 16 mars 2020 et le dernier jour de l'état d'urgence sanitaire déclaré.**, avec un plafond d'exonération d'impôt sur le revenu porté à 7 500 € (au lieu de 5 000 € par an).

Pour les heures supplémentaires travaillées hors de la période de l'état d'urgence, le plafond reste fixé à 5 000 euros.

La même limite **ne s'applique pas encore pour l'exonération des cotisations sociales**, alors que le texte de la loi de finances rectificative prévoit de financer cette exonération par une taxe fiscale sur le tabac. Cette exonération ne relève en effet pas de la loi de finances mais de la loi de financement de la Sécurité Sociale. On peut imaginer une modification prochainement de la loi de financement de la sécurité Sociale pour assouplir le régime d'exonération des cotisations sociales des heures supplémentaires.

Ce dispositif est financé par une hausse de la taxe sur le tabac.

MONETISATION DES JOURS DE REPOS CONVENTIONNELS OU DE CONGE ANNUEL

La [loi n°2020-734 du 17 juin 2020](#) prévoit une **monétisation des jours de repos conventionnels ou de congé annuel pour compenser la diminution de rémunération due à une mesure d'activité partielle, dans la limite de 5 jours par salarié.** Ces dispositions s'appliquent du 12 mars 2020 au 31 décembre 2020.

La loi précise que les jours de repos conventionnels et de congés annuels susceptibles d'être monétisés sont les jours acquis et non pris, qu'ils aient ou non été affectés à un compte épargne-temps.

De plus, cette monétisation concerne les jours de repos conventionnels prévus par un dispositif de réduction du temps de travail, par un dispositif de jours de repos conventionnels et ceux prévus par une convention de forfait.

Elle est possible dans deux cas :

 Affectation pour autrui

Un accord d'entreprise ou de branche peut autoriser l'employeur à imposer aux salariés placés en activité partielle d'affecter des jours de repos conventionnels ou une partie de leur congé annuel excédant vingt-quatre jours ouvrables à un fonds de solidarité.

Toutefois, cette possibilité n'est ouverte que pour les salariés placés en activité partielle et bénéficiant du maintien intégral de leur rémunération sur le fondement de stipulations conventionnelles.

⇒ Ce fonds de solidarité permet de compenser tout ou partie de la diminution de rémunération subie, le cas échéant, par les autres salariés placés en activité partielle.

 Affectation pour soi

Un accord d'entreprise ou de branche peut autoriser la monétisation des jours de repos conventionnels ou une partie de leur congé annuel excédant vingt-quatre jours ouvrables, sur demande d'un salarié placé en activité partielle pour compenser tout ou partie de la diminution de rémunération subie.