

Les mesures Covid-19 portant dérogations temporaires au droit du travail sur la durée et le temps de travail

La crise sanitaire et économique se traduit par un recours accru à l'activité partielle (voir [notre fiche pratique spécifique](#)), mais ce n'est pas le seul dispositif déployé. Les ordonnances du 25 mars intègrent ainsi des dérogations importantes en matière de durée du temps de travail et des jours de repos, qui peuvent d'ailleurs pour certains se cumuler avec l'activité partielle.

Cette fiche est à jour des ordonnances et décret, parus le 25 mars et le 1^{er} avril et entrés en vigueur le 27 mars et le 2 avril. Certaines mesures sont en attente des décrets pour s'appliquer, nous le précisons quand c'est le cas.

#1 LES DÉROGATIONS AUX DURÉES MAXIMALES DE TRAVAIL

Elles sont détaillées dans l'article 6 de l'ordonnance portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos.

#1.1. DES DÉROGATIONS... MAIS PAS POUR TOUTES LES ENTREPRISES ET EN RESPECTANT UNE PROCÉDURE ADAPTÉE

Ces dérogations sont mises en place pour les entreprises des secteurs d'activité jugés particulièrement nécessaires à la continuité de la vie économique et sociale, et à la sûreté de la Nation. **Toutes les entreprises ne sont donc pas concernées** (décret à paraître).

Ces dérogations sont temporaires et exceptionnelles. Elles cesseront de produire leurs effets au 31/12/2020. Elles doivent également suivre une **procédure spécifique**, avec :

- **information sans délai et par tout moyen du CSE.** L'avis du comité est rendu dans le délai d'un mois. L'employeur peut agir sans attendre que l'avis soit rendu ;
- **information sans délai du directeur de la Direccte...**
- ... pour tout usage d'au moins une des dérogations permises par ces mesures spécial Covid-19.

parmi celles possibles selon les secteurs, dans le respect des limites accordées visant, selon le législateur, à protéger la santé des travailleurs.

#1.2 FOCUS SUR LES DÉROGATIONS AUX DURÉES QUOTIDIENNES MAXIMALES DE TRAVAIL

La durée quotidienne maximale de travail peut être portée jusqu'à 12 heures. Les exceptions à l'ordre public déjà possibles sont désormais élargies dans le cadre de cette crise sanitaire. Pour repère, hors mesure spécial Covid-19, l'ordre public fixe cette durée quotidienne maximale à 10 heures et par exception à 12 heures.

La durée quotidienne maximale de travail accomplie par un-e travailleur-se de nuit peut être portée jusqu'à 12 heures, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur équivalent au dépassement. Pour repère, hors mesure spécial Covid-19, l'ordre public fixe cette durée quotidienne maximale à 8 heures sauf en cas d'accord collectif (limite fixée par décret) ou en cas de mise en place d'équipes de suppléance ou en cas de circonstances exceptionnelles. L'inspecteur du travail peut alors autoriser le dépassement après consultation des délégués syndicaux et après avis du CSE.

La durée du repos quotidien peut être réduite jusqu'à 9 heures consécutives, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier. Pour repère, hors mesure spécial Covid-19, l'ordre public fixe cette durée quotidienne maximale à 11



POINT DE VIGILANCE

Un décret à paraître précisera la liste des secteurs concernés, ainsi que les dérogations admises

heures sauf en cas d'accord collectif (limite fixée par décret) ou de surcroît exceptionnel d'activité ou en cas d'urgence.

#1.3. FOCUS SUR LES DÉROGATIONS AUX DURÉES HEBDOMADAIRES MAXIMALES DE TRAVAIL

La durée hebdomadaire maximale peut être portée jusqu'à 60 heures. Pour repère, hors mesure spécial Covid-19, l'ordre public fixe cette durée hebdomadaire maximale à 48 heures.

La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives peut être portée jusqu'à 48 heures. Pour repère, hors mesure spécial Covid-19, l'ordre public fixe cette durée maximale hebdomadaire moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives à 44 heures, sauf en cas d'accord collectif qui peut la porter à 46 heures ou à titre exceptionnel, dans certains secteurs, dans certaines régions ou dans certaines entreprises, pendant des périodes déterminées.

La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit calculée sur une période de douze semaines consécutives peut être portée jusqu'à 44 heures. Pour repère, hors mesure spécial Covid-19, l'ordre public fixe cette durée maximale à 40 heures, sauf en cas d'accord collectif, lorsque les caractéristiques propres à l'activité d'un secteur le justifient, qui peut la porter à 44 heures.

Des **limites spécifiques sont également prévues pour les entreprises régies par le code rural et de la pêche maritime.** Il en va ainsi pour les exploitations, entreprises, établissements et employeurs 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 et ayant une activité de production agricole. Ces structures peuvent porter la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période de douze mois pour jusqu'à 48 heures.



POINT DE VIGILANCE

Le suivi de l'état de santé des travailleur-se-s de nuit a notamment pour objet de permettre au médecin du travail d'apprécier les conséquences éventuelles du travail de nuit pour leur santé et leur sécurité, notamment en raison des modifications des rythmes chronobiologiques, et d'en appréhender les répercussions potentielles sur leur vie sociale.

#2 LES DÉROGATIONS SUR LE REPOS DOMINICAL

Des dérogations au repos dominical, par **attribution d'un repos hebdomadaire par roulement**, seront désormais possibles — à parution du décret — pour les entreprises

relevant de secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation ou à la continuité de la vie économique et sociale, ainsi qu'aux entreprises qui assurent à celles-ci des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale.

Ces dérogations ainsi que la liste des secteurs concernés seront déterminées par décret qui doit paraître. Elles cesseront de produire leurs effets au 31 décembre 2020. **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.**

#3 LES DÉROGATIONS SUR L'IMPOSITION OU LA MODIFICATION DES JOURS DE REPOS

Ces dispositions sont détaillées également dans [notre fiche pratique consacrée à l'activité partielle](#), sachant que ces mesures sont mobilisables que le ou la salarié-e soit ou non en activité partielle. Il s'agit ici uniquement de vous les rappeler.

#3.1. IMPOSITION OU MODIFICATION DES DATES DE CONGÉS PAYÉS SOUS RÉSERVE D'UN ACCORD

Sous réserve d'un accord d'entreprise ou de branche, l'employeur peut imposer ou modifier la prise de congés dans la limite de 6 jours ouvrables en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

L'accord peut autoriser l'employeur à fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du ou de la salarié-e et à fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoint-e-s ou des partenaires liés par un PACS travaillant dans son entreprise.

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

#3.2. IMPOSITION OU MODIFICATION DES AUTRES JOURS DE REPOS, SANS ACCORD, JUSQU'À 10 JOURS

L'employeur peut imposer ou modifier la prise de jours de RTT, repos conventionnels, repos des salariés au forfait jours, et les jours disponibles sur le CET (compte épargne temps) dans la limite cumulée de 10 jours.

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

Ces dispositions demeurent néanmoins conditionnées à ce que « l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19 ». Si la

nature même des critères pour en juger ne sont pas précisés dans le texte, les représentant·e·s des salarié·e·s doivent rester vigilant·e·s à ce que ce cadre soit bien établi.



POINT DE VIGILANCE

Si les dérogations sont réglementées et encadrées, il convient de rappeler l'enjeu de préservation de santé des salarié·e·s au regard des situations individuelles sur le solde des repos à prendre. Cette responsabilité incombe à l'employeur et doit donner lieu à des informations et à un suivi régulier en toute transparence vis-à-vis des représentant·e·s du personnel pour qu'ils puissent exercer leurs prérogatives et leurs mandats y compris et en particulier dans le contexte de cette crise sanitaire.

Nous attirons votre attention sur le fait de vérifier que les salariés disposent d'un solde suffisant pour pouvoir effectivement mobiliser ces jours sans pour autant, sur le reste de l'année, se retrouver en période de « suractivité » toujours possible.

Pour repère, sur les acquis sociaux antérieurs, il est important de vérifier s'il existe déjà au sein de l'entreprise ou de la branche, des accords prévoyant des dispositions sur le sujet en dehors même de la situation de crise sanitaire (c'est souvent le cas dans les accords RTT).

Même si les mesures spéciales Covid-19 permettent de déroger de facto aux accords en place, il n'en demeure pas moins important, à l'ouverture de négociation, de bien comprendre d'où l'on part pour fixer les objectifs de négociation.

En résumé

Des dérogations possibles pour certains secteurs d'activité dont la liste sera fixé par décret (non paru à date)

	Dérogation Covid-19	Ordre public (sauf accord collectif ou exceptions prévues par la loi)
Durée quotidienne		
Travail de jour	Au maximum 12 heures	Au maximum 10 heures
Travail de nuit	Au maximum 12 heures	Au maximum 8 heures
Repos	Au minimum 9 heures	Au minimum 11 heures
Durée hebdomadaire		
	Au maximum 60 heures	Au maximum 48 heures
Travail de jour sur une période de 12 semaines consécutives	Au maximum 48 heures hebdomadaires	Au maximum 44 heures hebdomadaires
Travail de nuit sur une période de 12 semaines consécutives	Au maximum 44 heures hebdomadaires	Au maximum 40 heures hebdomadaires
Repos dominical	Possible par roulement	Obligatoire



SYNDEX RESTE À VOTRE ÉCOUTE

Pendant toute la période de confinement grâce à la mise en place d'une cellule de crise nous faisons le choix de vous accompagner à distance en répondant à vos questions.

Pour nous joindre : contact@syndex.fr / 01 44 79 13 00

Syndex AQUITAINE

05 56 89 82 59

Syndex AUVERGNE-LIMOUSIN

04 73 98 53 24

Syndex BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

03 81 47 71 80

Syndex BRETAGNE

Rennes - Tél. : 02 99 87 16 87

Quimper - Tél. : 02 98 53 35 93

Syndex CENTRE

06 17 62 53 76

Syndex GRAND-EST

Villers-lès-Nancy - Tél. : 03 83 44 72 61

Strasbourg - Tél. : 03 88 79 20 10

Syndex HAUTS-DE-FRANCE

03 20 34 01 01

Syndex ÎLE-DE-FRANCE

01 44 79 13 00

Syndex NORMANDIE

02 14 99 50 50

Syndex OCCITANIE MÉDITERRANÉE

04 67 10 49 90

Syndex OCCITANIE PYRÉNÉES

05 61 12 67 20

Syndex PAYS-DE-LA-LOIRE-POITOU-CHARENTES

Avrillé - Tél. : 02 41 68 91 70

Nantes - Tél. : 02 40 72 82 40

Syndex PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR

04 42 93 73 53

Syndex RHÔNE-ALPES

04 72 56 22 90

CHSCT/SSCT

01 44 79 15 20

NOUVELLE-CALÉDONIE

+33 6 70 88 64 30

RÉUNION

+33 6 01 97 45 57



Syndex

22, rue Pajol - CS 30011 - 75876 Paris cedex 18

Tel : 01 44 79 13 00

contact@syndex.fr

Fiches pratiques Syndex

Ont contribué à ce numéro : GS Champ du social

Direction de la publication : O. Laviolette

Crédits photos : J. Baillargeon, Adobe Stock

Avril 2020



www.syndex.fr