

 <p>CHAMBRE D'AGRICULTURE DE LOT-ET-GARONNE</p>	Fiche n°2	
	Employeurs de main d'œuvre : mesures d'urgence en matière de congés payés, durée de travail et durée de repos	
	Cadre	Crise sanitaire Coronavirus Covid-19
	Date	Actualisation au 26/03/2020
Réalisé par	Benoît BERGE Johanna MASSOL Sabine SAUDOYER	

Sources :

- 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

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041755940&dateTexte=&categorieLien=id>

Concernant les congés payés

Un accord de branche ou à défaut un accord d'entreprise peut déterminer que :

- L'employeur est autorisé à imposer la prise de jours de congés payés acquis par un salarié dans la limite de six jours de congés et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'un jour minimum,
- L'employeur est autorisé à modifier les dates de prise de congés payés,
- L'employeur est autorisé à fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié,
- L'employeur peut fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans son entreprise.
- Ces dates « imposées » pourront intervenir même « hors période » (prise de congés anticipée).

La période de congés imposée ou modifiée doit intervenir en 2020 : elle ne peut s'étendre au-delà du **31 décembre 2020**.

Concernant les jours de repos acquis grâce aux heures supplémentaires travaillées (RTT, etc.) ou jours de repos « conventionnel ».

Si l'entreprise connaît d'importantes difficultés économiques suite à la crise sanitaire du COVID-19, l'employeur peut (s'il respecte un délai de prévenance d'un jour minimum) :

- Imposer la prise de ces jours de repos,
- Modifier les dates de prise de jours de repos

Ceci s'applique même si les jours de repos sont prévus par une convention de forfait.

La période de prise de jours de repos imposée ou modifiée doit intervenir en 2020 : elle ne peut s'étendre au-delà du **31 décembre 2020**.

Concernant le compte épargne-temps

Si l'entreprise connaît d'importantes difficultés économiques suite à la crise sanitaire du COVID-19, l'employeur peut (s'il respecte un délai de prévenance d'un jour minimum) :

- Imposer que les droits affectés sur le compte épargne-temps du salarié soient utilisés par la prise de jours de repos dont l'employeur détermine la date.

La période de prise de jours de repos imposée dans ce cadre doit intervenir en 2020 : elle ne peut s'étendre au-delà du **31 décembre 2020**.

Le nombre total de jours de repos (hors congés payés) dont l'employeur peut imposer au salarié la prise ou dont il peut modifier la date ne pourra être supérieur à 10.

Concernant le temps de travail/temps de repos

Pour les entreprises relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale (dont la liste sera déterminée par décret).

Durée quotidienne de travail

La durée quotidienne maximale de travail peut être portée jusqu'à 12 heures, même pour les travailleurs de nuit SI l'employeur attribue un repos compensateur (équivalent à la différence entre le nombre d'heures réalisé et celui qui aurait dû l'être).

Durée hebdomadaire maximale

La durée hebdomadaire maximale peut être portée à 60 heures.

La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines peut-être portée jusqu'à quarante-huit heures

Pour les exploitations agricoles, entreprises de travaux agricoles, entreprises de travaux forestiers (de même que les établissements de conchyliculture, de pisciculture, les activités de pêche maritime à pied professionnelle) se rajoute que :

- La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ou 12 mois, peut-être portée jusqu'à quarante-huit heures (cas par exemple de « l'annualisation » le maxi passe de 42 h à 48h semaine pour les périodes hautes) .

Pour les travailleurs de nuit : la durée hebdomadaire calculée sur une période de 12 semaines consécutives peut-être portée jusqu'à 44 heures.

Durée de repos

La durée du repos quotidien peut être réduite jusqu'à 9 heures consécutives (contre 11 minimum aujourd'hui) SI l'employeur attribue un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pas pu bénéficier,

Il convient aussi de souligner que cette ordonnance doit être assortie d'un décret.

ATTENTION : l'employeur, qui met en place l'une de ces dérogations, doit informer immédiatement le comité social et économique (ou les représentants du personnel) ainsi que la DIRRECTE.

Les dérogations mises en œuvre dans ce cadre cessent au **31 décembre 2020**.

POUR TOUT RENSEIGNEMENT COMPLEMENTAIRE :

Madame Sabine SAUDOYER

07 71 02 42 49

sabine.saudoyer@cda47.fr