

CP – RTT – Travail le dimanche – Heures supp – Maladie – Intéressement Les dernières mesures



En résumé

Ces dispositions sont applicables jusqu'au **31 décembre 2020**.

Possibilité d'imposer 6 jours ouvrables de congés payés

1) Comment peut-on imposer ou modifier la prise de congés payés des salariés ?

Cela est possible uniquement si un **accord collectif d'entreprise** OU un **accord de branche** le prévoit.

L'accord collectif peut prévoir que l'employeur puisse :

- **Imposer** aux salariés de prendre jusqu'à **6 jours ouvrables de congés payés** ;
- **Modifier** unilatéralement les **dates de congés payés déjà posés**.
- **Fractionner le congé principal** (4 semaines) sans obtenir l'accord du salarié ;
- **Ne pas accorder un congé simultané aux conjoints** travaillant dans la même entreprise.

Un délai de prévenance d'au moins **un jour franc** doit être respecté.

→ La période prévue peut aller jusqu'au 31 décembre 2020.

IMPORTANT : Pour les **entreprises de moins de 11 salariés** ou les **entreprises de 11 à 20 salariés** qui n'ont **pas de comité social économique** (constaté par un PV de carence), l'employeur peut proposer aux salariés un **projet d'accord** qui devra être approuvé par les **2/3 du personnel** lors d'un **référendum** (ce qui nécessite d'avoir un minimum de **3 salariés** dans l'effectif de l'entreprise).

2) En l'absence d'accord collectif, que peut-on imposer en matière de congés payés ?

S'il n'y a pas d'accord collectif, ce sont les règles habituelles qui s'appliquent :

- Les **dates de congés** sont **fixées au moins 1 mois** avant le départ en congé, sauf circonstances exceptionnelles ;

CP – RTT – Travail le dimanche – Heures supp – Maladie – Intéressement Les dernières mesures



- L'employeur ne peut **pas modifier les dates de congés payés déjà posés** moins d'un mois avant leur début ;
- Il n'est **pas possible de fractionner le congé principal** sans l'accord du salarié.

Conseil : L'employeur peut tout de même suggérer à ses salariés de poser des congés durant la période de confinement même s'il ne peut pas leur imposer.

- A l'inverse, l'employeur a toujours le **droit de refuser les dates de congés payés** proposées par le salarié.

3) Peut-on imposer la prise de RTT et d'autres jours de repos aux salariés ?

L'employeur peut l'imposer uniquement « si l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard **aux difficultés économiques** liées à la propagation du Covid 19 ».

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

Au maximum **10 jours de repos** peuvent être imposés ou modifiés.

Rappel : Cette mesure est possible jusqu'au 31 décembre 2020.

4) Peut-on déroger aux durées maximales de travail durant la période actuelle ?

Seules les entreprises des secteurs d'activités « particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale » peuvent déroger aux durées maximales de travail :

- Jusqu'à **12 heures de travail** par jour au lieu de 10 heures ;
- Jusqu'à **60 heures de travail** par semaine au lieu de 48 heures ;
- Jusqu'à **48 heures de travail** par semaine sur une période de 12 semaines consécutives au lieu de 44 heures.

Le repos quotidien peut être réduit jusqu'à **9 heures consécutives** au lieu de 11 heures.

Attention : un repos compensateur égal au repos dont le salarié n'a pas pu bénéficier devra être accordé.

- **Les secteurs concernés seront définis par décrets.**

CP – RTT – Travail le dimanche – Heures supp – Maladie – Intéressement Les dernières mesures



5) Peut-on exceptionnellement faire travailler ses salariés le dimanche ?

Pour les mêmes entreprises des secteurs essentiels, il est également possible de faire travailler les salariés le dimanche.

Le repos hebdomadaire est accordé par roulement.

Attention : Afin d'utiliser ces dérogations, l'employeur devra préalablement informer le CSE, lorsqu'il y en a un au sein de l'entreprise, et le Direccte.

6) Qu'en est-il des arrêts de travail durant la période actuelle ?

A compter du **24 mars 2020** et jusqu'à la décrétée de l'état d'urgence sanitaire, tous les assurés perçoivent les indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) maladie **sans délai de carence**.

→ Cette mesure concerne **tous les arrêts de travail**, qu'ils liés au Covid-19 ou non, notamment les arrêts pour garde d'enfants.

7) La date limite de versement de la participation et de l'intéressement peut-elle être reportée ?

Habituellement, les sommes issues de la participation et de l'intéressement sont versées avant le 1er jour du 6e mois suivant la clôture de l'exercice de l'entreprise.

En raison des circonstances, la **date limite est** reportée au **31 décembre 2020**.