



CSE : RTT et CET COVID-19



Mesures dérogatoires applicables du 25 mars 2020 à une date qui ne peut aller au-delà du 31 décembre 2020

L'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 autorise l'employeur à prendre des mesures dérogatoires. Ses dispositions s'appliquent jusqu'à une date ne pouvant aller au-delà du 31 décembre 2020 lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie au regard des difficultés économique liées à la propagation du COVID-19.

➤ La prise de jours de repos

- Les jours conventionnels, RTT...

L'employeur peut, de façon unilatérale, imposer ou modifier les dates de prise de jours de repos acquis par les salariés (Jours de repos conventionnels, RTT...) à condition de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

- Jours de repos prévus dans une convention de forfait

L'employeur peut, de façon unilatérale, imposer ou modifier les dates de prise de jours de repos prévus dans une convention de forfait à condition de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

- Jours de repos placés dans le CET

L'employeur peut, de façon unilatérale, imposer que les droits affectés sur le compte épargne temps (CET) soient utilisés par la prise de jours de repos à condition de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

- Une limite à ne pas dépasser

Ces mesures cumulées ne doivent pas dépasser 10 jours au total.

➤ Information du CSE et avis

L'employeur informe sans délai et par tout moyen le CSE lorsqu'il déroge à l'une de ces prérogatives ainsi que le Directeur de la DIRECCTE lorsqu'il déroge à l'une quelconque des dispositions mentionnées aux durées maximales quotidiennes ou hebdomadaires de travail.

L'avis du CSE est rendu dans un délai d'un mois à compter de la date de cette information. Il peut intervenir après que l'employeur a fait usage de l'une de ces dérogations.

Il existe alors une distinction entre le temps d'information du CSE et celui où il rend son avis :

- Le CSE est informé sans délai et par tout moyen de la mise en œuvre, par l'employeur, d'une faculté ou d'une dérogation portant mesures d'urgence en matière de jours de repos (RTT, forfait jour, CET)
- Il dispose d'un délai d'1 mois à compter de cette information pour rendre son avis. L'avis du CSE peut intervenir après que l'employeur a fait usage de cette faculté ou dérogation.

Sources de droit

- LOI n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 (1)
- 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 1^{er} avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel