



Durée de travail COVID 19



Mesures dérogatoires applicables du 25 mars 2020 au 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 du 25 mars 2020 au 31 décembre 2020 aux entreprises dont l'activité est nécessaire à la sécurité et à la continuation de la vie économique et sociale de la Nation.

➤ **Les durées maximales quotidiennes de travail**

La durée maximale quotidienne de travail peut être portée jusqu'à 12 heures.

La durée maximale quotidienne de travail pour un travailleur de nuit peut être portée jusqu'à 12 heures à condition que le travailleur de nuit puisse bénéficier d'un repos compensateur égal au dépassement de la durée prévue à ce même article.

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 pas pu bénéficier.

Ces mesures doivent également faire l'objet d'un décret précis.

➤ **Les durées maximales hebdomadaires de travail**

La durée hebdomadaire maximale de travail peut être portée jusqu'à 60 heures.

La moyenne de la durée hebdomadaire du travailleur de nuit calculée sur une période de 12 semaines consécutives peut être portée jusqu'à 44 heures.

La moyenne de la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives peut être portée jusqu'à 48 heures. Il en est de même pour les exploitations, entreprises, établissements et employeurs définis aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du Code rural et de la pêche 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 mesures doivent également faire l'objet d'un décret précis.

➤ **Le repos dominical**

L'employeur peut déroger au repos dominical en attribuant ce repos par roulement :

1° aux entreprises qui relèvent des secteurs d'activité particulièrement nécessaires à la sécurité et à la continuation de la vie économique et sociale de la Nation déterminées par décret

2° aux entreprises qui assurent à celles mentionnées au 1° des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale.

Cette dérogation s'applique dans le Bas-Rhin, le Haut-Rhin et la Moselle.

➤ **Information du CSE et de la DIRECCTE**

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 (Durée maximale quotidiennes et hebdomadaires du travail, repos dominical)
- 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