

### CONGÉS PAYÉS (Art. 1)

Un accord d'entreprise, ou, à défaut, un accord de branche peut déterminer les conditions dans lesquelles l'employeur est autorisé, dans la limite de six jours de congés et sous réserve de respecter un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins d'un jour franc, à décider :

- > De la prise de jours de congés payés acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris,
- > Ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés.

Ledit accord d'entreprise, ou à défaut l'accord de branche peut autoriser l'employeur à fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié et à 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.

La période de congés imposée ou modifiée en application de ces dispositions ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

### JOURS RRT ET JOURS DE REPOS CONVENTIONNELS DANS LE CADRE D'UN AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SUR UNE PÉRIODE SUPÉRIEURE À LA SEMAINE (Art. 2)

L'employeur peut, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc :

- > Imposer la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos au choix du salarié acquis par ce dernier ;
- > Modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos.

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

### JOURS DE REPOS DES CONVENTIONS DE FORFAIT EN HEURES OU EN JOURS (Art. 3)

L'employeur peut, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc :

- > Décider de la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos prévus par une convention de forfait;
- > Modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos prévus par une convention de forfait;

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

### JOURS DE REPOS CET (Art. 4)

L'employeur peut imposer que les droits affectés sur le compte épargne-temps du salarié soient utilisés par la prise de jours de repos, dont il détermine les dates en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

La période de prise de jours de repos imposée en application de ces dispositions ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

## LIMITES PRÉVUES AU NOMBRE DE JOURS IMPOSÉS PAR L'EMPLOYEUR (HORS CP) (Art. 5)

Le nombre total de jours de repos dont l'employeur peut imposer au salarié la prise ou dont il peut modifier la date en application des articles 2 à 4 de ladite ordonnance ne peut être supérieur à 10.

## DURÉES DE TRAVAIL ET DE REPOS (Art. 6)

Dans 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, déterminés par décret et, le cas échéant, par dérogation aux stipulations conventionnelles applicables :

- 1- La durée quotidienne maximale de travail fixée à l'article L. 3121-18 du code du travail (10 heures) peut être portée jusqu'à 12 heures ;
- 2- La durée quotidienne maximale de travail accomplie par un travailleur de nuit fixée à l'article L. 3122-6 du code du travail (8 heures) peut être portée jusqu'à 12 heures, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement de la durée prévue à ce même article ;
- 3- La durée du repos quotidien fixée à l'article L. 3131-1 du code du travail (11 heures consécutives) 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 ;
- 4- La durée hebdomadaire maximale fixée à l'article L. 3121-20 du code du travail (48 heures) peut être portée jusqu'à 60 heures ;
- 5- La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives fixée à l'article L. 3121-22 du code du travail (44 heures) peut être portée jusqu'à 48 heures ;
- 6- La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit calculée sur une période de 12 semaines consécutives fixée à l'article L. 3122-7 du code du travail (40 heures) peut être portée jusqu'à 44 heures.

Pour chacun des secteurs d'activité concerné, un décret précise les catégories de dérogations admises parmi celles mentionnées aux 1 à 6 (ci-dessus) et, dans le respect des limites prévues par ces mêmes dispositions, la durée maximale de travail ou la durée minimale de repos qui peut être fixée par l'employeur.

L'employeur qui use d'au moins une de ces dérogations en informe sans délai et par tout moyen le comité social et économique ainsi que le DIRECCTE.

Les dérogations mises en œuvre sur le fondement de ces dispositions cessent de produire leurs effets au 31 décembre 2020.

## REPOS DOMINICAL (Art. 7)

Outre certains établissements dont le fonctionnement ou l'ouverture est rendu nécessaire par les contraintes de la production, de l'activité ou les besoins du public qui étaient déjà autorisés à déroger au repos dominical en application des dispositions de L. 3132-12 du code du travail, 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, déterminés par décret, peuvent déroger à la règle du repos dominical fixée à l'article L. 3132-3 du même code en attribuant le repos hebdomadaire par roulement.

Cette dérogation s'applique également aux entreprises qui assurent à celles mentionnées ci-dessus des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale.

Les dérogations mises en œuvre sur le fondement de ces dispositions cessent de produire leurs effets au 31 décembre 2020.