



## « Ordonnances Travail » du 25 mars 2020 dans le cadre de la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de COVID-19

Le 25 mars 2020, 3 ordonnances relatives au travail ont été publiées au milieu de 25 autres ordonnances.

**1) Ordonnance adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail et modifiant, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation**

Voir le rapport de présentation [ici](#) et le texte de l'ordonnance [ici](#)

Cette ordonnance prévoit :

- D'élargir le versement de l'indemnité journalière (arrêt maladie) en supprimant les conditions d'ancienneté pour les arrêts comme pour les absences de travail justifiées. A noter qu'un décret pourra aménager les modalités de versement.
- De permettre le report du versement par l'employeur des sommes dues au titre de la participation ou de l'intéressement jusqu'au 31/12/2020

**2) Ordonnance portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421 2 du code du travail**

Voir le rapport de présentation [ici](#) et le rapport [ici](#)

Cette ordonnance permet de prolonger l'indemnisation des demandeurs d'emploi épuisant leur droit à compter du 12 mars 2020 et jusqu'à une date fixée par arrêté et au plus tard jusqu'au 31 juillet 2020. Un décret en Conseil d'Etat doit préciser l'application de cette ordonnance.

**3) Ordonnance portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos**

Voir le texte de l'ordonnance [ici](#) et le rapport de présentation [ici](#)

***Pour toutes les entreprises et jusqu'au 31/12/20 :***

Un accord d'entreprise ou à défaut un accord de branche peut permettre à l'employeur de décider du moment où doivent être pris les congés, y compris en modifiant les dates de prises de congés, y compris en anticipant le moment d'ouverture des droits à congés. Le nombre de jours de congés qui pourrait être décidé par l'employeur est de 6 jours. Le délai de prévenance est d'un jour franc. L'employeur peut aussi décider seul et sans l'accord du salarié de fractionner les congés et n'est pas tenu de donner des congés simultanés à des conjoints.

***Pour toutes les entreprises lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du COVID-19<sup>1</sup> et jusqu'au 31/12/20 :***

Dans la limite de 10 jours, sans qu'il y ait nécessité d'un accord collectif et avec un délai de prévenance d'1 jour franc :

- L'employeur peut imposer la prise à des dates déterminées des jours de repos du salariés et modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos (jours RTT).
- Les salariés au forfait jours peuvent se voir imposer ou modifier unilatéralement les dates de jours de repos (Jours RTT).
- Les salariés peuvent se voir imposer l'utilisation de droits consignés dans leur compte-épargne temps (CET).

***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<sup>2</sup> et jusqu'au 31/12/20***

Les garanties minimales en termes de temps de travail sont modifiées :

	Situation actuelle	Situation future (un décret précisera quelles dérogations sont ouvertes pour chacun des secteurs d'activités)
Durée quotidienne maximale	10 heures	12 heures
Durée quotidienne maximale de travail de nuit	8 heures	12 heures sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement par rapport à la durée initialement prévue
Repos quotidien minimum	11 heures	9 heures sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée

1 Une question sera de savoir comment qualifier les difficultés économiques liées au COVID-19

2 Un décret doit préciser les secteurs concernés

		du repos dont le salarié n'a pu bénéficier.
Durée hebdomadaire maximale	48 heures	60 heures
Durée hebdomadaire de travail calculée sur une période de référence de 12 semaines	44 heures	48 heures
Durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit calculée sur 12 semaines	40 heures	44 heures

Lorsque l'employeur use d'une des dérogations ouverte, il devra informer le CSE et la DIRECCTE.

***Pour toutes les entreprises lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du COVID-19<sup>3</sup> et pour les entreprises qui leurs assurent des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale et jusqu'au 31/12/20 :***

Il devient possible de déroger au repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement.

---

3 Une question sera de savoir comment qualifier les difficultés économiques liées au COVID-19