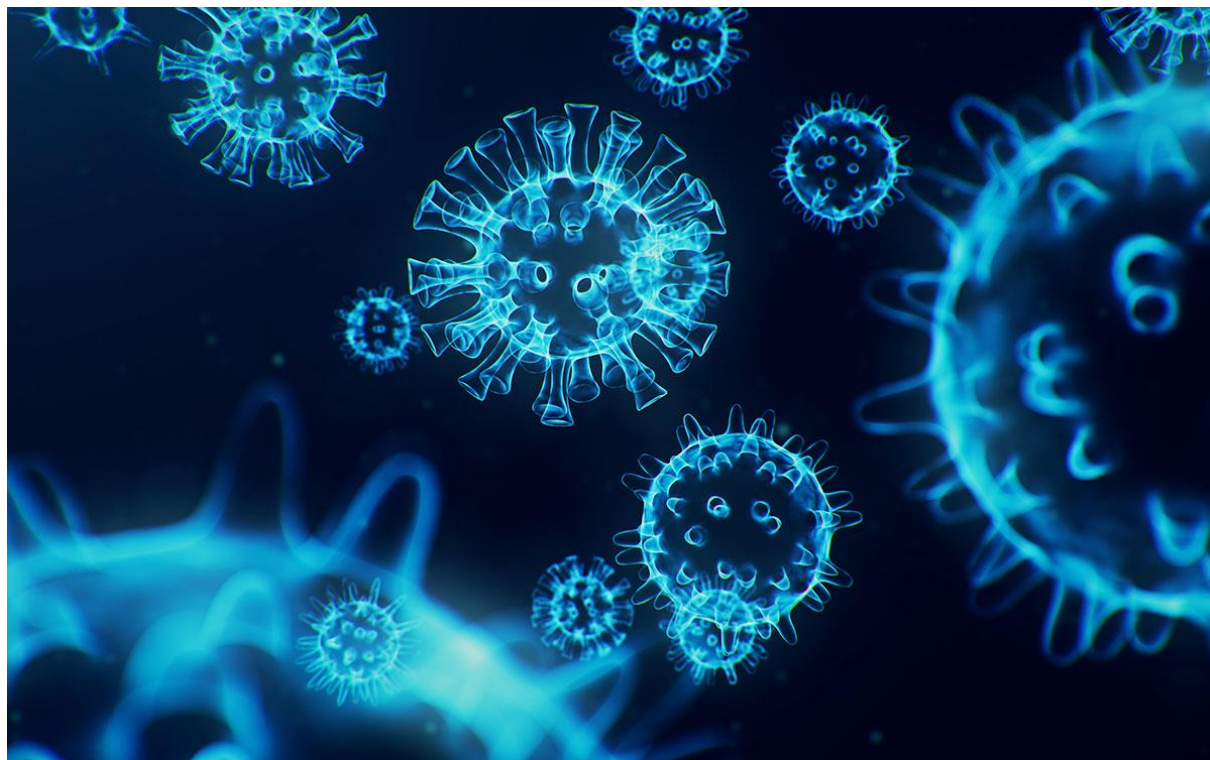




Covid 19 : les premières ordonnances en droit du travail pour faire face à la crise



Par [Nicolas Lepetit](#), Associé

La [loi d'urgence sanitaire](#), promulguée le 23 mars 2020, a autorisé le Gouvernement à prendre par ordonnances, dans un délai de trois mois, toute mesure (pouvant entrer en vigueur, si nécessaire, à compter du 12 mars 2020), afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid-19.

En application de cette loi, 25 ordonnances ont été prises le 25 mars 2020 et publiées au JO le lendemain, 26 mars.

Trois de ces ordonnances avaient été présentées la veille par la Ministre du travail.

L'ORDONNANCE N°2020-322 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

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 1226-1 du Code du travail, et jusqu'au 31 août 2020, l'**indemnité complémentaire** due par l'employeur en complément des

PARIS
+33 1 57 57 50 00
10 place des Etats-Unis
75116 Paris

HONG KONG
+852 28 99 23 81
2 Ice House Street
Central - Hong Kong



indemnités journalières versées par la Sécurité sociale (IJSS), est versée aux salariés en **arrêt de travail** :

- **Sans condition d'ancienneté** (en principe, les salariés doivent justifier d'une ancienneté d'au moins un an) ;
- Même si les salariés n'ont pas justifié dans les 48 heures de leur incapacité ;
- Même s'ils sont soignés en dehors du territoire français ou d'un autre État de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen ;
- Y compris pour les salariés travaillant à domicile, les salariés saisonniers, les salariés intermittents et les salariés temporaires (alors que ceux-ci sont en principe exclus de ce dispositif).

Par ailleurs, par dérogation aux dispositions du Code du travail régissant le versement des sommes dues au titre de la **participation** ou de l'**intéressement** et aux stipulations conventionnelles applicables dans l'entreprise, la date limite de versement aux bénéficiaires ou d'affectation sur un plan d'épargne salariale ou un compte courant bloqué des sommes attribuées en 2020 au titre d'un régime d'intéressement ou de participation est **reportée au 31 décembre 2020**.

[L'ORDONNANCE N°2020-323](#) PORTANT MESURES D'URGENCE EN MATIÈRE DE CONGÉS PAYÉS, DE DURÉE DU TRAVAIL ET DE JOURS DE REPOS

A - Sur les congés payés et les jours de repos

Par dérogation aux dispositions légales actuelles ainsi qu'aux stipulations conventionnelles applicables dans l'entreprise, l'établissement ou la branche, 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 par anticipation), ou à **modifier unilatéralement les dates** de prise de congés payés ;
- 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 PACS travaillant dans son entreprise.

Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19, et par dérogation aux dispositions légales et conventionnelles d'aménagement du temps de travail, l'employeur peut, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc, et dans la limite de **10 jours** de repos :



- Imposer la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos conventionnels (de type **RTT**) au choix du salarié acquis par ce dernier, et modifier unilatéralement les dates de prise de ces jours de repos ;
- Décider de la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos prévus par une **convention de forfait**, et modifier unilatéralement les dates de prise de ces jours de repos ;
- 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.

La période de congés payés et de prise des jours de repos imposée ou modifiée par l'employeur ne peut s'étendre au-delà du **31 décembre 2020**.

B - Sur la durée du travail

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 :

- La **durée quotidienne maximale** de travail peut être portée jusqu'à 12 heures (au lieu de 10) ;
- La durée quotidienne maximale de travail accomplie par un travailleur de nuit peut être portée jusqu'à 12 heures (au lieu de 8), sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur ;
- La **durée du repos quotidien** peut être réduite jusqu'à 9 heures consécutives (au lieu de 11), sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur ;
- La **durée hebdomadaire maximale** peut être portée jusqu'à 60 heures (au lieu de 48) ;
- La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives peut être portée jusqu'à 48 heures (au lieu de 44) ;
- La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit calculée sur une période de douze semaines consécutives peut être portée jusqu'à 44 heures (au lieu de 40).

Pour chacun des secteurs d'activité concernés, un décret doit préciser les catégories de dérogations admises parmi celles mentionnées ci-dessus. L'employeur qui use d'au moins une de ces dérogations devra en informer sans délai et par tout moyen le comité social et économique (CSE) ainsi que la DIRECCTE. Les dérogations cesseront de produire leurs effets au **31 décembre 2020**.

C - Sur le travail le dimanche

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** 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. Ces dispositions s'appliquent y compris dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin. Les dérogations cesseront de produire leurs effets au **31 décembre 2020**.

[L'ORDONNANCE N°2020-324](#) PORTANT MESURES D'URGENCE EN MATIÈRE DES REVENUS DE REMPLACEMENT MENTIONNÉS À L'ARTICLE L. 5421-2 DU CODE DU TRAVAIL

Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du Covid-19, pour les demandeurs d'emploi qui épuisent, à compter du 12 mars 2020 et jusqu'à une date fixée par un arrêté ministériel à intervenir (et au plus tard jusqu'au 31 juillet 2020), leur droit aux **allocations chômage** (ou à l'allocation de solidarité spécifique, l'allocation d'assurance, aux allocations spécifiques versées aux intermittents du spectacle), la durée pendant laquelle l'allocation est versée fait l'objet, à titre exceptionnel, d'une prolongation déterminée également par un arrêté ministériel à intervenir.



Nicolas Lepetit

ASSOCIÉ

Avant de rejoindre Ginestié Magellan Paley-Vincent, Nicolas Lepetit a exercé au cabinet Legrand Bursztein Beziz et avocats (LBBa), puis au cabinet Bersay & Associés pendant plus de 10 ans et en dernier lieu en qualité de Of Counsel.

[ACCÉDER À SA FICHE](#)

PARIS
+33 1 57 57 50 00
10 place des Etats-Unis
75116 Paris

HONG KONG
+852 28 99 23 81
2 Ice House Street
Central - Hong Kong