



SOCIÉTÉ D'AVOCATS

Béatrice BURSZTEIN  
Laurent BEZIZ  
Mikaël KLEIN  
Thomas HOLLANDE

Henri-José LEGRAND

Justine CANDAT  
Maryline SOFTLY  
Hélène SIGNORET  
Benjamin DELSAUT  
Laura MENGE  
Marie HODARA  
Sarah MALOUCHE-BIGIO  
Maxime MACÉ  
Alizée GILLAUX  
Simon GUYOT  
Laurène GONIN

**PARIS**

82, rue Beaubourg  
75003 Paris  
Tel : 01 55 80 71 10  
Fax : 01 55 80 71 11  
P469

**RENNES**

20, rue des Fossés  
35000 Rennes  
Tél : 02 23 21 13 43  
Fax : 02 23 20 15 69

**NANTES**

8, rue Jean de la Fontaine  
44000 Nantes  
Tél. 02 72 65 70 07

Paris, le 25 mars 2020

**Objet : Présentation des dispositions issues des ordonnances du 25 mars 2020**

Les tableaux ci-dessous vous présentent de manière synthétique les principales dispositions en matière de droit du travail issues des ordonnances adoptées par le Gouvernement le 25 mars 2020.

Ces ordonnances ont été adoptées en application de la loi du 22 mars 2020, loi « *d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid 19* » promulguée le 23 mars 2020 laquelle, en son article 11, autorise le Gouvernement à modifier par ordonnance les règles de fonctionnement des services de santé au travail, les règles relatives au temps de travail ou aux congés payés.

Les principales dispositions sont reprises ci-dessous. Elles seront applicables au lendemain de la publication des ordonnances au Journal officiel (laquelle devrait en principe intervenir dès le 26 mars 2020), sous réserve de décrets d'application lorsqu'ils sont nécessaires.

Elles seront complétées dans les prochains jours par des décrets ainsi par une ordonnance relative à l'activité partielle, qui n'ont pas encore été adoptés. Les dispositions applicables aux procédures de consultation du Comité social et économique (CSE), pendant la crise sanitaire devraient également être précisées.

[www.lbba.fr](http://www.lbba.fr)

I. **ORDONNANCE PORTANT MESURES D'URGENCE EN MATIERE DE CONGES PAYES, DE DUREE DU TRAVAIL ET DES JOURS DE REPOS**

1. **Aménagement de la durée du travail**

<b><u>Thème :</u></b>	<b><u>Dispositions :</u></b>	<b><u>Commentaires communs :</u></b>
<b>Durée quotidienne maximale de travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La durée quotidienne maximale de travail (10 heures) peut être portée à <b>12 heures</b>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Ces dispositions sont réservées aux « entreprises relevant de secteurs d'activité particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale ».</b></li> <li><b>La liste de ces secteurs n'est pas mentionnée dans l'ordonnance et sera fixée par un décret à venir.</b></li> <li>Un décret mentionnera également les catégories de dérogation admises pour chaque secteur d'activité.</li> <li>Dès lors qu'il use d'au moins une dérogation, l'employeur doit procéder à une information « sans délai et par tout moyen » du CSE et de la DIRECCTE.</li> <li>Les dérogations mises en œuvre cessent de produire leurs effets au 31 décembre 2020.</li> </ul>
<b>Durée quotidienne maximale de travail d'un travailleur de nuit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La durée quotidienne maximale de travail d'un travailleur de nuit (8 heures, sauf exceptions fixées aux articles L. 3132-16 à L. 3132-19 du Code du travail) peut être portée à <b>12 heures</b>.</li> <li>En contrepartie, le travailleur de nuit doit se voir attribuer un repos compensateur équivalent au dépassement.</li> </ul>	
<b>Durée du repos quotidien</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La durée du repos quotidien (11 heures consécutives) peut être réduite à <b>9 heures consécutives</b>.</li> <li>En contrepartie, le salarié doit se voir attribuer un repos compensateur égal à la durée du repos dont il n'a pu bénéficier.</li> </ul>	
<b>Durée hebdomadaire maximale absolue et moyenne</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b><u>Durée hebdomadaire maximale absolue :</u></b> la durée hebdomadaire maximale absolue (48 heures au cours d'une même semaine) peut être portée à <b>60 heures</b>.</li> </ul>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b><u>Durée hebdomadaire maximale moyenne :</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la durée hebdomadaire maximale calculée sur une période de 12 semaines consécutives (44 heures) peut être portée à <b>48 heures</b> ;</li> <li>- la durée hebdomadaire maximale calculée sur une période de 12 mois consécutifs dans certaines activités relevant du Code rural et de la pêche maritime et ayant une activité de production agricole<sup>1</sup> (44 heures) peut être portée à <b>48 heures</b>.</li> </ul> </li> </ul>	
--	--	--

<sup>1</sup> Il s'agit des exploitations, entreprises, établissements et employeurs mentionnés aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 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, à savoir :

- Exploitations de culture et d'élevage de quelque nature qu'elles soient, exploitations de dressage, d'entraînement, haras ainsi qu'établissements de toute nature dirigés par l'exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production, ou structures d'accueil touristique, précisées par décret, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d'hébergement et de restauration ;
- Entreprises de travaux agricoles définis à l'article L. 722-2 du Code rural et de la pêche maritime ;
- Travaux forestiers et entreprises de travaux forestiers définis à l'article L. 722-3 du Code rural et de la pêche maritime ;
- Etablissements de conchyliculture et de pisciculture et établissements assimilés ainsi qu'activités de pêche maritime à pied professionnelle telle que définie par décret, sauf pour les personnes qui relèvent du régime social des marins ;
- Gardes-chasse, gardes-pêche, gardes forestiers, jardiniers, jardiniers gardes de propriété et, de manière générale, toutes les personnes qui, n'ayant pas la qualité d'entrepreneur, sont occupées par des groupements et sociétés de toute nature ou des particuliers à la mise en état et à l'entretien des jardins ;
- Employés de maison au service d'un exploitant agricole lorsqu'ils exercent habituellement leur activité sur le lieu de l'exploitation agricole ;
- Salariés des organismes de mutualité agricole, des caisses de crédit agricole mutuel, des chambres d'agriculture, du Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles, des coopératives agricoles, des sociétés d'intérêt collectif agricole, des sociétés à caractère coopératif dites fruitières, des sociétés agricoles diverses, des syndicats agricoles, des associations syndicales de propriétaires dont l'objet est agricole et, d'une manière générale, de tout groupement professionnel agricole, de même que les personnels non titulaires de l'établissement " Domaine de Pompadour " dont les contrats ont été transférés à l'Etablissement public Les Haras nationaux ainsi que les agents de droit privé des agences régionales de santé qui demeurent régis par les conventions collectives des organismes de mutualité sociale agricole.

<p><b>Durée hebdomadaire de travail d'un travailleur de nuit</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La durée hebdomadaire maximale d'un travailleur de nuit calculée sur une période de 12 semaines consécutives (qui « ne peut dépasser 44 heures », article L. 3122-7 du Code du travail) peut être portée à <b>44 heures</b>.</li> </ul>	
<p><b>Repos dominical</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'employeur peut déroger à la règle du repos dominical et attribuer un repos hebdomadaire <b>par roulement</b>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ces dispositions sont réservées : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aux entreprises relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale ;</li> <li>- A celles qui assurent à ces entreprises des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale</li> </ul> </li> <li>• <b>La liste de ces secteurs n'est pas mentionnée dans l'ordonnance et sera fixée par un décret à venir.</b></li> <li>• Les dérogations mises en œuvre cessent de produire leurs effets au 31 décembre 2020.</li> </ul>

## 2. Aménagement des règles applicables aux congés payés

<u>Thème :</u>	<u>Dispositions :</u>	<u>Commentaires communs :</u>
<b>Imposition de la prise de congés payés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilité d'imposer la prise de congés payés dans la limite de <b>6 jours ouvrables</b> en respectant un délai de prévenance <b>d'au moins un jour franc</b><sup>2</sup>.</li> <li>• L'accord du salarié n'est pas nécessaire.</li> <li>• La mesure concerne les jours de congés payés acquis, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris.</li> <li>• Cette disposition suspend le droit à un congé simultané de conjoints ou partenaires liés par un PACS dans une même entreprise. Les dates de congés des conjoints peuvent donc être dissociées.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'application de ces dispositions exige <b>un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche</b>, lequel peut déroger aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.</li> <li>• La période de congés imposée ne peut s'étendre au-delà du <b>31 décembre 2020</b>.</li> </ul>
<b>Modification de dates de congés payés déjà posés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilité d'imposer la prise de congés payés dans la limite de <b>6 jours ouvrables</b> en respectant un délai de prévenance <b>d'au moins un jour franc</b>.</li> <li>• L'accord du salarié n'est pas nécessaire.</li> <li>• La mesure concerne les jours de congés payés acquis, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris.</li> </ul>	

<sup>2</sup> Le jour franc court à compter du lendemain de la communication de l'information.

	<ul style="list-style-type: none"><li>• La mesure pourra donc porter :<ul style="list-style-type: none"><li>- sur le solde des congés payés 2019/2020 ;</li><li>- mais aussi sur les congés payés acquis pour 2020/2021, qui ne peuvent en principe être pris qu'au cours de la prochaine période de congés.</li></ul></li><li>• L'accord peut autoriser l'employeur à fractionner les congés, sans accord du salarié.</li><li>• L'ordonnance suspend le droit à un congé simultané de conjoints ou partenaires liés par un PACS dans une même entreprise. Les dates de congés des conjoints peuvent donc être dissociées.</li></ul>	
--	--	--

**3. Aménagement des règles applicables aux autres jours de repos (RTT, jours de repos conventionnels, jours CET...)**

<u>Thème :</u>	<u>Dispositions :</u>	<u>Commentaires communs :</u>
<b>RTT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilité d'imposer ou de modifier les jours de RTT acquis par le salarié, à des dates décidées par l'employeur.</li> <li>• L'accord du salarié n'est pas nécessaire.</li> <li>• Un délai de préavis d'un jour franc doit être respecté</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ces dispositions sont conditionnées à ce que « l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19 ». Les critères sur lesquels une telle démonstration peut reposer ne sont toutefois pas précisés dans le texte.</li> </ul>
<b>Jours de repos conventionnels</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilité d'imposer ou de modifier les jours de repos conventionnels acquis par le salarié en application d'un accord d'aménagement du temps de travail.</li> <li>• Les accords d'aménagement du temps de travail visés sont les accords prévus par les articles L. 3121-41 à L. 3121-44 du Code du travail, à savoir les dispositifs d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine.</li> <li>• L'ordonnance vise également l'article L. 3121-45 du Code du travail qui permet à l'employeur, en l'absence d'accord, de mettre en place une répartition sur plusieurs semaines de la durée du travail, dans la limite de :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 9 semaines pour les entreprises employant moins de 50 salariés ;</li> <li>- 4 quatre semaines pour les entreprises de 50 salariés et plus.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le nombre total de jours de repos dont l'employeur peut imposer la prise ou modifier la date ne peut être supérieur à <b>10</b>.</li> <li>• Ce plafond de 10 jours intègre les jours de RTT, les jours de repos conventionnels, les jours de repos d'un salarié titulaire d'une convention de forfait-jours, les jours de repos disponibles sur le CET.</li> <li>• La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du <b>31 décembre 2020</b>.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'accord du salarié n'est pas nécessaire.</li> <li>• Un délai de préavis d'un jour franc doit être respecté.</li> </ul>	
<b>Jours de repos des salariés titulaires d'une convention de forfait-jours</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilité de décider de la prise de jours de repos acquis par le salarié titulaire d'une convention de forfait-jours, à des dates déterminées par l'employeur.</li> <li>• Possibilité de modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos prévus par une convention de forfait-jours.</li> <li>• Un délai de préavis d'un jour franc doit être respecté</li> </ul>	
<b>Jours disponibles sur le compte épargne temps (CET)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilité d'imposer que les droits affectés sur le CET du salarié soient utilisés par la prise de jours de repos.</li> <li>• Possibilité pour l'employeur de déterminer unilatéralement les dates des jours de repos</li> <li>• Un délai de préavis d'un jour franc doit être respecté.</li> </ul>	

**II. ORDONNANCE ADAPTANT TEMPORAIREMENT LES CONDITIONS ET MODALITES D'ATTRIBUTION DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE AUX INDEMNITES JOURNALIERES DE LA SECURITE SOCIALE ET MODIFIANT A TITRE EXCEPTIONNEL, LES DATES LIMITES ET LES MODALITES DE VERSEMENT DES SOMMES VERSEES AU TITRE DE L'INTERESSEMENT ET DE LA PARTICIPATION**

**1. Aménagement des conditions et modalités d'attribution des indemnités complémentaires aux indemnités journalières de la sécurité sociale**

<b><u>Thème :</u></b>	<b><u>Dispositions :</u></b>	<b><u>Commentaires communs :</u></b>
<b>Indemnité concernée</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indemnité complémentaire à l'allocation journalière de de sécurité sociale versée par l'employeur (article L. 1226-1 du Code du travail).</li> <li>• En théorie (sauf à ce que ces montants soient modifiés par un décret ultérieur), le salarié perçoit un pourcentage de la rémunération brute (y compris les indemnités journalières de la Sécurité sociale) qu'il aurait gagnée s'il avait continué à travailler, et ce, dans les conditions suivantes :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- pendant les 30 premiers jours, 90 % de cette rémunération ;</li> <li>- pendant les 30 jours suivants, deux tiers de cette même rémunération.</li> </ul> </li> <li>• Ces durées d'indemnisation sont augmentées de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté, dans la limite de 90 jours.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'ordonnance précise qu'un décret pourra aménager les délais et modalités de versement de l'indemnité complémentaire.</li> <li>• Les dispositions sont applicables jusqu'au 31 août 2020.</li> </ul>

<p><b>Salariés concernés</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salariés en situation d'absence au travail, <b>résultant de maladie ou d'accident</b> constatée par certificat médical (et contre-visite s'il y a lieu), y compris les salariés travaillant à domicile, les salariés saisonniers, les salariés intermittents et les salariés en contrat de travail temporaire.</li> <li>• <b>Salariés bénéficiant d'un arrêt de travail spécifique à l'épidémie du coronavirus :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- assurés faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile ;</li> <li>- arrêt pour garde d'enfants de parents d'un enfant de moins de 16 ans faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile ;</li> <li>- y compris les salariés travaillant à domicile, les salariés saisonniers, les salariés intermittents et les salariés en contrat de travail temporaire.</li> </ul> </li> </ul>	
<p><b>Conditions à remplir</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les salariés doivent être pris en charge par la sécurité sociale.</li> <li>• Les salariés doivent être soignés : <ul style="list-style-type: none"> <li>- sur le territoire français ;</li> <li>- dans l'un des États membres de la Communauté européenne ;</li> <li>- dans l'un des autres États partie à l'accord sur l'Espace économique européen.</li> </ul> </li> <li>• Aucune condition d'ancienneté n'est requise</li> </ul>	

**2. Aménagement des dates limites et des modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation**

<b><u>Thème :</u></b>	<b><u>Mesure :</u></b>	<b><u>Commentaires communs :</u></b>
<b>Date de versement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La date limite de versement des sommes attribuées en 2020 au titre de la participation ou de l'intéressement est reportée au <b>31 décembre 2020</b>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les sommes issues de la participation et de l'intéressement doivent être versées aux bénéficiaires ou affectés sur un plan d'épargne salariale ou un compte courant bloqué avant le 1er jour du 6ème mois suivant la clôture de l'exercice de l'entreprise.</li> </ul> <p>A défaut de versement dans ce délai, l'entreprise paie des intérêts de retard.</p> <p>En conséquence, pour les entreprises ayant un exercice comptable correspondant à l'année civile, ces sommes auraient dû être versées avant le 1er juin 2020.</p>
<b>Date d'affectation sur un plan d'épargne salariale ou un compte courant bloqué</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La date limite d'affectation sur un plan d'épargne salariale des sommes attribuées en 2020 au titre de la participation ou de l'intéressement est reportée au <b>31 décembre 2020</b>.</li> </ul>	