

# Dossier spécial

## Mesures transitoires en droit du travail issues des ordonnances COVID 19



### **EDITO :**

3 ordonnances publiées au Journal Officiel du 26 mars 2020 imposent un régime dérogatoire au droit du travail jusqu'au 31 décembre 2020 pour l'essentiel.

- **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° 2020-322** du 25 mars 2020 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
- **Ordonnance n° 2020-324** du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L 5421 2 du code du travail

Ce régime dérogatoire, bien que temporaire, est une remise en cause des acquis obtenus depuis des décennies et déjà largement remis en cause par tout une série de mesures intervenues ces dernières années (loi El Khomri, ordonnances Pénicaud - Macron, ...).

### **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

Le 26 mars 2020 ont été publiées 25 ordonnances prises en application de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19.

Il s'agit de mesures d'exception, qui ont vocation à s'appliquer pendant cette période de crise sanitaire et jusqu'au 31 décembre 2020.

L'ordonnance n° 2020-323 prévoit des dispositions spécifiques prises en matière de congés et de durée du travail afin de tenir compte de la propagation du Covid-19 et de ses conséquences économiques, financières et sociales.

**Remarques :**

L'article 1er : les *mesures impactant les congés payés* ne peuvent être mis en œuvre que par un accord d'entreprise ou de branche

Les articles 2 à 5 : les *mesures impactant la durée du travail et les jours de repos* peuvent être mis en œuvre par l'employeur d'une manière unilatérale

L'article 6 : les *dérogations aux durées maximales de travail et minimales de repos* peuvent être mis en œuvre par l'employeur d'une manière unilatérale mais doit informer sans délai le CSE et la DIRECCTE

L'article 7 : les *dérogations au repos dominical* peuvent être mis en œuvre par l'employeur d'une manière unilatérale.

**Article 1 : Mesures impactant les congés payés**

<b>Principe</b>	Un accord d'entreprise ou de branche peut autoriser l'employeur à	imposer la prise de congés payés
		modifier les dates d'un congé déjà posé
		fractionner les congés payés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié
		suspendre temporairement le droit à un congé simultané des conjoints ou des partenaires liés par un pacte civil de solidarité (PACS) dans une même entreprise, ce qui permettra au cas où la présence d'un des deux conjoints seulement est indispensable à l'entreprise, ou si l'un des deux conjoints a épuisé ses droits à congés, de dissocier les dates de départ en congés
<b>Nombre de jours de CP ajustables</b>	6 jours ouvrables maximum	
<b>Délai de prévenance</b>	1 jour franc minimum	

<b>Période de CP concernée</b>	Les congés payés qui peuvent être imposés ou modifiés sont ceux portant sur la période de prise actuelle
	Toutefois, l'article 1 de l'ordonnance vise aussi ceux en cours d'acquisition qui ont vocation à être posés sur la prochaine période d'ouverture des CP ( <i>à compter du 1<sup>er</sup> mai 2020</i> ) raison pour laquelle il n'est plus nécessaire de recueillir l'accord du salarié sur le fractionnement de ses CP
<b>Date butoir</b>	L'employeur peut imposer ou modifier la date des CP, au plus tard, jusqu'au 31 décembre 2020

Ainsi, un accord collectif de branche ou d'entreprise peut autoriser l'employeur d'imposer aux salariés de prendre 6 jours ouvrables de congés payés pendant la période de confinement ou de modifier les dates d'un congé déjà posé, dans la limite de 6 jours ouvrables, sans avoir à

respecter le délai de prévenance d'1 mois (*ou le délai prévu par un accord d'entreprise ou de branche*). Ce délai ne peut toutefois pas être inférieur à 1 jour franc.

Il résulte de cet article 1<sup>er</sup> qu'un employeur peut imposer des jours de congés aux salariés ou modifier les dates, sous réserve :

- qu'un accord d'entreprise, ou, à défaut, un accord de branche l'y autorise ;
- de respecter la limite de 6 jours ;
- que la période de prise des jours de repos imposée ou modifiée ne s'étende pas au-delà du 31 décembre 2020 ;
- de respecter un délai de prévenance d'un jour franc minimum.

L'employeur ne peut donc y procéder unilatéralement, mais par la voie de la négociation collective.

### Articles 2 à 5 : Mesures impactant la durée du travail et les jours de repos

<b>Principe</b>	L'employeur peut unilatéralement imposer ou modifier les jours de repos prévus par un dispositif	de RTT maintenu par la loi du 20 août 2008 d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine en application des articles L 3121-41 et suivants du code du travail  d'une convention de forfait en jours sur l'année ( <i>pour ce qui est des journées ou des demi-journées de repos acquises par le salarié</i> )
	L'employeur peut imposer que les droits affectés sur le compte épargne-temps (CET) du salarié soient utilisés par la prise de jours de repos, dont il détermine les dates	
<b>Délai de prévenance</b>	1 jour franc minimum	
<b>Nombre de jours de repos ajustables</b>	10 jours maximum	
<b>Date butoir</b>	La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée par l'employeur ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020	

Ces mesures doivent être rendues nécessaires *eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19*.

<b>Exemple</b> : comparaison sur l'utilisation du compte épargne temps entre la version normale de l'article L 3151-3 du code du travail et la nouvelle version transitoire prévue par l'ordonnance	
<b>Article L 3151-3</b>	<b>Article 4 de l'ordonnance n° 2020-323</b>
Tout salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, utiliser les droits affectés sur le compte épargne-temps pour compléter sa rémunération ou pour cesser de manière progressive son activité	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 1 jour franc

### Article 6 : Dérogations aux durées maximales de travail et minimales de repos

<b>Entreprises concernées</b>	Celles relevant de secteurs d'activités, déterminés par décret ( <i>à venir</i> ), particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale
-------------------------------	---

	Durée actuelle prévue	Dérogations
Durée quotidienne maximale de travail (article L 3121-18 du code du travail)	10 heures	12 heures
Durée quotidienne maximale de travail accomplie par un travailleur de nuit (article L 3122-6 du code du travail)	8 heures	12 heures Sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement de la durée prévue à ce même article ( <i>différence entre 12h et 8h</i> )
Durée du repos quotidien minimale (article L 3131-1 du code du travail)	11 heures	Réduction possible 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
Durée hebdomadaire maximale (article L 3121-20 du code du travail)	48 heures	60 heures
Durée hebdomadaire maximale de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives (article L 3121-22 du code du travail) Ou sur une période de 12 mois pour les 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	44 heures	48 heures
Durée hebdomadaire maximale de travail du travailleur de nuit calculée sur une période de 12 semaines consécutives (article L 3122-7 du code du travail)	40 heures	44 heures
<b>Durée de mise en œuvre</b>	Dérogations applicables, au plus tard, jusqu'au 31 décembre 2020	

L'employeur qui use unilatéralement d'au moins une de ces dérogations en informe sans délai et par tout moyen le comité social et économique (CSE) ainsi que le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (*DIRECCTE*).

Pour chacun des secteurs d'activités concernés, un décret à venir devrait préciser les catégories de dérogations admises, parmi les 6 suggérées, et la durée maximale de travail ou minimale de repos qui pourra être fixée par l'employeur, dans les limites fixées par l'ordonnance.

### Article 7 : Les dérogations au repos dominical

<b>Entreprises concernées</b>	Celles relevant de secteurs d'activités, déterminés par décret ( <i>à venir</i> ), particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale
	Les entreprises qui assurent à ces entreprises des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale sont aussi concernées
<b>Principe</b>	Attribution du repos hebdomadaire par roulement
<b>Durée de mise en œuvre</b>	Dérogations applicables, au plus tard, jusqu'au 31 décembre 2020

Rappelons que l'article L 3132-3 du code du travail prévoit que dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est donné le dimanche.

---

## Ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020

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

---

En cas d'accident ou de maladie de type non professionnel, le salarié peut bénéficier d'un arrêt de travail. Il reçoit alors :

- des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- et une indemnisation complémentaire de la part de l'employeur.

L'indemnisation complémentaire est versée sous réserve de remplir certaines obligations et conditions :

- le salarié doit respecter un délai de prévenance. Ce délai d'usage est fixé à 48 heures (*article L 1226-1 du code du travail*).
- doit également bénéficier des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et d'une année minimum d'ancienneté dans l'entreprise.

L'article 1<sup>er</sup> de l'ordonnance lève certaines conditions prévues dans le droit commun pour le versement de l'indemnité complémentaire aux allocations journalières, afin d'en faire bénéficier de manière égale les salariés :

- disparition de la condition d'ancienneté :
  - pour les salariés qui sont en situation d'absence au travail justifiée par une incapacité résultant de maladie ou d'accident
  - pour les salariés qui bénéficient d'un arrêt de travail dans le contexte de l'épidémie de covid-19 (notamment ceux qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, ainsi que ceux qui sont parents d'un enfant de moins de 16 ans faisant lui-même l'objet d'une telle mesure, et qui se trouvent, pour l'un de ces motifs, dans l'impossibilité de continuer à travailler).
- peuvent aussi bénéficier de cette indemnité complémentaire :
  - les salariés travaillant à domicile,
  - les salariés saisonniers,
  - les salariés intermittents,
  - les salariés temporaires.

L'article 2 adapte les dates limites de versement des sommes dues au titre de l'intéressement et de la participation.

Ainsi, les sommes issues de la participation et de l'intéressement doivent être versées aux bénéficiaires ou affectées sur un plan d'épargne salariale ou un compte courant bloqué avant le 1<sup>er</sup> jour du 6<sup>ème</sup> mois suivant la clôture de l'exercice de l'entreprise sous peine d'un intérêt de retard.

En conséquence, pour les entreprises ayant un exercice comptable correspondant à l'année civile, ces sommes devraient être versées avant le 1<sup>er</sup> juin 2020. L'ordonnance reporte à titre exceptionnel ce délai au 31 décembre 2020, afin de permettre aux établissements teneurs de compte de l'épargne salariale, ainsi qu'aux entreprises dont ils sont les délégataires, de ne pas être pénalisés par les circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie.

---

## Ordonnance n° 2020-324 du 25 mars 2020

portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L 54212 du code du travail

---

**Principe** : l'ordonnance détermine les dispositions spécifiques en matière de durée d'indemnisation des travailleurs privés d'emploi bénéficiaires d'un revenu de remplacement, afin de tenir compte des conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du covid-19 pour les intéressés.

L'article 1<sup>er</sup> prévoit que pour les demandeurs d'emploi épuisant leur droit, à compter du 12 mars 2020 et jusqu'à une date fixée par arrêté du ministre chargé de l'emploi, et au plus tard jusqu'au 31 juillet 2020, la durée pendant laquelle l'allocation est accordée peut être prolongée à titre exceptionnel.

L'ordonnance permet la prolongation du bénéfice, sous certaines conditions, pour les demandeurs d'emploi qui ont épuisé leur droit à compter du 12 mars 2020 :

- de l'allocation chômage ;
- ou de l'allocation de solidarité spécifique ;
- ou de l'allocation d'assurance dont la charge est assurée par les employeurs publics ;
- ou des allocations spécifiques pouvant être versées aux intermittents du spectacle.

La durée de cette prolongation sera fixée par un arrêté du ministre chargé de l'emploi, afin d'être adaptée à la situation sanitaire et ses suites le cas échéant.

Un décret en Conseil d'État précisera les modalités d'application de cette prolongation et fixera notamment la limite que la prolongation de la durée des droits ne peut excéder.

Liste des textes législatifs et réglementaires prenant en compte la crise sanitaire exceptionnelle

## 25 Ordonnances du 25 mars 2020

**Décret n° 2020-325** du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle

**Loi n° 2020-290** du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19

**Loi n° 2020-289** du 23 mars 2020 de finances rectificative pour 2020

**Décret n° 2020-293** du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire

**Décret n° 2020-267** du 17 mars 2020 portant report du 2<sup>nd</sup> tour du renouvellement des conseillers municipaux et communautaires, des conseillers de Paris et des conseillers métropolitains de Lyon, initialement fixé au 22 mars 2020 par le décret n° 2019-928 du 4 septembre 2019

**Décret n° 2020-264** du 17 mars 2020 portant création d'une contravention réprimant la violation des mesures destinées à prévenir et limiter les conséquences des menaces sanitaires graves sur la santé de la population

**Décret n° 2020-277** du 19 mars 2020 modifiant le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus

**Décret n° 2020-279** du 19 mars 2020 modifiant le décret n° 2020-260 du 16 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus covid-19

**Décret n° 2020-260** du 16 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus covid-19

**Arrêté du 19 mars 2020** complétant l'arrêté du 14 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19

**Arrêté du 17 mars 2020** complétant l'arrêté du 14 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19

**Arrêté du 16 mars 2020** complétant l'arrêté du 14 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19

**Arrêté du 15 mars 2020** complétant l'arrêté du 14 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19

**Arrêté du 14 mars 2020** portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19

**Arrêté du 6 mars 2020** portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19

**Arrêté du 4 mars 2020** portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19

**Arrêté du 20 février 2020** relatif à la situation des personnes ayant séjourné dans une zone atteinte par l'épidémie de virus covid-19

**Arrêté du 30 janvier 2020** relatif à la situation des personnes ayant séjourné dans une zone atteinte par l'épidémie de virus covid-19