

DROIT SOCIAL

ACTUALITES - CORONAVIRUS N°2

ORDONNANCES DU 26 MARS 2020

26 MARS 2020

Les Ordonnances autorisées par la loi d'urgence pour adapter le droit du travail à la crise sanitaire viennent d'être publiées au Journal Officiel. Ce qu'il faut retenir en synthèse :

1. Ordonnance n° 2020-323 « portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée de travail et de jours de repos »

▪ Sur les mesures relatives aux congés payés

L'employeur pourra désormais imposer, ou au contraire différer les dates de congés payés des salariés dans la **limite de 6 jours** à la condition qu'**un accord d'entreprise ou de branche le prévoit**. Le délai de prévenance fixé dans l'accord doit être d'au **moins 1 jour franc**.

Un accord collectif d'entreprise ou de branche est donc nécessaire, une décision unilatérale de l'employeur ne peut s'y substituer.

L'accord collectif d'entreprise ou de branche pourra par ailleurs autoriser l'employeur à :

- ✓ Fractionner les congés sans recueillir l'accord du salarié ;
- ✓ Fixer des congés sans avoir à accorder un congé simultané à des conjoints ou aux partenaires d'un PACS.

Ces mesures ne pourront pas s'étendre au-delà du **31 décembre 2020**.

En pratique, la condition de devoir négocier un accord d'entreprise ou de branche dans le contexte de crise sanitaire peut constituer un obstacle important à la mise en œuvre de cette mesure à bref délai.

▪ Sur les mesures relatives aux jours de repos (forfait jours, RTT, CET)

Dès lors que l'intérêt de l'entreprise le justifie compte tenu de l'épidémie, l'employeur peut **unilatéralement**, par dérogation aux dispositions légales et conventionnelles sous réserve de respecter un **délai de prévenance d'un jour franc** et dans la **limite de 10 jours** :

- ✓ Imposer la prise de jours de repos acquis par le salarié et modifier les dates déjà fixées de prise de ces jours de repos ;

- ✓ Imposer la prise de jours de repos non prévus par une convention de forfait et modifier la prise de ces jours de repos ;
- ✓ Imposer la prise des jours inscrits au CET.

Cette possibilité ne pourra pas s'étendre au-delà du **31 décembre 2020**.

▪ Sur les mesures concernant les entreprises relevant de secteurs d'activité particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale

Un décret déterminera prochainement la liste des secteurs concernés par cette mesure.

Ces entreprises pourront jusqu'au **31 décembre 2020** :

- ✓ Porter la durée quotidienne maximale de travail jusqu'à **12 heures** ;
- ✓ Porter la durée quotidienne maximale de travail accomplie par un travailleur de nuit de **8 heures à 12 heures** sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal à la différence entre 8 heures et la durée dérogatoire fixée ;
- ✓ Réduire la durée du repos quotidien à **9 heures consécutives** (au lieu de 11 heures) sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pas pu bénéficier (soit 2 heures) ;
- ✓ Porter la durée hebdomadaire maximale de travail à **60 heures** ;
- ✓ Porter la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de **12 semaines consécutives jusqu'à 48 heures** ;
- ✓ Appliquer une durée hebdomadaire de travail au travailleur de nuit de **44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives** ;
- ✓ Déroger au repos dominical en attribuant un repos hebdomadaire par roulement.

Un décret devrait préciser, pour chaque secteur d'activité, les catégories de dérogation admises, la durée maximale de travail ou la durée minimale de repos qui pourront être fixées par l'employeur.

Le recours à l'une de ces mesures **nécessitera l'information sans délai et par tout moyen du CSE ainsi que de la DIRECCTE** (sauf a priori pour la dérogation au repos dominical). Nous attirons votre attention sur le fait qu'il s'agit d'une simple information et non d'une consultation.

2. Ordonnance n°2020-322 relative à l'indemnité complémentaire maladie et à l'intéressement et la participation

▪ Sur l'indemnité complémentaire prévue par l'article L. 1226-1 du Code du travail

L'Ordonnance lève certaines conditions pour bénéficier de l'indemnité complémentaire versée en plus des IJSS en application de l'article L. 1226-1 du Code du travail.

Ainsi et jusqu'au **31 août 2020**, cette indemnité complémentaire sera versée à tous les salariés, **sans conditions d'ancienneté**, qui bénéficient d'un arrêt de travail :

- ✓ Résultant d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile en raison du Covid-19 ;
- ✓ Résultant de la garde de leur enfant de moins de 16 ans pour ces mêmes raisons ;
- ✓ Justifié par une incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident.

Elle est également due **aux salariés à domicile, aux salariés saisonniers, aux intermittents et aux salariés temporaires.**

▪ Sur l'intéressement et la participation

L'Ordonnance adapte les dates limites de versement des sommes dues au titre de l'intéressement et de la participation en application des articles L. 3314-9, L. 3324-10 et L. 3324-12 du Code du travail.

En principe, les sommes issues de l'intéressement et de la participation doivent être versées aux bénéficiaires ou affectées sur un plan d'épargne salariale ou un compte courant bloqué avant le 1^{er} jour du 6^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice de l'entreprise (soit avant le 1^{er} juin 2020 pour les entreprises ayant un exercice comptable qui correspond à l'année civile).

Ce délai est reporté **au 31 décembre 2020** afin de permettre aux établissements teneurs de compte de l'épargne salariale ainsi qu'aux entreprises dont ils sont délégataires de ne pas être pénalisés par les circonstances exceptionnelles de l'épidémie.

3. Ordonnance n°2020-324 « portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnées à l'article 5421-2 du Code du travail »

Les demandeurs d'emploi qui avaient épuisé leurs droits au 12 mars 2020 auront leurs droits prolongés.

La durée de cette prolongation sera fixée par arrêté mais sans pouvoir aller au-delà du **31 juillet 2020**.

Vos interlocuteurs en droit social :

Olivier Bluche, Associé
bluche@rmt.fr / tel : 06 75 65 56 19
Catherine Broussot-Morin, Associée
cbroussot-morin@rmt.fr / tel : 06 14 67 06 24
Soazig Prétesaille, Associée
preteseille@rmt.r / tel : 06 74 65 71 86