

Quelles sont les modifications apportées par les ordonnances des 25 et 27 mars 2020 ?

Les ordonnances ont vocation de préciser les règles par lesquelles le Gouvernement est autorisé, par la Loi d'urgence du 23 Mars 2020, à adapter temporairement le Droit du travail (ces adaptations ont valeur de Loi).

Arrêt Maladie

Ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020

Élargissement du champ des salariés pouvant percevoir les indemnités journalières complémentaires que l'employeur doit verser en cas d'arrêt de travail au titre du maintien de salaire du code du travail

Jusqu'au 31 août 2020, les salariés en arrêt de travail peuvent bénéficier de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur sans justifier d'une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise).

Tous les salariés en arrêt de travail sont concernés, c'est-à-dire :

- ceux qui bénéficient d'un arrêt de travail prescrit dans le contexte de l'épidémie de covid-19 (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) ;
- ceux qui sont en absence au travail, justifiée par une maladie liée ou non au covid-19 ou un accident.

Jusqu'au 31 août 2020, les salariés travaillant à domicile, les salariés saisonniers, les salariés intermittents et les salariés temporaires peuvent bénéficier des indemnités complémentaires légales versées par l'employeur dès lors qu'ils sont en arrêt de travail, dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Tous les assurés vont pouvoir percevoir les indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) maladie sans délai de carence.

Source Juritravail

Durée du travail

Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020

Les entreprises des « secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale » ont la possibilité de déroger aux durées maximales de travail, qui sont désormais les suivantes :

- durée quotidienne de travail maximum : 12 h par jour, au lieu de 10 h ;
- durée hebdomadaire de travail maximum : jusqu'à 60 h de travail par semaine, au lieu de 48 h ;
- jusqu'à 48 h de travail par semaine sur une période de 12 semaines consécutives, au lieu de 44 h.

Source Juritravail

Repos

Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020

La durée du repos quotidien peut être réduite à 9 h consécutives, au lieu de 11 h consécutives, à la condition toutefois d'attribuer un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pas pu bénéficier.

Des dérogations aux durées maximales de travail, quotidienne et hebdomadaire, des travailleurs de nuit sont également prévues.

Des dérogations au principe du repos dominical ont également été votées dans les entreprises des « secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale », mais également dans les entreprises qui assurent à celles relevant des secteurs essentiels des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale.

Le repos hebdomadaire sera accordé aux salariés par roulement.

Dans tous les cas, l'employeur doit respecter un délai de prévenance d'au moins 1 jour franc.

Pour aller plus loin : [Précisions sur l'ordonnance portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée de travail et de jours de repos](#) (Ministère du Travail)

Source Juritravail

Congés payés

Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020

Le texte permet aux employeurs d'imposer aux salariés la prise de congés payés (reliquat ou nouveaux congés) ou de les déplacer (congés déjà posés), sans avoir à respecter [le délai normal de préavis d'un mois \(nouvelle fenêtre\)](#).

Cette faculté est encadrée :

1° = un accord d'entreprise ou de branche est nécessaire.

2° = le nombre de congés imposés ou déplacés est limité à six (soit une semaine de congés), un délai de préavis d'au moins un jour franc doit être respecté par l'employeur.

L'employeur peut, si l'accord d'entreprise ou de branche le prévoit, fractionner sans accord des salariés les congés payés ou suspendre le droit à un congé simultané pour les couples travaillant dans l'entreprise.

La période de congés payés ou de jours RTT et de repos imposée ou modifiée s'étend jusqu'au 31 décembre 2020.

Pour aller plus loin : [Précisions sur l'ordonnance portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée de travail et de jours de repos](#) (Ministère du Travail)

Source Vie Publique

Intéressement et Participation

Ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020

Report de la date limite de versement de la participation et de l'intéressement

Possibilité de modifier, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement de l'intéressement et de la participation - date limite de versement est reportée au 31 décembre 2020).

Source Juritravail

Dialogue Social

Ordonnance du 27 mars 2020

Pendant la crise sanitaire, les organes collégiaux d'un certain nombre d'entités sont autorisés à recourir à des réunions dématérialisées ou à la visioconférence.

Sont concernées les commissions et autres instances collégiales administratives, notamment les instances de dialogue social comme les comités techniques (CT), les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Pour faire face aux difficultés de renouvellement des membres ou des dirigeants de ces instances pendant l'état d'urgence sanitaire, le texte prolonge les mandats au plus tard jusqu'au 30 juin 2020 ou, lorsque ce renouvellement implique de procéder à une élection, jusqu'au 31 octobre 2020.

- 1) 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
- 2) 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
- 3) Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle
- 4) Ordonnance du 27 mars 2020 adaptant le droit applicable au fonctionnement des établissements publics et des instances collégiales administratives pendant l'état d'urgence sanitaire