

**Newsletter Droit social & COVID-19**  
**du 29 mars 2020**

Chères Mesdames, Chers Messieurs,

Parmi les 25 ordonnances relatives à l'état d'urgence sanitaire prises le 25 mars 2020 et publiées le 26 mars suivant dans le contexte de l'état d'urgence sanitaire, trois ordonnances impactent le droit du travail :

- L'ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020 détermine les dispositions spécifiques en matière d'allocation complémentaire versée par l'employeur en cas d'arrêt maladie ou d'accident du travail et en matière d'épargne salariale ;
- L'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 porte sur les congés payés, la durée du travail et les jours de repos ;
- L'ordonnance n° 2020-324 du 25 mars 2020 est relative aux revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421 2 du code du travail ;

Ces ordonnances ont été prises « *afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 et aux conséquences des mesures prises pour limiter cette propagation* ».

En synthèse, ces ordonnances ont apporté les dérogations suivantes :

**1/ L'ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020 porte sur deux points :**

➔ S'agissant des indemnités complémentaires versées par l'employeur,  
l'ordonnance :

- Supprime la condition d'ancienneté d'un an en cas :

- d'arrêt de travail résultant de la crise sanitaire,
- d'accident ou de maladie "ordinaire".
- Etend le bénéfice de ces indemnités complémentaires à tous les salariés, y compris aux salariés à domicile, salariés saisonniers, intermittents et aux salariés temporaires.
- S'agissant de l'épargne salariale, la date limite de versement des sommes attribuées au titre d'un régime d'intéressement ou de participation est reportée au 31 décembre 2020.

## **2/ L'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020**

- S'agissant des jours de congés payés, jours de RTT et jours de repos :

Les articles 1 à 5 de cette ordonnance permettent à l'employeur d'imposer aux salariés la prise de congés payés ou de déplacer les congés déjà posés, sous réserve d'un accord d'entreprise ou à défaut de branche, dans la limite de 6 jours ouvrables (soit une semaine de congés).

Un délai de préavis d'au moins un jour franc doit être respecté par l'employeur.

L'employeur peut aussi, 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.

« *Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie* », les jours RTT, jours de repos liés au forfait jours et jours placés sur un compte épargne temps (CET) peuvent aussi être imposés ou déplacés dans des conditions exceptionnelles :

- un préavis minimum d'un jour franc s'impose à l'employeur,
- le nombre de jours concernés est limité à dix.

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

- S'agissant de la durée du travail et du repos dominical :

Par ailleurs, l'ordonnance autorise 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*" à déroger temporairement aux durées maximales de travail et de repos quotidien jusque fin 2020.

Dans ces entreprises dont la liste doit être fixée par décret :

- la durée quotidienne maximale de travail peut être portée jusqu'à 12 heures (contre 10 heures) et la durée hebdomadaire au cours d'une même semaine jusqu'à 60 heures (contre 48 heures) ;
- Le temps de repos quotidien peut être réduit à 9 heures consécutives (contre 11 heures) ;
- La durée maximale pour les travailleurs de nuit est aussi assouplie.

L'employeur doit informer sans délai le Comité Social et Economique (CSE) et la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte).

Pour ces mêmes entreprises, le travail dominical est facilité. Elles peuvent attribuer le repos hebdomadaire par roulement.

### **3/ L'ordonnance n° 2020-324 du 25 mars 2020**

Cette ordonnance prévoit la prolongation des droits à indemnisation des demandeurs d'emploi arrivant en fin de droit à partir du 12 mars 2020.

Cette mesure concerne :

- l'allocation de retour à l'emploi (ARE) ;
- l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ;
- l'allocation d'assurance à la charge des employeurs publics (fonctionnaires et contractuels de l'État, des collectivités locales...)
- Les allocations spécifiques versées aux intermittents du spectacle.

L'allongement des droits est prévu au plus tard jusqu'au 31 juillet 2020. Il doit être fixé par arrêté du ministre chargé de l'emploi, afin d'être adapté à la situation sanitaire et à ses suites.

Le décret n° 2020-425 du 14 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail précise les conditions d'application de cette prolongation.

\* \*

\*

**Cette newsletter a été élaborée par le Département Social de CAB ASSOCIES.**

CONFIDENTIEL - MEMBRES ASSOCIATION REACTION19

---

63, rue La Boétie - 75008 Paris

Tél. 01 53 34 98 58 – Fax. 01 53 34 98 68 – Palais D 1933 – E Mail : [avocats@cabassocies.com](mailto:avocats@cabassocies.com)

SELAS au Capital de 5.000 € - RCS PARIS n° 824390223 - Numéro Intercommunautaire : FR 2539452215500065