



HOICHE

A V O C A T S

EN PRATIQUE :

L'ACTIVITÉ DE L'ENTREPRISE ET LE
CORONAVIRUS

DISPOSITIONS DES PREMIÈRES ORDONNANCES

FONDÉES SUR LA LOI N° 2020-290 DU 23 MARS 2020 D'URGENCE
POUR FAIRE FACE À L'ÉPIDÉMIE DE COVID-19

26 MARS 2020

**Ordonnances
publiées au JO du 26 mars 2020**

Ordonnance 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 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos

Ordonnance portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421 2 du code du travail (pour les travailleurs privés d'emploi)

Ordonnance

**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**

<p style="text-align: center;">Article 1er</p> <p style="text-align: center;">Allègement des conditions pour bénéficier de l'allocation complémentaire</p> <p style="text-align: center;">(application jusqu'au 31 août 2020)</p>	<p style="text-align: center;">Pour les salariés bénéficiant d'un arrêt de travail lié au coronavirus en application des dispositions de l'article L. 16-10-1 du Code de la sécurité sociale (1°) soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - arrêt de travail lié à l'infection ou au placement en quarantaine, - arrêt de travail pour garde d'enfant de moins de 16 ans <p style="text-align: center;">Pour les salariés en situation d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident (2°) soit arrêt de travail "classique"</p>	<p>Le salarié bénéficie de l'allocation complémentaire sans :</p> <ul style="list-style-type: none"> - condition : - d'ancienneté, - de justification dans les 48h de son incapacité, - de soin sur le territoire français ou dans l'un des autres Etats membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen, - inéligibilité des salariés travaillant à domicile, des salariés saisonniers, des salariés intermittents et des salariés temporaires. 	<p>COMMENTAIRE :</p> <p>Un décret peut aménager les délais et les modalités selon lesquelles l'indemnité mentionnée au premier alinéa est versée pendant la période prévue à cet alinéa aux salariés mentionnés aux 1° et 2°.</p>
<p style="text-align: center;">Article 2</p> <p style="text-align: center;">Date limite de versement reportée pour l'intéressement et la participation</p>	<p style="text-align: center;">Pour tous les salariés éligibles à la participation et à l'intéressement</p>	<p>la date limite de versement aux bénéficiaires ou d'affectation sur un plan d'épargne salariale ou un compte courant bloqué des sommes attribuées en 2020 au titre d'un régime d'intéressement ou de participation est reportée au 31 décembre 2020.</p>	

Ordonnance

portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de RTT, de jours de repos supplémentaires, de jours de repos, de durée maximale du travail et de travail dominical

<p align="center">Article 1er Congés payés</p>	<p>Conditions préalables : <u>négociation d'un accord collectif d'entreprise</u> (dans les conditions de droit commun) ou à défaut un accord de branche</p>	<p>Cet accord peut :</p> <ul style="list-style-type: none"> - imposer la prise de jours de CP acquis par le salarié y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris ou modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés sous réserve de : <ul style="list-style-type: none"> - respecter la limite de 6 jours ouvrables de congés, - respecter un délaï de prévenance qui ne peut être réduit à moins d'1 jour franc, - ne pas étendre la période au-delà du 31 décembre 2020. - autoriser l'employeur à <u>fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié</u> ; - <u>fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un PACS</u> travaillant dans son entreprise. 	
<p align="center">Articles 2 et 5 RTT et jours de repos</p>	<p>Possibilité d'imposer ou modifier unilatéralement la prise des RTT ou des jours de repos supplémentaires au choix des salariés et acquis par ces derniers <u>lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie</u></p>	<p>Cette possibilité est instaurée dans les conditions suivantes :</p>	
<p align="center">Articles 3 et 5 Jours de repos forfait jours</p>	<p>Possibilité d'imposer ou modifier unilatéralement la prise de jours ou de demi-journées (selon décompte des jours fixé par l'accord collectif) de repos de salariés au forfait jours <u>lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Le respect d'un délai de prévenance d'un jour franc, - Le nombre de jours concerné est <u>limité à 10 jours</u>, - La période sur laquelle la mesure peut être prévue ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020. 	
<p align="center">Articles 4 et 5 Jours déposés sur le CET</p>	<p>Possibilité <u>d'imposer que des jours affectés au CET</u> soient pris en jour de repos</p>		
<p align="center">Article 6 Durée du travail</p>	<p>Possibilité de déroger pour les entreprises relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale aux dispositions d'ordre public et conventionnelle <u>en matière de durée du travail</u> suivantes et ce jusqu'au 31 décembre 2020</p>	<p>La dérogation peut avoir lieu sur les points suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la durée quotidienne maximale du travail peut être portée à 12h, - la durée quotidienne maximale du travail pour un travailleur de nuit peut être portée à 12h sous réserve de l'attribution de repos compensateur égal au dépassement de la durée entre la durée légale de 8h (sous réserve des exceptions légales) et le dépassement, - La durée du repos quotidien de 11 heures consécutives peut être réduite jusqu'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, - La durée hebdomadaire maximale fixée à 48 heures peut être portée jusqu'à 60 heures, - La durée hebdomadaire moyenne calculée sur une période quelconque de 12 semaines peut être portée jusqu'à 48 heures, - La durée hebdomadaire moyenne calculée sur une période quelconque de 12 semaines pour un travailleur de nuit peut être portée jusqu'à 44 heures. <p>En cas d'application d'une ou plusieurs dérogations susvisées par l'entreprise, la Direction doit en informer le CSE et la Direccte.</p>	<p>COMMENTAIRE :</p> <p>Un décret doit fixer :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les "secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale, - les catégories de dérogations admises, listées à gauche, par secteur d'activité.
<p align="center">Article 7 Repos dominical</p>	<p>Possibilité de déroger pour les entreprises relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale et les entreprises qui assurent à celles précédemment listées des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale <u>au repos dominical</u> et ce jusqu'au 31 décembre 2020</p>	<p>Il est prévu qu'il puisse être dérogé pour ces entreprises à la règle du repos dominical sous réserve de fixer le repos hebdomadaire par roulement.</p>	<p>COMMENTAIRE :</p> <p>Un décret doit fixer les "secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale.</p>



HOUCHE
A V O C A T S

hoche-avocats.fr