



MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES IMPACTEES PAR LE CORONAVIRUS

MISE À JOUR AU 01/04/2020

LES DERNIERES INFORMATIONS

1

- Publication au journal officiel du 27/03/2020 de **trois ordonnances** sur le champ Travail :
 - mesures d'urgence en matière de **congés payés**, de **durée du travail** et de **jours de repos**
 - mesures d'urgence en matière de **revenus de remplacement**
 - Adaptation temporaire des conditions et modalités d'attribution de **l'indemnité complémentaire**

2

Publication au journal officiel du 28/03/2020 d'une ordonnance sur **l'activité partielle**.

3

- Mise en place de **fiches-conseils** par secteur d'activité pour poursuivre l'activité de l'entreprise tout en assurant la sécurité et la santé des travailleurs :
 - Une fiche généraliste.
 - Six fiches spécialisées

1

ORDONNANCE DU 25 MARS 2020 : **LES CONGES PAYES**

Le principe :

L'employeur est autorisé à **décider de la prise de jours de congés payés** acquis par un salarié ou à **modifier unilatéralement** les dates de prise de congés payés.

Condition obligatoire :

Etre couvert par **un accord** d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche sur ce sujet.

Limites :

La prise de jours de congés payés est limitée **à 6 jours** et respect d'un délai de prévenance d'au moins 1 jour franc.

A noter :

L'accord (d'entreprise ou de branche) peut autoriser l'employeur à fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié et à fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un pacte civil de solidarité



Mesures applicables jusqu'au 31 décembre 2020.



ORDONNANCE DU 25 MARS 2020 :

JOURS DE REPOS

Le principe :

L'employeur peut **imposer la prise** (à des dates déterminées par lui) **de jours de repos** au choix du salarié acquis par ce dernier et il peut **modifier unilatéralement** les dates de prise de jours de repos.

Condition :

L'employeur doit respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

Limite :

Le nombre total de **jours de repos** dont l'employeur peut imposer au salarié la prise ou dont il peut modifier la date ne peut être supérieur à dix.



Mesures applicables jusqu'au 31 décembre 2020.

1 ORDONNANCE DU 25 MARS 2020 : *JOURS DE REPOS & CONVENTION DE FORFAIT*

Le principe :

L'employeur peut décider de la prise (à des dates déterminées par lui) de jours de repos prévus par une convention de forfait et il peut modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos prévus par une **convention de forfait**.

Condition :

L'employeur doit respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

Limite :

Le nombre total de **jours de repos** dont l'employeur peut imposer au salarié la prise ou dont il peut modifier la date ne peut être supérieur à dix.



Mesures applicables jusqu'au 31 décembre 2020.



ORDONNANCE DU 25 MARS 2020 :

COMPTE EPARGNE TEMPS

Le principe :

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.

Condition :

L'employeur doit respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

Limite :

Le nombre total de **jours de repos** dont l'employeur peut imposer au salarié la prise ou dont il peut modifier la date ne peut être supérieur à dix.



Mesure applicable jusqu'au 31 décembre 2020.

1

ORDONNANCE DU 25 MARS 2020 : DUREE DU TRAVAIL

Le principe :

Dans les entreprises relevant de secteurs d'activités déterminés par décret :

- La **durée quotidienne maximale** de travail peut être portée jusqu'à **douze heures**.
- La **durée quotidienne maximale** de travail accomplie par un **travailleur de nuit** peut être portée jusqu'à **douze heures** (sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur).
- La **durée du repos quotidien** peut être réduite jusqu'à **neuf heures consécutives** (sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur).
- La **durée hebdomadaire maximale** peut être portée jusqu'à **soixante heures**.
- La **durée hebdomadaire** de travail calculée sur une période quelconque de **douze semaines** (ou sur une période de douze mois pour les structures agricoles et ayant une activité de production agricole)*, peut être portée jusqu'à **quarante-huit heures** ;
- La **durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit** calculée sur une période de douze semaines consécutives peut être portée jusqu'à **quarante-quatre heures**.

Condition

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



Mesure applicable jusqu'au 31 décembre 2020.

En attente de parution des décrets (précisant les secteurs d'activité)

* cf. article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime



ORDONNANCE DU 26 MARS 2020 :

2 ACTIVITE PARTIELLE

Des dispositions spécifiques sont prévues pour :

- Les salariés dont le temps de travail est décompté selon le **régime d'équivalence**.
- Les salariés de droit privé des **entreprises inscrites au répertoire national** des entreprises contrôlées majoritairement par l'Etat.
- Les salariés en **contrat d'apprentissage** ou de **professionnalisation**.
- Les **salariés protégés** (*pour lesquels l'activité partielle s'impose, sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, dès lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché le salarié protégé*).
- Les **salariés employés à domicile** et les **assistants maternels**.

Le Ministère du travail a produit les fiches suivantes pour les :

- Chauffeurs / livreurs
- Hôtes de caisse
- Boulangers et métiers de la boulangeries
- Garagistes
- Métiers agricoles
- Métiers du commerce de détail

D'autres fiches vont bientôt paraître :

Métiers des activités de nettoyage, de surveillance et sécurité, de logistiques...

N'hésitez pas à consulter la page dédiée du site du Ministère du travail.