

**FICHE PRACTIQUE
SPECIAL MESURES D'URGENCE COVID-19
N°1**

Activité partielle

Matière : Travail – gestion des personnels

Thème : Activité partielle

Date : 01/04/2020

L'activité partielle (anciennement "chômage partiel" ou "chômage technique") est un mécanisme qui permet de suspendre ou de réduire l'activité du personnel de façon temporaire.

La pandémie de Covid-19 ayant un impact significatif sur les activités des sociétés, le recours à ce mécanisme peut être nécessaire dans de nombreux cas.

Mesure(s) d'urgence mise(s) en place

Face à l'urgence, le Gouvernement a pris des mesures pour adapter le mécanisme de l'activité partielle (par Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle et par Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle).

A ce titre, la pandémie actuelle s'analyse comme une circonstance exceptionnelle constituant un des cas d'ouverture de l'activité partielle, sans qu'il ne soit nécessaire de prouver une baisse d'activité économique.

➤ **Concernant les salariés pouvant être placés en activité partielle**

Le Décret (article 1^{er}.I.5°) permet maintenant aux salariés sous forfait jours d'être placés en activité partielle dans le cas d'une réduction d'horaire pratiquée dans l'établissement ou partie de l'établissement (ils étaient déjà éligibles dans le cas d'une fermeture d'établissement).

L'extension du champ d'application bénéficie également aux personnes suivantes mais uniquement pour la période de l'Etat d'urgence sanitaire :

- particuliers employeurs et assistants maternels avec des conditions particulières (article 7 de l'ordonnance) ;



- entreprises étrangères qui ne disposent pas d'établissement en France (c'est le cas d'un salarié français travaillant sous la législation française en étant embauché par une société étrangère, par exemple dans le cadre d'un Bureau de représentant) => (Article 9 de l'ordonnance) ;
- les salariés des entreprises publiques (article 2 de l'ordonnance) ;
- les salariés des remontées mécaniques (article 10 de l'ordonnance).

➤ Concernant la procédure de demande

Les mesures d'urgences présentées peuvent s'appliquer aux demandes d'activité partielle présentées à compter du 27 mars 2020 pour des activités partielles mises en place à compter du 1^{er} mars 2020 (Article 2 du décret).

En outre, elles pourront s'appliquer aux demandes d'ouverture ou de renouvellement jusqu'au 31 décembre 2020 (Article 2 du décret).

Il est d'abord extrêmement important de relever que, contrairement au régime antérieur, les salariés protégés peuvent être placés en activité partielle sans qu'il ne soit nécessaire de recueillir leur accord préalablement (article 6 de l'ordonnance).

S'agissant des délais, l'employeur dispose à présent de 30 jours à compter de la mise en place de l'activité partielle pour déposer sa demande. Cette demande se fait en ligne (Article 1 du décret).

De même, puisque la réunion des CSE est en ce moment difficile, il est permis aux employeurs de fournir l'avis du CSE jusqu'à deux mois après le dépôt de la demande, ce qui leur laisse le temps d'organiser la consultation (Article 1 du décret).

Enfin, il est rappelé que le silence de l'administration vaut agrément de la demande. Ainsi, il est prévu que si l'inspection du travail ne répond pas sous deux jours, la demande d'activité partielle est considérée comme acceptée (Article 1 du décret).

[Voir schéma en annexe](#)

➤ Concernant l'application du mécanisme d'activité partielle

La durée maximum d'application de l'activité partielle passe de 6 à 12 mois (Article 1).

Le taux de rémunération pendant les périodes d'activité partielle est porté à 70% du taux horaire brut. Cette rémunération est toutefois limitée à 4,5 fois le SMIC et ne peut être inférieure à 8,03 euros (Article 1 du Décret).

Ensuite, des dispositions spécifiques sont prévues pour les bulletins de salaire qui doivent faire apparaître de nouvelles mentions obligatoires comme le taux appliqué et le nombre d'heures indemnisées au titre de ce mécanisme (Article 1 du Décret).



Certaines dispositions d'urgence concernent les salariés qui ne sont pas soumis à une durée de travail horaire (article 8 de l'ordonnance).

Ainsi, les salariés en forfait jour qui seront placés en activité partielle verront leur temps de travail décompté en heures par équivalence aux journées et demi-journées travaillées. L'ordonnance renvoie à un décret les détails de ce calcul. Cependant, sur ce point, la circulaire du Ministère du travail de 2013 précisait déjà que, s'agissant de la fermeture d'établissement, seule modalité d'activité partielle qui leur était alors applicable, une journée de fermeture équivalait à 7 heures de travail (par référence au 35 heures).

De nouvelles précisions pourraient être ajoutées par décret dans les prochains jours tel que prévu par l'ordonnance.

L'ordonnance renvoie également à un décret s'agissant des salariés « *qui ne sont pas soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la durée du travail* » (VRP, pigistes, etc.).

Plan d'action pour la société

- Identifier l'activité qui doit être restreinte et les mesures à mettre en œuvre (réduction horaire ou fermeture d'établissement) ;
- Préparer la consultation du CSE ;
- Notifier la situation à chaque salarié.
- Préparer le dossier de demande à l'Inspection du Travail ;
- Déposer la demande sur le site : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>.

Textes applicables :

LOI n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 :

“

Article 11

I. - Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances, dans un délai de trois mois à compter de la publication de la présente loi, toute mesure, pouvant entrer en vigueur, si nécessaire, à compter du 12 mars 2020, relevant du domaine de la loi et, le cas échéant, à les étendre et à les adapter aux collectivités mentionnées à l'article 72-3 de la Constitution :

1° 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, et notamment afin de prévenir et limiter la cessation d'activité des personnes physiques et morales exerçant une activité économique et des associations ainsi que ses incidences sur l'emploi, en prenant toute mesure :

[.]

b) En matière de droit du travail, de droit de la sécurité sociale et de droit de la fonction publique ayant pour objet :

- de limiter les ruptures des contrats de travail et d'atténuer les effets de la baisse d'activité, en facilitant et en renforçant le recours à l'activité partielle pour toutes les entreprises quelle que soit leur taille, notamment en adaptant de manière temporaire le régime social applicable aux indemnités versées dans ce cadre, en l'étendant à de nouvelles catégories de bénéficiaires, en réduisant, pour les salariés, le reste à charge pour l'employeur et, pour les indépendants, la perte de revenus, en adaptant ses modalités de mise en œuvre, en favorisant une meilleure articulation avec la formation professionnelle et une meilleure prise en compte des salariés à temps partiel ;”

Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle :

« **Art. 1er. – I. –** Le code du travail est ainsi modifié:

1o L'article R. 3243-1 est complété par un alinéa ainsi rédigé:

« 16o En cas d'activité partielle:

«a) Le nombre d'heures indemnisées;

«b) Le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité mentionnée à l'article R. 5122-18;

«c) Les sommes versées au salarié au titre de la période considérée.» ;

2o Le sixième alinéa de l'article R. 5122-2 est remplacé par les dispositions suivantes:



« Elle est accompagnée de l'avis préalablement rendu par le comité social et économique, si l'entreprise en est dotée. Par dérogation, dans les cas prévus au 3o ou au 5o de l'article R. 5122-1, cet avis peut être recueilli postérieurement à la demande mentionnée au premier alinéa, et transmis dans un délai d'au plus deux mois à compter de cette demande. » ;

3o L'article R. 5122-3 est remplacé par les dispositions suivantes:

« Art. R. 5122-3. – Par dérogation à l'article R. 5122-2, l'employeur dispose d'un délai de trente jours à compter du placement des salariés en activité partielle pour adresser sa demande par tout moyen donnant date certaine à sa réception:

« 1o En cas de suspension d'activité due à un sinistre ou à des intempéries prévues au 3o de l'article R. 5122-1;

« 2o En cas de circonstance de caractère exceptionnel prévue au 5o de l'article R. 5122-1. » ; 4o Au premier alinéa de l'article R. 5122-7, les mots: « de modernisation des installations et des bâtiments de l'entreprise » sont remplacés par les mots: « d'activité partielle justifiée par l'un des motifs prévus au 4o de l'article R. 5122-1 » ;

5o L'article R. 5122-8 est remplacé par les dispositions suivantes:

« Art. R. 5122-8. – Ne peuvent bénéficier de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle les employeurs et leurs salariés quand la réduction ou la suspension de l'activité est provoquée par un différend collectif de travail intéressant l'établissement dans lequel ces salariés sont employés. Toutefois, dans le cas d'une fermeture de l'entreprise ou d'un service décidée par l'employeur suite à une grève, le versement des allocations et des indemnités peut être autorisé par décision du ministre chargé de l'emploi, si la fermeture se prolonge plus de trois jours. » ;

6o Au I de l'article R. 5122-9, les mots: « six mois » sont remplacés par les mots: « douze mois » ;

7o L'article R. 5122-12 est remplacé par les dispositions suivantes:

« Art. R. 5122-12. – Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur correspond, pour chaque salarié autorisé à être placé en activité partielle, à un pourcentage de la rémunération horaire antérieure brute calculée dans les conditions du II de l'article L. 3141-24 et du premier alinéa de l'article R. 5122-18. Un décret détermine ce pourcentage, ainsi que le minimum de ce taux horaire et la rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'allocation. » ;

8o L'article D. 5122-13 est remplacé par les dispositions suivantes:

« Art. D. 5122-13. – Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est égal pour chaque salarié concerné à 70 % de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R. 5122-12, limitée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

« Ce taux horaire ne peut être inférieur à 8,03 euros. Ce minimum n'est pas applicable dans les cas mentionnés au troisième alinéa de l'article R. 5122-18. » ;

9o L'article R. 5122-17 est remplacé par les dispositions suivantes:



« Art. R. 5122-17. – Dans les cas prévus à l'article R. 5122-16, un document comportant les mentions prévues au 16o de l'article R. 3243-1 est remis au salarié par l'Agence de services et de paiement.» ;

10o Au deuxième alinéa de l'article R. 5122-19, après les mots: « correspondant aux jours de fermeture de l'établissement», sont insérés les mots: « ou aux jours de réduction de l'horaire de travail pratiquée dans l'établissement, à due proportion de cette réduction» ;

11o Les 1o et 2o de l'article R. 5122-21 sont complétés chacun par un alinéa ainsi rédigé: «g) Les données inscrites dans le bulletin de paie mentionnées aux 4o à 7o, 10o à 12o ainsi qu'aux 14o et 16o de l'article R. 3243-1.» ;

12o L'article D. 5522-87 est abrogé.

Art. 2. – I. – Les dispositions du présent décret s'appliquent aux demandes d'indemnisation adressées ou renouvelées à l'Agence de services et de paiement en application de l'article R. 5122-5 du code du travail à compter de la date d'entrée en vigueur du présent décret, au titre du placement en position d'activité partielle de salariés depuis le 1er mars 2020.

II. – Par dérogation au I, pendant une période de douze mois à compter de l'entrée en vigueur du présent décret, les employeurs peuvent continuer d'appliquer les dispositions de l'article R. 5122-17 du même code, dans leur réaction antérieure au présent décret, en lieu et place des dispositions du 16o de l'article R. 3243-1 du même code.

III. – Jusqu'au 31 décembre 2020, le délai mentionné aux premier et troisième alinéas de l'article R. 5122-4 du code du travail au terme duquel le silence vaut acceptation implicite de la demande préalable d'autorisation d'activité partielle est ramené à deux jours. »

Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle :

« Article 2

Les salariés de droit privé des entreprises inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'Etat mentionnées au 3° de l'article L. 5424-1 du code du travail et les salariés mentionnés au 6° du même article sont placés en activité partielle dans les conditions prévues au chapitre II du titre II du livre Ier de la cinquième partie du même code. Dans ce cas, ces employeurs bénéficient d'une allocation d'activité partielle selon les modalités prévues par ces mêmes dispositions.

Par dérogation au II de l'article L. 5122-1 du même code, les sommes mises à la charge de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage au titre du personnel mentionné au premier alinéa lui sont remboursées par les entreprises concernées dans des conditions définies par décret.

[.]



Article 6

L'activité partielle s'impose au salarié protégé au sens des dispositions du titre II du livre IV du code du travail, 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 l'intéressé.

Article 7

I. - Lorsqu'ils subissent une perte de rémunération du fait d'une cessation temporaire de leur activité professionnelle consécutive à l'épidémie de covid-19, les salariés employés à domicile mentionnés à l'article L. 7221-1 du code du travail et les assistants maternels mentionnés aux articles L. 421-1 et L. 424-1 du code de l'action sociale et des familles sont placés en position d'activité partielle auprès du particulier qui les emploie.

Les dispositions du chapitre II du titre II du livre Ier de la cinquième partie du code du travail sont applicables, sous réserve des dispositions du présent article.

II. - Les particuliers employeurs sont dispensés de l'obligation de disposer d'une autorisation expresse ou implicite de l'autorité administrative.

III. - L'indemnité horaire versée par l'employeur est égale à 80 % de la rémunération nette correspondant à la rémunération prévue au contrat sans pouvoir être :

1° Ni inférieure au montant net correspondant, pour les employés à domicile, au salaire minimum prévu par la convention collective nationale des salariés du particulier employeur et, pour les assistants maternels, au montant minimal de rémunération fixé en application de l'article L. 423-19 du code de l'action sociale et des familles ;

2° Ni supérieure aux plafonds fixés par les dispositions réglementaires du chapitre II du titre II du livre Ier de la cinquième partie du code du travail.

Un décret détermine les modalités d'application du présent III.

IV. - Les indemnités d'activité partielle dues par les particuliers employeurs en application du I font l'objet d'un remboursement intégral effectué, pour le compte de l'Etat et par dérogation à l'article L. 213-1 du code de la sécurité sociale, par les unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales. L'Etat en assure la compensation selon des modalités fixées par arrêté des ministres chargés de la sécurité sociale, du budget et de l'emploi.

Les particuliers employeurs tiennent à la disposition des unions mentionnées à l'alinéa précédent, aux fins de contrôle, une attestation sur l'honneur, établie par leur salarié, certifiant que les heures donnant lieu à indemnité n'ont pas été travaillées.

Les unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales procèdent, le cas échéant, à une compensation entre le montant des cotisations et contributions sociales restant dues par le particulier employeur au titre des périodes antérieures au 12 mars 2020 et le remboursement effectué au titre de l'indemnité d'activité partielle.



V. - Les indemnités mentionnées au présent article sont exclues de l'assiette de la contribution prévue à l'article L. 136-1 du code de la sécurité sociale et de l'assiette de la cotisation prévue au 2° du I de l'article L. 242-13 du même code.

Article 8

Pour l'employeur de salariés dont la durée du travail est décomptée en jours, la détermination du nombre d'heures prises en compte pour l'indemnité d'activité partielle et l'allocation d'activité partielle est effectuée en convertissant en heures un nombre de jours ou demi-journées. Les modalités de cette conversion sont déterminées par décret.

Pour l'employeur de salariés qui ne sont pas soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la durée du travail, les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation sont déterminées par décret.

Article 9

Les salariés mentionnés à l'article L. 243-1-2 du code de la sécurité sociale qui sont employés par une entreprise ne comportant pas d'établissement en France peuvent être placés en position d'activité partielle et bénéficier à ce titre de l'indemnité horaire prévue à l'article L. 5122-1 du code du travail, lorsque l'employeur est soumis, pour ces salariés, aux contributions et cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle et aux obligations d'assurance contre le risque de privation d'emploi au titre de la législation française.

Article 10

Les salariés employés par les régies dotées de la seule autonomie financière qui gèrent un service public à caractère industriel et commercial de remontées mécaniques ou de pistes de ski remplissant les conditions mentionnées à l'article L. 2221-1 et au 2° de l'article L. 2221-4 du code général des collectivités territoriales peuvent être placés en activité partielle dans les conditions prévues par chapitre II du titre II du livre Ier de la cinquième partie du code du travail, dès lors qu'ils sont soumis aux dispositions du code du travail et que leur employeur a adhéré au régime d'assurance chômage en application du 1° de l'article L. 5424-2 du même code. Dans ce cas, ces employeurs bénéficient d'une allocation d'activité partielle selon les modalités prévues par ces mêmes dispositions. »

N'hésitez pas à nous contacter si vous avez besoin d'un accompagnement juridique pour adapter votre activité à la pandémie de COVID-19.

Vous pouvez également trouver d'autres informations sur notre site internet et notre page LinkedIn visibles en suivant les liens suivants :

<http://www.ncazeau.com>

<https://www.linkedin.com/company/18870197>



Chronologie

Etape 1: Choix des modalités et information des salariés

Modalité 1:
Fermeture
d'établissement

Modalité 2:
Réduction
horaire

Consultation
du CSE

Information
individuelle
des salariés

- Si possible, consultation avant le dépôt du dossier
- Possibilité d'organiser la consultation à distance (voir modalités ordonnance)
- Le CSE est informé des raisons, modalités et conséquences de l'AP

30 jours maximum entre la mise en place de l'AP et le dépôt

Etape 2: Dépôt en ligne du dossier auprès de la DIRECCTE

Dépôt du dossier en ligne

Durée prévisionnelle de l'AP à évaluer

Décision de l'administration

- Le dossier complet doit être rempli et déposé sur le site : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/ap/arts/>

- Durée maximum de 12 mois renouvelables. Attention: si renouvellement, des engagements sont exigés

- La DIRECCTE dispose d'un délai de 2 jours pour répondre. En cas de silence, la demande est acceptée implicitement

2 jours

Etape 3: Demande de remboursement

Paiement des salariés

Demande de remboursement à l'ASP

- L'employeur paie le salarié selon le taux horaire (70% du salaire horaire brut).
- Il établit le bulletin de paie avec les mentions obligatoire (heures indemnisés, taux appliqués...)

- La demande de remboursement est déposée chaque mois sur le site : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/ap/arts/>

En cas de difficulté, l'avis du CSE peut être déposé jusqu'à 2 mois après le dépôt de la demande

Rembours. sous 12 jours env.

FICHE PRACTIQUE
SPECIAL MESURES D'URGENCE COVID-19
N°2

Congés payés et jours de repos

Matière : Travail – Gestion des personnels

Thème : Congés payés et jours de repos

Date : 26/03/2020

L'un des outils de gestion du personnel pour faire face à la situation de pandémie est l'organisation de la prise des jours de repos et congés payés.

Le Gouvernement est venu encadrer les modalités de ce mécanisme.

Mesure(s) d'urgence mise(s) en place

Il convient de distinguer les congés payés des autres types de repos (RTT, CET, repos convention de forfait, etc.).

➤ Congés payés

Le Gouvernement laisse la possibilité aux entreprises de négocier un accord d'entreprise ou de branche (article 1^{er} de l'Ordonnance no 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos) permettant :

- d'imposer ou de modifier des dates de congés (même pour les congés à acquérir à compter de mai 2020) ;
 - dans la limite de 6 jours de congés payés ;
 - sous réserve de respecter un délai de prévenance de 1 jour franc ;
- de fractionner les congés sans l'accord du salarié ;
- déroger à l'obligation de congés simultanés pour les conjoints ou partenaires de PACS dans la même entreprise.

➤ **Autres jours de repos (RTT, CET, Forfait jours)**

L'employeur peut décider unilatéralement de la prise ou de la modification des dates de ces jours de repos (articles 2 à 4 de l'ordonnance) :

- en respectant un délai de prévenance d'un jour franc et ;
- sans que la période de prise de ces congés ne puisse dépasser le 31 décembre 2020
- dans la limite de 10 jours de repos (article 5 de l'ordonnance).

Plan d'action pour la société

- Identifier les salariés auxquels il pourrait être pertinent d'appliquer une telle mesure ;
- Faire le point sur les congés et jours de repos dont bénéficie ces salariés ;
- Le cas échéant, organiser la négociation de l'accord collectif (N.B : des aménagements pourraient intervenir par ordonnance sur la convocation des instances de négociation, notamment s'il s'agit du CSE) ;
- Réorganiser les dates de congés de ces salariés dans les respects des règles décrites plus haut.
- Notifier à chaque salarié la réorganisation dans le respect du délai de prévenance d'un jour franc.

Textes applicables:

LOI n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 :

" Article 11

1. - Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances, dans un délai de trois mois à compter de la publication de la présente loi, toute mesure, pouvant entrer en vigueur, si nécessaire, à compter du 12 mars 2020, relevant du domaine de la loi et, le cas échéant, à les étendre et à les adapter aux collectivités mentionnées à l'article 72-3 de la Constitution :

1° 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, et notamment afin de prévenir et limiter la cessation d'activité des personnes physiques et morales



exerçant une activité économique et des associations ainsi que ses incidences sur l'emploi, en prenant toute mesure :

[.]

- de permettre à un accord d'entreprise ou de branche d'autoriser l'employeur à imposer ou à modifier les dates de prise d'une partie des congés payés dans la limite de six jours ouvrables, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités de prise de ces congés définis par les dispositions du livre 1er de la troisième partie du code du travail et par les conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise ;

- de permettre à tout employeur d'imposer ou de modifier unilatéralement les dates des jours de réduction du temps de travail, des jours de repos prévus par les conventions de forfait et des jours de repos affectés sur le compte épargne temps du salarié, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités d'utilisation définis au livre 1er de la troisième partie du code du travail, par les conventions et accords collectifs ainsi que par le statut général de la fonction publique ;”

[Ordonnance no 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos](#)

Article 1^{er}

Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du covid-19, par dérogation aux sections 2 et 3 du chapitre 1er du titre IV du livre 1er de la troisième partie du code du travail et aux stipulations conventionnelles applicables dans l'entreprise, l'établissement ou la branche, un accord d'entreprise, ou, à défaut, un accord de branche peut déterminer les conditions dans lesquelles l'employeur est autorisé, dans la limite de six jours de congés et sous réserve de respecter un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins d'un jour franc, à décider de la prise de jours de congés payés acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris, ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés.

L'accord mentionné au premier alinéa 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 travaillant dans son entreprise.

La période de congés imposée ou modifiée en application du présent article ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.



Article 2

Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid- 19, et par dérogation à l'accord ou à la convention collective instituant un dispositif de réduction du temps de travail maintenu en vigueur en application de la loi du 20 août 2008 susvisée ou un dispositif de jours de repos conventionnels mis en place dans le cadre des dispositions prévues aux articles L. 3121-41 à L. 3121-47 du code du travail, l'employeur peut, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc:

1o Imposer la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos au choix du salarié acquis par ce dernier;

2o Modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos.

La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée en application du présent article ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

Article 3

Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid- 19, et par dérogation à la section 5 du chapitre 1er du titre II du livre 1er de la troisième partie du code du travail, 26 mars 2020 notamment son article L. 3121-64, et aux stipulations conventionnelles applicables au salarié dans l'entreprise, l'établissement ou la branche, l'employeur peut, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc:

1o Décider de la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos prévus par une convention de forfait;

2o Modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos prévus par une convention de forfait.

La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée en application du présent article ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

Article 4

Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid- 19, et par dérogation au titre V du livre 1er de la troisième partie du code du travail, notamment ses articles L. 3151-3 et L. 3152-2, et aux stipulations conventionnelles applicables dans l'entreprise, l'établissement ou la branche, 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 en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

La période de prise de jours de repos imposée en application du présent article ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.



Article 5

Le nombre total de jours de repos dont l'employeur peut imposer au salarié la prise ou dont il peut modifier la date en application des articles 2 à 4 de la présente ordonnance ne peut être supérieur à dix.

N'hésitez pas à nous contacter si vous avez besoin d'un accompagnement juridique pour adapter votre activité à la pandémie de COVID-19.

Vous pouvez également trouver d'autres informations sur notre site internet et notre page LinkedIn visibles en suivant les liens suivants :

<http://www.ncazeau.com>

<https://www.linkedin.com/company/18870197>

**FICHE PRACTIQUE
SPECIAL MESURES D'URGENCE COVID-19
N°3**

Durée du travail, repos quotidien et hebdomadaire

Matière : Travail – Gestion des personnels

Thème : Durée du travail, repos quotidien et hebdomadaire

Date : 26/03/2020

Pour permettre à certains secteurs d'activité « particulièrement nécessaires à la sécurité de la nation et à la continuité de la vie économique et sociale » de fonctionner, certaines dérogations aux dispositions légales de la durée du travail ont été adoptées.

Mesure(s) d'urgence mise(s) en place

Le Gouvernement a prévu les adaptations suivantes dans l'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.

➤ **Modalités de recours aux dérogations prévues**

Les dérogations ne sont applicables qu'à certaines entreprises relevant de secteurs nécessaires à la nation qui seront identifiées par un décret.

Par ailleurs, dès lors qu'il recourt à au moins l'une de ces dérogations, l'employeur doit en informer immédiatement le CSE.

Enfin, ces nouvelles dispositions ne pourront pas être appliquées au-delà du 31 décembre 2020.

➤ **Adaptation sur la durée quotidienne**

L'article 6 de l'ordonnance prévoit les adaptations suivantes :

- Pour le travail de jour, la durée quotidienne maximale de travail peut être portée à 12 heures ;
- Pour le travail de nuit, la durée quotidienne maximale de travail peut être portée à 12 heures

- Attention, dans ce cas, le salarié doit bénéficier d'un repos compensateur égal au dépassement de la durée initiale (8 heures) ;
- Le repos quotidien pourra être réduit à 9 heures consécutives
 - Attention, dans ce cas, le salarié doit bénéficier d'un repos compensateur égal aux heures de repos dont il n'a pas pu bénéficier.

➤ **Adaptation sur la durée hebdomadaire**

Les articles 6 et 7 de l'ordonnance prévoit les adaptations suivantes :

- La durée de travail hebdomadaire maximale pourra être portée à 60 heures.
- Pour le travail de jour, la durée hebdomadaire maximal, lissée sur douze semaines consécutives, pourra être portée à 48 heures ;
- Pour le travail de nuit, la durée hebdomadaire maximal, lissée sur douze semaines consécutives, pourra être portée à 44 heures ;
- Le repos hebdomadaire pourra être attribué par roulement.

Plan d'action pour la société

- Déterminer si la société peut bénéficier de ces mesures au regard du Décret ;
- Déterminer les aménagements du temps de travail nécessaires aux regards des règles précédemment exposées ;
- En informer immédiatement et par tout moyen le CSE ;
- Procéder aux notifications individuelles des salariés.

Textes applicables :

LOI n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 :

" Article 11

1. - Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances, dans un délai de trois mois à compter de la publication de la présente loi, toute mesure, pouvant entrer en vigueur, si nécessaire, à compter du 12 mars 2020, relevant du domaine de la loi et, le cas échéant, à les étendre et à les adapter aux collectivités mentionnées à l'article 72-3 de la Constitution :



1° 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, et notamment afin de prévenir et limiter la cessation d'activité des personnes physiques et morales exerçant une activité économique et des associations ainsi que ses incidences sur l'emploi, en prenant toute mesure :

[.]

- de permettre aux entreprises de secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation ou à la continuité de la vie économique et sociale de déroger aux règles d'ordre public et aux stipulations conventionnelles relatives à la durée du travail, au repos hebdomadaire et au repos dominical ;”

[Ordonnance no 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos](#)

Article 6

Dans 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, déterminés par décret et, le cas échéant, par dérogation aux stipulations conventionnelles applicables:

1o La durée quotidienne maximale de travail fixée à l'article L. 3121-18 du code du travail peut être portée jusqu'à douze heures;

2o La durée quotidienne maximale de travail accomplie par un travailleur de nuit fixée à l'article L. 3122-6 du code du travail peut être portée jusqu'à douze heures, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement de la durée prévue à ce même article;

3o La durée du repos quotidien fixée à l'article L. 3131-1 du code du travail peut être réduite jusqu'à neuf heures consécutives, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier;

4o La durée hebdomadaire maximale fixée à l'article L. 3121-20 du code du travail peut être portée jusqu'à soixante heures;

5o La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives fixée à l'article L. 3121-22 du code du travail ou sur une période de douze mois pour les exploitations, entreprises, établissements et employeurs mentionnés aux 1o à 4o de l'article L. 722-1 et aux 2o, 3o et 6o de l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime et ayant une activité de production agricole, peut être portée jusqu'à quarante-huit heures;

6o La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit calculée sur une période de douze semaines consécutives fixée à l'article L. 3122-7 du code du travail peut être portée jusqu'à quarante-quatre heures.



Pour chacun des secteurs d'activité mentionnés au premier alinéa, un décret précise, dans le respect de l'objectif de protection de la santé des travailleurs, les catégories de dérogations admises parmi celles mentionnées aux 1o à 6o du présent article et, dans le respect des limites prévues par ces mêmes dispositions, la durée maximale de travail ou la durée minimale de repos qui peut être fixée par l'employeur.

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.

Les dérogations mises en œuvre sur le fondement de cet article cessent de produire leurs effets au 31 décembre 2020.

Article 7

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 3132-12 du code du travail, 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, déterminés par décret, peuvent déroger à la règle du repos dominical fixée à l'article L. 3132-3 du même code en attribuant le repos hebdomadaire par roulement.

Cette dérogation s'applique également aux entreprises qui assurent à celles mentionnées au premier alinéa des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale.

Les dispositions du présent article s'appliquent dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin par dérogation aux dispositions des articles L. 3134-2 à L. 3134-12 du code du travail.

Les dérogations mises en œuvre sur le fondement de cet article cessent de produire leurs effets au 31 décembre 2020.

N'hésitez pas à nous contacter si vous avez besoin d'un accompagnement juridique pour adapter votre activité à la pandémie de COVID-19.

Vous pouvez également trouver d'autres informations sur notre site internet et notre page LinkedIn visibles en suivant les liens suivants :

<http://www.ncazeau.com>

<https://www.linkedin.com/company/18870197>