

## Les ordonnances en droit du travail de la loi d'urgence

Par [Didier VUYLSTEKE](#) le 26 mars 2020

[La loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19](#) a autorisé le gouvernement à prendre des ordonnances dans les 3 mois, notamment en matière de droit social.

**Certaines ordonnances viennent de paraître au journal officiel de ce jour. Les mesures intéressant directement le droit social sont les suivantes :**

- [un accord d'entreprise ou de branche peut imposer ou modifier les dates de prise d'une partie des congés payés dans la limite de 6 jours ouvrables ;](#)
- [l'employeur peut imposer ou modifier unilatéralement la prise des jours de repos des salariés en forfaits-jours dans la limite de 10 jours ouvrables incluant les jours imposés au titre des RTT et CET ;](#)
- [l'employeur peut imposer ou modifier unilatéralement la date de prise des RTT, dans la limite de 10 jours ouvrables incluant les jours imposés au titre des repos des forfaits en jours et CET ;](#)
- [l'employeur peut imposer unilatéralement la prise des jours de CET, dans la limite de 10 jours ouvrables incluant les jours imposés au titre des repos des forfaits en jours et des RTT ;](#)
- [certains secteurs seront en droit de déroger aux durées maximales et aux repos minima ;](#)
- [le nouveau régime de maintien de salaire en cas d'arrêt de travail lié au coronavirus ;](#)
- [la durée de validité de certains documents de séjour, arrivés à expiration entre le 16 mars et le 15 mai 2020, est prolongée de 90 jours ;](#)
- [modification des dates de versement de l'intéressement et de la participation ;](#)
- renforcer l'activité partielle, notamment en élargissant la population bénéficiaire, réduire le reste à charge de l'employeur, le régime social applicable aux indemnités versées dans ce cadre, faciliter sa mise en oeuvre, l'adapter en favorisant une meilleure articulation avec la formation professionnelle et une meilleure prise en compte des temps partiels (*ordonnance pas encore connue*) ;
- suspendre les processus électoraux des CSE en cours (*ordonnance pas encore connue*) ;
- modifier les modalités d'information et de consultation du CSE pour leur permettre « d'émettre les avis nécessaires dans les délais impartis (recours à la visioconférence pour 3 réunions par an ; garantie de secret du vote (*ordonnance pas encore connue*) ;
- proroger, à titre exceptionnel, la durée des mandats des conseillers prud'hommes (*ordonnance pas encore connue*) ;
- modifier la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (*ordonnance pas encore connue*) ;
- aménager les services de santé, notamment le suivi médical des salariés qui n'a pu s'effectuer pendant la période d'épidémie (*ordonnance pas encore connue*) ;
- modifier les délais de consultation du comité social et économique (*ordonnance pas encore connue*) ;
- adopter les procédures de redressement et de liquidation judiciaires (*ordonnance pas encore connue*).

- 
- **un accord d'entreprise ou de branche** peut permettre d'imposer ou à modifier les dates de prise d'une partie **des congés payés dans la limite de six jours ouvrables**

**Un accord d'entreprise, ou à défaut un accord de branche** peut, dans la limite de **6 jours de congés** avec un délai de prévenance minimum **d'un jour franc**, prévoir :

- 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.

Cet accord peut également 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 **ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020**.

---

- l'employeur peut imposer la prise des jours de repos des salariés en forfaits-jours **dans la limite de 10 jours ouvrables incluant les jours imposés au titre des RTT et CET** ;

Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19, l'employeur peut, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc :

- décider de la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos prévus par une convention de forfait ;
- 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 **ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020 et dans la limite de 10 jours ouvrables incluant les jours imposés au titre des RTT et CET**.

---

- l'employeur peut imposer ou modifier **unilatéralement** la date de prise des **RTT, dans la limite de 10 jours ouvrables incluant les jours imposés au titre des repos des forfaits en jours et CET** ;

Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19, l'employeur peut, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc :

- imposer la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos au choix du salarié acquis par ce dernier ;
- modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos.

La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée **ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020, dans la limite de 10 jours ouvrables incluant les jours imposés au titre des repos des forfaits en jours et CET**.

---

- l'employeur peut imposer **unilatéralement** la prise des **jours de CET, dans la limite de 10 jours ouvrables incluant les jours imposés au titre des repos des forfaits en jours et des RTT**

Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19, 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 **ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020, dans la limite de 10 jours ouvrables incluant les jours imposés au titre des repos des forfaits en jours et des RTT**.

---

• certains secteurs seront en droit de **déroger aux durées maximales et aux repos minima**  
Certains secteurs pouvant déroger aux durées maximales et aux repos seront **prochainement déterminés par décret**. Bien que le secteur papiers et cartons détient déjà de nombreuses dérogations, il existe un **intérêt d'être parmi ces secteurs pour les autres dérogations, notamment** :

- pour le semi-continu : les dérogations à l'interdiction du travail dominical ;
  - pour le travail de nuit : les dérogations aux durées maximales.
- 

- la durée de validité de certains documents de séjour, arrivés à expiration entre le 16 mars et le 15 mai 2020, **est prolongée de 90 jours**

La durée de validité des documents de séjour suivants, qu'ils aient été délivrés sur le fondement du code de l'entrée, du séjour des étrangers et du droit d'asile ou d'un accord bilatéral, arrivés à expiration entre le 16 mars et le 15 mai 2020, est prolongée de 90 jours :

- visas de long séjour ;
- titres de séjour, à l'exception de ceux délivrés au personnel diplomatique et consulaire étranger ;
- autorisations provisoires de séjour ;
- récépissés de demandes de titres de séjour ;
- attestations de demande d'asile.

---

• modification **des dates de versement de l'intéressement et de la participation**

Le versement des sommes dues au titre de la participation ou de l'intéressement, 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.**

---

**En attente de nouvelles ordonnances**

- renforcer l'activité partielle, notamment en élargissant la population bénéficiaire, réduire le reste à charge de l'employeur, le régime social applicable aux indemnités versées dans ce cadre, faciliter sa mise en oeuvre, l'adapter en favorisant une meilleure articulation avec la formation professionnelle et une meilleure prise en compte des temps partiels (*ordonnance pas encore connue*) ;
- suspendre les processus électoraux des CSE en cours (*ordonnance pas encore connue*) ;
- modifier les modalités d'information et de consultation du CSE pour leur permettre « d'émettre les avis nécessaires dans les délais impartis (recours à la visioconférence pour 3 réunions par an ; garantie de secret du vote (*ordonnance pas encore connue*) ;
- proroger, à titre exceptionnel, la durée des mandats des conseillers prud'hommes (*ordonnance pas encore connue*) ;
- modifier la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (*ordonnance pas encore connue*) ;
- aménager les services de santé, notamment le suivi médical des salariés qui n'a pu s'effectuer pendant la période d'épidémie (*ordonnance pas encore connue*) ;
- modifier les délais de consultation du comité social et économique (*ordonnance pas encore connue*) ;
- adopter les procédures de redressement et de liquidation judiciaires (*ordonnance pas encore connue*).