

COVID-19 – Ordonnances prise en application de la [loi d'urgence du 23/03/2020](#) pour faire face à l'épidémie de covid-19 – Droit du travail

Référence	Thème	Contenu : ORGANISATION DU TRAVAIL
Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020	Congés payés, et jours de repos	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19 et par dérogation aux dispositions légales ou conventionnelles ⇒ En respectant un <u>délai de prévenance d'au moins un jour franc</u>. ⇒ Dans la limite du <u>31/12/2020</u> ⇒ <u>Dans la limite de 10 jours de repos (RTT ou CET) et de 6 jours de CP.</u> ✓ Congés payés : Un <u>accord d'entreprise, ou, à défaut, un accord de branche</u> peut déterminer les conditions dans lesquelles l'employeur est autorisé à décider de la prise de jours de CP 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 CP <i>A noter : il était déjà possible de décaler des CP déjà posés</i> ✓ RTT (article 2 et 3) : 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 / ou modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos <i>A noter : Les accords de RTT peuvent prévoir que les jours de RTT sont pris pour moitié au choix du salarié et pour moitié au choix de l'employeur</i> ✓ Compte Epargne Temps (CET) Article 4 : l'employeur peut imposer que les droits affectés sur le CET du salarié soient utilisés par la prise de jours de repos, dont il détermine les dates.
Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020	Durées maximales de travail et durées minimales de repos	<p>Réglementation sur la durée du travail (articles 6 et 7) :</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Dans les entreprises relevant de <u>secteurs d'activités</u> particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale, <u>déterminés par décret</u> qui fixe les dérogations et durée maximales / minimales possibles par secteur d'activité et sous réserve d'une information du CSE et de le Direccte par l'employeur ✓ La durée quotidienne maximale peut être portée de 10 à 12 heures ; ✓ La durée quotidienne maximale de travail accomplie par un travailleur de nuit peut être portée de 8 à 12 heures, sous réserve de l'attribution d'un <u>repos compensateur</u> égal au dépassement ; ✓ La durée du repos quotidien peut être réduite de 11 à 9 heures consécutives, sous réserve de l'attribution d'un <u>repos compensateur</u> égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier ; ✓ La durée hebdomadaire maximale peut être portée de 48 à 60 heures ; ✓ La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives peut être portée de 44 à 48 heures ; ✓ La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit calculée sur une période de douze semaines consécutives peut être portée de 40 à 44 heures. ✓ Possibilité de déroger à la règle du repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement y compris pour les entreprises qui assurent à celles mentionnées au premier alinéa des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale et dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin