



131, rue Damrémont 75018 PARIS

E-mail : urif.fo@yahoo.com

 @ URIFFO

Compte rendu de la réunion téléphonique en date du 26 mars 2020
organisée de 15h00 à 16h30
par la Préfecture de région Ile de France.

Présents :

Organisations syndicales : FO, CGT, Solidaires, FSU, CFDT, UNEF

Organisations patronales : MEDEF, U2P, CPME, FFB

État : Préfet et Direccte IDF

Cette réunion a été organisée suite aux courriers de l'URIF FO et du courrier unitaire intersyndical des URIF.

Le préfet en introduction a rappelé les points dont il fallait discuter dans cette conférence téléphonique :

- Sécurité des salariés, respect de leurs droits, le gouvernement souhaite appliquer de manière stricte les consignes sanitaires tout en veillant à l'activité économique dans les secteurs agricoles, des services et industrie. Il a aussi indiqué que le confinement n'a pas produit les effets escomptés car il est constaté une augmentation des personnes hospitalisées et positives au coronavirus. La situation dans les EHPAD est préoccupante.

Le directeur général de la Direccte a évoqué les mesures prises dans la loi d'urgence sanitaire relatives au champ du droit du travail qui consistent à protéger les entreprises contre les défaillances, de protéger les salariés avec la mise en place du chômage partiel et enfin de permettre aux chômeurs de conserver leurs droits et niveau de vie. Il est aussi revenu sur l'adaptation et dérogations au code du travail permises par cette loi qui se terminera fin 2020.

Les prises de paroles ont commencé avec les organisations patronales qui, toutes, ont demandé au préfet de préparer à partir de maintenant la reprise de l'activité économique dès la fin du confinement mais aussi que le gouvernement arrête avec les injonctions contradictoires demandant d'un côté aux salariés de rester chez eux et de l'autre d'aller travailler s'ils ne peuvent pas être en télétravail. La fédération du bâtiment a précisé qu'un accord a été trouvé avec le gouvernement sur la reprise des chantiers avec quelques difficultés pour convaincre les salariés de ce secteur pour les faire venir sur les chantiers avec les mêmes contraintes comme, les gardes d'enfants et les déplacements sur les chantiers. Le Medef a préparé un guide pour faire redémarrer les entreprises dès que possible. Il a aussi des craintes sur les plaintes des salariés contre les employeurs avec le motif de mise en danger de la vie d'autrui.

En réponse à ces interrogations des employeurs, le préfet est tout à fait d'accord pour préparer la reprise de l'activité économique. Des fiches sont en préparation à destination des employeurs sur leurs responsabilités ainsi que des fiches par métiers en lien avec la CRAMIF. Elles seront prêtes la semaine prochaine.

Pour l'intersyndicale régionale, CGT, FO, Solidaires, FSU et UNEF, Valérie Lesage a évoqué plusieurs sujets discutés entre nous lors de la conférence téléphonique le matin du 26 mars 2020 à savoir :

- La dénonciation de cette loi qui organise la dérèglementation des droits des salariés et le code du travail par des mesures d'exceptions valable jusqu'au 31 décembre 2020,
- La liberté de circulation pour les élus et les militants syndicaux des organisations syndicales,
- Aucune perte de salaires et primes pour les salariés,
- Fermeture de tous les services et entreprises non essentielles,
- Inquiétudes fortes pour les personnels du secteur de la santé et des EHPAD,
- La situation sur la zone aéroportuaire de Roissy suite à la fermeture prochaine d'Orly,
- Pénurie des équipements de protections individuelles,
- Mise au chômage partiel dans les entreprises,
- Pas d'union nationale ou d'union sacrée dans le cadre de cette crise sanitaire.

En réponse, le préfet reconnaît que les masques, blouses etc. sont exclusivement réservés aux personnels soignants et après on donnera dans les EHPAD, les médecins libéraux et autres secteurs concernés. Il indique aussi qu'il n'est pas possible de généraliser le télétravail, d'arrêter toutes les activités non essentielles et qu'il est difficile de déterminer les missions essentielles et non essentielles. Il dit également que la communication et discours du gouvernement sont ambigus voire compliqués, qu'un ajustement était nécessaire. Il termine en indiquant qu'il n'est pas question d'arrêter les activités essentielles même durant le confinement.

Les commentaires FO :

On constate une collusion entre l'État et les organisations patronales pour dès à présent, préparer la reprise de l'activité économique et passer au second plan la sécurité et la santé des salariés. Cette loi d'urgence sanitaire est une attaque frontale contre les droits des salariés. Cette situation exceptionnelle ne saurait constituer un moyen pour casser et déréglementer le code du travail. Nous ne deviendrons pas les supplétifs du gouvernement, chargés de la bonne application de ces « mesures d'exception ».

Paris, le 26 mars 2020



131, rue Damrémont 75018 PARIS

E-mail : urif.fo@yahoo.com

 @ URIFFO

ORDONNANCES CORONAVIRUS : « L'EMPLOYEUR PEUT IMPOSER » ...

Premiers éléments d'analyse de l'URIF-FO

Les ordonnances qui découlent de la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 ont été présentées hier, mercredi 25 mars, au Conseil des ministres, dont trois d'entre elles concernent le droit du travail. En réalité, c'est la première ordonnance qui s'attaque frontalement aux acquis sociaux des salariés, notamment en matière de congés payés.

D'emblée, il est important de rappeler que la plupart des dérogations honteuses permises par ces ordonnances ne concernent pas uniquement les entreprises dont l'activité est dite de « première nécessité » mais bien toutes les entreprises de ce pays. D'autre part, la plupart des dispositions contenues dans ces ordonnances s'appliquent jusqu'au 31 décembre, soit bien au-delà de la période d'épidémie.

Dans ces trois ordonnances, la formule « l'employeur peut imposer » revient une dizaine de fois ! N'était-ce pas l'objectif de ces ordonnances ? Permettre aux employeurs de faire ce qu'ils veulent en matière de congés payés, de journées de réduction du temps de travail (JRTT) ou encore de jour de repos.

Articles	Commentaires
<p>Art. 1^{er} : « 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.</p> <p>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.</p> <p>La période de congés imposée ou modifiée en application du présent article ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.»</p>	<p>La veille pour le lendemain, l'employeur peut dorénavant imposer au salarié de prendre jusqu'à une semaine de congés payés.</p> <p>La référence à un « accord collectif de branche ou d'entreprise » démontre qu'il s'agit bien de dispositions qui ont vocation à perdurer après l'épidémie, car on ne voit pas bien dans quelles conditions un accord collectif peut être actuellement négocié en période de confinement. D'ailleurs, ces dispositions s'appliquent jusqu'au 31 décembre, donc bien au-delà de la période d'épidémie !</p> <p>L'employeur peut également imposer la date et la durée des congés payés, même si vous n'êtes pas d'accord. Et cerise sur le gâteau : si votre conjoint-e travaille dans la même entreprise que la vôtre, l'employeur peut dorénavant imposer que vous ne partiez pas ensemble en vacances !</p> <p>Dans ces conditions, peut-on encore parler de « congés » ?</p>

<p>Art. 2 : « l'employeur peut, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc : 1° Imposer la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos au choix du salarié acquis par ce dernier ; 2° 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. »</p>	<p>La veille pour le lendemain, l'employeur peut dorénavant imposer au salarié de prendre un jour de repos.</p> <p>Là encore, ces dispositions s'appliquent jusqu'au 31 décembre, donc bien au-delà de la période d'épidémie du covid-19 !</p>
<p>Art. 6 : « Dans les entreprises relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation (...) : 1° La durée quotidienne maximale de travail (...) peut être portée jusqu'à douze heures ; 2° 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 ; (...) 4° La durée hebdomadaire maximale fixée à l'article L. 3121-20 du code du travail peut être portée jusqu'à soixante heures ; (...) ; L'employeur qui use d'au moins une de ces dérogations en informe sans délai et par tout moyen le comité social et économique (...). Les dérogations mises en œuvre sur le fondement de cet article cessent de produire leurs effets au 31 décembre 2020. ».</p>	<p>L'employeur peut imposer aux salariés de travailler 12h/jour, 12h/nuit, 60h/semaine dans certaines entreprises, dont la liste fera l'objet d'un décret.</p> <p>Le comité social et économique (CSE) n'a aucun moyen de s'opposer à cette décision de l'employeur, il en est juste informé.</p> <p>Ces possibilités de dérogation pourraient se poursuivre jusqu'au 31 décembre, ce qui, là encore, finit de nous convaincre qu'il s'agit bien de dispositions qui ont vocation à perdurer après l'épidémie.</p>

Pour l'URIF-FO, ces ordonnances sont à l'image de la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 : elles sont inacceptables et elles doivent être combattues !

En prétendant être « en guerre » contre le coronavirus, le gouvernement en profite en réalité pour mener une guerre contre les droits des salariés. Nous ne l'acceptons pas !

L'URIF-FO réaffirme :

- ▶ **PAS TOUCHE AUX CONGES PAYÉS !**
- ▶ **PAS TOUCHE AUX JOURS DE REPOS !**
- ▶ **PAS TOUCHE À LA DURÉE LÉGALE DU TEMPS DE TRAVAIL !**
- ▶ **PAS TOUCHE AU CODE DU TRAVAIL !**

Si certains appellent de leurs vœux à l'« union sacrée » avec le gouvernement ou le patronat, l'URIF-FO réaffirme que nous ne participerons d'aucun dispositif qui viserait à nous transformer en auxiliaire chargé de mettre en œuvre la bonne application des mesures d'exception de ce gouvernement.

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

NOR : MTRT2008162R/Bleue-1

RAPPORT AU PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE

Monsieur le Président de la République,

L'ordonnance qui vous est présentée se fonde sur les dispositions de l'article 11 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19. Elle détermine des dispositions spécifiques en matière de congés et de durée du travail afin de tenir compte de la propagation du covid-19 et de ses conséquences économiques, financières et sociales.

L'**article 1^{er}** permet à un accord collectif de branche ou d'entreprise d'autoriser l'employeur, par dérogation aux dispositions applicables en matière de durée du travail et de prise des congés payés et aux stipulations conventionnelles en vigueur au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou de la branche, d'imposer la prise de congés payés ou de modifier les dates d'un congé déjà posé, dans la limite de six jours ouvrables de six jours ouvrables, soit une semaine de congés payés, en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

Dans ce cadre, l'employeur pourra imposer le fractionnement des congés payés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié et suspendre temporairement le droit à un congé simultané des conjoints ou des partenaires liés par un pacte civil de solidarité dans une même entreprise, ce qui permettra au cas où la présence d'un des deux conjoints seulement est indispensable à l'entreprise, ou si l'un des deux conjoints a épuisé ses droits à congés, de dissocier les dates de départ en congés.

Afin de répondre aux difficultés que l'entreprise ou l'établissement rencontre en cas de circonstances exceptionnelles, l'**article 2** permet à l'employeur d'imposer ou de modifier sous préavis d'un jour franc, les journées de repos acquises par le salarié au titre des jours de réduction du temps de travail attribués au titre d'un dispositif de réduction du temps de travail maintenu en vigueur en vertu de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 dans l'entreprise ou dans l'établissement, 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.

Dans le même objectif, l'**article 3** permet à l'employeur d'imposer ou de modifier sous préavis d'un jour franc, les journées ou les demi-journées de repos acquises par le salarié titulaire d'une convention de forfait en jours sur l'année.

Et l'**article 4** permet à l'employeur d'imposer la prise de jours déposés sur le compte épargne temps, sous certaines conditions.

L'**article 5** en précise les limites : 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 du texte ne peut être supérieur à dix.

L'**article 6** permet, de manière temporaire et exceptionnelle, aux entreprises des secteurs jugés essentiels à la continuité de la vie économique et à la sûreté de la nation, de déroger aux règles d'ordre public en matière de durée quotidienne maximale de travail, de durée quotidienne maximale accomplie par un travailleur de nuit, de durée du repos quotidien, de durée hebdomadaire maximale absolue et moyenne, de durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit. Des limites spécifiques sont également prévues afin de permettre aux entreprises régies par le code rural et de la pêche maritime de bénéficier du même mécanisme. Le principe du repos hebdomadaire demeure, lui, inchangé.

Les secteurs concernés, ainsi que les dérogations admises dans le respect des limites posées par cet article, seront précisés par décret.

Tout employeur faisant usage d'au moins une des dérogations admises devra en informer sans délai le comité social et économique ainsi que le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

L'**article 7** introduit quant à lui des dérogations au repos dominical à des entreprises relevant de secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation ou à la continuité de la vie économique, qui seront déterminés par décret, ainsi qu'aux entreprises qui assurent à celles-ci des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale.

Tel est l'objet de la présente ordonnance que nous avons l'honneur de soumettre à votre approbation.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'assurance de notre profond respect.

Ministère du travail

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

NOR : MTRT2008162R/Bleue-1

Le Président de la République,

Sur le rapport du Premier ministre, de la ministre du travail et du ministre de l'agriculture et de l'alimentation ;

Vu la Constitution, notamment son article 38 ;

Vu le code civil, notamment son article 1^{er} ;

Vu le code de justice administrative, notamment son article R. 123-20 ;

Vu le code du travail ;

Vu la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail ;

Vu la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, notamment son article 11 ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu ;

Le conseil des ministres entendu,

Vu l'urgence ;

Ordonne :

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 I^{er} du titre IV du livre I^{er} 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 :

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

2° 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 I^{er} du titre II du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail, 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 :

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

2° 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 premier 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.

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 :

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

2° 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 ;

3° 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 ;

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

5° 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 1° à 4° de l'article L. 722-1 et aux 2°, 3° et 6° 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 ;

6° 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 1° à 6° 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.

Article 8

Le Premier ministre, la ministre du travail et le ministre de l'agriculture et de l'alimentation sont responsables, chacun en ce qui le concerne, de l'application de la présente ordonnance, qui sera publiée au *Journal officiel* de la République française et qui entrera en vigueur immédiatement.

Fait le

**Par le Président de la République :
Le Premier ministre,**

La ministre du travail,

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation,

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

NOR : MTRD2008165R/Bleue-1

RAPPORT AU PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE

Monsieur le Président de la République,

L’ordonnance qui vous est présentée se fonde sur les dispositions de l’article 11 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d’urgence pour faire face à l’épidémie de covid-19. Elle détermine des dispositions spécifiques en matière d’indemnité complémentaire prévue à l’article L. 1226-1 du code du travail et à l’intéressement et à la participation.

L’**article 1^{er}** lève certaines conditions prévues dans le droit commun pour le versement de l’indemnité complémentaire aux allocations journalières, afin d’en faire bénéficier de manière égale les salariés, quelle que soit par exemple leur ancienneté, tant pour ceux qui bénéficient d’un arrêt de travail dans le contexte de l’épidémie de Covid-19 (notamment ceux qui font l’objet d’une mesure d’isolement, d’éviction ou de maintien à domicile, ainsi que ceux qui sont parents d’un enfant de moins de seize ans faisant lui-même l’objet d’une telle mesure, et qui se trouvent, pour l’un de ces motifs, dans l’impossibilité de continuer à travailler), que pour ceux qui sont en situation d’absence au travail justifiée par une incapacité résultant de maladie ou d’accident. De plus, la restriction des salariés pouvant bénéficier de cette indemnité complémentaire, à savoir les salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires, est levée.

Un décret peut aménager les délais et modalités de versement de cette indemnité.

L'article 2 adapte les dates limites de versement des sommes dues au titre de l'intéressement et de la participation en application des articles L. 3314-9, L. 3324-10 et L. 3324-12 du code du travail. Les sommes issues de la participation et de l'intéressement doivent être versées aux bénéficiaires ou affectés sur un plan d'épargne salariale ou un compte courant bloqué avant le 1er jour du 6ème mois suivant la clôture de l'exercice de l'entreprise, conformément aux délais légaux, sous peine d'un intérêt de retard, égal à 1,33 fois le taux mentionné à l'article 14 de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération.

En conséquence, pour les entreprises ayant un exercice comptable correspondant à l'année civile, ces sommes devraient être versées avant le 1^{er} juin 2020. L'ordonnance reporte à titre exceptionnel ce délai au 31 décembre 2020, afin de permettre aux établissements teneurs de compte de l'épargne salariale, ainsi qu'aux entreprises dont ils sont les délégataires, de ne pas être pénalisés par les circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie.

Tel est l'objet de la présente ordonnance que nous avons l'honneur de soumettre à votre approbation.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'assurance de notre profond respect.

Ministère du travail

Ordonnance du
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

NOR : MTRT2008165R/Bleue-1

Le Président de la République,

Sur le rapport du Premier ministre et de la ministre du travail,

Vu la Constitution, notamment son article 38 ;

Vu le code civil, notamment son article 1^{er} ;

Vu le code de justice administrative, notamment son article R. 123-20 ;

Vu le code de la sécurité sociale, notamment son article L. 16-10-1 ;

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 1226-1, L. 3314-9 et L. 3324-10 ;

Vu la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, notamment son article 11 ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu ;

Le conseil des ministres entendu,

Vu l'urgence ;

Ordonne :**Article 1^{er}**

Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du Covid-19, jusqu'au 31 août 2020, l'indemnité complémentaire mentionnée à l'article L. 1226-1 du code du travail est versée :

1° Aux salariés qui bénéficient d'un arrêt de travail en application des dispositions prises pour l'application de l'article L. 16-10-1 du code de la sécurité sociale, sans que la condition d'ancienneté prévue au premier alinéa de l'article L. 1226-1 du code du travail ni les conditions prévues aux 1° et 3° du même article ne soient requises et sans que l'exclusion des catégories de salariés mentionnées au cinquième alinéa du même article ne s'applique ;

2° Aux salariés en situation d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident mentionnés à l'article L. 1226-1 du code du travail sans que la condition d'ancienneté prévue au premier alinéa de cet article ne soit requise et sans que l'exclusion des catégories de salariés mentionnées au cinquième alinéa du même article ne s'applique.

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°.

Article 2

Par dérogation aux dispositions du code du travail régissant le versement des sommes dues au titre de la participation ou de l'intéressement et aux stipulations conventionnelles applicables dans l'entreprise, 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.

Article 3

Le Premier ministre et la ministre du travail sont responsables, chacun en ce qui le concerne, de l'application de la présente ordonnance, qui sera publiée au *Journal officiel* de la République française et qui entrera en vigueur immédiatement.

Fait le

**Par le Président de la République :
Le Premier ministre,**

La ministre du travail,

Ordonnance
portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement
mentionnés à l'article L. 5421 2 du code du travail

NOR : MTRD2008131R/Bleue-1

RAPPORT AU PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE

Monsieur le Président de la République,

L'ordonnance qui vous est présentée se fonde sur les dispositions de l'article 11 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19. Elle détermine les dispositions spécifiques en matière de durée d'indemnisation des travailleurs privés d'emploi bénéficiaires d'un revenu de remplacement, afin de tenir compte des conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du covid-19 pour les intéressés.

L'**article 1^{er}** prévoit que pour les demandeurs d'emploi épuisant leur droit, à compter du 12 mars 2020 et jusqu'à une date fixée par arrêté du ministre chargé de l'emploi, et au plus tard jusqu'au 31 juillet 2020, à l'allocation de retour à l'emploi, à l'allocation de solidarité spécifique, à l'allocation d'assurance dont la charge est assurée par les employeurs publics mentionnés à l'article L. 5424-1 du code du travail, et aux allocations spécifiques pouvant être versées aux intermittents du spectacle, la durée pendant laquelle l'allocation est accordée peut être prolongée à titre exceptionnel. La durée de cette prolongation sera fixée par arrêté du ministre chargé de l'emploi, afin d'être adaptée à la situation sanitaire et ses suites le cas échéant.

Un décret en Conseil d'Etat précisera les modalités d'application de cette prolongation et fixe notamment la limite que la prolongation de la durée des droits ne peut excéder.

Tel est l'objet de la présente ordonnance que nous avons l'honneur de soumettre à votre approbation.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'assurance de notre profond respect.

Ordonnance du
portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement
mentionnés à l'article L. 5421 2 du code du travail

NOR : MTRD2008131R/Bleue-1

Le Président de la République,

Sur le rapport du Premier ministre et de la ministre du travail,

Vu la Constitution, notamment son article 38 ;

Vu le code civil, notamment son article 1^{er} ;

Vu le code de justice administrative, notamment son article R. 123-20 ;

Vu le code du travail ;

Vu la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, notamment son article 11 ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu ;

Le conseil des ministres entendu,

Vu l'urgence ;

Ordonne :

Article 1^{er}

Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du covid-19, pour les demandeurs d'emploi qui épuisent, à compter du 12 mars 2020 et jusqu'à une date fixée par arrêté du ministre chargé de l'emploi et au plus tard jusqu'au 31 juillet 2020, leur droit à l'une des allocations mentionnées aux articles L. 5422-1, L. 5423-1, L. 5424-1, et L. 5424-21 du code du travail, la durée pendant laquelle l'allocation est versée fait l'objet, à titre exceptionnel, d'une prolongation déterminée par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

Un décret en Conseil d'Etat précise les modalités d'application du premier alinéa et fixe notamment la limite que la prolongation de la durée des droits ne peut excéder.

Article 2

Le Premier ministre et la ministre du travail sont responsables, chacun en ce qui le concerne, de l'application de la présente ordonnance, qui sera publiée au *Journal officiel* de la République française et qui entrera en vigueur immédiatement

Fait le

**Par le Président de la République :
Le Premier ministre,**

La ministre du travail,