

## Lettre d'information du site dialogue-social.fr

### Editorial

### Bonjour

L'équipe de l'Institut du travail de Strasbourg se mobilise pour vous informer sur les conséquences de la pandémie sur le marché du travail, les entreprises et les salariés.

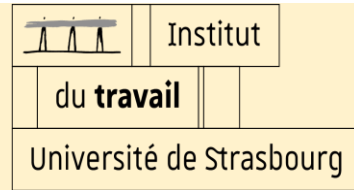
Notre objectif est de présenter cette actualité sous un format synthétique et accessible à tous les acteurs du monde socio-économique.

Dans cette perspective, cette lettre fait un focus sur les **dispositions provisoires en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos** introduites par l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020.

Vous trouverez deux tableaux synthétiques mais exhaustifs : le premier concerne la prise de jours de congés payés et de repos et le second les dérogations à des durées maximales de travail et à une durée minimale de repos ainsi qu'au repos dominical.

Bonne lecture, portez-vous bien!

Tiphaine Garat



### Ont contribué à cette lettre plusieurs membres de l'équipe de l'IDT:

Benjamin Dabosville, Tiphaine Garat, Anja Johansson, Sara Klack et Evdokia Liakopoulou

*Sous la responsabilité de*  
Michèle Forté et Nicolas Moizard

Cette lettre est réalisée dans le cadre d'une convention d'appui au dialogue social territorial signée avec la DIRECCTE Grand Est

### Dans ce numéro

P. 2 Les brèves

P.6 Présentation de l'ordonnance du 15 avril 2020 portant diverses mesures sociales pour faire face à l'épidémie

P.10 Dispositions provisoires en matière de temps de travail, de repos et de congés payés : Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020.

*Tableaux synthétiques*

### Contact

0368858700 /  
institut.travail@unistra.fr

Pour retrouver toutes les lettres d'information et l'actualité sociale : :  
<http://www.dialogue-social.fr>

## LES BREVES

### **Covid-19 et télétravail : un salarié sur trois déclare ne pas disposer d'un environnement adapté**

Le 29 avril 2020, l'Anact a publié les premiers résultats d'un questionnaire dédié au télétravail pendant la période de confinement. Ce questionnaire, diffusé le 8 avril et proposé en libre accès, tendait à recueillir les expériences des personnes concernées par ce dispositif.

Il ressort des 4 152 réponses, qu'un répondant sur trois travaille à distance dans un environnement de travail inadapté. L'agence trouve pourtant encourageant que 69 % des répondants ont bénéficié d'une adaptation de leurs objectifs et 79% de leurs activités. Pour la grande majorité des participants aussi, des réunions régulières d'équipe à distance et des échanges avec leur manager ont été organisés rapidement. D'ailleurs, les temps d'échange manager-collaborateur ont permis d'aborder, prioritairement, le bon avancement des missions ainsi que la priorisation des tâches et, dans une moindre mesure, les difficultés liées au travail ainsi que les situations individuelles. Il est à noter, cependant, qu'un nombre important des participants constatent une perte d'efficacité et une fatigue. En effet, 48% s'estiment moins efficaces et 50% plus fatigués qu'à l'accoutumée, sans qu'il n'y ait de lien avec la charge de travail perçue. Il est aussi significatif que 73% déclarent que le télétravail n'a pas modifié la qualité des relations de travail au sein de leur structure.

L'agence rappelle que la consultation se poursuit et une exploitation de l'ensemble des réponses se fera à partir de mi-mai.

Consulter le document : <https://www.anact.fr/teletravail-en-confinement-les-premiers-chiffres-cles>

### **Covid 19 et prévention des risques professionnels dans l'entreprise**

L'INRS, Institut national de recherche en santé et sécurité au travail, a mis en place une foire aux questions pour aider les employeurs dans la mise en place de leur démarche de prévention face à la pandémie. Ce document est actualisé régulièrement, prenant en compte les consignes sanitaires du gouvernement.

Quelles mesures organisationnelles mettre en place ? Que faire si un cas survient dans l'entreprise ? Comment organiser le télétravail ? Quelles mesures de prévention mettre en place pour les salariés devant travailler en horaires décalés pour satisfaire aux règles de distanciations sociales ? Doit-on porter un masque ? Quelle ventilation des locaux de travail ? Voici quelques une des questions traitées.

Pour en savoir plus : <http://www.inrs.fr/actualites/COVID-19-et-entreprises.html>

## **Covid 19 : le Ministère du travail publie des fiches conseil pour des secteurs ne recourant pas au télétravail**

Pour aider à prévenir les risques de contamination par le COVID-19, le ministère du travail, avec l'aide d'experts, a réalisé des fiches conseils destinées aux secteurs qui ne peuvent pas recourir au télétravail. Elles sont destinées aux employeurs et aux salariés.

Consulter les fiches sur le site du ministère du Travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/proteger-les-travailleurs/article/fiches-conseils-metiers-et-guides-pour-les-salaries-et-les-employeurs>

## **Covid-19 : La Commission européenne propose une aide pour favoriser le recours au chômage partiel dans les Etats membres**

Une proposition de règlement portant création d'un instrument européen temporaire pour financer des mesures de chômage partiel a été présentée par la Commission le 2 avril 2020. Baptisé SURE (Support to mitigate Unemployment Risks in an Emergency), cet instrument a vocation à inciter les Etats membres à adopter des mesures permettant l'instauration/extension du chômage partiel ou à soutenir les travailleurs indépendants. Il prendra la forme d'un mécanisme de prêt à la hauteur de 100 milliards d'euros, que les Etats membres pourraient solliciter à des conditions avantageuses. Pour financer ces prêts, la Commission empruntera sur les marchés financiers. Elle s'appuiera sur un système de garanties supplémentaires volontaires par les gouvernements. Bien que la signature d'un mémorandum ne soit pas nécessaire, l'allocation de ce prêt est soumise à l'approbation des Vingt-Sept. Le dispositif a été validé par l'Eurogroupe du 9 avril 2020, dont l'accord a été approuvé par le Conseil européen le 23 avril 2020. Il est attendu que l'instrument soit opérationnel pour le 1er juin 2020.

Pour en savoir plus : <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2020/FR/COM-2020-139-F1-FR-MAIN-PART-1.PDF>

## **Covid-19 : Le gouvernement dévoile des mesures d'aide en faveur des secteurs les plus touchés par la crise sanitaire**

Un plan de soutien spécifique est adressé aux secteurs de l'hôtellerie, de la restauration, du tourisme et des loisirs, dont la reprise de l'activité ne pourrait être envisagée qu'à partir de fin mai. A l'issue d'une réunion téléphonique tenue le 24 avril entre le président de la République, les professionnels de ces secteurs et les ministres concernés, le gouvernement a présenté ses 5 actions en la matière :

- Le maintien de l'activité partielle pour ces secteurs (après la reprise de l'activité) ;
- Le maintien du fonds de solidarité (après le mois de mai). Celui-ci sera aménagé pour permettre l'accès aux entreprises de moins de 20 salariés et ayant un chiffre d'affaires de 2 millions d'euros, avec possibilité de prétendre à une aide complémentaire de 10 000 euros ;
- Pour les TPE-PME, une exonération des cotisations sociales et des loyers et des redevances d'occupation du domaine public dus aux bailleurs nationaux, tout cela pendant toute la période de fermeture ;

- Une démarche du gouvernement auprès des collectivités territoriales pour le report de la cotisation foncière des entreprises (CFE) et la suppression de la part forfaitaire de la taxe de séjour au titre de l'année 2020.

Pour en savoir plus : <https://www.economie.gouv.fr/covid19-soutien-entreprises/mesures-soutien-secteurs-restauration-tourisme-culture-sport>

## **Une idée pour égayer le confinement...**

*Une série documentaire évènement :*

*Le temps des ouvriers, l'histoire du monde ouvrier européen*

Du début du XVIIIe siècle à nos jours, Stan Neumann déroule sur plus de trois siècles l'histoire du monde ouvrier européen, rappelant en une synthèse éblouissante tout ce que nos sociétés doivent aux luttes des "damnés de la terre".

Documentaire disponible gratuitement sur ARTE : <https://www.arte.tv/fr/videos/RC-019317/le-temps-des-ouvriers/>

*Des ressources documentaires gratuites*

En cette période exceptionnelle, un certain nombre d'éditeurs donnent gratuitement accès à leur documentation. Les bibliothèques de l'Université de Strasbourg mettent régulièrement à jour une liste les recensant.

<https://bu.unistra.fr/opac/news/documentation-en-ligne-exceptionnellement-accessible-durant-le-confinement/936>

## **Présentation de l'ordonnance du 15 avril 2020 portant diverses mesures sociales pour faire face à l'épidémie**

Face à la pandémie et dans le cadre de la loi d'urgence du 23 mars 2020, le gouvernement a pris une vingtaine d'ordonnances afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du covid-19.

Ces dernières concernent les congés payés, de durée du travail et de jours de repos (ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020), les droits sociaux (ordonnance n°2020-312 du 25 mars 2020), la procédure et les délais échus (ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020), l'activité partielle (ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020) ou le versement des indemnités (ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020). Plusieurs de ces ordonnances sont présentées de manière exhaustive sur le site [dialogue-social.fr](http://dialogue-social.fr).

Une ordonnance n°2020-428 du 15 avril 2020 « portant diverses dispositions sociales » a été publiée au JO du 16 avril 2020. Elle adapte certaines des ordonnances précitées.

En matière de droit social, on retiendra principalement les points suivants :

### - Précisions sur le paiement des cotisations sociales

L'ordonnance n°2020-312 du 25 mars 2020, dans son article 4, avait mis l'accent sur la **suspension des actions en recouvrement**. Il était prévu que, pour les cotisations et contributions sociales non versées à leur date d'échéance, les actions de recouvrement par les Ursaff (relance amiable ; mises en demeure ; contraintes) étaient suspendues à compter du 12 mars 2020 et jusqu'à la fin du mois suivant celui de la cessation de l'état d'urgence sanitaire.

Toutefois, ce même article 4 précisait également que les dates d'échéance des cotisations et contributions sociales demeuraient inchangées : les entreprises doivent donc continuer à verser cotisations et contributions sociale durant la période de l'urgence sanitaire.

Cette situation pouvant entraîner des difficultés pour les entreprises ayant des problèmes de trésorerie, l'ordonnance du 15 avril modifie l'article 4 de l'ordonnance du 25 mars, en le complétant.

Le principal apport est de préciser que, à titre exceptionnel, **peuvent être accordés des reports ou délais de paiement des cotisations et contributions**.

L'ordonnance ajoute que cet aménagement du paiement des cotisations et contributions sociales ne donne alors lieu à **aucune majoration ou pénalité**.

Le réseau des Ursaff a mis à disposition sur son site internet une foire aux questions qui fournit de précieuses indications sur la manière dont s'effectue cet éventuel report du paiement des cotisations. En particulier, il est souligné une différence entre les cotisations personnelles des entrepreneurs indépendants et les cotisations dues

au titre des salariés. Si, pour les premières, le report est automatique en cas de prélèvement automatique, **le report des cotisations dues au titre des salariés suppose une action pour modifier l'ordre de paiement ou de virement.**

Une dernière précision est fournie par l'ordonnance du 15 avril. **Le report exceptionnel** de paiement des cotisations et contributions sociales **n'est pas applicable aux redevables qui dissimulent, de manière volontaire ou par omission, la véritable situation financière de la société.**

L'ensemble de ces dispositions s'appliquent également à Mayotte et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

## - Ajustement des délais concernant les accords collectifs

L'ordonnance du 15 avril modifie également l'ordonnance n°2020-306 du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais échus ([voir sur le site dialogue-social.fr la publication du 14 avril 2020](http://www.dialogue-social.fr)). L'article 11 bis prévoit en effet l'adaptation des délais pour la négociation et la conclusion, ainsi que pour l'extension de certains accords collectifs. Ne sont visés que les délais qui n'ont pas commencé à courir à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance n°2020-306 du 25 mars 2020.

Sont concernés les accords collectifs :

- conclus jusqu'à l'expiration du délai d'1 mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire (tel qu'il sera éventuellement prolongé)
- dont l'objet est exclusivement de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 ainsi qu'aux conséquences des mesures prises pour limiter cette propagation.

### ● Dispositions quant aux délais pour la négociation et la conclusion de ces accords

- Le **délai de 15 jours** laissé aux organisations syndicales pour l'opposition à une convention de branche ou un accord professionnel (L.2232-6 du code du travail) est **réduit à 8 jours**. *Cette disposition s'applique aux accords conclus à compter du 12 mars 2020 qui n'ont pas fait l'objet d'une notification aux OS à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance n°2020-306 du 25 mars 2020.*
- Le **délai d'1 mois**, dont disposent les organisations syndicales signataires d'un accord d'entreprise ou d'établissement pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider cet accord (L.2232-12 al 2), est **réduit à 8 jours** à compter de la signature de cet accord.
- Le **délai de 8 jours**, dont disposent les autres organisations syndicales, à compter de cette demande ou de l'initiative de l'employeur, pour signer l'accord avant l'éventuelle consultation des salariés (L.2232-12 al 3), est **réduit à 5 jours**.
- Le **délai minimum de 15 jours**, à l'issue duquel la consultation du personnel sur un projet d'accord de l'employeur est organisée dans les entreprises dépourvues de DS et dont l'effectif habituel est inférieur à 11 salariés, courant à compter de la communication à chaque salarié du projet (L.2232-21), est **réduit à 5 jours**.

- Le **délai d'1 mois**, dont disposent les élus mandatés pour faire savoir qu'ils souhaitent négocier, dans les entreprises d'au moins 50 salariés dépourvues de DS (L.2232-25-1), est **réduit à 8 jours**.

- Dispositions quant aux délais pour l'extension de ces accords

Le **délai d'1 mois**, dont disposent les organisations professionnelles d'employeurs pour s'opposer à l'extension d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou d'un accord national interprofessionnel, courant à compter de la publication par l'autorité administrative d'un avis d'extension au JORF (L.2261-19), est **réduit à 8 jours**. Il est précisé qu'un décret peut adapter les délais applicables à la procédure d'extension de ces accords.

Ces dispositions s'appliquent aux accords conclus à compter du 12 mars 2020 dont l'avis d'extension au Journal officiel de la République française n'a pas été publié à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance n°2020-306 du 25 mars 2020

- À propos des contrats en alternance :

L'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 relative à l'activité partielle prévoyait que les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation placés en activité partielle percevraient une indemnité d'un montant égal au pourcentage du SMIC qui leur était applicable antérieurement ([voir sur le site dialogue-social.fr la publication du 9 avril 2020](https://www.dialogue-social.fr/la-publication-du-9-avril-2020)).

L'ordonnance du 15 avril apporte certaines précisions importantes. Tous les alternants n'ont pas la garantie que l'indemnité qui leur est versée et qui remplace la rémunération dont ils bénéficiaient avant leur mise en activité partielle soit du même niveau que cette rémunération.

D'une part, l'application de la règle issue de l'ordonnance du 27 mars 2020 est restreinte **aux seuls alternants dont la rémunération était (avant la mise en activité partielle) inférieure au salaire minimum interprofessionnel de croissance**. Il est précisé que l'indemnité couvre tant la rémunération qui était applicable au titre des dispositions du Code du travail que celle résultant des dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise, lesquelles peuvent être plus favorables que la loi.

D'autre part, **pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dont la rémunération** (avant la mise en activité partielle), **était supérieure ou égale au SMIC**, une distinction est faite en fonction du niveau de rémunération des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Le principe est que **l'indemnité horaire d'activité partielle** de ces derniers « *correspond à 70 % de la rémunération horaire brute antérieure du salarié* ». Mais un plancher est néanmoins prévu par l'ordonnance. Ainsi, la fixation de l'indemnité horaire d'activité partielle à un montant égal à 70% de la rémunération honoraire brute antérieure ne joue pleinement que lorsque « *lorsque le résultat de ce calcul est supérieur à 8,03 euros* ». A l'inverse, « *lorsque ce résultat est inférieur ou égal à 8,03 euros, l'indemnité horaire d'activité partielle est égale à 8,03 euros* ».

Par ailleurs, l'ordonnance n°2020-387 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle est également modifiée.

Cette ordonnance prévoit dans son article 3 que les contrats d'apprentissage et de professionnalisation « **dont la date de fin d'exécution survient entre le 12 mars et le 31 juillet 2020, sans que l'apprenti ait achevé son cycle de formation en raison de reports ou d'annulations de sessions de formation ou d'examens, peuvent être prolongés par avenant au contrat initial jusqu'à la fin du cycle de formation poursuivi initialement** ».

De plus, elle prévoit également que **la durée de 3 mois**, dont dispose toute personne âgée de seize à vingt-neuf ans révolus, ou ayant au moins quinze ans et justifiant avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire pour débiter à sa demande un cycle de formation en apprentissage, si elle n'a pas été engagée par un employeur (L.6222-12-1), **est prolongée de trois mois supplémentaires pour les personnes dont le cycle de formation en apprentissage est en cours à la date du 12 mars 2020.**

L'ordonnance du 15 avril écarte enfin certaines conditions posées par le code du travail pour la conclusion d'avenants aux contrats afin de faciliter la mise en œuvre des dispositions ci-dessus.

À titre d'exemple, ne sont pas applicables aux prolongations des contrats d'apprentissage et de professionnalisation visés certaines dispositions du code relatives aux durées des contrats, durées des formations, ou à l'âge maximal de l'alternant.

- **Concernant le dispositif d'activité partielle**

Il est prévu d'insérer un alinéa à l'article 8 de l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 relative à l'activité partielle afin **d'étendre ce recours pour les cadres dirigeants** (c. trav. art. L.3111-2), mais avec néanmoins une limite. Le placement en activité partielle ne peut intervenir **qu'en cas de fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement** (c. trav. art. L.5122-1 I) al 2).

De plus, l'ajout d'un article 8 bis va permettre **aux salariés titulaires d'un CDI dans le cadre d'un portage salarial** d'être également être placés en activité partielle **au cours des périodes sans prestation à une entreprise cliente**. Un décret définira les modalités de calcul de leur indemnité.

Un article 8 ter est également inséré, relatifs aux **salariés des entreprises de travail temporaire**. L'ordonnance prévoit qu'ils pourront bénéficier de **l'allocation complémentaire** prévue à l'article L. 3232-5, laquelle permet de compléter les sommes perçues au titre du salaire et de l'indemnité d'activité partielle afin que le montant global que reçoit un salarié au cours d'un mois soit au moins égale à la rémunération mensuelle minimale (les modalités de calcul de cette rémunération mensuelle minimale sont fixées à l'article L. 3232-3. Elles prennent en compte le montant du SMIC, lequel est un salaire horaire).

Concernant **les marins rémunérés à la part**, il est précisé qu'un **décret** définira la rémunération horaire prise en compte pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle ainsi que pour l'allocation perçue par leur employeur.

Il est également prévu que les modalités de **financement des sommes versées aux particuliers employeurs au titre du remboursement des indemnités d'activité partielle** par les Urssaf pour le compte de l'État, et désormais, également pour le compte de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage (Unédic), seront déterminées par une convention conclue entre l'Etat et l'Unédic.



- Précisions quant aux assouplissements prévus pour les indemnités complémentaires aux allocations journalières

L'ordonnance n°2020-322 du 25 mars 2020 a adapté temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L.1226-1 du code du travail, en élargissant les catégories de bénéficiaires([voir sur le site dialogue-social.fr la publication du 27 mars 2020](http://www.dialogue-social.fr)) .

L'ordonnance du 15 avril 2020 vient préciser que ces mesures **ne prendront pas fin le 31 août 2020**, comme l'ordonnance n°2020-322 le prévoyait initialement, mais **cesseront d'être applicables à une date fixée par décret ne pouvant excéder le 31 décembre 2020**.

Elle ajoute que les adaptations en question **s'appliquent aussi bien aux arrêts de travail en cours au 12 mars 2020, qu'à ceux ayant commencé postérieurement** à cette date, quelle que soit la date du premier jour de ces arrêts de travail.

Vous trouverez sur le site dialogue social le texte de l'ordonnance n°2020-428 du 15 avril 2020 : <http://www.dialogue-social.fr/fr/publication/id-3029/publication.html>

.

**Dispositions provisoires en matière de temps de travail, de repos et de congés payés : Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020**

L'ordonnance du 25 mars 2020 est présentée sous forme de 2 tableaux.

Le 1<sup>er</sup> tableau expose le contenu des articles 1 à 5 de l'ordonnance qui fixent les conditions et limites dans lesquelles l'employeur peut imposer à ses salariés la prise de jours de congés payés et d'autres jours de repos.


Le 2<sup>e</sup> tableau porte sur les articles 6 et 7 de l'ordonnance et montre dans quelle mesure celle-ci autorise des dérogations à des durées maximales de travail et à une durée minimale de repos (colonne de droite). Faute de décret précisant les secteurs d'activité concernés, ces possibilités de dérogation ne sont pas encore entrées en application. La colonne du milieu rappelle les durées maximales de travail et les durées minimales de repos fixées par le code du travail ainsi que, en italique, les possibilités de dérogation prévues (pour les conditions à remplir, voir les articles).

## Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 : Prise de congés payés et de jours de repos

	art. 1 de l'ord.	art. 2 de l'ord.	art.3 de l'ord.	art.4 de l'ord.
<i>Dérogation aux dispositions légales et /ou conventionnelles en matière de :</i>	<b>Congés payés</b>	<b>Jours de repos</b> dans le cadre d'un dispositif <b>conventionnel d'aménagement</b> ou de <b>réduction du temps de travail*</b>	<b>Jours de repos</b> dans le cadre de <b>conventions de forfait</b> , notamment en heures ou en jours sur l'année	Droits accumulés sur un <b>compte épargne-temps</b>
<i>Dérogation mise en œuvre par :</i>	L'employeur, dans des conditions déterminées par un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche	L'employeur		
<i>Possibilités de dérogation :</i>	- imposer la prise de jours de congés payés / de repos			- imposer que les droits affectés sur le compte épargne-temps du salarié soient utilisés pour la prise de jours de repos, dont l'employeur détermine les dates
	- modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés / de jours de repos			
	- fixer des dates de congés <i>non</i> simultanées de conjoints ou pacsés - fractionner les congés sans l'accord du salarié			
<i>Congés concernés :</i>	Congés déjà acquis par le salarié			
<i>Délai de prévenance minimum :</i>	Au moins 1 jour franc			
<i>Nombre maximal de jours concernés :</i>	<b>6</b> jours de congés payés	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 art. 2 à 4 de l'ordonnance ne peut être supérieur à <b>10</b> (art. 5 de l'ord.)		
<i>Période concernée :</i>	Pas au-delà du 31 décembre 2020			
<i>Finalité /justification exigée :</i>	Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du covid-19	Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19		

- \* - **accord collectif de réduction du temps de travail** antérieur à la loi du 20 août 2008 et maintenu en vigueur en application de cette loi (art. 20 V : accords ayant mis en place les dispositifs suivants : cycle ; modulation / annualisation ; jours RTT sur l'année ; modulation / annualisation du temps partiel)
- **accord collectif d'aménagement du temps de travail** supérieur à la semaine (L.3121-41 à L.3121-47).

## Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 : Dérogations à des durées maximales de travail et à une durée minimale de repos

	Code du travail (travailleurs adultes)	Ord. n° 2020-323 du 25 mars 2020 art.6 
Durée maximale quotidienne de travail <i>Limites en cas de Dérogation</i>	10 heures (L3121-18)  12 heures en cas de dérogation conventionnelle (L3121-19)	12 heures (art.6 1°)
Durée maximale hebdomadaire de travail <i>Limites en cas de Dérogation</i>	44 heures / 12 semaines (L3121-22) ; 48 heures / 1 semaine (L3121-20)  46 heures / 12 semaines (L3121-23) (exc° : L3121-25) 60 heures / 1 semaine sur autorisation adm. (L3121-21)	48 heures / 12 semaines (art.6 5°) 60 heures / 1 semaine (art.6 4°)
Durée maximale quotidienne du travail de nuit <i>Limites en cas de Dérogation</i>	8 heures (L3122-6)  Pas de limite chiffrée mais repos équivalent au dépassement (R3122-3)	12 heures et repos équivalent au dépassement (art.6 2°)
Durée maximale hebdomadaire du travail de nuit <i>Limites en cas de Dérogation</i>	40 heures / 12 semaines (L3122-7)  44 heures / 12 semaines (L3122-18)	44 heures / 12 semaines (art.6 6°)
Durée maximale continue de travail sans temps de pause  Durée minimale du temps de pause obligatoire	6 heures de temps de travail quotidien  20 minutes consécutives (L3121-16)	
Durée minimale de repos quotidien <i>Limite en cas de Dérogation</i>	11 heures consécutives (L3131-1)  9 heures en cas de dérogation conventionnelle (D3131-6) Repos équivalent à la réduction (D3131-2)	9 heures, Repos équivalent à la réduction (art.6 3°)
Durée minimale de repos hebdomadaire <i>Limites en cas de Dérogation</i>	24 + 11 heures = 35 heures consécutives (L3132-2)  Limites différentes selon cas de dérogation (L3132-4 et s., R3132-1 et s.)	
Amplitude maximale de la journée de travail	13 heures (24 h – 11 heures de repos quotidien) (JP)	

 Entreprises concernées par les dérogations prévues par l'**ordonnance** (conditions de dérogation fixées par le code du travail ne s'appliquent pas), jusqu'au 31 déc. 2020 :

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** (4 mai 2020 : pas encore de décret ; dérogations prévues par l'ordonnance pas encore ouvertes).

Pour chacun des secteurs d'activité mentionnés, un **décret précise**, dans le respect de l'objectif de protection de la santé des travailleurs, les catégories de dérogations admises parmi celles mentionnées (art.6 1° à 6° ↗) 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 (**CSE**) ainsi que le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (**DIRECCTE**).

Les mêmes entreprises peuvent **déroger à la règle du repos dominical** en attribuant le repos hebdomadaire par roulement (applicable aussi dép. 57, 67, 68) (art.7).