



## La CFDT décrypte l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020

Les media nous abreuvent d'informations en tout genre sur les résolutions du gouvernement en termes de droit du travail face à l'épidémie du COVID-19.

**La CFDT essaie de vous expliquer certaines de ces décisions.**

L'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de **congés payés**, de **durée du travail** et des **jours de repos**, parue au Journal officiel du 26 mars, assouplit les règles applicables notamment en matière de durée du travail.

### I – La durée du travail et les repos quotidiens et journaliers

L'employeur, dans le cadre de son pouvoir de direction et d'organisation, pourra déroger non seulement **aux dispositions d'ordre public du code du travail** dans les limites qui seront fixées dans un décret à venir **mais aussi aux accords collectifs** ayant pour objet la durée et l'organisation du travail,  **négociés dans l'entreprise voire au niveau de la branche.**

Les catégories de dérogations autorisées sont définies à l'article 6 de l'ordonnance.

#### Conditions de ces dérogations :

- **Seuls les employeurs de certains secteurs d'activité pourront recourir à ces dérogations.**

L'ordonnance vise « *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* ».

=> Ce ne sont donc pas toutes les entreprises encore en activité, qui pourront recourir à ces dérogations relatives à la durée du travail.

- La liste des secteurs sera fixée par Décret.

Le décret précisera pour chaque secteur, dans le respect de l'objectif de protection de la santé des travailleurs, **les dérogations qui seront autorisées pour ce secteur**, en matière de durée maximale de durée du travail ou la durée minimale de repos.

=> L'ordonnance encadre quelque peu le pouvoir laissé à l'employeur, dans le cadre de son droit de direction et d'organisation.

L'employeur ne pourra déroger que dans le cadre des catégories de dérogations admises pour son secteur

Il devra respecter les limites prévues à l'article 6 de l'ordonnance ou dans le décret à paraître.

- Avant d'utiliser une des dérogations prévues à l'article 6 de l'ordonnance, l'employeur « **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, ou du travail et de l'emploi** (NDR DIRECCTE) ».
- Ces dérogations ne pourront être mises en œuvre qu'à compter de la parution du décret et cesseront « *de produire leurs effets au 31 décembre 2020* ».

## Les dérogations :

L'ordonnance prévoit six catégories de dérogation :

- La **durée quotidienne maximale de travail** pourra être portée jusqu'à **douze heures** ;  
=> Elle est en principe fixée à 10 heures par l'article L. 3121-18 du code du travail sauf dérogation (accord négocié). Une durée dérogatoire pourra être fixée entre 10 et 12 heures.
- La **durée quotidienne maximale de travail accomplie par un travailleur de nuit** 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  
=> L. 3122-6 du code du travail fixe cette durée à 8 heures maximum sauf dérogation (accord négocié). Une durée dérogatoire pourra être fixée entre 8 et 12 heures.
- La **durée du repos quotidien 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.  
=> L'article L. 3131-1 du code du travail fixe la durée du repos quotidien à 11 heures sauf dérogation (accord négocié). Une durée dérogatoire du repos quotidien pourra être fixée entre 9 et 11 heures
- La **durée hebdomadaire maximale** peut être portée **jusqu'à soixante heures**.  
=> Elle fixée à 48 heures sur une semaine par l'article L. 3121-20 du code du travail sauf dérogation (accord négocié). Une durée maximale hebdomadaire pourra être définie entre 48 heures et 60 heures.
- La **durée hebdomadaire de travail calculée** sur une période quelconque de **douze semaines consécutives** peut être portée jusqu'à **quarante-huit heures**.  
=> Elle est fixée à 44 heures par l'article L. 3121-22 du code du travail sauf dérogation (accord négocié). Une durée hebdomadaire de travail calculée sur douze semaines pourra être fixée entre 44 et 48 heures.
- La **durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit** calculée sur une période de douze semaines consécutives peut être portée jusqu'à **quarante-quatre heures**.  
=> Cette durée est en principe fixée à 40 heures par l'article L. 3122-7 du code du travail sauf dérogations (accord négocié). Une durée moyenne de travail hebdomadaire de nuit dérogatoire pourra être fixée entre 40 et 44 heures.

## II- Le repos dominical

L'ordonnance élargit le champ **d'application de la dérogation du travail dominical**.

Les entreprises pourront faire travailler leurs salariés le dimanche et accorder un repos hebdomadaire par roulement si :

- Elles appartiennent à des **secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale**, déterminés par décret.
- Si elles assurent des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale (entreprises visées au premier alinéa de l'article L. 3132-12 du code du travail).

Hormis les entreprises qui relevaient de l'article L.3132-12 du code du travail, ces dérogations **ne pourront être mise en œuvre qu'à la parution du décret**, devant définir les secteurs nécessaires à la Sécurité de la nation, et **cesseront de produire leurs effets au 31 décembre 2020**.

Cette information « CFDT EN BREF » ne fait que décrypter l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 pour la porter à la connaissance des salariés sans en cautionner forcément les règles.

La CFDT a interrogé le secteur autoroutier au niveau de l'ASFA mais aussi le groupe SANEF quant à la mise en place de cette ordonnance (sur certains thèmes). La réponse est celle-ci : **c'est en réflexion !**

La CFDT rappelle que **les réponses adaptées à la situation de crise ne pourront être construites que par le dialogue social**.

### • Salariés en contact avec le public

## Respectez les gestes barrières !

Rappel :

