

## Social – COVID 19 « FAQ »

Afin de contenir et de prévenir la transmission du coronavirus qui sévit en France, le Gouvernement a pris diverses mesures. Employeurs, retrouvez ici toutes les informations utiles pour vous aider à réagir face à cette pandémie impactant l'activité de vos salariés.

Un projet de loi d'urgence a été adopté par le conseil des ministres le 18 mars. Il habilite notamment le Gouvernement à légiférer par ordonnance pour tenter de régler les difficultés induites par l'épidémie de Covid-19.

La loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 n°2020-290 du 23 mars 2020 a été publiée au journal officiel du 24 mars 2020, vous trouverez au point 5 de cette note une présentation détaillée. **Attention** toutefois, ces nouvelles mesures nécessitent la parution d'ordonnances pour être applicables.

Il est notamment prévu de modifier le dispositif d'activité partielle existant (ouverture à de nouvelles catégories de bénéficiaires, réduction du reste à charge pour l'employeur etc.), de modifier les règles d'acquisition et de prise des congés payés (notamment pour que l'employeur puisse imposer ou modifier les dates de prise des congés payés ou de JRTT dans certaines limites).

**NB** : les éléments surlignés en jaune permettent d'identifier les nouveautés à la date surlignée en haut de cette page.

### 1- Dispositions générales sur l'organisation du travail

#### *En tant qu'employeur, où trouver les réponses pour faire face à cette crise sanitaire qui impacte l'activité de mes salariés ?*

Plusieurs FAQ sont disponibles sur les sites institutionnels :

FAQ du Ministère du travail : [cliquez ici](#)

FAQ du Ministère de l'économie et des finances : [cliquez ici](#) ou [cliquez ici](#)

Le Ministère du travail a mis en place un numéro vert pour répondre en permanence à vos questions, 24h/24 et 7j/7 : 0 800 130 000

#### *Quelles sont les modalités d'organisation du travail dans ce contexte de pandémie ?*

Le Ministère du travail a précisé le 16 mars les modalités d'organisation du travail.

Un document présentant les obligations de l'employeur a également été mis en ligne par le Ministère du travail : [cliquez ici](#)

- 1- Le télétravail est la règle impérative pour tous les postes qui le permettent** Il est impératif que tous les salariés qui peuvent télétravailler recourent au télétravail jusqu'à nouvel ordre.

## **2- Les règles de distanciation pour les emplois non éligibles au télétravail doivent impérativement être respectées**

Les gestes barrière et les règles de distanciation au travail sont impératifs.

Les entreprises sont invitées à repenser leurs organisations pour :

- Limiter au strict nécessaire les réunions :
  - o la plupart peuvent être organisées à distance ;
  - o les autres doivent être organisées dans le respect des règles de distanciation ;
  - o Limiter les regroupements de salariés dans des espaces réduits.
- Les déplacements non indispensables doivent être annulés ou reportés
- L'organisation du travail doit être au maximum adaptée, par exemple la rotation d'équipes.

## **3- Toutes les entreprises qui subissent une baisse partielle ou totale d'activité sont éligibles au chômage partiel**

Toutes les entreprises dont l'activité est réduite du fait du coronavirus et notamment celles (restaurants, cafés, magasins, etc.) qui font l'objet d'une obligation de fermeture en application de l'arrêté du 15 mars 2020 sont éligibles au dispositif d'activité partielle.

Ce dispositif est activable de manière dématérialisée sur [www.activitepartielle.emploi.gouv.fr](http://www.activitepartielle.emploi.gouv.fr) Les entreprises disposent d'un délai de trente jours pour déposer leur demande, avec effet rétroactif. Communiqué de presse du Ministère du travail du 16 mars : [cliquez ici](#)

A noter : Attention à la responsabilité civile et pénale en cas de manquements aux règles de l'article L. 4121-1 et suivants du Code du travail.

### ***Quelles solutions proposer aux salariés qui doivent garder leur enfant de moins de 16 ans ?***

Lorsque le salarié peut télétravailler, il est considéré que celui-ci peut garder son enfant.

Si le télétravail n'est pas possible et que le salarié pas de solution de garde pour son enfant de moins de 16 ans, le salarié demande à son employeur un arrêt de travail indemnisé, sans délai de carence, sans examen de conditions d'ouverture des droits et valable le temps que durera la fermeture de la structure d'accueil de l'enfant (14 jours, renouvelable). Il s'agit d'un arrêt maladie qui ne nécessite pas d'aller chez le médecin pour obtenir un certificat. Ce congé est fractionnable. Il ne peut être délivré qu'à un seul des deux parents.

L'employeur doit déclarer cet arrêt et envoyer l'attestation à l'assurance maladie.

Il est aussi nécessaire que le salarié remplisse une attestation de garde d'enfant à domicile : [modèle en cliquant ici](#)

Toutes les informations sur le site de l'Assurance maladie : [cliquez ici](#)

Pour procéder à la déclaration : [cliquez ici](#)

[Décret n°2020-73 du 31 janvier 2020](#)

[Décret n°2020-193 du 4 mars 2020](#)

[Décret n°2020-227 du 9 mars 2020](#)

### ***Quelles solutions proposer aux salariés considérés comme étant à risque élevé ?***

Les salariés dont l'état de santé conduit à les considérer comme présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie Covid-19 peuvent bénéficier d'un arrêt de travail à titre préventif.

Conformément aux décisions gouvernementales, ces personnes doivent impérativement rester à leur domicile, en arrêt de travail, si aucune solution de télétravail n'est envisageable.

Elles peuvent se connecter directement, sans passer par leur employeur ni par leur médecin traitant, sur le site [declare.ameli.fr](https://declare.ameli.fr) pour demander à être mises en arrêt de travail pour une durée initiale de 21 jours. Cet accès direct permet de ne pas mobiliser les médecins de ville pour la délivrance de ces arrêts. Cet arrêt pourra être déclaré rétroactivement à la date du vendredi 13 mars.

Toutes les informations sur le site de l'Assurance maladie : [cliquez ici](#)

### ***Quelles conséquences sur les contrats d'apprentissage ?***

Vous trouverez toutes les informations sur le lien suivant : [cliquez ici](#)

### ***Faut-il intégrer le risque de contamination au coronavirus dans le document unique d'évaluation des risques ?***

Le Ministère du travail est clair : le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) doit être mis à jour, notamment au regard de l'adaptation de l'organisation du travail (télétravail, nouvelles mesures, etc.) rendue nécessaire par la crise sanitaire que nous traversons.

**Cette mise à jour concerne également les gardiens et employés d'immeubles qui continuent leur activité.**

### ***Le suivi médical des salariés est-il adapté pendant cette période ?***

Le fonctionnement des services de santé au travail est adapté.

Liens vers l'instruction relative au fonctionnement des services de santé au travail pendant l'épidémie du Covid-19 : [cliquez ici](#)

### ***Puis-je bénéficier d'un report de cotisations salariales et patronales ?***

En tant qu'employeur, vous pouvez reporter tout ou partie de vos cotisations salariales et patronales. Si vous réglez via un ordre de paiement, il faudra indiquer un montant de paiement différent de celui que vous devez payer, y compris zéro. Le réseau des Urssaf est mobilisé et met tout en œuvre pour accompagner au mieux toutes les entreprises.

Toutes les informations sur le site de l'URSSAF : [cliquez ici](#)

## **2- Particularités liées au travail des salariés relevant de la Convention collective nationale de l'immobilier**

### ***Suis-je obligé de mettre en télétravail tous les salariés de mon cabinet ?***

Il est impératif que tous les salariés qui peuvent télétravailler recourent au télétravail jusqu'à nouvel ordre.

### ***Comment mettre en œuvre le télétravail simplement ?***

Le risque épidémique justifie de recourir au télétravail sans l'accord du salarié. Lien vers le site du Ministère du travail : [cliquez-ici](#)

### ***Dans quelles conditions les salariés dont le poste ne permet pas le télétravail doivent-ils travailler ?***

Les gestes barrière et les règles de distanciation au travail sont impératifs (cf. supra).

Afin d'éviter la propagation de la maladie, le ministère de la Santé rappelle les gestes barrières à adopter. Ainsi, dans le cadre de la prévention de la santé de vos salariés, il est important de leur rappeler ces gestes :

- Se laver les mains régulièrement ;
- Tousser ou éternuer dans son coude ;
- Utiliser des mouchoirs à usage unique ;
- Porter un masque quand on est malade.

Il est rappelé que l'employeur est responsable de la santé et sécurité des salariés de son entreprise conformément aux dispositions de l'article L. 4121-1 du code du travail.

Nous vous recommandons de diffuser cette vidéo à vos collaborateurs : [cliquez ici](#)

Il est également recommandé d'afficher ces mesures de prévention dans les lieux de travail : [cliquez ici](#)

### ***Quel justificatif dois-je fournir aux salariés dont le poste ne permet pas le télétravail pour venir travailler au cabinet ?***

L'employeur doit établir au salarié un justificatif de déplacement professionnel permanent.

Le salarié doit être dûment informé que ce justificatif de déplacement professionnel doit être présenté aux forces de police habilitées à contrôler les déplacements et qu'il ne peut être utilisé que dans le cadre des déplacements professionnels correspondants.

Pour tout déplacement personnel, il doit remplir une attestation de déplacement dérogatoire.

Ces deux documents sont disponibles en [cliquant ici](#)

Attention, si le salarié ne présente pas le justificatif professionnel, malgré l'information de l'employeur, il s'expose à une contravention de 135€.

### ***Qu'est-ce que l'activité partielle (nouveau nom du « chômage partiel) ?***

L'activité partielle est un outil de prévention des licenciements économiques qui permet de maintenir les salariés dans l'emploi afin de conserver des compétences, voire de les renforcer lorsque leur entreprise fait face à des difficultés économiques conjoncturelles.

Dans un contexte économique difficile, le recours à l'activité partielle se révèle être un outil important pour préserver l'emploi.

Attention toutefois au motif invoqué pour recourir à ce dispositif. Il est indispensable de démontrer l'impact de la situation actuelle sur le fonctionnement de votre entreprise.

A noter : l'épidémie de coronavirus touche de nombreuses entreprises qui rencontrent des difficultés diverses. Pour ne pas pénaliser les entreprises le ministère du travail a décidé de leur accorder un délai de 30 jours pour déposer leurs demandes d'activité partielle, avec effet rétroactif.

A noter : afin de limiter les conséquences d'une baisse d'activité liée à l'épidémie de COVID-19, le Gouvernement a souhaité redimensionner le dispositif d'activité partielle (couramment appelé « chômage partiel »). Un projet de décret réformant le dispositif actuel est en cours d'élaboration. Nous vous tiendrons informés des évolutions.

Lien vers le Ministère du travail pour plus d'informations : [cliquez ici](#)

Lien vers le portail permettant de réaliser les démarches en ligne : [cliquez ici](#)

Lien vers la notice technique « Activité partielle et coronavirus » : [cliquez ici](#)

Liens vers le simulateur d'activité partielle : [cliquez ici](#)

A noter : ce simulateur ne permet pas de calculer l'allocation proposée dans le cadre du nouveau dispositif mis en place suite à l'épidémie de COVID-19. Un nouveau simulateur, prenant en compte le nouveau mode de calcul sera disponible très prochainement.

Lien vers le site Service public « activité partielle : démarches de l'employeur » : [cliquez ici](#)

Lien vers le document « Activité partielle : démarches de l'employeur (chômage partiel ou technique) » mis en ligne par le DIRECCTE : [cliquez ici](#)

### ***Dans quelles situations puis-je recourir à l'activité partielle ?***

L'activité partielle est une mesure collective. Différents cas de figure peuvent se manifester dans le cadre de l'épidémie, en fonction desquels le périmètre des salariés pouvant être placés en activité partielle devra être ajusté.

Exemple	Commentaires
Fermeture administrative d'un établissement	
Interdiction de manifestations publiques à la suite d'une décision administrative	
Absence (massive) de salariés indispensables à l'activité de l'entreprise	Si les salariés indispensables à la continuité de l'entreprise sont contaminés par le coronavirus/en quarantaine rendant ainsi impossible la continuité de l'activité, les autres salariés peuvent être placés en activité partielle.
Interruption temporaire des activités non essentielles	Si les pouvoirs publics décident de limiter les déplacements pour ne pas aggraver l'épidémie, les salariés peuvent être placés en activité partielle.

Suspension des transports en commun par décision administrative	Tous les salariés ne pouvant pas se rendre sur le lieu de travail du fait de l'absence de transport en commun peuvent être placés en activité partielle.
Baisse d'activité liée à l'épidémie	Les difficultés d'approvisionnement, la dégradation de services sensibles, l'annulation de commandes... sont autant de motifs permettant de recourir au dispositif d'activité partielle.

Le site du ministère du travail, présente l'instruction, sous forme d'arbre de décisions, envoyée le 23 mars par la DGEFP aux Direccte pour le traitement des demandes d'activité partielle : [cliquez ici](#)

### ***Les négociateurs immobiliers VRP sont-ils éligibles au dispositif d'activité partielle ?***

En l'état actuel des textes, les salariés négociateurs immobiliers VRP sont exclus du dispositif d'activité partielle (article R. 5122-8 du Code du travail, circulaire DGEFP n°2001-21 du 18 juillet 2001).

Le 17 mars, l'Unis a saisi la CPME ainsi que le Ministère du travail afin d'étendre le dispositif de l'activité partielle aux salariés négociateurs immobiliers VRP.

La CPME a indiqué le 19 mars à l'Unis qu'elle échangeait actuellement avec le Cabinet de la Ministre du travail afin que des mesures soient prises en ce sens et qu'il est prévu la publication d'un texte rapidement.

L'Unis vous tiendra informés de la situation dès que nous obtiendrons plus d'informations.

### **3- Particularités liées au travail des salariés relevant de la Convention collective nationale des gardiens concierges et employés d'immeubles**

#### ***Les gardiens et employés d'immeubles doivent-ils continuer à travailler ?***

Si le télétravail est la règle commune, ce sont les règles de distanciation qui s'appliquent pour les emplois non éligibles au télétravail, ce qui est le cas des gardiens et employés d'immeubles sauf exception. Les gardiens et employés d'immeubles doivent ainsi continuer à travailler.

La charge de l'hygiène de l'immeuble ou celle du service des déchets ménagers est considérée comme étant une activité ne pouvant pas être différée.

#### ***Comment assurer la santé et la sécurité des gardiens et employés d'immeubles dans ce contexte de crise sanitaire ?***

L'employeur reste responsable des conditions de travail des salariés, il doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (article L. 4121-1 du Code du travail).

Les gardiens et employés d'immeubles doivent nécessairement poursuivre leur activité dans des conditions garantissant leur santé : respecte des gestes barrière, règle de distanciation et équipement de protection.

Le port du masque n'est pas nécessaire et que le lavage des mains s'effectue de préférence à l'eau et au savon, l'emploi de gel hydroalcoolique n'étant qu'un substitutif.

Les équipements individuels de protection habituels sont à utiliser, notamment des gants ménagers en fonction des tâches à réaliser.

### ***Dans quelles conditions les gardiens et employés d'immeubles doivent-ils continuer à exercer leur activité ?***

Les tâches des gardiens et employés d'immeubles doivent être adaptées en raison du contexte : accentuer le nettoyage des parties communes notamment les poignées de porte, boutons, interrupteurs, rampes etc.

L'employeur ou son représentant peut alors diminuer la fréquence de certaines tâches et augmenter celles d'autres tâches dans les conditions prévues par la convention collective

Le nettoyage des parties communes et le service des déchets ménagers doivent être assurés dans les immeubles au regard des règles d'hygiène et de salubrité.

Concernant les tâches en lien avec le public (service du courrier, accueil etc.), les contacts doivent être brefs et limités au strict nécessaire, dans le respect des règles de distanciation.

Pendant cette période, la loge et le logement de fonction sont réservés à celui qui y travaille et aux personnes vivant avec lui. Aucune autre personne ne peut donc y entrer.

### ***En tant que syndic, que dois-je fournir aux employés d'immeubles pour qu'ils puissent se déplacer sur les copropriétés ?***

L'employeur doit établir au salarié un justificatif de déplacement professionnel permanent.

Le salarié doit être dûment informé que ce justificatif de déplacement professionnel doit être présenté aux forces de police habilitées à contrôler les déplacements et qu'il ne peut être utilisé que dans le cadre des déplacements professionnels correspondants.

Pour tout déplacement personnel, il doit remplir une attestation de déplacement dérogatoire.

Ces deux documents sont disponibles en [cliquant ici](#)

Attention, si le salarié ne présente pas le justificatif professionnel, malgré l'information de l'employeur, il s'exposer à une contravention de 135€.

### ***Les gardiens et employés d'immeubles sont-ils éligibles au dispositif d'activité partielle ?***

L'activité des gardiens et employés d'immeubles n'est pas réduite à cause des mesures liées à la lutte contre la propagation du virus covid-19 : elle est adaptée et les salariés de la branche ne sont ainsi pas concernés par le recours à l'activité partielle.

### ***Les gardiens et employés d'immeubles peuvent-ils invoquer leur droit de retrait ?***

Dès lors que sont mises en œuvre, tant par l'employeur que par les salariés, les recommandations du gouvernement la seule circonstance que le salarié soit affecté à l'accueil du public et pour des contacts brefs ne suffit pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer qu'il justifie d'un motif raisonnable pour exercer son droit de retrait.

### ***Où puis-je retrouver plus d'informations sur le travail des gardiens et employés d'immeubles ?***

Les organisations patronales de la branche CCNGCEI ont réalisé un point d'étape relatif au travail des gardiens et employés d'immeubles dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus covid-19 le 18 mars 2020.

Ce document a été actualisé le 23 mars afin de tenir compte du nouveau formulaire de justificatif de déplacement professionnel.

Ce document est disponible en cliquant sur le lien suivant : [Point d'étape COVID-19 CCN1043 - 23 mars 2020](#)

Attention, l'Unis précise qu'il s'agit d'un point d'étape pris à date. Il est donc susceptible d'évolutions en raison du contexte sanitaire.

Ce document étant public, il est possible d'en faire part aux salariés.

## **4- Informations d'ordre général**

[Site du gouvernement Info coronavirus](#)

[Site du ministère des solidarités et de la santé](#)

Une plateforme téléphonique pour répondre à toutes les questions sur le coronavirus : 0800 130 000 (numéro vert accessible 7 jours sur 7)

En présence de signes d'infections respiratoires, dans les 14 jours suivants un retour d'une zone à risque, il faut contacter le 15.

## **5- Les mesures sociales de la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 du 23 mars 2020**

La loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 n°2020-290 du 23 mars 2020 a été publiée au journal officiel du 24 mars 2020.

Cette loi va permettre au Gouvernement de prendre des mesures qui relèvent du domaine de la loi. Ainsi, en droit du travail, le Gouvernement est habilité à légiférer par ordonnance sur plusieurs thématiques ([article 11 de la loi](#)).

**ATTENTION, aucune des mesures annoncées n'est pour le moment applicable, puisqu'elles nécessitent la publication de textes complémentaires.**



Retour sur les principales mesures prévues par cette loi en matière de droit social :

- ***Le dispositif d'activité partielle renforcé pour toutes les entreprises, de toute taille (art. 11, al. 5)***

Le Gouvernement est habilité à faciliter et renforcer le recours à l'activité partielle pour toutes les entreprises quelle que soit leur taille.

L'activité partielle sera étendue à d'autres catégories (nous sommes effectivement dans l'attente de cette mesure pour le cas particuliers des négociateurs immobiliers VRP).

Le régime social de l'indemnité versée dans le cadre de l'activité partielle pourra être adapté de manière temporaire. On pourrait donc s'attendre à une réévaluation de l'allocation versée aux employeurs (surement à hauteur de 100% dans la limite de 4,5 SMIC), conformément aux annonces du gouvernement, et éventuellement à une modification de l'assujettissement à la CSG/CRDS du versement au salarié.

Le gouvernement souhaite réduire le reste à charge de l'activité partielle pour les employeurs (augmentation de l'allocation de l'Etat plafonnée à 70% de 4,5 SMIC d'après le projet de décret).

- ***Les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail adaptées (art. 11, al. 6)***

Il s'agit de clarifier la question du versement du complément employeur aux IJSS en cas d'arrêt pour garde d'enfant ou pour personne dont la santé présente un risque élevé.

Est envisagée la suppression de la condition d'ancienneté actuellement fixée par la loi à un an et sans doute un élargissement du droit au maintien de salaire légal (C. trav. art. L 1226-1).

- ***La possibilité pour l'employeur d'imposer ou de modifier les dates d'une partie des congés payés, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités légales et conventionnelles de prise, sous conditions (art. 11, al. 7)***

Sous certaines conditions, le Gouvernement va permettre aux employeurs d'imposer ou de modifier les dates de prise des congés à leurs salariés. Cette possibilité sera toutefois soumise à la condition d'avoir un accord d'entreprise ou de branche dans ce domaine et sera limitée à 6 jours ouvrables de CP par salarié.

A ce jour, il n'existe pas d'accord de branche dans ce domaine, ni dans la CCNI, ni dans la CCNGCEI. L'employeur devra donc parvenir à conclure un accord d'entreprise s'il veut imposer ou modifier la date de prise d'une partie des congés payés.

A noter : Ces mesures d'exception ne devraient pas remettre en cause les dispositions relatives à la modification des dates de prise de congés déjà posés en cas de circonstances exceptionnelles (article L. 3141-16 du CT).

- ***La possibilité pour l'employeur d'imposer ou de modifier les dates des JRTT ou JRS, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités légales et conventionnelles de prise, sans condition (art. 11, al. 7 et 8)***

L'employeur pourra imposer ou modifier unilatéralement les dates de JRTT et de jours de repos des salariés au forfait, sans la limite de 6 jours et sans la nécessité d'avoir un accord de branche ou d'entreprise pour le faire.

- ***La modification des dates limites et des modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement (art. 11, al. 10)***
- ***La modification de la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (art. 11, al. 11)***

Cette mesure vise à verser une prime exonérée de charges sociales (même régime que la prime dite « Macron ») aux salariés qui continuent de travailler malgré les risques inhérents à l'épidémie.

- ***L'adaptation des services de santé au travail notamment le suivi de l'état de santé (art. 11, al. 13)***

Les ordonnances devront notamment définir les règles de suivi des travailleurs qui n'ont pas pu rencontrer le médecin du travail du fait de l'épidémie, ou qui reviendraient d'une importante période de maladie liée au Covid-19.

- ***La modification de l'information/consultation des instances représentatives du personnel et la suspension des processus électoraux des CSE en cours (art. 11, al. 14)***

Les modalités d'information et de consultation du CSE vont donc être modifiées par ordonnance pour tenir compte de la situation d'urgence sanitaire (délais aménagés), en favorisant le recours à des voies dématérialisées pour garantir le maintien du dialogue social dans l'entreprise pendant l'épidémie. Il sera également prévu la suspension des processus électoraux des CSE en cours.