A jour au 30 mars 2020
27 mars 2020
24 mars 2020
22 mars 2020

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.

Nous vous invitons également à vous rendre sur la page « publication des ordonnances » qui détaille les nouvelles mesures issues de la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 n°2020-290 du 23 mars 2020, publiée au journal officiel du 24 mars 2020 ainsi que les diverses ordonnances prises en application de cette loi : cliquez ici et accédez à la rubrique « social ».

Nous attirons votre attention sur le fait que cette FAQ comporte tous les éléments dont nous avons connaissance à date. Nous sommes conscients que ce contexte sanitaire porte un flou juridique sur de nombreuses interrogations et nous ferons tout notre possible pour vous apporter les éléments utiles.

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

I. 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

FAQ de l'INRS : cliquez ici

Questions/Réponses en vidéo par la Ministre du travail : 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 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

Quelles sont les obligations générales de l'employeur en matière de santé et sécurité des travailleurs ?

Aux termes de la loi, « l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés » et il doit veiller à « l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ».

Lien vers l'article «Quelles mesures l'employeur doit-il prendre pour protéger la santé de ses salariés ? » du Ministère du travail : cliquez ici

Lien vers l'article « Sécurité et santé des travailleurs : les obligations générales de l'employeur » du Ministère du travail : cliquez ici

Dans un communiqué de presse du 26 mars 2020, le ministère du Travail annonce la mise en place d'un groupe d'experts chargé de créer une quinzaine de fiches pratiques par métier ou par secteurs d'activité formulant des préconisations visant à assurer la protection de la santé des salariés. Lien vers le communiqué de presse : 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.

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

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

Dans une information publiée le 27 mars 2020, le site Net-entreprises, en lien avec l'Assurance maladie, annonce avoir mis à la disposition des entreprises ayant des volumes importants de déclarations liées à ce type d'arrêts de travail un service de dépôt de fichier sur net-entreprises.fr leur permettant de déclarer en une seule fois un ensemble de salariés concernés : cliquez 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 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 la formation ?

Vous trouverez toutes les informations sur le lien suivant : 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

Plus d'informations sur le site DSN : cliquez ici

Comment gérer la situation des salariés bloqués à l'étranger ?

En l'état actuel des textes, lorsqu'un salarié est bloqué à l'étranger (absence de moyens de transports, fermeture des frontières etc.), il s'agit à notre sens d'un cas de force majeure qui suspend le contrat de travail. Le salarié ne travaillant pas, il n'est pas indemnisé à ce titre, sauf accord avec l'employeur sur une autre modalité.

Les textes pourront toutefois être amenés à évoluer.

La définition de la force majeure est inscrite dans le code civil : « il y a force majeure en matière contractuelle lorsqu'un événement échappant au contrôle du débiteur, qui ne pouvait être raisonnablement prévu lors de la conclusion du contrat et dont les effets ne peuvent être évités par des mesures appropriées, empêche l'exécution de son obligation par le débiteur » (c. civ. art. 1218).

Si l'empêchement est temporaire, l'exécution de l'obligation est suspendue à moins que le retard qui en résulterait ne justifie la résolution du contrat (ici, du contrat de travail). Si l'empêchement est définitif, le contrat est résolu de plein droit et les parties sont libérées de leurs obligations.

Quid des congés payés déjà posés par le salarié pendant la période de confinement ?

Le salarié peut demander le report de ses congés payés ou JRTT déjà posés. Cependant, l'employeur n'a pas d'obligation d'accepter la demande du salarié (article L. 3141-16 du Code du travail).

Le report/annulation des congés se fait donc uniquement avec l'accord de l'employeur.

Quid du solde des congés payés au 31 mai ?

L'employeur peut, dans le cadre de son pouvoir de direction, imposer au salarié de solder ses congés payés avant la fin de la période de prise de congés.

En effet, si un salarié n'a pas pris l'intégralité de ses congés payés à la fin de la période de prise des congés d'une année, il perd ses droits, sans pouvoir réclamer une rémunération ou une indemnité compensatrice à ce titre.

Par conséquent, rien n'oblige l'employeur à accorder le report des congés non pris sur la période suivante, ou à indemniser le salarié. En effet, il faut une autorisation expresse de l'employeur pour reporter des congés payés non pris.

Puis-je imposer des congés payés aux salariés pendant la période de confinement ?

La loi d'urgence n°2020-290 du 23 mars 2020 ainsi que l'ordonnance no 2020-323 du 25 mars 2020 permettent à l'employeur d'imposer :

- La prise de congés payés ou de modifier les dates d'un congé déjà posé, dans la limite de six jours ouvrables, soit une semaine de congés payés ;
- Un délai de prévenance d'un jour franc au minimum ;
- Le fractionnement des congés payés ;
- La suspension temporaire du droit à un congé simultané des conjoints ou des partenaires de PACS.

Conditions : conclure un accord d'entreprise ou, à défaut, appliquer un accord de branche lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid19.

- ➔ A ce jour, il n'y a pas d'accord dans la branche de l'immobilier.
- ➔ L'Unis est favorable à la négociation d'un accord de branche sur ce sujet pour la Convention collective nationale de l'immobilier. Nous vous tiendrions informés de l'avancée de cette négociation.
- ➔ Il n'y aura pas d'accord dans la branche des gardiens concierges et employés d'immeubles. Les organisations patronales représentatives ne souhaitent pas négocier sur ce sujet.

Période de référence : Les CP qui peuvent être imposés ou modifiés sont ceux portant sur la période de prise actuelle. Toutefois, les congés en cours d'acquisition qui ont vocation à être posés sur la prochaine période d'ouverture des CP sont également visés, raison pour laquelle il n'est plus nécessaire de recueillir l'accord du salarié sur le fractionnement de ses CP.

Concrètement, l'accord collectif pourra autoriser l'employeur à imposer à ses salariés de poser 6 jours de congés ouvrables :

- En leur faisant poser leurs reliquats ;
- En leur imposant de prendre par anticipation leurs « nouveaux » congés (acquis au cours de la période comprise entre le 1er juin 2019 et le 31 mai 2020). En principe, ces congés ne peuvent pas être pris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris.

Exemple : pour un salarié qui n'aurait plus de congés à ce jour, l'employeur pourrait lui imposer de prendre 6 jours ouvrables en avril en puisant dans son « nouveau stock » de congés alors que normalement il n'aurait pu les prendre qu'à partir du 1er mai.

Exemple : si un salarié a déjà posé une semaine de congés pour la fin mai, l'employeur pourra les déplacer pour le début du mois d'avril.

Limites : La période de congés imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

Par conséquent, en l'absence d'accord collectif, on retombe sur le droit commun. L'employeur fixe les dates de prise des congés payés en respectant les règles légales ou conventionnelles habituelles.

Puis-je imposer des JRTT ou des jours de repos pour les salariés au forfait jour pendant la période de confinement ?

La loi d'urgence n°2020-290 du 23 mars 2020 ainsi que l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 permettent à l'employeur :

- D'imposer ou de modifier unilatéralement la date de prise, sous un délai de prévenance d'un jour franc au minimum, et dans la limite de 10 jours :
  - Des JRTT (notamment ceux qui sont au choix du salarié) ;
  - Des jours de repos des salariés en forfait jours ;
  - Des droits affectés au compte épargne temps, ainsi les jours déposés sur le CET peuvent être utilisés pour la prise de jours de repos.

Conditions : décision unilatérale de l'employeur lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19.

Limites : La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée ne peut s'étendre au- delà du 31 décembre 2020.

Quid pour les embauches en cours ?

Deux points sont à distinguer :

- Les processus d'embauche en cours

Lorsque le processus d'embauche est en cours et qu'aucune proposition d'embauche n'a été adressée au candidat, l'employeur est libre : il peut poursuivre le processus si son besoin existe toujours en dépit des circonstances, mais il faudra alors privilégier des moyens de communication à distance pour tenir les entretiens.

Attention, si une promesse unilatérale de contrat avait été adressée au candidat : cette promesse, qui précise notamment le poste, la rémunération et la date d'entrée en fonction souhaitée, engage l'employeur à partir du moment où elle est émise. Elle vaut donc contrat de travail et l'employeur ne peut se rétracter, sans quoi il engage sa responsabilité et peut être condamné à indemniser le salarié.

Remarque: la jurisprudence opère désormais une distinction – subtile – entre promesse unilatérale de contrat et offre de contrat (Cass. soc., 21 sept. 2017, n°16-20.103) . Dans le cas de la promesse, il s'engage vis-à-vis du candidat à partir du moment où il l'émet. Dans le cas de l'offre et sauf abus manifeste, il a la possibilité de se rétracter dans le délai de réflexion accordé au candidat.

En cas de litige, ce sera au juge de déterminer s'il s'agit d'une offre ou d'une promesse.

- Le contrat est déjà signé mais le salarié n'a pas encore pris son poste

Dans le cas où le candidat a été recruté et a signé son contrat de travail juste avant la mise en confinement mais avant sa prise de poste, il doit être traité comme les autres salariés de l'entreprise, c'est-à-dire prendre son poste en télétravail à la date convenue ou être placé en activité partielle à

compter de celle-ci. La crise actuelle n'est pas, en tant que telle, un motif de rupture du contrat, sauf à engager une procédure de licenciement mais les circonstances actuelles la rendent difficiles en pratique.

Quid pour la période d'essai ?

Si le salarié travaille (dans l'entreprise, pour les secteurs autorisés) ou en en télétravail, la période d'essai se poursuit normalement, même si, dans le cas du télétravail, la distance peut compliquer les choses.

Si l'entreprise est passée en activité partielle, le salarié ne peut fournir de travail effectif durant la ou les journées chômées, son contrat de travail étant en effet suspendu durant cette période : la période d'essai doit logiquement être suspendue pour une durée équivalente, son terme étant repoussé d'autant.

En tout état de cause, rappelons que la période d'essai ne peut être rompue que pour un motif inhérent à la personne du salarié : si l'employeur justifie sa décision par les difficultés actuelles, cette rupture risquerait d'être assimilée à un licenciement sans cause réelle et sérieuse, avec toutes les conséquences indemnitaires qui en découlent.

Mais il peut aussi, comme le lui permet la loi et à condition de respecter le délai de prévenance prévu, la rompre sans se justifier, le salarié disposant d'ailleurs de la même possibilité…attention toutefois car même si l'employeur n'a pas, en théorie, à justifier sa décision, le salarié pourrait produire en justice des éléments de nature à prouver que la rupture est en réalité liée à la crise actuelle et ainsi faire reconnaître qu'elle était abusive.

Quid pour les CDD en cours ?

Les CDD ne peuvent être rompus par anticipation que dans un nombre limité de situations (C. trav., art. L. 1243-1) dont la force majeure. A ce stade, il semble que la crise du coronavirus ne constitue pas un cas de force majeure : les CDD doivent donc se poursuivre ou les salariés concernés être mis en activité partielle. Toutefois, il faut attendre les ordonnances à venir pour voir si une adaptation des règles est envisagée.

Rappelons que la jurisprudence a toujours eu une approche restrictive de la notion de force majeure qui s'entend de la survenance d'un événement extérieur, imprévisible lors de la conclusion du contrat et irrésistible dans son exécution (Cass. soc., 16 mai 2012, n°10-17.726).

Quid pour les procédures de licenciement en cours ?

De nombreuses questions vont se poser s'agissant notamment de la tenue de l'entretien préalable et de la notification du licenciement par lettre recommandée avec accusé réception.
A date, nous n'avons pas plus d'éléments toutefois, la préoccupation du gouvernement étant de limiter les ruptures de contrats, il n'est pas sûr qu'il clarifie ce point dans les ordonnances attendues suite à l'adoption de la loi du 23 mars 2020 pour faire face à l'épidémie de covid-19.

Quelles sont les règles générales relatives à l'exercice du droit de retrait ?

a) Dans quelles conditions un salarié peut-il exercer son droit de retrait ?

En vertu des articles L. 4131-1 et suivants du Code du travail, un travailleur peut se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il doit alerter l'employeur de cette situation. Il s'agit d'un droit individuel et subjectif.

Il convient de souligner que le droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie. Le droit de retrait doit être exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent (article L. 4132-1 du Code du travail). Cela implique que le retrait ne peut s'effectuer si le risque concerne des personnes extérieures à l'entreprise, notamment des usagers (circulaire DRT n° 93/15 du 26 mars 1993).

Dans le contexte actuel, dans la mesure où l'employeur a mis en œuvre les dispositions prévues par le Code du travail et les recommandations nationales (https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus) visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel, qu'il a informé et préparé son personnel, notamment dans le cadre des institutions représentatives du personnel, le droit individuel de retrait ne peut en principe pas trouver à s'exercer.

L'appréciation des éléments pouvant faire penser que le maintien au poste de travail présente un danger grave et imminent relève, le cas échéant, du juge qui vérifie le caractère raisonnable du motif.

b) Que puis-je faire si l'exercice du droit de retrait est abusif ?

Aucune sanction ou retenue sur salaire ne peut être appliquée du fait de l'exercice légitime du droit de retrait. L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent.

A contrario, si l'exercice de ce droit est manifestement abusif, une retenue sur salaire pour inexécution du contrat de travail peut être effectuée. L'exercice non fondé de ce droit ne caractérise pas l'existence d'une faute grave, mais peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement. Ces dispositions s'exercent le cas échéant sous le contrôle du juge.

c) Qu'est-ce qu'un danger grave et imminent ?

L'appréciation se fait au cas par cas. Peut être considéré comme « grave » tout danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée et comme « imminent », tout danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché.

Source : FAQ du Ministère du travail (cf. supra)

Chaque employeur se doit de vérifier les conditions du droit de retrait par rapport à sa situation particulière. La justification du droit de retrait étant à l'appréciation souveraine des tribunaux, le service juridique de l'Unis ne pourra se prononcer sur sa légitimité.

II. 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

L'INRS a émis des recommandations sur le télétravail : 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.

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.

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

Nous vous recommandons de vous y référer afin de pouvoir justifier le recours à l'activité partielle.

Par conséquent, vous pouvez solliciter une allocation d'activité partielle pour un ou plusieurs employés dans l'impossibilité de travailler, si vous êtes dans l'un des cas suivants :

- Vous êtes concernés par les arrêtés prévoyant une fermeture de votre entreprise → ce qui n'est pas le cas pour les agences immobilières et les cabinets administrateurs de biens ;
- Vous êtes confrontés à une baisse d'activité/des difficultés d'approvisionnement ;
- Il vous est impossible de mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés (télétravail, geste barrière, etc.) pour l'ensemble de vos salariés.

La ministre du Travail, Muriel Pénicaud, a réaffirmé la volonté du gouvernement de faciliter la mise en place du chômage partiel pour "éviter des vagues de licenciements". Pourtant, dans la pratique, de plus en plus d'entreprises sont aujourd'hui confrontées à des refus de chômage partiel au motif que leur secteur n'est pas concerné ou que leur entreprise est en capacité – théorique - de poursuivre son activité. Il y a donc là un décalage entre les discours et la réalité.

A cet égard, la CPME nous a indiqué qu'elle pouvait intervenir en cas de refus d'accès au chômage partiel. Merci de faire remonter à l'Unis les dossiers confrontés à cette situation.

Le Q&R du Ministère du travail a été modifié mais voici ce qu'il indiquait dans les jours précédents :

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.

Quelle est le « nouveau » dispositif de l'activité partielle ?

L'activité partielle a été redimensionnée par le Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle : cliquez ici ainsi que par l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle, prise en application 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, publiée au JO du 28 mars : cliquez ici.

Nous vous invitons à vous renseigner sur le site du Ministère du travail « dispositif exceptionnel d'activité partielle » pour retrouver tous les renseignements utiles : cliquez ici

Vous pouvez également prendre connaissance de la note de l'URSSAF « Activité partielle : nouveau dispositif suite au Covid-19 » : cliquez ici

Nous vous présentons succinctement les apports du décret dans l'attente de la publication d'une note complète en début de semaine prochaine.

Le décret modifie les modalités du mode de calcul de l'allocation compensatrice versée par l'Etat aux employeurs en cas d'activité partielle, afin de permettre de faire face à la baisse d'activité qui résulte de la situation sanitaire et de ses conséquences et éviter les risques de licenciement.

Le décret aligne les modalités de calcul de cette allocation sur celles applicables pour l'indemnité dues aux salariés et supprime ainsi, pour les rémunérations inférieures à 4,5 SMIC, le reste à charge pour l'entreprise.

Le texte assouplit en outre la procédure de dépôt des demandes d'activité partielle, en permettant à l'employeur de disposer d'un délai de deux mois pour consulter le comité social et économique et transmettre son avis à l'administration, ce qui peut donc se faire a posteriori (consultation du CSE quel que soit l'effectif de l'entreprise).

L'employeur pourra adresser sa demande dans un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle lorsque la demande est justifiée par le motif de circonstances exceptionnelles.

Enfin, jusqu'au 31 décembre 2020, le délai d'acceptation exprès ou tacite des demandes d'autorisation préalable est ramené de 15 à 2 jours.

Entrée en vigueur : le décret s'appliquera à toutes demandes d'indemnisation adressées par les employeurs au titre des heures chômées depuis le 1er mars 2020.

Comment déclarer l'activité partielle ?

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

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

L'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle, prise en application 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, a été publiée au JO du 28 mars.

En vertu de l'article 8 de cette ordonnance, le dispositif d'activité partielle est applicable aux salariés VRP.

Pour rappel, le 17 mars, l'Unis avait saisi la CPME ainsi que le Ministère du travail afin d'étendre le dispositif de l'activité partielle aux salariés négociateurs immobiliers VRP, qui étaient, en l'état actuel des textes, exclus du dispositif d'activité partielle (article R. 5122-8 du Code du travail, circulaire DGEFP n°2001-21 du 18 juillet 2001). La CPME avait indiqué le 19 mars à l'Unis qu'elle échangeait 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.

Comment est calculée l'allocation d'activité partielle à verser au salarié ?

L'allocation couvre 70 % de la rémunération brute du salarié (telle qu'utilisée pour calculer l'indemnité de congés payés, à savoir règle du « maintien de salaire » et non du dixième) quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Concernant l'inclusion des commissions, nous sommes dans l'attente de la publication de décrets et ne manquerons pas de vous tenir informés. En effet, l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 indique que pour les salariés qui ne sont pas soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la durée du travail, les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation seront déterminées par décret.

En tout état de cause, l'Unis ne pourra se substituer aux conseils particuliers d'un spécialiste de la paie pour calculer l'allocation d'activité partielle.

Les salariés pouvant télé travailler peuvent-ils être en activité partielle s'il y a une baisse d'activité ?

Le recours au télétravail peut être alterné avec le recours à l'activité partielle, lequel peut consister en une réduction du temps de travail ou en une fermeture partielle de l'entreprise, sous réserve que les deux dispositifs ne couvrent pas la même période et sous réserve de démontrer une baisse d'activité.

Les salariés en congés payés peuvent-ils être en activité partielle ?

La période de congés payés peut être alternée avec le recours à l'activité partielle, lequel peut consister en une réduction du temps de travail ou en une fermeture partielle de l'entreprise, sous réserve que les deux dispositifs ne couvrent pas la même période et sous réserve que le recours à l'activité partielle soit justifié.

III. 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.

Vous pouvez afficher le document suivant dans les parties communes : cliquez ici

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.

IV. Information complémentaire : le particulier employeur

Comme tous les salariés et les employeurs, les particuliers employeurs et les salariés à domicile sont confrontés aux conséquences de l'épidémie du Covid-19. Cette situation inédite soulève des inquiétudes et des questions légitimes sur la prise en charge de la rémunération.

Face à cette situation, il est recommandé aux particuliers employeurs d'attendre la mise à disposition du formulaire d'indemnisation exceptionnelle pour procéder à leur déclaration de la période du mois de mars.

Plus d'informations sur le site du CESU : cliquez ici

V. 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.

Ce FAQ a été enrichi à l'aide des bases de données juridiques notamment les Editions Législatives et les Liaisons sociales.