

30 mars 2020

27 mars 2020

*NB : les éléments surlignés
permettent d'identifier les
nouveauautés à la date surlignée*

Social – COVID 19 – Loi d'urgence et ordonnances

1- Les mesures sociales de la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 du 23 mars 2020, publiée au JO du 24 mars

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 permet 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, les mesures annoncées nécessitent la publication d'ordonnances pour être applicables, certaines ont déjà été publiées au JO du 26 mars. L'ordonnance sur l'activité partielle a été publiée au JO du 28 mars (voir infra).

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 étendu 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).

Le Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle a été publié au JO du 26 mars : [cliquez-ici](#)

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

Nous sommes actuellement à l'étude des nouvelles modalités, une information complète sera diffusée dans les plus brefs délais.

- ***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).

L'ordonnance n°2020-322 du 25 mars 2020 adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail et modifiant, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation a été publiée au JO du 26 mars 2020, voir ci-après.

- ***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).

L'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos a été publiée au JO du 26 mars 2020, voir ci-après.

- ***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 (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 nécessité d'avoir un accord de branche ou d'entreprise pour le faire.

L'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos a été publiée au JO du 26 mars 2020, voir ci-après.

- *La modification des dates limites et des modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement (art. 11, al. 10)*

L'ordonnance n°2020-322 du 25 mars 2020 adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail et modifiant, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation a été publiée au JO du 26 mars 2020, voir ci-après.

- *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.

2- Les ordonnances en matière sociale

- *Ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos publiée au JO du 26 mars 2020*

Cette ordonnance est 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 et détermine des dispositions spécifiques en matière de congés et de durée du travail afin de tenir compte de la propagation du covid-19 et de ses conséquences économiques, financières et sociales.

❖ Congés payés (article 1)

Possibilité pour 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 **délat 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 covid-19.

- ➔ **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 tiendrons 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**.

❖ **JRTT et JRS (articles 2, 3, 4 et 5) :**

Possibilité pour l'employeur :

- **D'imposer** ou de **modifier unilatéralement** la date de prise, sous un **délat de prévenance d'un jour franc au minimum**, et dans la **limite de 10 jours** :
 - o Des JRTT (notamment ceux qui sont au choix du salarié) ;
 - o 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.**

Les articles 6 et 7 visent les dérogations aux durées maximales de travail et minimales de repos et les dérogations au repos dominical pour les secteurs d'activités, déterminés par décret (à paraître), particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale. Ces dispositions ne sont par conséquent pas développées, nos secteurs n'étant a priori pas concernés.

Lien vers l'ordonnance : [cliquez ici](#)

Lien vers le Rapport au Président de la République relatif à cette ordonnance : [cliquez ici](#)

- *Ordonnance n°2020-322 du 25 mars 2020 adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail et modifiant, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation publiée au JO du 26 mars 2020*

Cette ordonnance est 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. Elle détermine des dispositions spécifiques en matière d'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail et à l'intéressement et à la participation.

❖ Indemnité complémentaire (article 1)

En temps normal, le code du travail prévoit que le salarié victime d'une maladie (professionnelle ou non) ou d'un accident (du travail ou non) est, assuré de percevoir de son employeur une **indemnisation légale qui complète les indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS), sous conditions définies à l'article L. 1226-1 du Code du travail**, notamment avoir **1 an d'ancienneté** et un **délai de carence de 7 jours** pour les arrêts d'origine non professionnelle.

Dans le cadre de l'épidémie de Coronavirus des arrêts de travail ont été créés (notamment pour garde d'enfants et pour personne à risque élevé).

Le décret du 31 janvier 2020 ouvre droit aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale sans condition d'ancienneté et sans délai de carence (décret du 31 janvier 2020).

Un décret du 9 mars 2020 a précisé que cet arrêt ouvrait droit également au maintien de salaire légal en cas d'arrêt maladie (indemnisation complémentaire de l'employeur en ses articles L.1226-1 et D.1226-1). Or, ce maintien de salaire légal est conditionné à une ancienneté d'un an.

Par ailleurs, le décret n'avait rien prévu pour les salariés malades du coronavirus qui restaient donc soumis aux conditions d'ancienneté et de carence de droit commun.

Par conséquent, **l'ordonnance prévoit un aménagement temporaire, jusqu'au 31 août 2020, de ces règles pour permettre le versement de l'indemnité complémentaire (légale), sans la condition d'ancienneté d'un an :**

- Aux salariés **bénéficiant d'un arrêt garde d'enfant ou au titre du risque élevé ;**
- Aux salariés en **absence au travail justifiée par une incapacité résultant d'une maladie liée ou non au covid-19 ou d'un accident.**

Les salariés qui bénéficient d'un arrêt de travail prescrit dans le contexte de l'épidémie de covid-19 alors qu'ils ne sont pas malades (isolement, maintien à domicile, etc) n'ont, en toute logique, pas besoin de remplir les conditions suivantes :

- Envoyer sous 48 heures son arrêt de travail à l'employeur (selon le cas, c'est en effet l'employeur qui déclare l'arrêt de travail sur www.declare.ameli.fr ou la CPAM qui l'établit et le transmet à l'employeur) ;
- Etre soignés sur le territoire français ou dans l'un des autres États membres de l'UE ou de l'EEE.

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

Enfin, nous vous précisons toutefois que cette ordonnance vise expressément le maintien de salaire légal complémentaire de l'employeur. **L'article 24 de la Convention collective nationale de l'immobilier et l'article 30 de la Convention collective nationale des gardiens et employés d'immeubles relatifs au maintien de salaire conventionnel restent applicables : 1 an d'ancienneté minimum, sans délai de carence.**

Il conviendra alors de **retenir la solution la plus favorable pour le salarié après comparaison entre les dispositions légales et les dispositions conventionnelles sur l'indemnité complémentaire maladie de l'employeur.**

❖ **Intéressement et participation (article 2)**

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

Lien vers l'ordonnance : [cliquez ici](#)

Lien vers le Rapport au Président de la République relatif à cette ordonnance : [cliquez ici](#)

Ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle publiée au JO du 28 mars

Cette ordonnance est 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. Elle détermine les mesures d'urgence en matière d'activité partielle. Les mesures vous impactant sont les suivantes :

❖ **Salariés à temps partiel (article 3)**

Les salariés à temps partiel placés en position d'activité partielle bénéficient de la rémunération mensuelle minimale prévue par les articles L. 3232-1 et suivants du code du travail, soit une indemnisation ne pouvant être inférieure au taux horaire du SMIC.

Lorsque le taux horaire de rémunération d'un salarié à temps partiel est inférieur au taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance, le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle qui lui est versée est égal à son taux horaire de rémunération.

❖ **Apprentis et salariés titulaires de contrat de professionnalisation (article 4)**

Les apprentis en contrat d'apprentissage et salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation bénéficient d'une indemnité d'activité partielle égale à leur rémunération antérieure (montant égal au pourcentage du salaire minimum interprofessionnel de croissance qui leur est applicable au titre des dispositions du code du travail).

❖ **Les salariés en formation (article 5)**

Les conditions d'indemnisation des salariés en formation pendant la période d'activité partielle sont alignées sur les conditions d'indemnisation de droit commun des salariés en activité partielle : 70% de la rémunération brute et non plus 100% comme c'était le cas jusqu'ici. Cette mesure concerne les formations ayant donné lieu à un accord de l'employeur postérieurement à la publication de la présente ordonnance.

❖ **Les salariés protégés (article 6)**

L'activité partielle s'impose au salarié protégé, sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, dès lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé : il n'y a donc pas d'accord écrit à demander.

❖ **Les salariés non soumis aux dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail, ainsi que les salariés dont la durée du travail n'est pas décomptée en heures (article 8)**

Le dispositif d'activité partielle est applicable aux salariés au forfait jours et aux VRP en vertu de cet article.

Pour les salariés au forfait jours, la détermination du nombre d'heures prises en compte pour l'indemnité d'activité partielle et l'allocation d'activité partielle est effectuée en convertissant en heures un nombre de jours ou demi-journées. Les modalités de cette conversion sont déterminées par décret.

Pour les salariés qui ne sont pas soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la durée du travail, notamment les VRP, les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation sont déterminées par décret.



❖ CSG (Article 11)

Il est indiqué des simplifications des modalités de calcul de la contribution sociale généralisée et surtout confirmé que les indemnités d'activité partielle ainsi que les éventuelles indemnités complémentaires à l'indemnité légale versée en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale sont soumises au même taux de CSG (6,2%), ce qui signifie a contrario qu'elles sont exonérées de cotisations sociales.

❖ La détermination de la durée d'application de ces mesures (article 12)

L'article 12 renvoie à un décret la détermination de la durée d'application, qui ne pourra pas dépasser le 31 décembre 2020, des mesures prévues par l'ordonnance, afin de pouvoir l'adapter au plus près à la situation.

Lien vers l'ordonnance : [cliquez ici](#)

Lien vers le Rapport au Président de la République relatif à cette ordonnance : [cliquez ici](#)