

6 avril 2020

30 mars 2020

27 mars 2020

*NB : les éléments surlignés  
permettent d'identifier les  
nouveautés 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](#)).

**L'ensemble des ordonnances annoncées ont été publiées, au JO du 26 mars, du 28 mars et enfin du 2 avril.**

**Attention, des précisions sont désormais attendues par voie de décret, notamment sur l'activité partielle.**

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 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.

**Un guide pratique sur le dispositif d'activité partielle est disponible : [cliquez ici](#)**

**Un Décret est toujours attendu concernant les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation pour les salariés non soumis aux dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail.**

- *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'ordonnance n° 2020-385 du 1er avril 2020 modifiant la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat publiée au JO du 2 avril, voir ci-après.**

- *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.

**L'ordonnance n° 2020-386 du 1er avril 2020 adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire et modifiant le régime des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle a été publiée au JO du 2 avril, voir ci-après.**

- *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.

**L'ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel a été publiée au JO du 2 avril, voir ci-après.**

## **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 **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 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 délai 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 ;
  - o 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](http://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<sup>er</sup> 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 délégués, 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](#)

**Ordonnance n° 2020-385 du 1er avril 2020 modifiant la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat publiée au JO du 2 avril**

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 modifie la date limite et assouplit les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, prévues par la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020, notamment son article 7.

**Nous vous rappelons ici le dispositif tel que prévu par la loi du 24 décembre 2019 en intégrant les nouveautés de l'ordonnance pour une bonne compréhension du dispositif.**

❖ **Les modalités de mise en place**

- Soit par un accord collectif d'entreprise ou de groupe (conclu dans les mêmes conditions qu'un accord d'intéressement : [article L. 3312-5](#) du Code du travail) ;
- Soit par une décision unilatérale de l'employeur (après information du CSE).

Il n'y a aucune priorité de l'accord sur la décision unilatérale, l'employeur est libre de choisir.

❖ **Les salariés bénéficiaires**

La prime peut être versée à tous les salariés (dont les apprentis) liés à l'entreprise par un contrat de travail à la date du versement de la prime **ou à la date de dépôt de l'accord ou de la signature de la décision unilatérale mettant en place la prime (nouauté).**

Seuls les salariés, ayant perçu, au cours des 12 mois précédant le versement de la prime, une rémunération inférieure à trois fois la valeur annuelle du SMIC (soit 54 765 € pour 2019 et 55 419€ pour 2020) peuvent bénéficier des exonérations prévues.

Le SMIC de référence doit être calculé en fonction de la durée légale du travail, avec un prorata en cas de temps partiel ou de salariés entrés ou sortis en cours d'année.

Si le SMIC évolue au cours de la période de référence de 12 mois, la valeur annuelle du SMIC à retenir doit prendre en compte cette évolution. Ainsi, cela présuppose de reconstituer un SMIC annuel en additionnant les valeurs de 2019 et de 2020 (ex : pour une prime versée au 30 juin 2020, il faut additionner 6 SMIC 2019 et 6 SMIC 2020).

Pour les salariés intérimaires, si une entreprise utilisatrice attribue la prime à ses salariés, elle doit en informer l'entreprise de travail temporaire. Cette dernière verse alors aux intérimaires la prime selon les modalités définies par l'entreprise utilisatrice.



### ❖ Les conditions d'exonérations sociales et fiscales

**Toutes les entreprises peuvent désormais verser cette prime exceptionnelle exonérée, jusqu'à 1 000 euros, de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu, sans obligation d'avoir un accord d'intéressement (nouveau).**

**Par conséquent, les SDC peuvent alors verser une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat aux gardiens et employés d'immeubles qui travaillent tout comme les employeurs de la branche de l'immobilier qui n'ont pas d'accord d'intéressement (nouveau).**

**Pour les entreprises mettant en œuvre un accord d'intéressement, ce plafond est relevé à 2 000 euros (nouveau).**

Antérieurement, les entreprises devaient obligatoirement avoir un accord d'intéressement préalable au versement de la prime.

**En principe signés pour trois ans, les accords d'intéressement conclus entre le 1er janvier 2020 et le 30 juin 2020 peuvent, par dérogation, porter sur une durée inférieure à 3 ans, sans pouvoir être inférieure à 1 an. La possibilité de conclure un accord d'intéressement d'une durée dérogatoire est reportée, comme la date limite de versement de la prime, au 31 août 2020. Sa conclusion pendant la deuxième moitié de la période de calcul suivant sa prise d'effet ne remettra pas en cause les exonérations (nouveau).**

Vous pouvez référez au lien suivant : "[Comment mettre en place l'intéressement dans votre entreprise ?](#)"

Au cours des 12 derniers mois précédant le versement de la prime, les salariés concernés doivent avoir perçu une rémunération inférieure à trois fois la valeur annuelle du Smic correspondant à la durée du travail prévue au contrat.

Comme pour les primes versées en 2019, la prime exceptionnelle ne peut se substituer à aucun élément de rémunération. Elle ne peut non plus se substituer à des augmentations de rémunération ni à des primes prévues par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise, ni à aucun des éléments de rémunération versés par l'employeur ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales, contractuelles ou d'usage.

La prime est exonérée d'impôt sur le revenu et de toutes les cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle (notamment CSG/CRDS) ainsi que de toutes participations, taxes et contributions dues sur les salaires, dans la limite de 1 000€ par bénéficiaire, ou 2 000€ dès lors qu'il y a un accord d'intéressement.

Si le montant de la prime est supérieur, la fraction excédentaire est assujettie à cotisations et imposable dans les conditions habituelles.

### ❖ Critères de modulation du montant de la prime

C'est l'accord ou la décision unilatérale qui fixe les conditions d'attribution de la prime. Elle peut viser tous les salariés ou ceux dont la rémunération n'excède pas un plafond déterminé. Le montant de la prime peut uniquement être modulé selon les bénéficiaires en fonction de :

- La rémunération ;

- Le niveau de classification ;
- **Des conditions de travail liées à l'épidémie de covid-19 (nouveau) ; Selon la ministre du Travail, cela permettra de récompenser « les salariés qui sont au front » notamment. Avec ce critère, l'employeur pourra verser une prime plus importante aux salariés qui ont continué d'occuper leur poste sur leur lieu de travail durant l'épidémie, faute de pouvoir télétravailler par exemple ;**
- La durée de présence effective pendant l'année écoulée ou la durée du travail prévue par le contrat de travail pour les salariés à temps partiel ou qui ne sont pas employés toute l'année.

Le montant de la prime ne peut pas être réduit en raison des congés pris au titre de la maternité, de la paternité et de l'accueil de l'enfant, d'adoption, ainsi que du congé parental d'éducation et de présence parentale.

#### ❖ La date limite de versement

**La date de versement, initialement prévue entre le 28 décembre 2019 et le 30 juin 2020 est reportée au 31 août 2020. Ainsi, l'employeur pourra verser une telle prime jusqu'au 31 août (nouveau).**

#### ❖ Précisions utiles

Selon l'entourage de la ministre du Travail, le relèvement du plafond concerne également les quelque 37 000 entreprises, couvertes par un accord d'intéressement, qui ont déjà attribué la prime de 1 000 € prévue par la LFSS pour 2020, car elles peuvent verser une seconde prime exonérée dans la limite de 1 000 €.

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

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

Lien vers la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020, notamment son article 7 : [cliquez ici](#)

**Ordonnance n° 2020-386 du 1er avril 2020 adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire et modifiant le régime des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle publiée au JO du 2 avril**

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 adapte le fonctionnement des services de santé au travail. Leurs services vont également être mobilisés dans la lutte contre le covid-19. Il est prévu un aménagement des modalités du suivi de l'état de santé des salariés. Ces mesures seront en vigueur au plus tard jusqu'au 31 août 2020. La plupart d'entre elles nécessitent un décret pour pouvoir s'appliquer.

#### ❖ Les services de santé au travail engagés dans la lutte contre la propagation du covid-19 (article 1)

Les services de santé au travail participent, pendant la durée de la crise sanitaire, à la lutte contre la propagation du covid-19, notamment par la **diffusion de messages de prévention à l'attention des employeurs et des salariés, l'appui aux entreprises dans la mise en œuvre de mesures de**

prévention adéquates et l'accompagnement des entreprises amenées à accroître ou adapter leur activité.

❖ L'élargissement des missions du médecin du travail pour les arrêts de travail covid-19 et le dépistage (article 2)

Le médecin du travail peut **prescrire et renouveler un arrêt de travail en cas d'infection ou de suspicion d'infection au covid-19 et procéder à des tests de dépistage du covid-19**, selon un protocole défini par arrêté des ministres chargés de la santé et du travail et dans des **conditions définies par décret**.

❖ Le report des visites prévues dans le cadre du suivi de l'état de santé des travailleurs (article 3)

Les **visites prévues dans le cadre du suivi de l'état de santé des travailleurs**, qui doivent être réalisées à compter du 12 mars 2020, **peuvent être reportées, sauf lorsque le médecin du travail les estimerait indispensables**.

**Le report de la visite ne fait pas obstacle, le cas échéant, à l'embauche ou à la reprise du travail.**

**Un décret en Conseil d'Etat doit préciser les modalités d'application** de cet article, notamment pour les travailleurs faisant l'objet d'un suivi individuel renforcé car exposés à des risques particuliers, ou d'un suivi adapté : travailleurs de nuit, travailleurs handicapés ou titulaires d'une pension d'invalidité, mineurs, femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes.

*Cela signifie-t-il que les salariés bénéficiant d'un suivi médical renforcé en raison de leur affectation à un poste présentant des risques particuliers pour leur santé, leur sécurité, celles de leurs collègues ou de tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail pourraient être affectés à de tels postes sans vérification médicale préalable ? Cela n'est pas certain, et on le déconseillera aux employeurs en raison des risques potentiels qu'une telle affectation présente. Cela signifie probablement, en revanche, que le salarié qui serait recruté pendant la période d'application des mesures exceptionnelles et qui ne bénéficierait pas de la visite d'information de prévention dans les 3 mois de son embauche ne pourrait pas le reprocher à son employeur. S'agissant de la visite de reprise, rappelons que seules les visites considérées comme non indispensables par la médecine du travail peuvent être reportées : si l'état de santé du salarié le justifie, il devrait être reçu par le médecin du travail ; dans le cas contraire, l'intéressé pourra reprendre le travail et sa visite devra être organisée dans les plus brefs délais à l'issue de la crise.*

❖ Le report ou l'aménagement des autres catégories d'interventions des services de santé au travail (article 4)

**Le report ou l'aménagement des autres catégories d'interventions des services de santé au travail** dans ou auprès de l'entreprise sans lien avec l'épidémie (études de poste, procédures d'inaptitude, réalisation de fiches d'entreprise, etc.) **est permis, sauf si le médecin du travail estime que l'urgence ou la gravité des risques pour la santé des travailleurs justifient une intervention sans délai**.

*Si l'entreprise sollicite l'aide du service de santé au travail sur une **action relative à la prévention du coronavirus** – par exemple, si son avis est requis sur le nettoyage et la désinfection des locaux de travail -, l'équipe du service doit répondre à cette demande, et ne peut pas se prévaloir de la faculté de report prévue par l'ordonnance.*

❖ [Le délai dans lequel les visites ou interventions peuvent s'appliquer \(article 5\)](#)

Les dispositions permettant les **reports de visites ou d'interventions (articles 1 à 4)** sont applicables jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard le 31 août 2020.

Les **visites qui se seraient vues reportées après cette date en application de l'article 3** doivent être organisées avant une date fixée par décret, et au plus tard le 31 décembre 2020.

❖ [Les dispositions de l'ordonnance 2020-306 ne s'appliquent pas aux délais implicites d'acceptation des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle \(article 6\)](#)

Les [dispositions de l'article 7 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020](#) relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et l'adaptation des procédures pendant cette même période ne s'appliquent pas aux délais implicites d'acceptation des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle présentées, y compris avant la publication de la présente ordonnance, en application du I de l'article L. 5122-1 du code du travail.

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

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

**- Ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel publiée au JO du 2 avril**

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. Le fonctionnement des instances représentatives du personnel est rendu plus difficile par le respect du confinement et des règles de distanciation sociale. L'ordonnance portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel prévoit les aménagements temporaires suivants.

❖ [Les processus électoraux en cours \(article 1\)](#)

Cet article permet la **suspension immédiate de tous les processus électoraux en cours** dans les entreprises à la date de publication de la présente ordonnance, soit le 2 avril.

Cette suspension produit par principe ses effets **à compter du 12 mars 2020**. Toutefois, lorsque le processus électoral a donné lieu à l'accomplissement de certaines formalités après le 12 mars 2020, la suspension prend effet à compter de la date la plus tardive à laquelle l'une de ces formalités a été réalisée.

*Par exemple, si l'employeur a informé les salariés de son intention d'organiser les élections le lundi 16 mars, puis a invité les organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral le 18 mars, la suspension prend effet le 18 mars.*

**La suspension prend fin trois mois après la cessation de l'état d'urgence sanitaire, les processus électoraux sont donc suspendus jusqu'au 24 août.**

Cette **suspension affecte l'ensemble des délais du processus électoral** : tant les délais impartis à l'employeur (information, invitation, négociation du PAP etc.), que les délais de saisine de l'autorité administrative ou du juge en cas de contestation et les délais dont dispose l'autorité administrative pour rendre une décision.

*Par conséquent, si la DIRECCTE ou l'inspecteur du travail a été saisi après le 12 mars 2020, son délai pour statuer commence à courir à compter de la fin de la suspension du processus électoral. Si la DIRECCTE ou l'inspecteur du travail s'est prononcé après le 12 mars 2020, le délai de recours contre sa décision commence à courir à compter de la fin de la suspension du processus électoral.*

**La suspension du processus électoral entre le premier et le deuxième tour, lorsqu'il doit être organisé, ne remet pas en cause la régularité du premier tour quelle que soit la durée de la suspension.** En outre, l'organisation d'une élection professionnelle, qu'il s'agisse d'un premier ou d'un deuxième tour, entre le 12 mars et le 2 avril n'a pas d'incidence sur la régularité du scrutin.

Enfin, compte tenu du report des élections professionnelles programmées pendant la période de suspension, l'article 1er rappelle que **les conditions d'électorat et d'éligibilité s'apprécient à la date de chacun des deux tours du scrutin.**

*Par conséquent, si, compte tenu du processus de suspension, le deuxième tour a lieu plusieurs mois après le premier tour, il faudra réexaminer les conditions d'électorat et d'éligibilité au moment du second tour.*

#### ❖ L'engagement du processus électoral pendant cette période (article 2)

**Les employeurs qui doivent engager le processus électoral sont obligés de le faire** dans un délai de trois mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire, soit **à compter du 24 mai 2020 jusqu'au 24 août 2020.**

Sont concernés, d'une part, **les employeurs qui devaient organiser leurs élections** pendant la période d'état d'urgence sanitaire et **les employeurs qui, bien qu'ayant l'obligation de le faire, n'ont pas engagé le processus électoral** avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance.

#### ❖ Le statut et la protection des représentants du personnel pendant cette période de suspension (article 3)

**Les mandats en cours** des représentants élus des salariés **sont prorogés jusqu'à la proclamation des résultats du premier ou, le cas échéant, du second tour des élections professionnelles.**

La protection spécifique des salariés candidats et des membres élus de la délégation du personnel du comité social et économique, titulaires ou suppléants ou représentants syndicaux au comité social et économique notamment en matière de licenciement est **prorogée** jusqu'à la proclamation des résultats du premier ou, le cas échéant, du second tour des élections professionnelles.

**Par conséquent, du fait de la suspension ou du report de processus électoral, les mandats en cours au 12 mars 2020 sont prorogés jusqu'à la proclamation des résultats des élections professionnelles ; les salariés conservent le bénéfice de leur statut protecteur.**

#### ❖ Le cas de l'organisation d'élections partielles (article 4)

En temps normal, les élections partielles doivent être organisées par l'employeur dès lors qu'un collège électoral d'un comité social et économique n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires

de la délégation du personnel du comité social et économique est réduit de moitié ou plus et si ces événements interviennent moins de six mois avant le terme du mandat des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

**Pour les entreprises qui rempliraient les conditions pour être dans l'obligation d'organiser des élections partielles, elles sont dispensées de les organiser si les mandats en cours expirent moins de six mois après la fin de la suspension du processus électoral, c'est-à-dire en l'état actuel des textes, le 24 août 2020.**

❖ **Les mesures de propagation des délais légaux prévus par l'ordonnance n°2020-306 ne sont pas applicables (article 5)**

L'[article 2 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020](#) est neutralisé afin de ne pas cumuler la suspension du processus électoral et les mesures de prorogation des délais légaux prévues dans ladite ordonnance.

❖ **Le recours à la visioconférence, conférence téléphonique et messagerie instantanée aménagée à titre dérogatoire et temporaire (article 6)**

L'ordonnance prévoit un **élargissement à titre dérogatoire et temporaire de la possibilité de recourir à la visioconférence** pour tenir les réunions des comités sociaux et économiques et des comités sociaux et économiques centraux, **après information des membres par l'employeur**.

En effet, en l'absence d'accord entre l'employeur et les membres élus du comité, le recours à la visioconférence est actuellement limité à trois réunions par année civile. La limite de trois réunions par année civile prévue par les articles L. 2315-4 et L. 2316-16 du code du travail ne trouve désormais à s'appliquer qu'aux réunions organisées en dehors de la période de l'état d'urgence sanitaire.

De plus, l'ordonnance permet, également à titre dérogatoire et temporaire, **l'organisation de réunions de ces comités par conférence téléphonique et messagerie instantanée, après information des membres par l'employeur**. L'employeur ne peut avoir **recours au dispositif de messagerie instantanée que de manière subsidiaire**, en cas d'impossibilité d'organiser la réunion du comité par visioconférence ou conférence téléphonique.

**Un décret doit fixer les conditions dans lesquelles les réunions tenues en conférence téléphonique et par messagerie instantanée se déroulent.**

**Il n'y a donc aucune limite tenant au nombre de réunions organisées selon l'un de ces procédés pendant la période d'état d'urgence sanitaire.**

Dans le contexte d'état d'urgence sanitaire, ces mesures présentent le double avantage d'assurer la continuité du fonctionnement des instances, et notamment de permettre leur consultation sur les décisions de l'employeur induites par la crise sanitaire, tout en respectant la mesure de confinement. Ces dispositions dérogatoires et temporaires sont **applicables aux réunions convoquées jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire**. Elles sont également applicables à toutes les autres instances représentatives du personnel régies par les dispositions du [code du travail](#).

❖ **L'information consultation du CSE en matière de jours de repos (article 7)**

Le droit commun prévoit que le comité social et économique est préalablement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur la durée du travail : il dispose d'un mois à compter de sa saisine pour rendre son avis.



L'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 permet à l'employeur d'imposer la prise de JRTT, de jours de repos prévus par une convention de forfait ou de jours affectés au CET.

Afin de garantir l'effet utile de ces dispositions d'urgence, il est proposé, à titre exceptionnel, que **le CSE soit informé concomitamment à la mise en œuvre (donc sans délai), par l'employeur, par tout moyen.**

**L'avis du CSE est rendu dans le délai d'un mois, mais il peut intervenir après que l'employeur a fait usage de sa faculté d'imposer des jours de repos.**

**L'ordonnance n'évoque pas le mécanisme permettant à l'employeur d'imposer la prise de jours de congés payés ou de modifier leur date (dans la limite de 6 jours), dans la mesure où cette dérogation nécessite un accord collectif. Il n'y a donc pas à consulter le CSE (c. trav. art. L. 2312-14).**

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

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