A jour au 14 mai
6 mai 2020
21 avril 2020
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 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.

La période d'état d'urgence sanitaire est prolongée jusqu'au 10 juillet 2020 inclus.

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

Social – COVID 19 « FAQ » 1

A. **Dispositions de droit commun** 2

1. DISPOSITIONS GENERALES SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL 2
2. MESURES DE PREVENTION GENERALE DE L'EMPLOYEUR 4
3. GARDE D'ENFANT ET SALARIES VULNERABLES 6
4. ARRÊTS DE TRAVAIL « ORDINAIRES » 10
5. ACCIDENTS DU TRAVAIL & MALADIES PROFESSIONNELLES 12
6. FORMATION 13
7. URSSAF 13
8. CONGES 13
9. GESTION DE LA VIE DU CONTRAT DE TRAVAL 18
10. LA PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT 21

B. **Particularités liées au travail des salariés relevant de la Convention collective nationale de l'immobilier** 24

1. LE TELETRAVAIL 24
2. LES POSTES NON ELIGIBLES AU TELETRAVAIL 25
3. L'ACTIVITE PARTIELLE 26

4. L'INTERESSEMENT ET LA PARTICIPATION....28
5. LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL & LES PROCESSUS ELECTORAUX....28
6. LA NEGOCIATION COLLECTIVE EN ENTREPRISE....29
C. **Particularités liées au travail des salariés relevant de la Convention collective nationale des gardiens concierges et employés d'immeubles**....33
1. LE TRAVAIL DES GARDIENS ET EMPLOYES D'IMMEUBLES....33
2. SANTE SECURITE DES GARDIENS ET EMPLOYES D'IMMEUBLES....34
3. ACTIVITE PARTIELLE & GARDIENS ET EMPLOYES D'IMMEUBLES....35

A. Dispositions de droit commun

1. DISPOSITIONS GENERALES SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL

1.1 En tant qu'employeur, où trouver des 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

1.2 Quelles étaient les modalités d'organisation du travail pendant la période de confinement ?

Le Ministère du travail avait précisé le 16 mars les modalités d'organisation du travail pendant la période de confinement.

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.

Communiqué de presse du Ministère du travail : cliquez ici

1.3 Quelles sont les modalités d'organisation du travail après la période de confinement ?

L'UNIS et la FNAIM ont anticipé en adressant aux professionnels de l'immobilier, le 30 avril, leur « Guide de préconisations pour la reprise des métiers de l'immobilier, en vue du déconfinement ». **Les conditions de travail des collaborateurs en constituent le socle impératif**. Il a été ajusté selon les précisions annoncées par Edouard Philippe.

Pour retrouver le Guide de préconisations pour la reprise des métiers de l'immobilier, en vue du déconfinement :

CLIQUEZ ICI

Le guide a été mis à jour le 13 mai 2020

En complément, le Ministère du travail a publié le 3 mai et mis à jour le 9, **« Le protocole national de Déconfinement pour les entreprises pour assurer la santé et la sécurité des salariés »** pour aider et accompagner les entreprises et les associations, quelles que soient leur taille, leur activité et leur situation géographique, à reprendre leur activité tout en assurant la protection de la santé de leurs salariés grâce à des règles universelles. **Il vise à éviter les risques d'exposition au virus, à évaluer les risques qui ne peuvent être évités et à privilégier les mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle**.

1.4 Dois-je fournir un masque aux salariés devant emprunter les transports en commun pour se rendre au travail ?

Le port du masque est obligatoire dans les transports en commun depuis le 11 mai 2020.

Juridiquement, il n'y a pas d'obligation de fournir un masque pour le trajet domicile – lieu de travail puisque ce n'est pas du temps de travail effectif. Toutefois, il peut être conseillé d'en fournir aux salariés pour les rassurer et éviter tout risque.

2. MESURES DE PREVENTION GENERALE DE L'EMPLOYEUR

2.1 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 ».

Retrouvez toutes les questions & réponses du Ministère du travail sur ce sujet : cliquez ici

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

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

Dans un communiqué de presse du 26 mars 2020, le ministère du Travail a annoncé la mise en place d'un groupe d'experts chargé de créer des fiches pratiques par métier ou par secteurs d'activité formulant des préconisations visant à assurer la protection de la santé des salariés. Pour retrouver les fiches conseils dédiées : cliquez ici

A noter : La responsabilité pénale des employeurs a été clarifiée par la loi n° 2020-546 du 11 mai 2020. Il est rappelé la nécessité d'apprécier les diligences normales dans le contexte de la crise et de tenir compte de cette situation particulière. L'employeur est ainsi astreint à une obligation de moyens renforcée et non de résultat. Sa responsabilité pénale ne pourra donc être engagée que s'il n'a pas mis les moyens en œuvre pour éviter la propagation du coronavirus au sein de l'entreprise. Le juge pénal continuera donc d'apprécier in concreto la responsabilité des employeurs.

2.2 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 site du Ministère du travail indique comment et pourquoi actualiser le DUER : cliquez ici

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

Le fonctionnement des services de santé au travail est adapté (Ordonnance n° 2020-386 du 1er avril 2020 ; Décret n° 2020-410 du 8 avril 2020).

Retrouvez toutes les questions & réponses du Ministère du travail sur ce sujet : cliquez ici Sont précisées les adaptations des conditions du suivi individuel des salariés et des actions en milieu de travail.

2.4 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.

Retrouvez toutes les questions & réponses du Ministère du travail sur ce sujet : cliquez ici

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.

3. GARDE D'ENFANT ET SALARIES VULNERABLES

3.1 Quelles solutions proposer aux salariés qui doivent garder leur enfant de moins de 16 ans ou en situation de handicap (procédure applicable jusqu'au 1er mai) ?

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 n'a pas de solution de garde pour son enfant de moins de 16 ans, ou de solution de prise en charge de son enfant en situation de handicap, 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 (durée de 1 à 21 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 en cliquant ici et envoyer l'attestation à l'assurance maladie.

Il est aussi nécessaire que le salarié remplisse une attestation de garde d'enfant à domicile : cliquez ici pour accéder au modèle.

Toutes les informations sur le site de l'Assurance maladie : cliquez ici

Retrouvez toutes les questions & réponses de l'Assurance maladie : cliquez ici

Retrouvez toutes les questions & réponses du Ministère du travail sur ce sujet : cliquez ici

S'agissant de l'acquisition des congés payés, les arrêts maladie, autres que ceux résultant de maladies professionnelles et accidents dus au travail, n'ouvrent pas droit à des congés payés (L. 3141-5). Ainsi les périodes d'arrêt de travail pour garder des enfants de moins de 16 ans n'ouvrent pas droit à congés payés.

S'agissant de la déclaration de cet arrêt, 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

3.2 Quelles solutions proposer aux salariés considérés comme étant à risque élevé (procédure applicable jusqu'au 1er mai) ?

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.

Le Haut Conseil de la santé publique a rendu un avis permettant d'identifier les catégories de personnes présentant un risque de développer une forme sévère de l'infection au Covid-19.

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

Retrouvez toutes les questions & réponses de l'Assurance maladie : cliquez ici

Retrouvez toutes les questions & réponses du Ministère du travail sur ce sujet : cliquez ici

3.3 Les proches partageant leur domicile avec une personne vulnérable peuvent-ils bénéficier d'un arrêt de travail dérogatoire (procédure applicable jusqu'au 1er mai) ?

A l'occasion d'une publication du 6 avril 2020, l'assurance maladie a validé un nouveau cas d'arrêt de travail dérogatoire, en l'absence solution de télétravail.

Les personnes qui partagent leur domicile avec un proche à l'état de santé jugé fragile, au titre des pathologies listées par le Haut Conseil de la santé publique, peuvent bénéficier d'un arrêt de travail.

Cet arrêt permet de protéger les proches fragiles (qui, au vu, leur sa santé, doivent rester chez elles).

L'arrêt de travail est délivré par le médecin traitant, ou à défaut, par un médecin de ville. La personne doit donc prendre contact avec son médecin, de préférence et si cela est possible, par téléconsultation.

Toutes les informations sur le site de l'Assurance maladie : cliquez ici

3.4 Quelle est l'indemnisation de ces arrêts dérogatoires (procédure applicable jusqu'au 1er mai) ?

S'agissant de l'indemnisation au titre de ces arrêts maladie dits dérogatoires, les IJSS sont prises en charge par la sécurité sociale sans jour de carence ni condition d'ancienneté. Pour l'indemnité complémentaire légale, elle s'applique également sans délai de carence et sans condition d'ancienneté (décret n° 2020-434 du 16 avril 2020).

A compter du 12 mars et jusqu'au 30 avril 2020, le montant de l'indemnité complémentaire est maintenu à 90 % de la rémunération brute pour ces salariés qui bénéficient d'un arrêt de travail dérogatoire (décret n° 2020-434 du 16 avril 2020), sous réserve de l'application plus favorable de la Convention collective ou d'un usage.

Les durées des indemnisations de ces salariés (IJSS et complément employeur) qui seront effectuées ne seront pas prises en compte dans l'appréciation de la durée maximale d'indemnisation au cours de douze mois (ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 et décret n° 2020-434 du 16 avril 2020).

Les modalités d'indemnisation figurent sur le site du ministère du Travail : cliquez ici

Attention, le Ministère du travail a prévu des règles spécifiques d'articulation entre un arrêt dérogatoire et l'activité partielle, nous vous invitons à vous référer à l'annexe 1 du Guide pratique relatif à l'activité en cliquant ici

En effet, en cas de mise en place de mesures de chômage partiel par l'entreprise, les règles suivantes s'appliquent :

- si l'activité exercée par le salarié dans l'entreprise est interrompue, les arrêts dérogatoires pour garde d'enfant ou personnes vulnérables ne s'appliquent plus. Si cette interruption intervient alors qu'un salarié bénéficie d'un arrêt dérogatoire en cours, l'employeur doit y mettre un terme en le signalant à l'Assurance Maladie, selon la procédure utilisée habituellement pour une reprise anticipée en cas d'arrêt maladie ;
- si l'entreprise décide de réduire son activité, il n'est pas possible de cumuler un chômage partiel avec un arrêt de travail dérogatoire. Le salarié concerné par un arrêt de travail dérogatoire continuera à en bénéficier et ne devra pas être placé en chômage partiel.

En dehors des arrêts dérogatoires, si le salarié bénéficie d'un arrêt maladie et que son entreprise réduit ou interrompt son activité, le salarié reste en arrêt maladie jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit.

L'indemnisation des arrêts maladie est également impactée par la mise en place de l'activité partielle en entreprise. Raison pour laquelle il est impératif de se référer à l'annexe indiquée.

3.5 Comment traiter la bascule des arrêts de travail dérogatoires vers l'activité partielle à compter du 1er mai ?

Le Ministère du travail a annoncé le 17 avril qu'à partir du 1er mai, les salariés en arrêt de travail pour ces motifs seront placés en activité partielle et percevront une indemnité à

hauteur de 70% du salaire brut, soit environ 84% du salaire net. Ces montants seront portés à 100 % du salaire pour les salariés rémunérés au niveau du SMIC. Cette indemnité sera versée au salarié à l'échéance normale de paie par l'entreprise, qui se fera intégralement rembourser par l'Etat dans les mêmes conditions que le reste de l'activité partielle.

Pour prendre connaissance du communiqué de presse du Ministère du travail : cliquez ici

L'article 20 de la Loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020, publiée au JO du 26, cadre la bascule des salariés bénéficiant d'arrêts de travail dérogatoires vers l'activité partielle à partir du 1er mai 2020.

Ainsi, à compter de cette date, et quelle que soit la date du début de l'arrêt de travail, les salariés vulnérables (dont les critères seront précisés par le décret n° 2020-521 du 5 mai 2020), les salariés partageant le même domicile qu'une de ces personnes vulnérables et les salariés parents d'enfant de moins de 16 ans, se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler pour l'un de ces motifs, seront indemnisés au titre de l'activité partielle et non plus au titre d'un arrêt de travail. Et ce, même si l'activité de l'établissement n'est pas impactée par la crise sanitaire actuelle et qu'il ne bénéficie pas de l'activité partielle pour ses autres salariés.

Il est précisé par le décret n° 2020-520 du 5 mai 2020 qu'il est donc mis fin au bénéfice d'indemnités journalières dérogatoires depuis le 1er mai.

Le Ministère du travail a déjà établi une fiche sur les arrêts de travail délivrés dans le cadre du Covid 19 : cliquez ici

De plus, par un communiqué du 27 avril 2020, l'Assurance maladie apporte des précisions sur la gestion des arrêts de travail dérogatoires (garde d'enfant et vulnérabilité) et leur bascule vers l'activité partielle à partir du 1er mai. Deux fiches pratiques détaillant les modalités pour chaque situation sont disponibles en téléchargement : cliquez ici

Précisons que si le salarié présente un **certificat d'isolement** établi par un médecin de ville ou le médecin du travail, ou une **attestation sur l'honneur justifiant de la nécessité de maintien à domicile pour garde d'enfant**, le placement en activité partielle est de droit. Dans les deux cas, l'employeur et le salarié peuvent échanger, préalablement à la mise en œuvre de l'activité partielle, pour permettre la mise en place d'une solution de télétravail, si elle est possible.

La consultation du CSE n'est pas requise dans ce cas.

Pour les salariés relevant de la branche de l'immobilier, cette nouvelle mesure devrait pouvoir être mise en œuvre sans trop de difficulté puisque l'ensemble de ces salariés sont éligibles à l'activité partielle.

Pour les gardiens d'immeubles, le dispositif actuel de l'activité partielle n'a pas pris en compte ces salariés rémunérés en Unités de Valeur. Une action de la branche des gardiens concierges est en cours auprès du Ministère du travail pour étendre l'activité partielle à cette catégorie particulière de salariés.

Il est important de préciser que cette mesure permet d'une part d'apporter un niveau d'indemnisation des salariés supérieur puisque sans cette mesure le maintien de rémunération aurait diminué pour atteindre 66% du salaire après 30 jours d'arrêt pour les salariés justifiant d'une ancienneté inférieure à 5 ans, par exemple. D'autre part, cette mesure a également pour effet de supprimer le coût de l'indemnisation complémentaire maladie pour l'employeur puisque les salaires seront pris en charge par l'activité partielle.

Précisons par ailleurs, que si le salarié devait être pleinement considéré comme en activité partielle, en l'état des textes en vigueur à l'heure où nous rédigeons ces lignes, la période de chômage partiel pourrait être assimilée à du temps de travail effectif pour l'acquisition des droits à congés payés (c. trav. art. R. 5122-11). Dans ce cas, le régime de l'absence serait plus favorable pour le salarié qu'un arrêt de travail… À moins que le législateur ou le gouvernement procède à d'éventuels ajustements pour conférer un régime dérogatoire à ce placement individuel en activité partielle.

3.6 Le médecin du travail peut-il délivrer des arrêts de travail pour les salariés vulnérables ?

Le décret n° 2020-549 du 11 mai 2020, publié au JO du 12 mai, fixe les conditions temporaires de prescription et de renouvellement des arrêts de travail par le médecin du travail.
Du 13 mai au 31 mai 2020, le médecin du travail peut établir, pour les salariés « vulnérables » qui présentent un risque de développer une forme grave d'infection au coronavirus ainsi que pour le salarié qui partage son domicile, une déclaration d'interruption de travail sur papier libre. Cette déclaration d'interruption de travail doit comporter les informations suivantes :

- l'identification du médecin ;
- l'identification du salarié ;
- l'identification de l'employeur ;
- l'information selon laquelle le salarié remplit les conditions pour être considéré comme « vulnérable » ou qui partage son domicile avec une personne « vulnérable ».

Le médecin du travail doit transmettre la déclaration d'interruption de travail sans délai au salarié. Le salarié, de son côté, doit l'adresser sans délai à l'employeur aux fins de placement en activité partielle.

A noter : les salariés qui sont absents car ils sont parents d'un enfant "confiné" sont, depuis le 1er mai, placés en activité partielle par leur employeur. Ils ne sont plus en arrêt de travail indemnisé par l'assurance maladie et ne peuvent donc se voir délivrer un tel arrêt de travail.

4. ARRÊTS DE TRAVAIL « ORDINAIRES »

4.1 Les modalités d'indemnisation des arrêts de travail « ordinaires » - maladie classique – sont-elles impactées pendant l'état d'urgence sanitaire ?

Précisons que pour les arrêts de travail « ordinaires » prescrits au titre d'une maladie, liée ou non au coronavirus, les conditions favorables prévues pour les arrêts dérogatoires (sans délai de carence et sans condition d'ancienneté) s'appliquent rétroactivement à compter du 24 mars 2020 et jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire (prolongé jusqu'au 10 juillet inclus). Ainsi, pour les arrêts de travail « ordinaires » ayant commencé entre le 12 mars 2020 et le 23 mars 2020, un délai de carence de 3 jours s'applique, comme pour le versement des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) (loi 2020-290 du 23 mars 2020, art. 4, JO du 24).

Pour les salariés en arrêt maladie « ordinaire », l'indemnité complémentaire de l'employeur prévue par le code du travail est calculée selon les modalités de droit commun. Déduction faite des IJSS (et, s'il y a lieu, de la part d'éventuelles indemnités de prévoyance correspondant à un financement de l'employeur), elle couvre 90 % de la rémunération brute pendant les 30 premiers jours, puis 2/3 de la rémunération brute pendant les 30 jours suivant. Ces deux durées d'indemnisation sont augmentées de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté, sans que chacune d'elle puisse dépasser 90 jours (c. trav. art. D. 1226-1, D. 1226-2 et D. 1226-5).

Les modalités d'indemnisation figurent sur le site du ministère du Travail : cliquez ici

4.2 Le médecin du travail peut-il prescrire un arrêt de travail aux salariés atteints ou suspectés d'infection au coronavirus ?

Le décret n° 2020-549 du 11 mai 2020, publié au JO du 12 mai, fixe les conditions temporaires de prescription et de renouvellement des arrêts de travail par le médecin du travail.
Le médecin du travail peut établir, pour les salariés atteints ou suspectés d'infection au coronavirus, une lettre d'avis d'interruption de travail selon le même modèle que le médecin de ville (CSS, art. L. 321-2).

Du 13 mai au 31 mai, le médecin du travail transmet la lettre d'avis d'interruption sans délai au salarié et à l'employeur concerné. Le salarié, de son côté, doit adresser cet avis à l'organisme d'assurance maladie dont il relève dans les deux jours suivant la date d'interruption de travail, comme pour un arrêt de travail « classique » (CSS, art. R. 321-2).

4.3 Quelles sont les garanties accordées aux salariés mis en quarantaine ?

Au cours des périodes de suspension du contrat de travail pour AT/MP, **l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie** (c. trav. art. L. 1226-9).

La loi 2020-546 du 11 mai 2020, publiée au JO du 12 mai, de prorogation de l'état d'urgence **étend cette protection quand le contrat de travail est suspendu du fait d'une mise en quarantaine d'une personne susceptible d'être affectée par le Covid-19**.

La loi prévoit qu'une mesure de quarantaine ne peut viser que des personnes qui, ayant séjourné au cours du mois précédent dans une zone de circulation de l'infection, entrent sur le territoire national, arrivent en Corse ou dans l'une des collectivités mentionnées à l'article 72-3 de la Constitution (DOM, collectivités d'outre-mer, Nouvelle-Calédonie, notamment).

Pour l'intéressement et la participation, la loi de prorogation complète les cas d'assimilation à une période de présence prévus par le code du travail. Elle ajoute celui d'une « mise en quarantaine des personnes susceptibles d'être affectées par le Covid-19 ».

5. ACCIDENTS DU TRAVAIL & MALADIES PROFESSIONNELLES

5.1 Les délais de procédure relatifs aux AT/MP sont-ils adaptés ?

Oui : l'ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 prolonge les délais applicables aux procédures de reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles. Beaucoup d'aspects de ces procédures sont concernés, du stade de la déclaration à celui de l'instruction. La prolongation concerne les délais qui expirent entre le 12 mars 2020 et une date qui sera fixée par arrêté, au plus tard un mois après la date de fin de l'état d'urgence sanitaire.

Formalités	Délais de droit commun	Délais dérogatoires
Déclaration de l'accident du travail ou de trajet par la victime à l'employeur	24 h	48 h
Déclaration d'accident du travail ou de trajet par l'employeur à la caisse	48 h	5 jours
Inscription d'un accident sur le registre des accidents bénins	48 h	5 jours
Déclaration d'un accident à la caisse après inscription sur le registre en cas d'arrêt de travail ou de soins médicaux	48 h	5 jours
Déclaration d'une maladie professionnelle à la caisse par l'assuré	15 jours	30 jours
Déclaration d'une maladie professionnelle après l'entrée en vigueur d'un nouveau tableau	3 mois	5 mois
Émission de réserves par l'employeur	10 jours	12 jours
Réponse au questionnaire de la caisse Maladie professionnelle Accident du travail Rechute ou nouvelle lésion	30 jours 20 jours 20 jours	40 jours 30 jours 25 jours
Mise à disposition des dossiers de maladie professionnelle	10 jours	30 jours

5.2 Les délais d'instruction des dossiers et décisions de la caisse pour statuer sur le caractère professionnel sont-ils adaptés ?

Oui : les délais à l'issue desquels les caisses décident d'engager des investigations complémentaires ou statuent sur le caractère professionnel de l'accident ou de la maladie sont prorogés par l'ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 jusqu'à une date fixée par arrêté ministériel (à paraître), et au plus tard jusqu'au 1er octobre 2020.

De même, dans le cadre de la procédure de reconnaissance des rechutes et nouvelle lésions, l'ordonnance précise, pour les seules Carsat, que le délai à l'issue duquel elles doivent rendre leur décision est prorogé jusqu'à la même date que celle fixée par l'arrêté visé.

6. FORMATION

Quels sont les impacts sur la formation pendant la crise sanitaire ?

Vous trouverez toutes les informations sur la formation sur le lien suivant : cliquez ici

7. URSSAF

Quelles sont les mesures exceptionnelles prises par l'URSSAF pour accompagner les entreprises pendant la crise sanitaire ?

En tant qu'employeur, vous pouvez notamment 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

8. CONGES

7.1 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. Le salarié peut alors poser des congés payés ou des congés sans solde avec accord de son employeur.

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).

7.2 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.

Il est par conséquent conseillé que les congés payés déjà posés soient maintenus même si les salariés sont confinés. En effet, d'une part l'employeur a l'obligation de veiller à la prise effective des CP et d'autre part, les congés devront être soldés au 31 mai (voir question suivante).

7.3 Quid du solde des congés payés au 31 mai ?

Que ce soit dans la branche de l'immobilier ou dans la branche des gardiens concierges et employés d'immeubles, aucun accord de branche n'a prévu de reporter la période de prise des congés payés. Par conséquent, les congés payés acquis au titre de la période 2018-2019 doivent être soldés au 31 mai 2020.

L'employeur doit donc, dans le cadre de son pouvoir de direction, demander au salarié de solder ses congés payés avant la fin de la période de prise de congés, c'est-à-dire avant le 31 mai 2020 afin d'organiser le calendrier des congés payés (article 21 CCNI et article 25 CCNGCEI).

L'employeur doit veiller à ce que les congés soient pris. En effet, les juges exigent que l'employeur prouve qu'il a tout mis en œuvre pour que le salarié prenne ses congés.

La jurisprudence précise que l'employeur ne peut pas remplacer la prise des congés payés par une indemnité. Le salarié ne peut pas non plus l'exiger, sauf s'il n'a pas pu prendre ses congés du fait de l'employeur. Le droit a congés payés est un droit fondamental et il ne peut pas être monétisé.

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, sauf dans le cas où le contrat de travail est rompu.

Rien n'oblige l'employeur à accorder le report des congés non pris sur la période suivante. Il faut une autorisation expresse de l'employeur pour reporter des congés payés non pris.

Dans certaines entreprises, le report des congés payés est accepté, même si le salarié n'a pas été absent. Il est dans ce cas conseillé qu'une date butoir soit prévue et l'employeur doit veiller à ce que les congés soient soldés à cette échéance. La période de report doit donc être définie et raisonnable, par exemple jusqu'au 31 août. Pour les gardiens et employés d'immeubles, il est recommandé de prendre cette décision sous réserve de l'avis favorable du conseil syndical.

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

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 :

- 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**.

➔ Pour vous aider à conclure un accord d'entreprise, vous trouverez un **mémo récapitulatif des modalités de conclusion d'un accord d'entreprise en cliquant ici**

➔ **Dans la branche de l'immobilier, un accord a été conclu : voir l'encart ci-après**.

➔ 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 juin 2020.

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.

CCNI – L'accord de branche sur les congés payés est signé

Un avenant n° 85 modifiant temporairement et de façon exceptionnelle les dispositions relatives aux congés payés pour faire face à l'épidémie de Covid-19 a été signé par l'ensemble des organisations patronales loi Hoguet le 20 avril : **cliquez ici**

Cet accord a force contraignante seulement pour les employeurs qui souhaitent l'appliquer.

En application de cet accord, l'employeur peut, **à compter du 20 avril et jusqu'au 30 septembre 2020**, pour l'ensemble des salariés sauf ceux en CDD de moins de 4 mois :

- **Fixer** unilatéralement la prise de **6 jours ouvrables de congés payés, non fractionnables**, sous réserve d'un **délai de prévenance de 7 jours calendaires** pour chaque salarié ;
- Ou **modifier** unilatéralement **6 jours ouvrables de congés payés déjà posés et acceptés**, **non fractionnables**, sous réserve d'un **délai de prévenance de 7 jours calendaires** pour les salariés concernés.
- **Accorder ou non des congés payés simultanées** aux conjoints ou partenaires d'un PACS travaillant dans une même entreprise.

Ces jours de congés payés pourront concerner en priorité :

- Les **jours acquis à solder avant le 31 mai 2020**, c'est-à-dire les congés payés acquis au cours de la période précédente ;
- A défaut : **les jours en cours d'acquisition à prendre sur la prochaine période de congés payés**, c'est-à-dire les congés payés acquis au titre de la dernière période d'acquisition ce qui peut conduire, le cas échéant, à une prise par anticipation.

En cas d'application de l'accord de branche, l'employeur ne pourra imposer la prise ou la modification de plus de 5 jours de RTT. Par conséquent, si un employeur impose déjà plus de 5 jours de RTT, en application de l'article 2 de l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020, il ne pourra pas appliquer cet accord de branche pour les congés payés.

Il nous est paru nécessaire de pouvoir donner **ce moyen d'action supplémentaire de gestion des congés payés pour les employeurs** qui ont besoin de mobiliser des congés payés pendant cette période d'urgence sanitaire ou de les modifier pour faire face à la reprise d'activité alors qui n'ont pas la possibilité de le faire. C'est pourquoi, **l'ensemble des organisations patronales ont signé cet accord, même si une contrepartie a été demandée par les organisations syndicales**.
Ainsi, il est **accordé aux salariés qui se voient imposer ou modifier des congés payés en application de cet accord de branche** :

- Une journée de congé payé supplémentaire pour les salariés appartenant à une entreprise de moins de 50 salariés ;
- Deux journées de congés payés supplémentaires pour les salariés appartenant à une entreprise de 50 salariés et plus.

Ces jours de congés payés supplémentaires seront crédités dès la prise effective ou la modification des congés payés imposés par l'employeur et ils ne pourront être pris qu'à compter du 1er octobre 2020 et jusqu'au 31 mai 2021.

Le salarié doit être dûment informé de ces modalités de prise ou de modification de congés payés et des contreparties.

Nous attirons votre attention sur le fait que :

- **Si un accord d'entreprise a été ou va être conclu sur ce sujet, l'accord de branche ne s'applique pas et ne le remettra pas en cause**. En effet, l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche tout en pouvant y déroger, de façon plus ou moins favorable, conformément à l'article L. 2253-3 du Code du travail.

- **Si l'employeur s'organise avec son salarié pour qu'il prenne des congés payés, la demande émanant alors de ce dernier, l'accord de branche n'aura donc pas lieu de s'appliquer et de remettre en cause cette volonté**.

- **Si l'employeur impose des congés payés en application de cet accord de branche, car il n'a pas la possibilité de négocier avec ses salariés ou avec ses élus, les congés payés supplémentaires seront dus**.

Cet **accord de branche peut être appliqué à compter du 20 avril 2020** puisqu'il est applicable dès signature aux adhérents d'organisations patronales signataires, dont l'Unis.

Cet avenant a été étendu par l'arrêté d'extension du 4 mai 2020, publié au JO du 5 mai 2020.

N'hésitez pas à contacter le service juridique pour ton complément d'information et aide pour son application.

Par conséquent, en l'absence d'accord d'entreprise ou d'application volontaire de l'accord de branche, on retombe sur le droit commun. L'employeur fixe les dates de prise des congés payés en respectant les règles légales ou conventionnelles habituelles (article L. 3141-16 du Code du travail).

A ce titre l'article 21 de la CCNI dispose que « le calendrier des congés est établi par l'employeur avant le 15 avril de chaque année » et l'article 25 de la CCNGCEI dispose que « sur demande initiée par l'employeur, la date de départ en congé entre le 1er mai et le 31 octobre est fixée, avec le salarié, avant le 30 avril de chaque année ».

L'employeur a donc toujours la possibilité d'inviter ses salariés à poser des congés, si le salarié répond favorablement à cette invitation, la demande émanera alors de ce dernier.

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

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.

Attention, si un employeur impose déjà plus de 5 jours de RTT, en application de ces dispositions, il ne pourra pas imposer ou modifier des congés payés en application de l'accord de branche n°85 du 20 avril 2020 (cf. encart précédent).

9. GESTION DE LA VIE DU CONTRAT DE TRAVAL

8.1 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.

8.2 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.

8.3 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).

8.4 Quid pour les procédures de licenciement en cours ou à venir ?

L'employeur peut licencier un salarié pendant cette période d'urgence ou pendant une période de chômage partiel dès lors qu'il y a une cause réelle de sérieuse de licenciement. La mise en chômage partiel ne s'accompagne d'aucune protection contre le licenciement. L'employeur peut donc poursuivre une procédure de licenciement engagée avant la mise en chômage partiel comme en engager une pendant la période de cessation d'activité.

Attention toutefois, à ce jour, la jurisprudence exige l'entretien physique. Elle n'autorise pas l'entretien téléphonique (Cass. Soc., 14 novembre 1991, n°90-44.195). Eventuellement, un entretien préalable pourrait être tenu en visioconférence sous réserve de retenir l'accord écrit du salarié

ce qui a déjà été admis par la Cour d'appel de Rennes (11 mai 2016, n°14/08483). La CA de Grenoble rejette le déroulement de l'entretien en visioconférence retenant que les dispositions du Code du travail ne le prévoient pas et que l'accord du salarié n'est pas démontré (7/01/2020, n°17/02442). Si un tel accord avait existé la solution aurait pu être différente. La procédure de licenciement est donc mise à rude épreuve en cette période…

S'agissant de l'incidence de l'activité partielle au cours du préavis de licenciement, en l'absence de dispositions spécifiques, le recours de l'entreprise à l'activité partielle n'a pas d'incidence sur le point de départ du préavis, qui reste la notification du licenciement, ni sur sa durée, une réduction du préavis en cas de licenciement ne pouvant être décidée par l'employeur sans l'accord du salarié.

Le bénéfice de l'activité partielle est exclu à compter de la notification à un salarié de son licenciement. En conséquence, en cas d'exécution du préavis pendant la période d'activité partielle, « le salaire à prendre en considération pour calculer l'indemnité [de préavis] revenant au salarié [ndlr : à temps plein] est celui qu'il aurait perçu sur la base de la durée légale ou conventionnelle de travail applicable à l'entreprise » (Cass. soc., 26 nov. 1997, no 95-40.993). En cas d'inexécution du préavis, la règle de calcul est identique. Elle est fixée à l'article L. 1234-6 du Code du travail.

8.5 Quid pour les procédures de rupture conventionnelle ?

Pour la rupture conventionnelle, juridiquement, il n'existe aucune restriction quant à la signature d'une rupture conventionnelle durant cette période délicate pour tous.

Afin de faire face aux conséquences, notamment de nature administrative, de la propagation de l'épidémie de covid-19, les délais de certaines procédures administratives ont été suspendus par l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 modifiée à compter du 12 mars 2020 et jusqu'au 24 juin 2020. Le décret n° 2020-471 du 24 avril 2020, publié au JO du 25, dresse la liste des catégories d'actes, de procédures et d'obligations, prévus par le code du travail, pour lesquels, par dérogation, les délais reprennent leur cours. Ces dérogations sont fondées sur des motifs de sécurité, de protection de la santé, de sauvegarde de l'emploi et de l'activité, ainsi que sur les motifs de sauvegarde de l'emploi et de l'activité et de sécurisation des relations de travail et de la négociation collective.

Depuis plusieurs semaines, nous étions dans l'incertitude sur le sort des procédures d'homologation de ruptures conventionnelles. En effet, les articles 7 et 8 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 avaient suspendu les délais de procédure administrative en cours à la date du 12 mars 2020.

Le décret n° 2020-471 du 24 avril 2020 portant dérogation au principe de suspension des délais pendant la période d'état d'urgence sanitaire liée à l'épidémie de covid-19 dans le domaine du travail et de l'emploi, vient porter dérogation au principe de suspension de ces délais. Il résulte de ce décret que, depuis le 26 avril 2020, les délais reprennent leur cours pour les catégories d'actes, de procédure et d'obligations indiquées à l'annexe de ce Décret.

Ainsi, **concernant le délai de rétractation**, il n'a pas été affecté par ce mécanisme et **s'est écoulé normalement.**

Concernant le délai d'homologation, sous réserve des précisions qui pourront être apportées ultérieurement par l'administration, trois hypothèses doivent à notre sens être distinguées.

En premier lieu, les délais qui commencent à courir à compter du 26 avril 2020 ou d'une date postérieure s'écoulent normalement, selon les règles de droit commun.

Deuxième hypothèse : les délais qui auraient dû commencer à courir entre le 12 mars et le 25 avril 2020, mais dont le départ avait été différé en application du mécanisme exceptionnel de report ont commencé à s'écouler à compter du 26 avril 2020.

Dernière hypothèse (curieusement, la seule expressément évoquée par le décret) : les délais qui ont commencé à courir avant le 12 mars 2020, mais qui ont été suspendus à compter de cette date, en application du mécanisme exceptionnel de suspension. Ces délais ont repris leurs cours à compter du 26 avril 2020.

10. LA PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT

9.1 Suis-je obligé de verser la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat ?

Il n'y a aucune obligation de verser la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

9.2 Si je le souhaite, dans quelles mesures puis-je verser cette prime exceptionnelle de pouvoir d'achat pour récompenser les salariés qui continuent à venir travailler ?

L'ordonnance n°2020-385 du 1er avril 2020, publiée au JO du 2 avril, modifiant la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat permet de verser une prime jusqu'à 1000 euros défiscalisée et exonérée sans obligation d'avoir un accord d'intéressement. Le plafond de 2000 euros s'applique aux entreprises qui disposent d'un accord d'intéressement. Cette mesure s'applique jusqu'au 31 août 2020.

Par conséquent, **de manière tout à fait volontaire, les cabinets immobiliers et les SDC peuvent verser une telle prime aux salariés qui continuent à venir travailler par exemple**.

Nous ne disposons pas de modèle de décision unilatérale mais les informations ci-dessous et le Q&R du Ministère du travail (cliquez ici) précise toutes les mentions que doit comporter une telle décision et répond à toutes les questions.

A noter : Il est prudent de verser cette prime une fois que la période de crise est passée.

Nous vous rappelons ici de façon exhaustive le dispositif tel que prévu par la loi du 24 décembre 2019 en intégrant les nouveautés de l'ordonnance pour une meilleure 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).
    - Pour les gardiens et employés d'immeubles, la décision unilatérale est réalisée par le syndic pour le compte du SDC. Il est nécessaire d'avoir une décision d'AG sur ce point ou à minima l'avis du conseil syndical dans l'attente d'une décision qui serait entérinée ensuite par l'AG.

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 (nouveauté).

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).

La prime peut également être versée à une seule partie des salariés soit par l'exclusion d'une partie des salariés dont la rémunération est supérieure à un plafond, soit à raison des conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19.

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 (un montant inférieur est donc possible), d'impôt sur le revenu et de cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle (notamment CSG/CRDS) ainsi que de toutes participations, taxes et contributions dues sur les salaires et d'impôt sur le revenu, sans obligation d'avoir un accord d'intéressement (nouveauté), pour les salariés dont la rémunération est inférieure à 3 fois le SMIC.

Par conséquent, les SDC peuvent alors, de manière tout à fait volontaire, 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 (nouveauté).

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

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 (nouveauté).

Vous pouvez référez au lien suivant : "Comment mettre en place l'intéressement dans votre entreprise ?"

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.

Si le montant de la prime est supérieur à 1 000€ ou 2 000€, 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 (nouveauté) ; 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 limite 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 2020 (nouveauté).

- 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 €.

Retrouvez toutes les questions-réponses du Ministère du travail sur ce sujet : cliquez ici

Retrouvez toutes les précisions de l'URSSAF sur cette prime : cliquez ici

Télécharger l'instruction n° DSS/5B/2020/59 du 16 avril 2020 relative aux conditions d'exonération des primes exceptionnelles prévues par 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 : cliquez ici

B. Particularités liées au travail des salariés relevant de la Convention collective nationale de l'immobilier

1. LE TELETRAVAIL

1.1 Dois-je continuer à mettre en œuvre le télétravail pour les salariés de mon cabinet lors du déconfinement ?

Il est nécessaire que tous les salariés qui peuvent télétravailler recourent au télétravail afin de limiter les déplacements. A ce titre, nous vous invitons à prendre connaissance du Guide de reprise dans l'immobilier (cf. supra).

L'employeur peut toutefois refuser le télétravail s'il estime que les conditions de reprise d'activité sont conformes aux consignes sanitaires sur le lieu de travail. Pour refuser le télétravail qui reste le principe jusqu'à nouvel ordre, l'employeur doit le justifier et démontrer que la présence sur le lieu de travail est indispensable au fonctionnement de l'activité.

Retrouvez toutes les questions et réponses du Ministère du travail sur ce sujet : cliquez ici

1.2 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

2. LES POSTES NON ELIGIBLES AU TELETRAVAIL

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

Nous vous invitons à prendre connaissance du Guide de reprise dans l'immobilier (cf. supra).

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 obligatoire 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 ;
- Respecter la distanciation sociale d'un mètre.

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

Retrouvez toutes les questions et réponses du Ministère du travail sur ce sujet : cliquez ici

2.2 Dois-je fournir un justificatif aux salariés dont le poste ne permet pas le télétravail pour venir travailler au cabinet ?

Selon les règles qui peuvent être fixées par les autorités au niveau local, l'employeur veillera à fournir l'attestation à ses collaborateurs pour tout déplacement professionnel.

Ainsi, en Ile-de-France, les employeurs devront fournir à leurs salariés une attestation pour qu'ils puissent emprunter les transports en commun aux heures de pointe, à partir de lundi 11 mai. Ce document a une durée de validité déterminée par l'employeur qui doit en outre spécifier les horaires d'arrivée et de départ du salarié.

Le salarié doit être dûment informé que ce justificatif de déplacement professionnel doit être présenté aux forces de police habilitées à contrôler les déplacements.

Il y a également une déclaration de déplacement hors du département et à plus de 100 kilomètres du lieu de résidence à remplir par les salariés qui sont concernés pour se rendre sur le ou les lieux d'exercice de l'activité professionnelle. En même temps que l'attestation, la personne devra présenter un justificatif de domicile de moins d'un an ainsi que tout document

justifiant le motif du déplacement. Si les déplacements professionnels sont récurrents, il n'est pas nécessaire de remplir cette déclaration quotidiennement. Pour les déplacements professionnels qui ne peuvent pas être différés, il est possible d'indiquer « déplacement itinérant » à la place de la commune de destination s'ils concernent plusieurs communes, à condition de pouvoir le justifier en cas de contrôle.

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

3. L'ACTIVITE PARTIELLE

3.1 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.

3.2 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, l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020, 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 ainsi que par le Décret n° 2020-435 du 16 avril 2020.

Pour vous aider au mieux dans la mise en place de l'activité partielle dans votre entreprise, l'Unis a réalisé un Guide pratique sur le dispositif d'activité partielle. Toutes les informations utiles y sont précisées.

CLIQUEZ ICI

Le guide est en cours de mise à jour.

Vous pouvez également vous renseigner sur le site du Ministère du travail : cliquez ici et ici pour le Questions/réponses

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

3.3 Jusqu'à quand le « nouveau » dispositif de l'activité partielle peut-il être mobilisé ?

Jusqu'au 1er juin le dispositif sera maintenu dans les mêmes conditions. A partir du 2 juin des évolutions sont prévues. Nous attendons la publication des textes.

Attention, un plan de contrôle par l'inspection du travail a été annoncé le 13 mai : lire le communiqué de presse du Ministère du travail

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

Oui : 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. Le Décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 a précisé les modalités de calcul de l'activité partielle pour les VRP. Le guide a été mis à jour en ce sens.

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.

3.5 Peut-on articuler des périodes de télétravail et des périodes d'activité partielle en cas de 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.

Attention, si l'employeur demande l'activité partielle à 100% alors que des salariés sont en télétravail ou présents sur le lieu de travail, il se rend coupable d'une fraude au dispositif d'activité partielle qui est passible des sanctions prévues en matière de travail illégal.

3.6 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.

Ainsi, si les salariés prennent des congés payés pendant la période d'activité partielle ou avait déjà posé des congés payés avant de savoir que ces congés tomberaient pendant la période d'activité partielle, ils restent placés en congés payés (et non en activité partielle).

3.7 Le salarié acquiert il des congés payés lorsqu'il est placé en activité partielle ?

La totalité des heures chômées au titre de l'activité partielle est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés (Article R. 5122-11 du code du travail).

4. L'INTERESSEMENT ET LA PARTICIPATION

La date de versement de l'intéressement et de la participation est-elle modifiée ?

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 1er juin 2020. L'ordonnance n°2020-322 du 25 mars 2020 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.

Toutes les questions et réponses du Ministère du travail sur ce point : cliquez ici

5. LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL & LES PROCESSUS ELECTORAUX

Le fonctionnement des instances représentatives du personnel est rendu plus difficile par le respect du confinement et des règles de distanciation sociale. L'ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel prévoit des aménagements concernant les processus électoraux en cours ou à venir.

5.1. Quid des processus électoraux en cours ?

Il est prévu la **suspension immédiate de tous les processus électoraux en cours dans les entreprises**. 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 des processus électoraux prend fin le 31 août 2020** (ordonnance 2020-560 du 13 mai 2020).

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, il est rappelé 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.

5.2 Quid de l'engagement du processus électoral pendant cette période ?

Les **employeurs qui doivent engager le processus électoral sont obligés de le faire entre le 24 mai et le 31 août 2020** (ordonnance 2020-560 du 13 mai 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.

5.3 Quel est le statut et la protection des représentants du personnel pendant cette période de suspension ?

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**.

6. LA NEGOCIATION COLLECTIVE EN ENTREPRISE

Le Ministère du travail a rédigé un questions/réponses sur le dialogue social en entreprise : cliquez ici

L'ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel prévoit des aménagements concernant les règles de négociation en entreprise pour faire face à cette situation.

Attention, à la suite de l'ordonnance 2020-560 du 13 mai 2020, le terme de ces mesures transitoires pourrait être adapté par décret.

6.1 Dans quelles mesures peut-on recourir à la visioconférence, conférence téléphonique et messagerie instantanée pour négocier ?

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. Le Décret n° 2020-419 du 10 avril 2020 fixe les conditions dans lesquelles les réunions tenues en conférence téléphonique et par messagerie instantanée se déroulent : cliquez ici.

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, soit jusqu'au 10 juillet 2020 inclus. Elles sont également applicables à toutes les autres instances représentatives du personnel régies par les dispositions du code du travail.

6.2 Doit-on consulter le CSE lorsque l'on impose la prise de JRTT ou de jours de repos ?

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).

6.3 Les délais relatifs à la conclusion des accords collectifs conclus dans l'objet de faire face aux conséquences de l'épidémie covid-19 sont-ils adaptés ?

L'ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 adapte les délais relatifs à la conclusion d'accords collectifs conclus jusqu'à un mois après la fin de l'état d'urgence sanitaire (soit jusqu'au 10 août 2020 inclus) et dont l'objet est de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19.

Les accords d'entreprise négociés à cette fin, ayant recueilli la signature des organisations syndicales de salariés représentatives entre 30 % et 50 % des suffrages exprimés aux dernières élections, peuvent faire l'objet d'une demande de consultation des salariés par ces organisations syndicales dans le délai de 8 jours à compter de la signature de l'accord.

Par ailleurs, le délai à compter duquel la consultation peut être organisée est réduit à 5 jours, au lieu de 8 jours.

Les accords d'entreprise conclus à cette fin dans les très petites entreprises dépourvues de délégué syndical et d'élu peuvent faire l'objet d'une consultation du personnel au terme d'un délai minimum de 5 jours, au lieu de 15 jours.

Enfin, les élus qui souhaitent négocier à cette fin dans les entreprises de plus de cinquante salariés dépourvues de délégués syndicaux disposent d'un délai de 8 jours pour le faire savoir, au lieu d'un mois.

Ces règles s'appliquent uniquement aux délais qui n'ont pas commencé à courir.

6.4 Les délais relatifs à l'information consultation du CSE sur les décisions de l'employeur qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie sont-ils adaptés ?

En application de l'article L. 2312-8 du code du travail, le comité social et économique est consulté sur les mesures concernant les conditions d'emploi et de travail, ainsi que sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité que l'employeur envisage, préalablement à leur mise en œuvre. Afin de favoriser la reprise rapide de l'activité

économique dans des conditions protectrices pour les salariés, il importe que cette consultation puisse être organisée dans des conditions adaptées.

L'ordonnance n° 2020-4360 du 22 avril 2020 renvoyait à un décret pour fixer les délais de consultation du CSE et les délais d'expertise portant sur les décisions de l'employeur qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie.

Une ordonnance n° 2020-507 du 2 mai 2020 est venue modifier l'ordonnance du 22 avril 2020 afin de la préciser et de la compléter. Deux précisions sont apportées :

- Les aménagements ne sont pas applicables aux informations et consultations menées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ou d'un accord de performance collective ;
- Les nouveaux délais qui seront fixés par décret ne s'appliqueront pas aux procédures en cours à la date de publication du décret, toutefois, lorsque les délais ayant commencé à courir antérieurement à cette date ne seront pas encore échus, l'employeur pourra interrompre la procédure en cours et engager une nouvelle procédure obéissant aux nouveaux délais.

Deux aménagements supplémentaires sont effectués :

- Le délai de communication de l'ordre du jour des réunions du CSE est réduit de trois à deux jours ;
- Le délai de communication de l'ordre du jour des réunions du CSE central est réduit de huit à trois jours.

Deux décrets ont été publiés dans la foulée. Le premier décret fixe les délais d'information-consultation applicables aux procédures entamées à compter du 3 mai 2020. L'ensemble de ces règles sont applicables aux délais qui commencent à courir entre le 3 mai et le 23 août 2020.
Un second décret précise que le raccourcissement des délais de transmission de l'ordre du jour s'applique aussi entre le 3 mai et le 23 août 2020.

C. Particularités liées au travail des salariés relevant de la Convention collective nationale des gardiens concierges et employés d'immeubles

1. LE TRAVAIL DES GARDIENS ET EMPLOYES 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, il a été actualisé le 23 mars 2020.

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 d'ailleurs en cours de modifications pour être adapté conformément à la situation et aux préconisations du Ministère du travail suite au déconfinement progressif.

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

1.1 Dans quelles conditions les gardiens et employés d'immeubles doivent-ils exercer leur activité pendant la crise sanitaire ?

Les tâches des gardiens et employés d'immeubles doivent toujours 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.

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

Selon les règles qui peuvent être fixées par les autorités au niveau local, l'employeur veillera à fournir l'attestation à ses collaborateurs pour tout déplacement professionnel.

Ainsi, en Ile-de-France, les employeurs devront fournir à leurs salariés une attestation pour qu'ils puissent emprunter les transports en commun aux heures de pointe, à partir de lundi 11 mai. Ce document a une durée de validité déterminée par l'employeur qui doit en outre spécifier les horaires d'arrivée et de départ du salarié.

Le salarié doit être dûment informé que ce justificatif de déplacement professionnel doit être présenté aux forces de police habilitées à contrôler les déplacements.

Il y a également une déclaration de déplacement hors du département et à plus de 100 kilomètres du lieu de résidence à remplir par les salariés qui sont concernés pour se rendre sur le ou les lieux d'exercice de l'activité professionnelle. En même temps que l'attestation, la personne devra présenter un justificatif de domicile de moins d'un an ainsi que tout document justifiant le motif du déplacement. Si les déplacements professionnels sont récurrents, il n'est pas nécessaire de remplir cette déclaration quotidiennement. Pour les déplacements professionnels qui ne peuvent pas être différés, il est possible d'indiquer « déplacement itinérant » à la place de la commune de destination s'ils concernent plusieurs communes, à condition de pouvoir le justifier en cas de contrôle.

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

2. SANTE SECURITE DES GARDIENS ET EMPLOYES D'IMMEUBLES

2.1 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 : respect des gestes barrière, règle de distanciation et équipement de protection.

Conformément au Protocole national de déconfinement du Ministère du travail, le port du masque est obligatoire seulement lorsque les règles de distanciation sociale ne peuvent pas être respectées. En revanche, lorsque ces règles peuvent être respectées, le port généralisé du masque est simplement une possibilité.

Nous recommandons la mise à disposition de masques, même si conformément au protocole nous ne pouvons pas l'imposer aux employeurs qui restent seuls décisionnaires.

Le lavage des mains s'effectue de préférence à l'eau et au savon, l'emploi de gel hydroalcoolique n'étant qu'un substitutif. Toutefois, dans les copropriétés sans point d'eau, il est nécessaire de fournir du gel hydroalcoolique pour les employés d'immeubles.

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

2.2 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.

3. ACTIVITE PARTIELLE & GARDIENS ET EMPLOYES D'IMMEUBLES

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, sauf exception justifiée, ne sont ainsi pas concernés par le recours à l'activité partielle.

Toutefois, comme tout salarié, ils bénéficient de l'activité partielle lorsqu'ils sont considérés comme personnes vulnérables ou doivent garder leur enfant dont l'établissement scolaire est fermé (cf. supra). Afin de tenir compte de certains cas particuliers et des mesures concernant les arrêts de travail dérogatoires qui ont basculé vers le dispositif d'activité partielle depuis le 1er mai, une action a été faite auprès du Ministère du travail pour que l'activité partielle soit adaptée à la situation particulière des gardiens concierges rémunérés en Unités de Valeur qui ne sont pas soumis à la réglementation du temps de travail. Nous attendons donc des précisions sur ce point. Pour les employés d'immeubles, ils relèvent de la réglementation du temps de travail, le dispositif d'activité partielle leur est donc applicables s'il est justifié.

D. 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.

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

Copyright 2020 (article L111 du Code de la Propriété Intellectuelle)
Reproduction interdite
Version à jour des dispositions législatives, réglementaires et jurisprudentielles au 6 mai 2020