

Droit du travail- modifications en raison de l'épidémie COVID-19

La loi modifiant la loi sur le régime spécial de prévision, de prévention et de lutte contre la COVID-19, les autres maladies infectieuses et leurs conséquences et certaines autres lois, adoptée par le Sejm le 31 mars 2020 (la «Loi») est censée introduire des formes de soutien aux employeurs et aux employés en cas de diminution du chiffre d'affaires occasionnée par la pandémie COVID-19.

Le soutien prévu dans le cadre de la Loi est indépendant des outils juridiques disponibles tels que:

- a) les modifications typiques des relations de travail visant à limiter le montant de la rémunération et du temps de travail, telles que stipulées dans le Code du travail (avenants aux contrats de travail ou modifications unilatérales sous forme de préavis de modification);
- b) la suspension temporaire des règlements internes des employeurs concernant les conditions de travail et de rémunération, telle que prévue par le Code du travail;
- c) les licenciements collectifs et les plans de départ volontaire.

La Loi permet de déposer une demande en subvention aux salaires, la valeur de celle-ci dépendant toutefois de la taille d'un employeur donné, du montant des salaires versés jusqu'à présent, ainsi que du niveau de la baisse du chiffre d'affaires économique. La Loi prévoit les solutions suivantes:

- 1) une subvention à la rémunération **en cas d'arrêt économique** - à hauteur de 50% du salaire minimum en Pologne (actuellement **1.300 PLN**).

Condition d'octroi de la subvention : la rémunération pendant le temps d'arrêt économique a été réduite de 50% au maximum tout en respectant la réglementation sur le salaire minimum.

- 2) une subvention à la rémunération dans le cas où l'employeur n'annonce pas d'arrêt économique mais décide de **réduire le temps de travail des employés** et, par conséquent, leur rémunération - d'un montant ne dépassant pas 40% du salaire mensuel moyen du trimestre précédent (actuellement environ **2.080 PLN**).

Conditions d'octroi de la subvention: **(i)** les heures de travail ont été réduites de 20 % au maximum, sans toutefois dépasser 0,5 emploi, et **(ii)** le salaire est fixé conformément à la réglementation sur le salaire minimum.

- 3) La Loi prévoit également le cofinancement des **cotisations de sécurité sociale** des employés dues par l'employeur sur les prestations visées aux points 1 et 2. Une exonération totale de trois mois du paiement des cotisations patronales n'est envisagée que pour les micro-entrepreneurs (jusqu'à 9 employés).
- 4) La condition d'octroi des subventions indiquées aux points 1 et 2 est une diminution en 2020, du chiffre d'affaires économique de l'employeur d'au moins 15% dans un délai de deux mois consécutifs, ou d'au moins 25% sur une période d'un mois précédant le dépôt de la demande de subvention par rapport à la même période en 2019. En outre, pour octroi desdites subventions est l'absence d'arriérés d'impôts et de sécurité sociale (ZUS) à la fin du troisième trimestre 2019. La subvention s'applique aux rémunérations des employés et des contractants.

- 5) Les soutiens visés aux points 1 et 2 sont des prestations versées uniquement pendant un arrêt économique/réduction du temps de travail, pour une durée maximale de **3 mois**. La subvention ne couvrira pas les employés / contractants dont la dernière rémunération était supérieure à 300 % du salaire mensuel moyen du trimestre précédent (actuellement 15.595,74 PLN).
- 6) Le temps d'arrêt économique et la réduction du temps de travail sont introduits par **accord interne** avec les syndicats ou les représentants des employés. Si un accord est conclu, il n'est pas nécessaire d'apporter d'autres modifications aux contrats de travail, par le biais des avenants ou des préavis de modification.
- 7) Pour les contractants et les personnes exerçant une activité non agricole avant le 1^{er} février 2020, la Loi prévoit - sous certaines conditions - une indemnité d'arrêt de travail unique s'élevant à 80% du salaire minimum (actuellement 2.080 PLN). Le montant de la prestation peut varier de cas en cas.
- 8) Les employeurs qui sont des micro, petites et moyennes entreprises peuvent également obtenir un **financement supplémentaire** accordé par un *starost*, selon la capacité financière du gouvernement local, à hauteur de 50% à 90% du salaire minimum, en fonction du pourcentage de diminution du chiffre d'affaires de l'employeur. Une prestation similaire a été prévue pour les entrepreneurs qui n'emploient pas de salariés.
- 9) La Loi prévoit que les méthodes de soutien ne peuvent pas être combinées par rapport à la même personne, pour un même titre.
- 10) La Loi permet aux employeurs, qui ont enregistré une diminution de leur chiffre d'affaires économique, de rendre le temps de travail de leurs salariés plus souple en limitant le repos ininterrompu afin de porter le temps de travail quotidien à 12 heures, ainsi que de conclure un accord sur l'application de modalités d'emploi moins favorables que celles résultant des contrats de travail.
- 11) La Loi permet de rendre le temps de travail plus souple également par une modification du système ou de l'horaire de travail et l'imposition d'heures supplémentaires. Il s'agit d'une solution prévue uniquement pour l'état d'urgence / d'épidémie, et ce seulement pour certaines entités opérant dans le domaine des infrastructures critiques, des stations de carburant liquide, des stations de gaz naturel et d'autres entités désignées par le Premier ministre. Cela implique également l'obligation pour les employeurs de fournir le logement et la nourriture à leurs employés, ainsi que leur faculté de refuser, reporter, ou annuler le congé d'un salarié.



Paweł Grześkowiak
Avocat - Associé
tel. +48 22 344 00 66
pawel.grzeskowiak@gide.com



Joanna Jasiewicz
Avocat - Collaboratrice
tel. +48 22 344 00 49
joanna.jasiewicz@gide.com