

## ACTUTENDANCE

N° 539 — 29 mai 2020



16 min

✓ **Coronavirus - Points de vigilance :**

- Déconfinement : comment assurer la santé et la sécurité des salariés ?
- Activité partielle
- Gestion des données personnelles
- Représentants du personnel
- Trajet domicile-lieu de travail
- Responsabilité pénale de l'employeur

✓ **Jurisprudence :**

- Elections professionnelles – Litige – Tribunal compétent – Lieu du dépouillement et la proclamation des résultats
- Représentant de la section syndicale – Désignation – Syndicats non représentatifs – Transparence financière – Contraire à la liberté syndicale (NON)

# Coronavirus

## Points de vigilance

La législation et la réglementation liées à la crise sanitaire changent quotidiennement. Cette rubrique détaille les problématiques qui ont évolué, ou qui vont évoluer, dans les prochains jours.

Les thèmes abordés dans les précédentes Actu-tendance (n° 534 à 538), et qui sont toujours opportuns, ont été repris cette semaine et actualisés, le cas échéant.

Nous avons mis les modifications en évidence dans le document à l'aide d'une accolade verte à droite.

**A noter** : Un projet de loi visant à ratifier diverses ordonnances déjà prises pour faire face à l'épidémie de Covid-19 en matière de travail, d'emploi et de formation professionnelle a été adopté en Conseil des ministres le 13 mai 2020.

Il concerne environ une dizaine d'ordonnances (annexe 1).

Ce projet s'inscrit dans l'obligation qui était faite au Gouvernement en application de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19, de déposer un projet de loi de ratification au Parlement dans les 2 mois à compter de la publication de chacune des ordonnances. Les premières ordonnances ayant été publiées au JO du 26 mars, le Gouvernement avait jusqu'au 26 mai pour agir.

Le texte sera examiné prochainement par le Parlement.

### Déconfinement : comment assurer la santé et la sécurité des salariés ?

- **Mesures à actualiser régulièrement**

Pour reprendre une activité professionnelle, l'employeur doit, en collaboration avec le CSE et les services de santé au travail, prendre toutes les **mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs** et notamment :

- ✓ mettre à jour le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et les plans de prévention ;

L'employeur ne peut se borner à paraphraser les recommandations publiques et officielles du Gouvernement ou des autorités sanitaires compétentes ou à annoncer des calendriers de réunions (TJ Paris, référé, 9 avril 2020, n°20/52223).

A cet égard, les juges ont condamné une société à procéder à une évaluation des risques, à retranscrire celle-ci dans le DUER, et à mettre en œuvre sur ces bases « les

actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs conformément à la réglementation générale et à celle spécifique sur les risques biologiques, le tout en y associant les représentants du personnel » (TJ Havre, référé, 7 mai 2020, n°20/00143).

Il est impératif d'associer le CSE à l'actualisation du DUER (TJ Havre, référé, 7 mai 2020, n°20/00143). En effet, le Tribunal a condamné une entreprise pour ne pas avoir « intégré suffisamment les représentants du personnel élus au CSE » (TJ Lyon, référé, 11 mai 2020, n° 20/00593).

- ✓ élaborer ou mettre à jour le plan de continuation d'activité ;
- ✓ respecter strictement toutes les préconisations du Gouvernement en matière de santé (faire appliquer les gestes barrières ainsi que la règle de distanciation physique) ;
- ✓ s'assurer que les équipements de protection individuelle sont présents en stock suffisant dans l'entreprise (savon, gel hydroalcoolique, masques grands publics) ;
- ✓ former les salariés sur les mesures de distanciation et les gestes barrières ainsi que l'utilisation des équipements de protection individuelle.

Il a été jugé qu'il appartient à l'employeur d'« organiser et dispenser pour chacun de ses salariés avant qu'ils ne reprennent le travail, une formation pratique et appropriée à la sécurité conforme à la réglementation générale incluant les équipements de protection individuelle », ce programme de formation devant être préalablement soumis à la consultation du CSE (TJ Havre, référé, 7 mai 2020, précité).

L'employeur doit « tenir également à disposition des salariés les notices d'utilisation des équipements de protection individuelle fournis aux travailleurs » (TJ Lyon, référé, 11 mai 2020, précité).

- ✓ nettoyer et désinfecter les locaux de l'entreprise ;
- ✓ prendre contact avec les fournisseurs et les clients pour élaborer une charte de santé et de sécurité.

Ces mesures doivent être mises à jour régulièrement pour tenir compte de l'évolution de la situation.

- **Organisation du travail**

Le Ministère du travail a publié, le 3 mai, un « *Protocole national de déconfinement* ».

Ce protocole, complété des Fiches métiers et de la fiche relative aux mesures que l'employeur doit prendre pour protéger la santé de ses salariés mises en ligne par le Ministère du travail, contient des **recommandations à destination des entreprises pour assurer la santé et la sécurité de leurs salariés.**

Le Ministère du travail a publié, le 9 mai, une nouvelle version de ce Protocole.

Le Gouvernement précise que **le dialogue social est un élément essentiel** pour la mise en œuvre des mesures de protection. En effet, l'association des représentants du

personnel et des représentants syndicaux permet de décliner les mesures dans l'entreprise en tenant compte de la réalité de l'activité, de la situation géographique, et des missions confiées à chacun. Elle permet également d'anticiper les difficultés concrètes liées à leur mise en œuvre.

Par ailleurs, **la bonne information des salariés** et la concertation au sein de chaque unité de travail est également indispensable pour trouver les solutions les plus opérationnelles pour l'application de ces mesures.

En pratique, l'employeur doit mettre en place les mesures de protection collective pour protéger la santé et la sécurité des salariés. Ce n'est que lorsque l'ensemble de ces précautions n'est pas suffisant que des mesures de protection individuelle doivent être mises en place.

L'ensemble des mesures est détaillé en annexe 2.

- **Consultation du CSE : délais réduits**

Les décisions de l'employeur qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 font l'objet d'une **consultation du CSE**. Les modalités d'intervention de la CSSCT dépendent des missions qui lui ont été déléguées par le CSE.

La Cour d'appel de Versailles exige de consulter le CSE central « *dans un contexte épidémique national où une réflexion d'ensemble a toute sa place, les établissements étant alors chargés de l'adapter à leurs spécificités* » (CA Versailles, référé, 24 avril 2020, n° 20/00503).

Afin de favoriser une reprise rapide de l'activité, l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 a modifié temporairement les délais de consultation du CSE ou CSE central.

Sont réduits :

- ✓ les délais de communication de l'ordre du jour du CSE ou du CSE central (*ordonnance n°2020-507 du 2 mai 2020 et décret n° 2020-509 du 2 mai 2020*) ;
- ✓ les délais de procédure d'information-consultation du CSE ou du CSE central au terme desquels l'instance est réputée avoir été consultée et avoir rendu un avis négatif ;
- ✓ les délais de procédure en cas d'expertise (*décret n°2020-508 du 2 mai 2020*).

Un tableau récapitulant les nouveaux délais figure en annexe 3.

Ces nouveaux délais s'appliquent aux délais qui commencent à courir **à compter du 3 mai 2020 et jusqu'au 23 août 2020.**

Toutefois, lorsque les délais qui ont commencé à courir antérieurement à cette date ne sont pas encore échus, **l'employeur a la faculté d'interrompre la procédure en cours et d'engager, à compter de cette même date, une nouvelle procédure** de consultation dans le cadre des nouveaux délais s'ils sont applicables.

Ces nouveaux délais ne sont pas applicables aux informations et consultations menées dans le cadre des procédures suivantes :

- ✓ licenciement de 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours (procédure PSE),
- ✓ accord de performance collective mentionné à l'article L. 2254-2 du code du travail,
- ✓ informations et consultations récurrentes mentionnées à l'article L. 2312-17 du code du travail (*orientations stratégiques, situation économique et financière, politique sociale, conditions de travail et emploi*).

Dans une affaire rendue le 7 mai dernier, le TJ a ordonné la suspension d'un projet portant sur l'organisation de l'activité en vue de la reprise de la production d'une usine dans l'attente de la régularisation de la procédure de consultation du CSE. Les juges ont estimé que (TJ du Havre, 7 mai 2020, n° 20/00143) :

- ✓ la convocation des membres du CSE était irrégulière, celle-ci ayant été envoyée par courriel sur leur boîte mail professionnelle dont ils n'avaient pas connaissance ou à laquelle ils n'avaient pas accès,
- ✓ la CSSCT aurait dû être convoquée et consultée avant le CSE,
- ✓ les membres du CSE n'ont pas reçu les documents suffisants leur permettant de rendre un avis éclairé.

- **S'assurer de l'effectivité des mesures : attention aux contrôles**

L'entreprise doit s'assurer de l'effectivité des mesures de protection.

A ce titre, il peut être opportun de nommer un référent chargé de vérifier que les mesures sont effectivement appliquées. Celui-ci peut être désigné parmi les membres de la CSSCT (TJ Lille, référé, 24 avril 2020, n° 20/00395).

Dans une note du 19 mai, la Direction générale du travail (DGT) a demandé à l'ensemble des inspecteurs du travail de renforcer le nombre et l'efficacité des contrôles sur site pour garantir la santé et la sécurité des salariés.

Le nombre d'interventions sur les lieux de travail devrait donc augmenter.

Les agents veilleront au respect notamment des gestes barrières et à la mise à disposition de masques adéquats et de solutions hydroalcooliques.

En cas de non-respect des règles sanitaires, les agents de contrôle peuvent adresser une mise en demeure pour enjoindre l'employeur à mettre en œuvre les prescriptions sanitaires et les mesures de prévention indispensables, sous peine de poursuite devant les tribunaux.



### Activité partielle

- **Demande préalable d'autorisation**

1. Demande accompagnée de l'avis du CSE

Un décret relatif à la sécurisation de l'activité partielle est en attente de parution au JO. Son projet a été publié la semaine dernière.

Il prévoit de supprimer la dérogation prévue dans le décret n°2020-325 du 25 mars 2020, qui autorisait un envoi à l'administration de l'avis du CSE postérieurement à la demande (dans un délai de deux mois). Ainsi, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, la demande préalable devrait être accompagnée de l'avis préalablement rendu par le CSE.

## 2. Demande unique

Si en principe la demande d'activité partielle doit se faire par établissement, le projet de décret prévoit une dérogation pour les entreprises qui font une demande d'activité partielle couvrant au moins 50 établissements pour le même motif et la même période.

Pour ces entreprises, et jusqu'au 31 décembre 2020, une demande unique d'activité partielle pourrait être adressée pour l'ensemble des établissements.

**A noter** : Ce principe de demande unique avait été évoqué lors de la préparation du décret du 25 mars dernier, avant d'être finalement retiré.

- **Anciens arrêts de travail dérogatoires**

### Salariés contraints de garder leurs enfants

Depuis le 1<sup>er</sup> mai, les salariés anciennement en arrêt de travail pour garde d'enfants qui se trouvent dans l'impossibilité de continuer à travailler sont placés en activité partielle (*art 20 de la Loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020*).

Par conséquent, depuis cette date, ces salariés ne bénéficient plus du versement des indemnités journalières de la sécurité sociale (*décret n° 2020-520 du 5 mai 2020*).

Les conditions et modalités du passage en activité partielle de ces salariés doivent être précisées par voie réglementaire. **Mais le texte n'est, à ce jour, toujours pas paru.**

Dans son « questions-réponses » intitulé « *Les arrêts de travail dérogatoires basculent en activité partielle au 1<sup>er</sup> mai* », le Gouvernement précise que l'employeur dispose de 30 jours à compter du 1<sup>er</sup> mai pour faire la demande d'activité partielle. Il précise que l'employeur n'a pas à consulter le CSE pour intégrer ces salariés au dispositif d'activité partielle.

Le Ministre du travail a annoncé que la prise en charge de ces salariés pourrait évoluer à partir de juin.

Ces salariés seront pris en charge entièrement au titre de l'activité partielle pour le mois de mai, les conditions d'ouverture des écoles n'étant pas claires. Toutefois, à partir du 2 juin, le Ministre de l'éducation nationale a indiqué dans son discours du 28 mai une accélération de l'ouverture des écoles (primaires, collèges et lycées). Ainsi, à compter de cette date, seuls les parents d'enfants dont l'établissement restera fermé pourraient bénéficier de l'activité partielle. L'école délivrerait probablement pour ces parents une attestation leur permettant de bénéficier de l'activité partielle. Dans le cas où les enfants ne pourraient être accueillis que certains jours de la semaine, les salariés bénéficieraient de l'activité partielle pour ces jours.

### Autres salariés en arrêt concernés par l'activité partielle

Le passage en activité partielle au 1<sup>er</sup> mai a concerné également :

- ✓ 1. la personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus. Est considérée comme une personne vulnérable, la personne répondant à l'un des critères énumérés dans le décret n° 2020-521 du 5 mai 2020.
- ✓ 2. le salarié qui partage le même domicile qu'une personne vulnérable,
- ✓ 3. le salarié parent d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

Pour les salariés mentionnés aux 1 et 2 ci-dessus, le médecin du travail établit une déclaration d'interruption de travail qui est transmise sans délai au salarié. Ce dernier l'adresse sans délai à l'employeur en vue de son placement en activité partielle (*décret n° 2020-549 du 11 mai 2020*).

- **Individualisation des demandes d'activité partielle**

L'employeur a la possibilité de placer **une partie seulement des salariés de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier en activité partielle ou d'appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées**, lorsque cette individualisation est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise de l'activité.

Cette faculté est soumise à :

- ✓ un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, à une convention ou un accord de branche,
- ✓ ou un avis favorable du CSE ou du conseil d'entreprise.

Cet accord, ou le document soumis à l'avis du CSE, doit notamment prévoir les compétences identifiées comme nécessaires au maintien ou à la reprise d'activité, les critères objectifs liés aux postes ou fonctions occupées, les modalités et la périodicité de réexamen des critères et d'information des salariés.

Le projet de décret relatif à la sécurisation de l'activité partielle prévoit que l'accord ou l'avis favorable serait transmis à l'autorité administrative dans un délai de 30 jours à compter de la date de conclusion de l'accord ou de la consultation du CSE ou du conseil d'entreprise.

- **Indemnisation de l'activité partielle**

Pour inciter les entreprises à la reprise d'activité, le Gouvernement a confirmé que le dispositif d'indemnisation de l'activité partielle sera modifié à partir du 1<sup>er</sup> juin 2020.

A compter de cette date, le niveau de prise en charge par l'Etat des allocations d'activité partielle versées à l'employeur diminuera.

Jusqu'au 31 mai 2020, celle-ci représente 100% de l'indemnité d'activité partielle versée au salarié par l'employeur, dans la limite de 4.5 Smic. Le Ministère du travail a

annoncé, le 25 mai, qu'à compter du 1<sup>er</sup> juin, les entreprises seraient remboursées par l'Etat à hauteur de 85% de l'indemnité versée, dans la limite de 4,5 Smic. Il y aurait ainsi un reste à charge pour les entreprises.

En revanche, pour les secteurs qui n'ont pas le choix de rester fermés et qui ont recours à l'activité partielle, l'intégralité de la prise en charge serait maintenue.

Le projet de loi relatif à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, adopté par le Sénat le 28 mai, autorise le Gouvernement à prendre par ordonnance des mesures visant à **adapter le dispositif d'activité partielle aux caractéristiques des entreprises en fonction de l'impact économique de la crise sanitaire sur ces dernières, à leur secteur d'activité ou aux catégories de salariés concernés.**

Sera pris en compte notamment, **la situation particulière, des artistes à employeurs multiples, des entreprises fermées administrativement et celle des entreprises qui les approvisionnent les plus dépendantes.**

Ces dispositions s'appliqueraient pendant l'état d'urgence sanitaire et pour une durée n'excédant pas 6 mois. Elles pourraient entrer en vigueur si nécessaire à compter du 1<sup>er</sup> juin 2020.

Les secteurs concernés seront définis par décret, après la promulgation de la loi, et adaptés au fur et à mesure de la reprise.

**A noter** : Le projet de loi n'est pas définitif et peut encore évoluer en commission mixte paritaire.

- **Monétisation des jours de repos et de congés**

Le projet de loi précité a ajouté un article permettant, par accord d'entreprise ou de branche, de monétiser les périodes de repos et de congés du 12 mars au 31 décembre 2020.

Afin de compléter les revenus des salariés placés en activité partielle, le projet de loi prévoit 2 nouveaux mécanismes :

- ✓ Le premier permet à l'employeur d'organiser une solidarité entre les salariés de l'entreprise, de façon à monétiser les jours de repos ou de congés payés de ceux qui n'ont pas subi de perte de rémunération vers ceux qui ont vu leur rémunération diminuer du fait de leur placement en activité partielle ;
- ✓ Le second vise à permettre aux salariés qui ont subi une baisse de leur rémunération du fait de leur placement en activité partielle, de compléter leurs revenus par la monétisation de jours de repos ou de congés payés.

Dans les deux cas, seuls les jours de repos conventionnels et les jours de congés payés correspondant à la 5<sup>ème</sup> semaine pourraient faire l'objet d'une monétisation.

Le nombre total de jours de repos conventionnels et de congés annuels pouvant être monétisés ne pourrait excéder 5 jours par salarié.

**A noter** : Le projet de loi n'est pas définitif et peut encore évoluer en commission mixte paritaire.

Par ailleurs, une proposition de loi visant à autoriser les salariés à donner des jours de congé aux personnels soignants sous forme de chèques vacances a été examinée par la Commission des Affaires Sociales le 28 mai. Elle doit désormais être examinée en séance publique.

- **Dispositif d'activité partielle dans le cadre d'un plan d'activité réduite**

Dans le cadre du projet de loi précité, un amendement présenté par le Gouvernement a été adopté par le Sénat le 28 mai.

Il prévoit la possibilité de définir par **accord collectif ou dans le cadre d'un document unilatéral après consultation du CSE un plan d'activité réduite** permettant d'organiser la reprise progressive de l'activité.

Dans le cadre de ce plan, les entreprises pourraient recourir à l'activité partielle. Les réductions de l'horaire de travail pourraient donner lieu à indemnisation au titre de l'activité partielle sous réserve de prendre des engagements spécifiques souscrits en contrepartie notamment du maintien de l'emploi.

A date, le projet de loi prévoit que l'accord collectif ou le document unilatéral fasse l'objet d'une validation ou d'une homologation selon le cas par l'administration.

Il est prévu qu'un décret en Conseil précisera le contenu de l'accord ou du plan.

**A noter** : Le projet de loi n'est pas définitif et peut encore évoluer en commission mixte paritaire.

- **Contrôle de l'activité partielle *a posteriori***

Pour éviter les suppressions d'emploi, le Gouvernement a largement ouvert l'accès au dispositif d'activité partielle dans le cadre de la crise du Covid-19 **en allégeant fortement les contrôles *a priori*** ; le délai de décision implicite ayant été ramené de 15 à 2 jours.

Toutefois, ce délai n'a pas permis une instruction détaillée des dossiers. Comme annoncé par la Ministre du travail, des **contrôles vont avoir lieu *a posteriori***.

Le Ministère du travail a adressé aux DIRECCTE une instruction le 5 mai détaillant « le plan de contrôle *a posteriori* sur le dispositif ». Une seconde instruction du 14 mai 2020 complète ce premier document.

Ce plan a pour objectif **de lutter contre la fraude et procéder à la régularisation des demandes d'indemnisation.**

Les DIRECCTE devront distinguer entre les entreprises qui, de bonne foi, ont commis des erreurs lorsqu'elles ont renseigné leurs demandes d'indemnisation, et celles qui ont fraudé.

Les principales erreurs et fraudes identifiées sont notamment :

- ✓ la mise en activité partielles des salariés auxquels il est demandé parallèlement de travailler,
- ✓ les demandes de remboursement intentionnellement majorées par rapport au montant des salaires effectivement payés.

Un tableau, en annexe de l'instruction, distingue 7 types d'erreurs ou fraudes (*salarié fictif, travail dissimulé, congé/maladie, sous-traitance/intérim, nombre d'heures, gonflement des salaires, production de faux*). Pour chacune de ces catégories sont précisés les différents cas de figure possible, les critères de ciblage, les moyens d'identification, et les éléments de preuve ou moyens de contrôle.

En cas d'erreur, les DIRECCTE engageront **un dialogue avec l'entreprise en vue d'une régularisation « à l'amiable »** conformément aux principes du droit à l'erreur prévu à l'article L. 123-1 du code des relations entre le public et l'administration. Les DIRECCTE tiendront compte, dans le cadre de leur contrôle, des difficultés liées aux informations parues parfois après les demandes d'indemnisation et de la situation financière de l'entreprise.

Dans le cas des fraudes, l'élément intentionnel constitutif de l'infraction doit être constaté.

A l'issue du contrôle, en cas d'irrégularités, plusieurs actions pourront être conduites :

- ✓ le retrait de la décision administrative d'autorisation de l'activité partielle ;
- ✓ le retrait de la décision administrative d'indemnisation ;
- ✓ la régularisation des demandes d'indemnisation payées, dans un sens favorable ou défavorable à l'entreprise ;
- ✓ la sanction administrative en cas de fraude constatée (remboursement des aides accordées et exclusion du bénéfice de certaines aides jusqu'à 5 ans dont l'aide demandée au titre de l'activité partielle)
- ✓ la sanction pénale en cas de fraude (jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30.000 euros d'amende).

Le plan de contrôle comprend à la fois des contrôles sur pièces et sur place, mais aussi des contrôles via la détection et le croisement de données administratives. (DSN, données relatives aux arrêts de travail...).

Toutes les entreprises ayant eu recours à l'activité partielle sont susceptibles d'être contrôlées par le biais de la sélection aléatoire. Toutefois, une attention particulière sera portée aux entreprises :

- ✓ Ayant fait l'objet d'un signalement par le CSE, l'inspection du travail, les salariés ;
- ✓ Ayant présenté des demandes d'indemnisation sur la base de taux horaires élevés ;
- ✓ Appartenant aux secteurs fortement consommateurs de l'activité partielle dont notamment **les activités de services administratifs, de soutien et de conseil aux entreprises, et d'une façon plus générale les entreprises dont l'effectif est composé d'une majorité de cadres dont l'activité est davantage susceptible d'être exercée en télétravail.**

Le projet de décret relatif à la sécurisation de l'activité partielle prévoit qu'en cas de trop perçu au titre des sommes versées dans le cadre de l'activité partielle ou de non-respect, sans motif légitime, des engagements mentionnés dans la décision d'autorisation, l'autorité administrative peut demander à l'entreprise de rembourser à l'Agence de services et de paiement les sommes dues dans un délai qui ne peut être inférieur à 30 jours. Le cas échéant, l'employeur est tenu de procéder aux régularisations des sommes versées aux salariés et des contributions et cotisations sociales afférentes.

- **Protection sociale complémentaire**

En période d'activité partielle, les contrats de travail sont suspendus, ce qui peut entraîner la suspension des garanties de protection sociale complémentaire (prévoyance, décès, santé, retraite supplémentaire), selon les accords collectifs et les contrats d'assurance.

Le projet de loi relatif à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne précité ajoute un nouvel article prévoyant :

- ✓ le maintien obligatoire des garanties collectives de **protection sociale complémentaire** du 12 mars au 31 décembre 2020 pour les salariés placés en activité partielle, nonobstant les stipulations des conventions, accords et décisions unilatérales prises par le chef d'entreprise, ainsi que les clauses des contrats d'assurance. Toutes les garanties de protection sociale complémentaire sont visées par cette mesure, à l'exception des garanties de retraite supplémentaire,
- ✓ que lorsque les garanties sont financées, au moins pour partie, par des primes ou des cotisations assises sur les revenus d'activité des salariés soumis à cotisations sociales, **l'assiette de calcul de ces primes et des cotisations des salariés placés en activité partielle et celle servant à déterminer les prestations sont reconstituées,**
- ✓ sans frais ni pénalités, des délais et reports de paiement des primes ou cotisations dues au titre du financement des garanties sur demande des employeurs jusqu'au 15 juillet 2020.

Cette mesure était initialement prévue dans le champ des ordonnances. Elle s'inscrit désormais directement dans la loi.

**A noter** : Le projet de loi n'est pas définitif et peut encore évoluer en commission mixte paritaire. Le texte prévoit d'autres mesures (annexe 4).

### **Gestion des données personnelles**

Dans le cadre des mesures de prévention nécessaires pour préserver la santé et la sécurité des salariés dans le contexte actuel, l'employeur peut être amené à collecter et traiter certaines données personnelles relatives notamment à l'état de santé des salariés.

La Cnil rappelle, dans une fiche pratique publiée le 7 mai sur son site internet, les règles à respecter conformément au Règlement général sur la protection des données (RGPD).

L'employeur ne peut traiter que les données **strictement nécessaires** à la satisfaction de ses **obligations légales et conventionnelles**, c'est-à-dire nécessaires pour prendre des mesures organisationnelles (mise en télétravail, orientation vers le médecin du travail, etc.), de formation et d'information, ainsi que certaines actions de prévention des risques professionnels.

A ce titre et en cette période, l'employeur peut **mettre en place** des **canaux de signalement sécurisés** des cas de contamination ou de suspicion de contamination au virus de salariés en contact avec leurs collègues ou du public.

Dans le cadre de ces signalements, ne peuvent être traités par l'employeur que « les éléments liés à la date, à l'identité de la personne, au fait qu'elle ait indiqué être contaminée ou suspectée de l'être ainsi que les mesures organisationnelles prises ».

Ces éléments pourront ainsi être transmis aux autorités sanitaires en cas de besoin, mais l'identité de la personne ne devra, en aucun cas, être communiquée aux autres salariés.

A titre d'exemple, la Cnil détaille 3 mesures préventives :

- ✓ **Relevé de températures** : Il est interdit aux employeurs de constituer des fichiers conservant des données de températures de leurs salariés. Il leur est de même interdit de mettre en place des outils de captation automatique de température (telles que des caméras thermiques).
- ✓ **Dépistage** : Seuls les personnels de santé compétents (notamment la médecine du travail) peuvent y procéder. En outre, les résultats sont soumis au secret médical. L'employeur ne pourra recevoir que l'éventuel avis d'aptitude ou d'inaptitude transmis par la médecine du travail.
- ✓ **Plan de continuité de l'activité** : Il doit prévoir toutes les mesures pour protéger la sécurité des salariés, identifier les activités essentielles devant être maintenues et également les personnes nécessaires à la continuité du service. Dans ce cadre, un fichier nominatif peut être créé mais ne doit contenir que les données nécessaires au maintien de l'activité dont l'employeur devra veiller à assurer la sécurité et la confidentialité des données traitées (tel est le cas, par exemple, indique la CNIL, lors de l'envoi des justificatifs de déplacement professionnel qui contiennent des données personnelles et ne doivent être communiquées qu'aux seules personnes individuellement concernées).

## Représentants du personnel

- **Réunions des IRP**

L'ordonnance n° 2020-389 du 1<sup>er</sup> avril 2020 a modifié l'organisation des réunions des représentants.

L'ensemble des réunions des IRP peut se tenir par **visioconférence** ou **conférence téléphonique**. A titre exceptionnel, ces réunions peuvent se tenir par **messagerie instantanée, en cas d'impossibilité de recourir à la visioconférence ou à la conférence téléphonique ou lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit.**

Dans tous les cas, l'employeur doit en informer les représentants du personnel concernés.

**Le décret n° 2020-419 du 10 avril 2020** a précisé les modalités des réunions selon le dispositif mis en place.

Ces mesures s'appliquent à toutes les réunions convoquées pendant la période d'état d'urgence sanitaire, soit **jusqu'au 10 juillet** en vertu de la loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l'Etat d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions.

- **Sort des élections professionnelles**

Textes	Suspension des élections en cours	Report du processus électoraux
<i>Ordonnance n° 2020-389 du 1/04/2020</i>	Entre le 12 mars 2020 ( <i>ou, si des formalités ont été accomplies depuis cette date, à compter de la date la plus tardive à laquelle cette formalité a été accomplie</i> ) et jusqu'à l'issue d'un délai de 3 mois après la cessation de l'état d'urgence sanitaire ( <i>soit le 24 août 2020</i> )	L'employeur engage les élections dans un délai de 3 mois à compter de la fin de l'état d'urgence sanitaire.
<b><u>Modification :</u></b> <i>Ordonnance n° 2020-560 du 13/05/2020</i>	Entre le 12 mars et <b>jusqu'au 31 août inclus</b>	L'employeur engage les élections <b>librement entre le 24 mai et le 31 août 2020 inclus</b>

### **Trajet domicile-lieu de travail**

- **Transport en commun en Ile-de-France : Justificatif de déplacement**

Les modalités de recours aux transports en commun **en Île-de-France** ont fait l'objet **d'un protocole** signé, le 6 mai, par les organisations patronales (MEDEF Île-de-France, CPME Paris Île-de-France, U2P Île-de-France) et les organisations syndicales (CFDT et CFTC), avec le soutien et l'appui de l'État, des collectivités, d'Île-de-France Mobilités, de la RATP, de la CCIR Paris Île-de-France et de la CRMA Île-de-France.

Ce protocole est destiné à :

- ✓ **Limitier le nombre de salariés devant recourir aux transports en commun ;**
- ✓ **Agir sur la mise en adéquation de l'offre de transport et des flux de voyageurs** en organisant au mieux l'étalement des arrivées et des départs sur les lieux de travail pour éviter les concentrations trop importantes dans les transports en commun ;

- ✓ **Veiller à la mise à disposition d'équipements de protection** : le port du masque est obligatoire pour les voyageurs, sous peine de sanctions (amende de 135€). Des masques sont distribués aux abonnés Navigo sur simple présentation du passe Navigo. Les entreprises sont invitées, quand leurs moyens le leur permettent, en complément et sur la base du volontariat, à veiller à équiper leurs salariés. L'ouverture par l'État d'une plateforme digitale dédiée aux TPE/PME afin de s'approvisionner en masques est également prévue.

Les partenaires ont élaboré une série de mesures à promouvoir par les entreprises adhérant à ce protocole :

- ✓ Dans le respect des contraintes d'activité de l'entreprise, **définir une organisation du travail pour répartir de manière homogène les arrivées et les départs sur le lieu de travail** :
  - Organiser les arrivées par plage d'une heure entre 6h30 et 9h30
  - Organiser les départs par plage d'une heure entre 16h00 et 19h00
- ✓ **Fournir une attestation employeur** indiquant, pour chaque salarié, les horaires auxquels il est autorisé à rejoindre son lieu de travail. Le modèle d'attestation a été diffusé le 11 mai et mis à jour le 13 mai. Cette attestation doit être produite aux agents de contrôle en cas de demande. Depuis le 14 mai, le défaut de présentation de l'attestation entraîne le refus à l'accès au transport en commun et donne lieu à une contravention de 135€.

Ces dispositions, définies pour la première phase de déconfinement, ont vocation à être ajustées régulièrement au regard des résultats constatés et aux évolutions des orientations sanitaires.

Ce protocole n'a, à ce jour, pas de **valeur contraignante pour les entreprises**. Toutefois, le Gouvernement encourage toutes les démarches en ce sens.

- **Hors du département et à + 100km de son domicile : Justificatif de déplacement**

Le décret n° 2020-548 du 11 mai 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire interdit les déplacements hors de son département et à plus de 100 kilomètres de son domicile.

Il existe 7 motifs permettant de déroger à ce principe dont notamment :

- ✓ les trajets entre le lieu de résidence et le ou les lieux d'exercice de l'activité professionnelle, et déplacements professionnels insusceptibles d'être différés ;
- ✓ les déplacements résultant d'une convocation émanant d'une juridiction administrative ou de l'autorité judiciaire.

Une déclaration est requise pour se déplacer hors de son département et à plus de 100 kilomètres de son domicile. Un nouveau modèle a été publié au JO du 21 mai (arrêté du 20 mai NOR : INTD2012120A).

Il ajoute une nouvelle exception autorisant le déplacement hors de son département et à plus de 100km du lieu de domicile en cas de déplacements liés à un déménagement résultant d'un changement de domicile et déplacements indispensables à l'acquisition ou à la location d'un bien immobilier, insusceptibles d'être différés.

Le Premier ministre a annoncé lors de son discours du 28 mai que la règle des 100km serait supprimée à partir du 2 juin.

- **Forfait mobilités durables : publication des textes d'application**

Le décret n° 2020-541 du 9 mai 2020 relatif au forfait mobilités durables a été publié au JO du 10 mai, soit la veille du début du déconfinement.

Le Gouvernement veut inciter les entreprises à se saisir de cette question rapidement en vue de favoriser des moyens de déplacement adaptés à la situation actuelle.

Prévu par la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités, le forfait mobilités durables permet la prise en charge par l'employeur de « *tout ou partie des frais engagés par ses salariés se déplaçant entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail avec leur cycle ou cycle à pédalage assisté personnel ou en tant que conducteur ou passager en covoiturage, ou en transports publics de personnes à l'exception des frais d'abonnement mentionnés à l'article L. 3261-2, ou à l'aide d'autres services de mobilité partagée* » (art. L. 3261-3-1 du Code du travail).

Ce sujet doit être négocié dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

Le décret définit les **autres services de mobilité partagée**.

Il s'agit :

- ✓ de la location ou la mise à disposition en libre-service de cyclomoteurs, motocyclettes, cycles, cycles à pédalage assisté et engins de déplacement personnel, avec ou sans station d'attache et accessibles sur la voie publique, à condition qu'ils soient équipés d'un moteur non thermique ou d'une assistance non thermique lorsqu'ils sont motorisés,
- ✓ des services d'autopartage mentionnés à l'article L. 1231-14 du Code des transports, à condition que les véhicules mis à disposition soient des véhicules à faibles émissions au sens du V de l'article L. 224-7 du Code de l'environnement.

Le décret précise également que si l'employeur prend en charge tout ou partie des frais liés à ces mobilités durables, il doit en faire bénéficier, selon les mêmes modalités, l'ensemble des salariés de l'entreprise utilisant l'un de ces transports.

Il est en outre précisé que la prise en charge prend la forme d'une allocation forfaitaire dénommée « *forfait mobilités durables* ». Cette allocation est versée sous réserve de son utilisation effective conformément à son objet. Elle est réputée utilisée conformément à son objet si l'employeur recueille auprès du salarié, pour chaque année civile, un justificatif de paiement ou une attestation sur l'honneur.

Enfin, les employeurs, qui versent aux salariés l'indemnité kilométrique vélo, peut poursuivre le versement de cet avantage dans les conditions susvisées, dans ce cas il sera « *regardé comme versant le forfait mobilités durables* ».

Pour rappel, la prise en charge du forfait mobilités durables est limitée à 400 € par an et par salarié. Cette somme est exonérée d'impôt et de cotisations sociales.

Un décret et un arrêté relatif au forfait mobilités durables sont également parus dans la fonction publique (*Décret n° 2020-543 du 9 mai 2020*).

### ■ Responsabilité pénale de l'employeur

La loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l'Etat d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions a prévu la possibilité de retenir **la responsabilité pénale de l'employeur** sur le fondement notamment du délit de mise en danger délibérée de la vie d'autrui prévu à l'article 121-3 du code pénal, en tenant compte des compétences, du pouvoir et des moyens dont il disposait dans la situation de crise ayant justifié l'état d'urgence sanitaire, ainsi que de la nature de ses missions ou de ses fonctions.

## Jurisprudence

### ■ Elections professionnelles – Litige – Tribunal compétent – Lieu du dépouillement et la proclamation des résultats

**Rappel :** *Les contestations relatives à l'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du Tribunal judiciaire (anciennement Tribunal d'instance), qui statue en dernier ressort (art. R. 2314-23 du Code du travail).*

*Le tribunal compétent est celui dans le ressort duquel a eu lieu la proclamation des résultats des élections (Cass. soc., 12 juin 1981, n° 81-60.021).*

*Le fait que le protocole d'accord préélectoral ait été signé à Paris pour l'ensemble des établissements peut-il modifier la compétence du juge ?*

#### **Cass. Soc., 11 mars 2020, n° 19-16.438**

Dans cette affaire, le premier tour des élections du comité social et économique (CSE) central et des 11 comités sociaux et économiques d'établissements est intervenu selon les modalités prévues par le protocole préélectoral unique signé à Paris.

Le dépouillement et la proclamation des résultats de l'ensemble des élections ont été centralisés à Antony.

Plusieurs syndicats ont saisi le Tribunal d'instance de Paris pour faire modifier les listes électorales et pour faire annuler le premier tour des élections.

Le Tribunal s'est déclaré incompétent au profit du Tribunal d'instance d'Antony.

Les syndicats se sont pourvus en cassation soutenant que lorsque le litige porte sur les dispositions d'un accord préélectoral unique organisant les élections d'un CSE central et de plusieurs comités sociaux et économiques d'établissements d'une entreprise ainsi que sur l'annulation des élections de l'ensemble de ces comités sociaux et économiques, le Tribunal d'instance territorialement compétent est celui dans le

ressort duquel le protocole d'accord préélectoral a été signé et les listes électorales élaborées, soit Paris.

La Cour de Cassation n'a pas suivi cet argument et a confirmé la décision du Tribunal. Le dépouillement et la proclamation des résultats avaient été centralisés à Antony, de sorte que le Tribunal d'instance de Paris n'était pas compétent, peu important que le protocole d'accord préélectoral ait été signé dans son ressort.

**Note** : En pratique, est compétent le Tribunal :

- ✓ du siège social lorsque les opérations électorales ont lieu au niveau du siège social pour l'ensemble de l'entreprise (Cass. soc., 14 déc. 1977, n° 77-60.605) ;
- ✓ de l'établissement lorsque les opérations des élections se sont déroulées dans plusieurs établissements d'une société (Cass. soc., 25 avr. 1984, n° 83-63.174).

 **Représentant de la section syndicale – Désignation – Syndicats non représentatifs – Transparence financière – Contraire à la liberté syndicale (NON)**

**Rappel** : Chaque syndicat qui constitue, conformément à l'article L. 2142-1, une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement d'au moins 50 salariés peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section syndicale (RSS) pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement (art. L. 2142-1-1 du Code du travail).

La Cour de cassation exige du syndicat non représentatif, pour pouvoir désigner un RSS de satisfaire à la condition de transparence financière prévue à l'article L. 2121-1 3° du Code du travail (Cass. Soc., 22 février 2017, n° 16-60.123).

Cette obligation de satisfaire à l'exigence de transparence financière porte-t-elle atteinte à la liberté syndicale ? C'est la question prioritaire de constitutionnalité qui a été soumise le 29 janvier 2020 au Conseil constitutionnel par la Cour de cassation (Cass. Soc., 29 janvier 2020, n° 19-40.034).

**Cons. const., 30 avril 2020, déc. n° 2020-835 QPC, JO 2 mai**

Les Sages ont répondu à cette question par la négative considérant qu' « en imposant à l'ensemble des syndicats, y compris non représentatifs, de satisfaire à l'exigence de transparence financière, les dispositions contestées ne méconnaissent ni la liberté syndicale ni le principe de participation des travailleurs ».

Il en résulte que pour désigner un RSS un syndicat non représentatif doit être en mesure de justifier, en cas de contestation, qu'il remplit le critère de transparence financière.

**Note** : Un syndicat non représentatif peut rapporter la preuve de sa transparence financière soit par la production des documents comptables, soit par la production de tout autre document équivalent (Cass. Soc., 29 février 2012, n° 11-13.748 ; Cass. Soc., 17 octobre 2018, nos 17-19.732, 18-60.030).

# ANNEXES

## Annexe 1 : Ordonnances concernées par la loi de ratification

Vont être ratifiées notamment les ordonnances suivantes :

- ✓ l'ordonnance n°2020-322 du 25 mars 2020 adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L.1226-1 du code du travail et modifiant, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation
- ✓ l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos
- ✓ l'ordonnance n°2020-324 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L.5421 2 du code du travail
- ✓ l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle
- ✓ l'ordonnance n° 2020-385 du 1<sup>er</sup> avril 2020 modifiant la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat
- ✓ l'ordonnance n°2020-386 du 1<sup>er</sup> avril 2020 adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire et modifiant le régime des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle
- ✓ l'ordonnance n°2020-387 du 1<sup>er</sup> avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle
- ✓ l'ordonnance n°2020-389 du 1<sup>er</sup> avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel
- ✓ l'ordonnance n°2020-507 du 2 mai 2020 adaptant temporairement les délais applicables pour la consultation et l'information du comité social et économique afin de faire face à l'épidémie de Covid-19.

## Annexe 2 : Protocole national de déconfinement

### 1. Mesures de protection collective

Le « *Protocole national de déconfinement* » recommande vivement aux entreprises de mettre en place des solutions techniques et organisationnelles de protection collective.

Poursuite du télétravail : Le Premier Ministre a rappelé dans son discours du 28 mai consacré à la 2<sup>ème</sup> étape du déconfinement que le télétravail devait continuer à être privilégié, du moins jusqu'à la prochaine étape du 22 juin. )

La présence physique ponctuelle ou périodique des télétravailleurs dans l'entreprise doit être organisée de façon à être étalée pour limiter le nombre de salariés rejoignant simultanément l'entreprise.

Le télétravail ayant vocation à s'inscrire dans la durée, il est important de vérifier les dispositions prévues dans la charte ou l'accord collectif relatif au télétravail en vue de

les adapter le cas échéant. A défaut, pour les entreprises qui ne disposent pas d'une telle réglementation, il convient d'étudier l'opportunité de la mettre en place.

Pour accompagner les entreprises qui, jusqu'ici, n'étaient pas habituées au télétravail, ou n'avaient pas mis en place d'accord et éprouvent des difficultés à déployer une organisation adaptée, le Ministère du travail a publié, le 9 mai dernier, un guide sur le télétravail sous la forme d'un « questions-réponses ».

Ce guide précise notamment que l'employeur n'est pas tenu de verser à son salarié une indemnité de télétravail destinée à lui rembourser les frais découlant de cette situation, sauf si l'entreprise est dotée d'un accord ou d'une charte qui la prévoit. Les droits habituels en matière de restauration sont en revanche maintenus (tickets restaurant, primes de repas...).

Mise en place d'horaires décalés : Il est recommandé aux entreprises **de mettre en place des horaires décalés pour les salariés qui ne pourront pas télétravailler**. Cette pratique doit permettre l'étalement des flux des salariés dans les transports en commun et diminuer la présence simultanée de plusieurs salariés dans un même espace de travail.

Espace de travail : L'employeur doit réorganiser les espaces de travail pour respecter la règle de distanciation sociale entre les salariés ou les clients présents simultanément dans le même espace. Il est recommandé de laisser **4m<sup>2</sup> minimum par personne**, ce qui doit permettre de garantir une distance minimale de 1 mètre autour d'une personne (dans toutes les directions).

La surface à prendre compte par l'employeur est la surface résiduelle de l'espace, c'est-à-dire la surface effectivement disponible pour les occupants, déduction faite des parties occupées. Par exemple, un établissement disposant d'une surface résiduelle de 160m<sup>2</sup> pourrait accueillir simultanément  $160/4 = 40$  personnes ou salariés.

Cette « jauge » de 4m<sup>2</sup> par personne peut toutefois être adaptée en fonction de l'activité de l'entreprise et être portée au-delà de 4m<sup>2</sup> si nécessaire.

Gestion des flux de personnes :

**Plan de circulation** : L'employeur doit revoir l'organisation de l'espace de travail pour éviter ou limiter au maximum les croisements. Un plan de circulation peut être mis en œuvre pour fluidifier la circulation : marquage au sol, ruban, plots, barrières.

Par ailleurs, l'employeur doit s'interroger sur le processus d'entrée et de sortie de l'entreprise en identifiant les risques de rupture éventuelle de la distanciation physique (parking, ascenseur, escalier, etc.).

**Favoriser la prise de rendez-vous** : Certains services internes à l'entreprise (exemple : RH) sont amenés à recevoir des salariés. Pour éviter tout risque de file d'attente dans les couloirs ou des lieux exigus, la prise de rendez-vous doit être priorisée.

**Locaux communs** : Autant que possible, les horaires de pause sont échelonnés pour éviter les affluences. L'accès aux lieux communs de type distributeurs de boisson ou de

café est canalisé avec un sens d'arrivée et de départ différents. Un marquage au sol peut symboliser la distance minimale à respecter dans la file.

Le « *Protocole national de déconfinement* » détaille un ensemble de bonnes pratiques à promouvoir au sein de l'entreprise (pages 9 et 10).

## 2. Mesures de protection individuelle

Les équipements de protection individuelle doivent être utilisés en dernier recours, c'est-à-dire lorsqu'il est impossible de recourir à une solution de protection collective ou lorsque cette dernière ne suffit pas à elle seule pour protéger le travailleur.

Port de masques : Le port du masque dans l'entreprise n'est **pas recommandé**. Il ne doit être utilisé que lorsqu'il est impossible de mettre en œuvre de façon permanente les gestes barrières, d'utiliser les équipements de protection collective ou lorsque l'activité le nécessite.

Toutefois, le port du masque **est obligatoire dans les transports en commun**.

Port de gants : Il faut éviter de porter des gants. Ils donnent un faux sentiment de protection. Les gants deviennent eux-mêmes des vecteurs de transmission : le risque de porter les mains au visage étant le même que sans gant, le risque de contamination est donc égal voire supérieur.

Tests de dépistage : Les campagnes de dépistage organisées par les entreprises pour leurs salariés ne sont pas autorisées.

Prise de température : **Un contrôle de température à l'entrée de l'entreprise n'est pas recommandé.**

Toutefois, les entreprises, dans le cadre d'un ensemble de mesures de précaution, peuvent organiser un tel contrôle de la température des personnes entrant sur leur site. Ces mesures peuvent faire l'objet de la procédure relative à l'élaboration des notes de service valant adjonction au règlement intérieur.

Toutefois, la prise de température n'étant pas obligatoire, le salarié est en droit de la refuser.

## 3. Protocole de prise en charge d'une personne symptomatique et de ses contacts rapprochés

Il est vivement conseillé à l'employeur, en lien avec la médecine du travail, de rédiger une procédure de prise en charge des personnes symptomatiques.

En présence d'une personne symptomatique (*notamment fièvre et/ou toux, difficulté respiratoire, à parler ou à avaler, perte du goût et de l'odorat*), la prise en charge repose sur 3 principes :

- ✓ l'isolement de la personne symptomatique dans une pièce dédiée ;
- ✓ la protection en appliquant immédiatement les gestes barrières avec le port d'un masque ;

- ✓ la recherche de signes de gravité suivie d'un appel du médecin du travail ou du médecin traitant ou, le cas échéant, du SAMU.

Pour aider les entreprises, le Ministère du Travail a publié une note sur la « *conduite à tenir en entreprise en cas de suspicion de COVID-19* ». Le document détaille les étapes de la prise en charge d'une personne suspectée d'être contaminée et liste les acteurs qui doivent être sollicités.

#### 4. Nettoyage et désinfection des entreprises

Par précaution, il convient d'utiliser, lors du nettoyage quotidien de l'entreprise, des produits contenant un tensioactif.

Il est également recommandé d'aérer régulièrement les locaux.

Lorsque l'évaluation des risques le justifie, une opération de désinfection peut être effectuée en plus du nettoyage. Les opérations de désinfection ne doivent être réalisées que lorsqu'elles s'avèrent strictement nécessaires.

#### Annexe 3 : Nouveaux délais d'information consultation du CSE

Type de délai	Précisions	Délai usuel	Délai spécifique
Communication de l'ordre du jour	CSE	3 jours	2 jours
	CSE central	8 jours	3 jours
IC en l'absence d'expert	CSE (central ou non)	1 mois	8 jours
IC avec expert	CSE	2 mois	11 jours
	CSE central	2 mois	12 jours
	Une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultations se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement	3 mois	12 jours
Transmission de l'avis de chaque CSE d'établissement au CSE central	Il s'agit du délai minimal entre la transmission de l'avis de chaque CSE d'établissement au CSE central et la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif	7 jours	1 jour
Délais d'expertise	Délai dont dispose l'expert, à compter de sa désignation, pour demander à l'employeur toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission	3 jours	24 heures

	Délai dont dispose l'employeur pour y répondre	5 jours	24 heures
	Délai dont dispose l'expert pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise	10 jours	48 heures à compter de sa désignation Ou 24 heures à compter de la réponse apportée par l'employeur si une demande lui a été adressée
	Délai dont dispose l'employeur pour saisir le juge pour chacun des cas de recours prévus à l'article L. 2315-86	10 jours	48 heures
	Délai minimal entre la remise du rapport par l'expert et l'expiration des délais de consultation du CSE	15 jours (cas général)	24 heures

#### Annexe 4 : Autres thèmes prévus par la loi

Le projet de loi relatif à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, adopté par le Sénat le 28 mai prévoit notamment :

- ✓ **la mise en œuvre unilatérale de l'intéressement dans les entreprises de moins de 50 salariés ;**
- ✓ **l'ouverture de droits à la retraite de base pour les salariés placés en activité partielle pour les périodes comprises entre le 1<sup>er</sup> mars 2020 et le 31 décembre 2020 ;**
- ✓ **l'allongement des contrats d'insertion ;**
- ✓ **de modifier les conditions de renouvellement des CDD et CTT par accord d'entreprise ;**
- ✓ **de faciliter le recours au prêt de main d'œuvre.**

Les Sénateurs ont supprimé du projet de loi l'article adopté par l'Assemblée nationale prévoyant temporairement de transférer une partie du budget de fonctionnement des CSE vers les ASC.

# CONTACTS

152 bis, rue de Longchamp - 75116 Paris

Tél. : +33 (0)1 44 94 96 00

[societe@actanceavocats.com](mailto:societe@actanceavocats.com)



**actance**  
— société d'avocats —

