ACTUTENDANCE

N° 542 – 19 juin 2020

19 min

- ✓ **Coronavirus - Points de vigilance :**
  - Déconfinement : comment assurer la santé et la sécurité des salariés ?
  - Gestion des données personnelles
  - Activité partielle
  - Représentants du personnel
  - Trajet domicile-lieu de travail
  - Responsabilité pénale de l'employeur
  - Tickets restaurant
  - Relancer l'apprentissage : mesures envisagées

- ✓ **Jurisprudence :**
  - Elections professionnelles – Liste de candidats – Représentation équilibrée des hommes et des femmes – Principe de l'alternance – Le premier candidat n'est pas forcément du sexe majoritaire
  - CHSCT – Expertise pour risque grave – Nouvelle expertise plusieurs années après sur les mêmes faits – Apparition de nouveaux éléments

- ✓ **Autres actualités : législation et réglementation**

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 541), 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 sera examiné prochainement par le Parlement.

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.

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

- **Mesures à actualiser régulièrement**

Pour la reprise de l'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'Evaluation 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 » (mis à jour le 11 juin).*

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.**

A noter : La Ministre du travail a annoncé le 17 juin que compte tenu des conditions sanitaires qui s'améliorent en France, le Gouvernement et les partenaires sociaux travaillent sur un protocole de déconfinement allégé pour les entreprises.

Il remplacera l'ensemble des guides disponibles et sera présenté prochainement. Ce protocole doit simplifier la reprise des entreprises tout en maintenant le niveau de sécurité nécessaire.

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 sont également indispensables 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.

A noter : La question de la valeur des fiches conseils métiers et des guides de bonnes pratiques a été soumise au Conseil d'État.

Dans cette affaire, l'Association française de l'industrie des fontaines à eau a sollicité la suspension de l'exécution et de la publication des fiches conseils métiers et des guides de bonnes pratiques au sein des branches professionnelles préconisant l'interdiction, la suppression ou la suspension des fontaines à eau ou déconseillant de les utiliser dans l'entreprise.

Les juges ont rejeté la demande considérant que les guides n'étaient pas susceptibles de faire l'objet d'un recours contentieux, leur objet étant uniquement d'informer les employeurs.

En revanche, les juges ne se sont pas clairement prononcés sur la valeur des fiches. Ils sembleraient admettre implicitement la possibilité d'un tel recours *(Conseil d'État, Juge des référés, 29 mai 2020, n°440452).*

- **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 aux termes 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.

A noter : Dans le cadre d'une ordonnance de référé rendue le 17 juin dernier, le Tribunal judiciaire de Nanterre a retenu la conventionalité des nouveaux délais réduits de consultation du CSE (TJ Nanterre 17 juin 2020, n° 20/02552).

- **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.

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).

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 il y a un mois.

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 1er 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 (LFR) 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).*

Selon l'article 20 précité, les modalités de placement en activité partielle de ces salariés sont définies par voie réglementaire. A ce jour, aucun décret n'est paru sur ce point. Le placement en activité partielle se fait par le biais du dispositif existant d'activité partielle.

Dans son « questions-réponses » intitulé *« Les arrêts de travail dérogatoires basculent en activité partielle au 1er mai »,* le Gouvernement précise que l'employeur dispose de 30 jours à compter du 1er 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.

Depuis le 2 juin, avec l'accélération de l'ouverture des écoles, la prise en charge de ces salariés a évolué.

Dans son questions-réponses intitulé *« Activité partielle – chômage partiel »,* mis à jour le 4 juin, le Gouvernement indique que le placement en activité partielle est de droit pour les salariés présentant une attestation de l'établissement d'accueil de l'enfant indiquant que l'établissement ne peut accueillir celui-ci.

Cette attestation précise, le cas échéant, les jours pendant lesquels l'enfant ne peut être accueilli dans l'établissement. Cette pièce devra être conservée par l'employeur car elle sera susceptible d'être demandée en cas de contrôle de l'administration.

Si le salarié ne fournit pas d'attestation de l'établissement d'accueil indiquant que son enfant ne peut être accueilli, il ne peut bénéficier de l'activité partielle.

Au préalable, l'employeur et le salarié échangent pour mettre en place une solution de télétravail, si elle est possible. Si cette dernière n'est pas possible, le salarié sera placé en activité partielle.

A noter : Lors de son allocution du 14 juin, le Président de la république a annoncé la réouverture obligatoire des écoles pour tous les enfants à partir du 22 juin. A compter de cette date, le placement en activité partielle des parents en arrêt pour garde d'enfant prend-il fin ?

L'article 20 de la LFR pour 2020 indique que le placement en activité partielle du salarié s'applique pour toute la durée de la mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile de son enfant.

Le décret n° 2020-520 du 5 mai, qui a prévu la bascule des arrêts de travail pour garde d'enfant en activité partielle à compter du 1er mai, est revenu sur le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 qui prévoyait le versement des indemnités journalières de la sécurité sociale pendant toute la durée de fermeture de l'établissement.

Il semblerait dès lors qu'à compter du 22 juin, 2 hypothèses soient à distinguer :

- ✓ Soit l'école est ouverte et tous les enfants sont accueillis, dans ce cas, il n'y a plus lieu de placer un salarié en activité partielle pour ce motif ;

- ✓ Soit l'école n'accueille pas certains enfants ou l'école est totalement fermée, dans ce cas, il n'y a pas de position du Ministère pour le moment. Si l'entreprise fait le choix de maintenir l'activité partielle, il nous semble nécessaire de disposer au dossier d'une attestation de l'établissement indiquant que l'enfant ne peut être accueilli.

Autres salariés en arrêt concernés par l'activité partielle

Le passage en activité partielle au 1er 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 placement en activité partielle s'applique **jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2020**. A défaut de parution du décret, ces salariés sont toujours placés en activité partielle sur présentation d'un certificat d'isolement.

Pour les salariés mentionnés au 3, l'activité partielle s'applique pour toute la durée de la mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

- **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, loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, publiée au JO du 18 juin, 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.**

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

Sur ce fondement, la loi prévoit la baisse du niveau de remboursement aux entreprises des allocations d'activité partielle.

Les projets d'ordonnance et de décret, diffusés vendredi dernier, contiennent des dispositions entérinant cette baisse.

Le projet de décret prévoit que :

✓ **Par principe :** l'allocation d'activité partielle qui sera remboursée aux employeurs s'élèverait, pour les périodes d'activité partielle **allant du 1er juin au 30 septembre 2020, à 60%.**

En d'autres termes, le salarié continuera de percevoir de son employeur une indemnité horaire correspondant à 70% de sa rémunération brute et l'employeur sera partiellement remboursé à hauteur de 60% de cette rémunération horaire, limitée à 4,5 SMIC.

✓ **Par exception**, certains secteurs pourraient bénéficier **d'un maintien de la prise en charge intégrale par l'Etat de l'allocation d'activité partielle** *(soit un taux horaire de l'allocation d'activité partielle maintenue à hauteur de 70%).*

Il s'agit :

- Annexe 4 : notamment des secteurs relevant du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien et de l'évènementiel.
- Annexe 4bis : des secteurs dont l'activité dépend de celles des secteurs mentionnés ci-dessus et qui ont subi une diminution de chiffre d'affaires d'au moins 80% durant la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai 2020.

  Cette diminution de chiffre d'affaires est appréciée :
  - soit en fonction du chiffre d'affaires constaté au cours de la même période de l'année précédente ;
  - soit par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen de l'année 2019 ramené sur deux mois.

- Des entreprises dont l'activité principale relève d'autres secteurs que ceux mentionnés ci-dessus, implique l'accueil du public et est interrompue du fait

de la propagation de l'épidémie de covid-19, à l'exclusion des fermetures volontaires.

- **<u>Monétisation des jours de repos et de congés</u>**

La loi du 17 juin précitée prévoit la possibilité, 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, la 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 5ème semaine peuvent faire l'objet d'une monétisation.

Le nombre total de jours de repos conventionnels et de congé annuel pouvant être monétisés ne peut excéder 5 jours par salarié.

<u>A noter</u> : 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 adoptée par le Sénat le 16 juin.

- **<u>Dispositif d'activité partielle dans le cadre d'une activité réduite</u>**

La loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 précitée relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne prévoit la création d'un dispositif spécifique d'activité partielle dénommé ***« activité réduite pour le maintien en emploi ».***

Ce dispositif est destiné à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

L'employeur peut bénéficier de ce dispositif sous réserve **de la conclusion d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche étendu** définissant la durée d'application de l'accord, les activités et les salariés concernés par l'activité partielle spécifique, les réductions de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation à ce titre et les engagements spécifiquement souscrits en contrepartie, notamment pour le maintien de l'emploi.

Un <u>décret</u> en Conseil d'État précisera le contenu de l'accord.

L'entreprise qui souhaite bénéficier de ce dispositif **en application d'un accord de branche doit élaborer, après consultation du CSE, lorsqu'il existe, un document**

conforme aux stipulations de l'accord de branche et définissant les engagements spécifiques en matière d'emploi.

Les conditions d'application et de renouvellement du document seront précisées par le décret.

L'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou le document est transmis à l'autorité administrative pour validation de l'accord ou homologation du document.

Le pourcentage de l'indemnité et le montant de l'allocation d'activité partielle peuvent être majorés dans des conditions et dans les cas déterminés par décret, notamment selon les caractéristiques de l'activité de l'entreprise.

Interrogée sur le taux de prise en charge par l'État de l'indemnité d'activité partielle, la Ministre du travail annonce l'ouverture d'une discussion avec les partenaires sociaux sur le sujet. Elle précise déjà que « *le système sera un peu différent de celui du chômage partiel dans sa version antérieure au 01/06/2020 ».*

- **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 partielle 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 possibles, 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.

- **<u>Protection sociale complémentaire</u>**

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.

La loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne prévoit :

- ✓ le maintien obligatoire des garanties collectives de **protection sociale complémentaire** pour les salariés placés en activité partielle entre le 12 mars et le 31 décembre 2020, 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 : La loi prévoit également d'autres mesures (annexe 5).

Représentants du personnel

- **Réunions des IRP**

L'ordonnance n° 2020-389 du 1er 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.

A noter : Le Gouvernement a annoncé le 9 juin dernier **ne pas vouloir prolonger l'état d'urgence au-delà du 10 juillet 2020.** Cette décision est justifiée par l'évolution positive à ce stade de la situation sanitaire.

Néanmoins, cette sortie de l'état d'urgence sanitaire doit être organisée. C'est la raison pour laquelle le Gouvernement **à élaborer un projet de loi** qui pourrait permettre au Premier ministre pendant 4 mois, soit jusqu'au 10 novembre, de :

- ✓ restreindre l'accès à certains transports**,**
- ✓ limiter les rassemblements sur la voie publique,
- ✓ fermer provisoirement certains lieux accueillant du public comme les salles de spectacle, les cinémas, les centres commerciaux...
- ✓ d'avoir recours à un nouvel état d'urgence sanitaire, remis en vigueur sur toute ou une partie de la France, si la situation s'aggrave de nouveau.

Ce texte a été adopté par l'Assemblée nationale le 17 juin. Il doit passer en commission du Sénat dès lundi.

- **Sort des élections professionnelles**

D'une part, les **élections professionnelles en cours** ont été suspendues depuis le 12 mars 2020 et jusqu'au 31 août 2020 inclus *(ordonnance n° 2020-560 du 13 mai 2020).*

Une nouvelle ordonnance n°2020-737 du 17 juin 2020 permet à **l'employeur d'anticiper la reprise des processus électoraux entre le 3 juillet et le 31 août 2020** dans le respect des préconisations sanitaires destinées à protéger la santé des personnes.

Dans ce cas, il doit en informer les salariés, les organisations syndicales et, lorsqu'elle a été saisie, l'autorité administrative, 15 jours au moins avant la date fixée pour la reprise. A défaut, le processus reprend le 1er septembre 2020.

D'autre part, **les entreprises n'ayant pas engagé le processus électoral visant à mettre en place un CSE avant le 3 avril 2020 alors qu'elles en avaient l'obligation** devront le faire à une date que l'employeur fixe librement **entre le 24 mai et le 31 août 2020** *(ordonnance n° 2020-560 du 13 mai 2020).*

Trajet domicile-lieu de travail

- **Transports en commun en Ile-de-France : fin du justificatif de déplacement**

Le Président de la République a annoncé, lors de son allocution du 14 juin, le passage de l'Île-de-France en zone verte.

En conséquence, le préfet de la région d'Île-de-France, a décidé de mettre fin au régime d'attestation dans les transports en commun à compter du 16 juin 2020.

Depuis mardi, les salariés peuvent donc se rendre sur leur lieu de travail, y compris aux heures de pointe, sans attestation de déplacement professionnel de leur employeur.

Cependant, les employeurs sont toujours encouragés à maintenir le télétravail ainsi que le régime d'arrivée en horaires décalés, pour éviter une trop forte affluence dans les transports.

Le port du masque reste quant à lui obligatoire dans les transports en commun.

A noter : Depuis le 2 juin, l'interdiction des déplacements hors de son département et à plus de 100 kilomètres de son domicile est supprimée.

La déclaration pour se déplacer n'est donc plus nécessaire.

- ✓ **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, peuvent poursuivre le versement de cet avantage dans les conditions susvisées, dans ce cas l'employeur 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

L'employeur qui n'a pas pris suffisamment de mesures protectrices contre le Covid-19 pour protéger la santé de ses salariés pourrait voir sa responsabilité engagée sur le fondement de l'article 121-3 du Code pénal, notamment au titre de l'infraction de **mise en danger de la vie d'autrui ou pour homicide ou blessure involontaire** *(loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l'Etat d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions).*

Tickets restaurant

Le décret n° 2020-706 du 10 juin 2020 adapte, jusqu'au 31 décembre 2020, les modalités d'utilisation des titres-restaurant dans les restaurants, hôtels-restaurants et débits de boissons assimilés en autorisant leur utilisation **le dimanche et jours fériés** et en augmentant le montant maximal d'utilisation de 19€ à **38€ par jour.**

Relancer l'apprentissage : mesures envisagées

Pour faire face à la crise économique à venir, la Ministre du travail a présenté le 4 juin un plan de relance de l'apprentissage.

La mesure phare du plan est la création d'une **aide exceptionnelle à l'embauche** d'apprentis, qui remplacerait l'aide unique à l'apprentissage.

Pour en bénéficier, le recrutement devrait être effectué entre **le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021.**

Le montant de cette aide exceptionnelle serait **de 5000 € pour les apprentis mineurs et de 8000 € pour ceux qui sont majeurs.**

L'aide serait accordée sans condition dans les entreprises de moins de 250 salariés. Pour les autres, elle serait conditionnée à l'embauche d'au moins 5% d'apprentis.

Cette mesure est intégrée dans le 3ème projet de loi de finances rectificative présenté le 10 juin en Conseil des ministres et dont l'examen est prévu les 23 et 24 juin.

Par ailleurs, le plan de relance prévoit notamment l'allongement temporaire de 3 à 6 mois de la durée laissée aux jeunes après leur entrée en CFA pour trouver un employeur.

Jurisprudence

Elections professionnelles – Liste de candidats – Représentation équilibrée des hommes et des femmes – Principe de l'alternance – Le premier candidat n'est pas forcément du sexe majoritaire

***Rappel** : Pour chaque collège électoral, les listes qui comportent plusieurs candidats aux élections professionnelles doivent respecter le principe de représentation équilibrée des femmes et des hommes (art. L2314-30 du Code du travail).*

A ce titre, les listes sont composées :

- ✓ *d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale ;*
- ✓ *alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.*

Lorsque l'application de cette règle n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à l'arrondi arithmétique suivant (art. L. 2314-30 du Code du travail) :

- ✓ *Arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;*
- ✓ *Arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.*

La Cour de cassation a jugé que lorsqu'au sein du collège concerné, plus d'un siège était à pourvoir, les Organisations Syndicales (OS) devaient présenter au moins 2 candidats afin que les 2 sexes soient représentés (Cass. Soc., 9 mai 2018, n° 17-14.088).

La Cour de cassation a apporté une exception à ce principe en présence d'un sexe ultra-minoritaire, c'est-à-dire lorsque l'application des règles de proportionnalité et de l'arrondi est strictement inférieure à 5. Dans ce cas, les listes de candidats peuvent comporter un candidat du sexe sous-représenté, sans que les OS y soient tenues (Cass. Soc., 11 décembre 2019, n° 18-23.513). Si l'OS décide de présenter un candidat du sexe ultra minoritaire, celui-ci ne pourra pas être placé en première position sur la liste (art. L2314-30 CT).

Le non-respect du principe de la représentation équilibrée entraîne l'annulation de l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats, c'est-à-dire en partant vers la fin de la liste (art. L2314-32 CT).

De même, le non-respect par une liste de candidats de la règle de présentation en alternance d'un candidat de chaque sexe entraîne l'annulation de l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas la règle (art. L. 2314-32 CT).

La liste de candidats doit-elle obligatoirement débuter par un candidat du sexe majoritaire ?

Cass. Soc., 27 mai 2020, n° 19-60.147

Dans le cadre des élections des membres du CSE, 5 sièges étaient à pourvoir au sein du deuxième collège (3 femmes et 2 hommes).

Mais une OS a déposé une liste composée de 3 hommes et 2 femmes : H – F – H – F – M. La liste débutait ainsi par un homme. A l'issue du premier tour, 2 hommes ont été élus.

L'entreprise a saisi le Tribunal d'instance (devenu le Tribunal judiciaire) pour solliciter l'annulation des élections des 2 élus.

Le Tribunal a fait droit à sa demande. Il a annulé l'élection :

- ✓ du dernier candidat élu au motif que l'OS n'avait pas respecté le principe de représentation équilibrée des hommes et des femmes ;
- ✓ de l'élu homme placé en premier sur la liste au motif qu'il n'était pas du sexe majoritaire. Selon les juges, la liste aurait dû débuter par une femme, sexe majoritaire.

Saisie du pourvoi, la Cour de cassation censure l'annulation du premier candidat homme considérant que *« la règle de l'alternance posée par l'article L. 2314-30 du code du travail n'impose pas que le premier candidat de la liste soit du sexe majoritaire, hors le cas visé au 6e alinéa dudit article ».*

La Haute juridiction fait référence à l'exception visée à l'article L. 2314-30 al. 6 du Code du travail qui dispose que *« Lorsque l'application de ces règles conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats pourront comporter un candidat du sexe qui, à défaut ne serait pas représenté. Ce candidat ne peut être en première position sur la liste ».*

Autrement dit, en dehors de ce cas particulier qui interdit de positionner le candidat du sexe ultra minoritaire en première position, chaque liste peut commencer par un candidat de l'un ou l'autre sexe, sans tenir compte du sexe majoritaire.

Note : Dans le cadre de cet arrêt, la Cour de cassation rappelle que le Tribunal judiciaire peut aussi être saisi avant les élections d'une contestation relative à la composition des listes de candidats et déclarer la liste électorale irrégulière dès lors qu'il statue avant l'élection en reportant le cas échéant la date de l'élection pour en permettre la régularisation (Cass. Soc., 11 déc. 2019, n° 18-26.568).

Il semble que la Cour de cassation souhaite encourager ce contentieux préélectoral afin d'éviter l'annulations des élections de candidats.

CHSCT – Expertise pour risque grave – Nouvelle expertise plusieurs années après sur les mêmes faits – Apparition de nouveaux éléments

***Rappel** : Le CHSCT peut faire appel à un expert agréé lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement (art. L. 4614-12 anc. du Code du travail).*

Le risque doit être identifié et actuel (Cass. Soc., 25 novembre 2015, n° 14-11.865).

Une nouvelle expertise pour risque grave portant sur les mêmes faits peut-elle être diligentée plusieurs années après ?

Cass. Soc., 27 mai 2020, n° 18-20.732

En septembre 2011, un CHSCT a décidé de recourir à un expertise pour analyser le risque grave relatif à la pollution du site sur lequel des salariés avaient travaillé entre février 2009 et janvier 2010.

A l'issue de cette expertise, l'expert a conclu qu'il n'était pas possible de se prononcer précisément sur le risque auquel les salariés avaient été potentiellement exposés.

En avril 2018, le CHSCT a décidé de confier au même expert la réalisation d'une nouvelle expertise sur le même risque mais sur le fondement de nouveaux éléments.

Contestant cette nouvelle expertise, l'entreprise a saisi le Tribunal de Grande Instance (TGI) (devenu Tribunal judiciaire) :

- ✓ A titre principal pour ordonner l'annulation de la délibération du CHSCT de 2018 au motif que les nouveaux éléments ne justifiaient pas la réalisation d'une nouvelle expertise ;
- ✓ A titre secondaire pour limiter le champ de l'expertise afin de prendre en compte les travaux déjà réalisés. En effet, l'employeur soutenait que la découverte de nouveaux éléments sur un risque ayant déjà donné lieu à une expertise ne pouvait justifier qu'un complément d'expertise, et non la réalisation d'une expertise entièrement nouvelle.

Le TGI et la Cour de cassation n'ont pas suivi les arguments de l'employeur et ont validé le recours à une nouvelle expertise sans en limiter le périmètre.

Les juges ont retenu en effet que :

- ✓ les lieux en cause étaient pollués par des composés chimiques nocifs lorsqu'ils étaient occupés par les salariés de la société,
- ✓ la survenance de nouveaux éléments était caractérisée par :
  - une pathologie pulmonaire et cardiaque d'un salarié
  - un rapport du 4 janvier 2016 établi par la Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement,
  - un arrêté préfectoral du 11 janvier 2018 faisant figurer les valeurs de pollution du site après les travaux d'habilitation débutés en 2010.

Note : Cette jurisprudence est transposable au CSE, qui peut avoir recours à une expertise pour risque grave (art. L. 2315-94 du Code du travail).

Législation et réglementation

Décès d'un enfant – Nouveaux droits – Loi n° 2020-692 du 8 juin 2020

La loi du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant a renforcé les droits des salariés ayant perdu un enfant en :

- ✓ **Allongeant à 7 jours ouvrés la durée du congé pour le décès :**
  - d'un enfant ou d'une personne à charge de moins de 25 ans ;
  - d'un enfant quel que soit l'âge, lorsque celui-ci est lui-même parent.

En dehors de ces cas, le congé reste de 5 jours.

- ✓ **Créant un nouveau *« congé de deuil »*** de 8 jours ouvrables, cumulable avec le congé pour décès (décrit ci-dessus), pour les salariés subissant le décès d'un enfant ou d'une personne à charge de moins de 25 ans.
  Ce congé peut être pris dans un délai d'un an à compter de la date du décès de l'enfant et de manière fractionnée selon les modalités qui seront fixées par décret.
  Le salarié informe son employeur 24h au moins avant le début de chaque période d'absence.
  Ce congé est rémunéré par l'employeur et assimilé à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés. Il est indemnisé par la sécurité sociale et donne droit à des indemnités journalières. L'employeur est subrogé de plein droit dans les droits de son salarié lorsqu'il maintient son salaire.

- ✓ **Supprimant le délai de carence de 3 jours** pour les parents placés en arrêt de travail pour maladie dans les 13 semaines qui suivent le décès d'un enfant ou d'une personne à charge âgée de moins de 25 ans. Les parents peuvent donc bénéficier des indemnités journalières immédiatement.

Ces nouvelles dispositions s'appliquent aux décès intervenus **à compter du 1er juillet 2020.**

- ✓ **Prévoyant le don de jours de repos** au sein de l'entreprise au bénéfice d'un salarié ayant perdu un enfant ou une personne à charge de moins de 25 ans.

- ✓ **Instituant une protection contre la rupture du contrat de travail** de 13 semaines suivant le décès d'un enfant ou d'une personne de moins de 25 ans, sauf à justifier d'une faute grave ou de l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif non lié au décès de l'enfant.

Faute de précision par la loi, ces mesures sont entrées en vigueur le lendemain de la publication du texte au JO, soit le **10 juin 2020**.

Epargne salariale – Décret n° 2020-683 du 4 juin 2020

Un décret du 4 juin a apporté des précisions sur le dispositif d'épargne salariale.

- **Cas de déblocage anticipé en cas de violences conjugales**

Le décret permet aux victimes de violences conjugales de débloquer par anticipation leur épargne salariale.

Les violences doivent être commises par **le conjoint, concubin ou le partenaire de Pacs ou l'ancien conjoint, concubin ou partenaire.**

La situation de violence conjugale est caractérisée :

- ✓ Soit lorsqu'une ordonnance de protection a été rendue par le juge aux affaires familiales ;
- ✓ Soit lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du Code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive.

Les demandes de déblocage peuvent être présentées à tout moment depuis **le 7 juin 2020.**

- **Délai de déblocage anticipé du Perco**

La demande par un salarié de liquider par anticipation son Perco peut intervenir **à tout moment**, sauf dans 2 situations :

- ✓ pour l'acquisition d'une résidence principale ;
- ✓ pour la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté interministériel.

Dans ces 2 cas, la demande doit intervenir dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur. Ces dispositions s'appliquent aux demandes de déblocage présentées après **le 7 juin 2020.**

- **Modalités de dépôt des plans d'épargne salariale**

Les plans d'épargne salariale ne sont plus déposés à la Direccte mais sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail « Téléaccords ».

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 1er 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 1er avril 2020 adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire et modifiant le régime des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle
- ✓ l'ordonnance n°2020-387 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle
- ✓ l'ordonnance n°2020-389 du 1er 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 2ème étape du déconfinement que le télétravail devait continuer à être privilégié, du moins jusqu'à la prochaine étape du 22 juin.

Le Ministre de l'Economie et des Finances a confirmé ce point en déclarant, le 15 juin sur France Info, que le télétravail restait souhaitable pour limiter la propagation du virus mais qu'il n'avait pas *« vocation à devenir la norme ».*

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 règlementation, 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...).

Dans un document publié sur son site internet, l'Urssaf a précisé que, la distribution de titres-restaurant papier étant impossible, certains employeurs ont versé à leurs salariés une indemnité repas équivalente au montant de la participation de l'employeur au financement des titres-restaurant. Dans ces cas, à titre dérogatoire, l'indemnité peut être exclue de l'assiette des cotisations et ce jusqu'à ce que la reprise de la distribution des titres papiers soit possible. Pour bénéficier de cette exonération, l'indemnité doit être attribuée *« dans les mêmes conditions »* que les titres-restaurant.

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 **4m² 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 160m² pourrait accueillir simultanément 160/4 = 40 personnes ou salariés.

Cette « jauge » de 4m² par personne peut toutefois être adaptée en fonction de l'activité de l'entreprise et être portée au-delà de 4m² 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.

A noter : La CNIL a précisé le 17 juin 2020 que les dispositifs de caméras thermiques mis en place dans certaines entreprises accueillant du public doivent respecter les règles du RGPD.

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 : Liste des secteurs concernés par la prise en charge intégrale de l'activité partielle (projet de décret)

Les activités relevant des secteurs du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien et de l'évènementiel :

- ✓ Téléphériques et remontées mécaniques
- ✓ Hôtels et hébergement similaire
- ✓ Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée
- ✓ Terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs
- ✓ Restauration traditionnelle
- ✓ Cafétérias et autres libres-services
- ✓ Restauration de type rapide
- ✓ Restauration collective sous contrat
- ✓ Services des traiteurs

- ✓ Débits de boissons
- ✓ Projection de films cinématographiques et autres industries techniques du cinéma et de l'image animée
- ✓ Location et location-bail d'articles de loisirs et de sport
- ✓ Activités des agences de voyage
- ✓ Activités des voyagistes
- ✓ Autres services de réservation et activités connexes
- ✓ Organisation de foires, évènements publics ou privés, salons ou séminaires professionnels, congrès
- ✓ Agences de mannequins
- ✓ Entreprises de détaxe et bureaux de change (changeurs manuels)
- ✓ Enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs
- ✓ Arts du spectacle vivant
- ✓ Activités de soutien au spectacle vivant
- ✓ Création artistique relevant des arts plastiques
- ✓ Gestion de salles de spectacles et production de spectacles
- ✓ Gestion des musées
- ✓ Guides conférenciers
- ✓ Gestion des sites et monuments historiques et des attractions touristiques similaires
- ✓ Gestion des jardins botaniques et zoologiques et des réserves naturelles
- ✓ Gestion d'installations sportives
- ✓ Activités de clubs de sports
- ✓ Activité des centres de culture physique
- ✓ Autres activités liées au sport
- ✓ Activités des parcs d'attractions et parcs à thèmes
- ✓ Autres activités récréatives et de loisirs
- ✓ Entretien corporel
- ✓ Trains et chemins de fer touristiques
- ✓ Transport transmanche
- ✓ Transport aérien de passagers
- ✓ Transport de passagers sur les fleuves, les canaux, les lacs, location de bateaux de plaisance
- ✓ Cars et bus touristiques
- ✓ Balades touristiques en mer
- ✓ Production de films et de programmes pour la télévision
- ✓ Production de films institutionnels et publicitaires
- ✓ Production de films pour le cinéma
- ✓ Activités photographiques
- ✓ Enseignement culturel

Annexe 4 bis : Liste des secteurs concernés par la prise en charge intégrale de l'activité partielle (projet de décret)

Les secteurs dont l'activité dépend de celles des secteurs mentionnés à l'annexe 4 et qui ont subi une diminution de chiffre d'affaires d'au moins 80% durant la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai 2020 :

- ✓ Culture de plantes à boissons
- ✓ Culture de la vigne
- ✓ Pêche en mer
- ✓ Pêche en eau douce
- ✓ Aquaculture en mer
- ✓ Aquaculture en eau douce
- ✓ Production de boissons alcooliques distillées
- ✓ Fabrication de vins effervescents
- ✓ Vinification
- ✓ Fabrication de cidre et de vins de fruits
- ✓ Production d'autres boissons fermentées non distillées
- ✓ Fabrication de bière
- ✓ Production de fromages sous AOP/IGP
- ✓ Fabrication de malt
- ✓ Centrales d'achat alimentaires
- ✓ Autres intermédiaires du commerce en denrées et boissons
- ✓ Commerce de gros de fruits et légumes
- ✓ Herboristerie/horticulture/commerce de gros de fleurs et plans
- ✓ Commerce de gros de produits laitiers, oeufs, huiles et matières grasses comestibles
- ✓ Commerce de gros de boissons
- ✓ Mareyage et commerce de gros de poisson, coquillage, crustacés
- ✓ Commerce de gros alimentaire spécialisé divers
- ✓ Commerce de gros de produits surgelés
- ✓ Commerce de gros alimentaire
- ✓ Commerce de gros non spécialisé
- ✓ Commerce de gros textile
- ✓ Intermédiaires spécialisés commerce d'autres produits spécifiques
- ✓ Commerce de gros d'habillement et de chaussures
- ✓ Commerce de gros d'autres biens domestiques
- ✓ Commerce de gros de vaisselle, verrerie et produits d'entretien
- ✓ Commerce de gros de fournitures et équipements divers pour le commerce et les services
- ✓ Autres services de restauration n.c.a.
- ✓ Blanchisserie-teinturerie de gros
- ✓ Stations-services
- ✓ Enregistrement sonore et édition musicale
- ✓ Post-production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision
- ✓ Distribution de films cinématographiques
- ✓ Editeurs de livres
- ✓ Prestation/location chapiteaux, tentes, structures, sonorisation, lumière et pyrotechnie
- ✓ Services auxiliaires des transports aériens
- ✓ Transports de voyageurs par taxis et VTC
- ✓ Location de courte durée de voitures et de véhicules automobiles légers

Annexe 5 : Autres thèmes prévus par la loi

La loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, publiée au JO du 18 juin, prévoit également :

- ✓ **la mise en œuvre unilatérale de l'intéressement dans les entreprises de moins de 11 salariés** ;
- ✓ **l'ouverture de droits à la retraite de base pour les salariés placés en activité partielle pour les périodes comprises entre le 1er 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.**

CONTACTS

152 bis, rue de Longchamp - 75116 Paris

Tél. : +33 (0)1 44 94 96 00

societe@actanceavocats.com