ACTUTENDANCE

15 min

N° 543 – 26 juin 2020

- ✓ **Jurisprudence :**
  - Résiliation judiciaire du contrat de travail – Embauche chez un nouvel employeur – Prise d'acte de la rupture du contrat de travail – Volonté non équivoque de mettre fin au contrat de travail (NON)
  - PSE – Evaluation des risques psychosociaux – Compétence du juge administratif

- ✓ **Coronavirus – Suivi des règles :**
  - Déconfinement : comment assurer la santé et la sécurité des salariés ?
  - Activité partielle
  - Trajet domicile lieu de travail
  - Représentants du personnel
  - Relancer l'apprentissage : mesures envisagées

Jurisprudence

Résiliation judiciaire du contrat de travail – Embauche chez un nouvel employeur – Prise d'acte de la rupture du contrat de travail – Volonté non équivoque de mettre fin au contrat de travail (NON)

***Rappel** : Le salarié qui a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation de son contrat de travail en raison des manquements de l'employeur peut prendre acte de la rupture de son contrat en cours d'instance pour ces mêmes motifs (Cass. Soc., 15 mars 2006, n° 05-41.376).*

Lorsqu'un salarié a demandé la résiliation judiciaire de son contrat puis a pris acte de la rupture de celui-ci, le juge doit se prononcer uniquement sur la prise d'acte (Cass. Soc., 25 février 2009, n° 06-46.436).

Le fait pour un salarié de solliciter la résiliation judiciaire de son contrat, puis de prendre acte de la rupture de son contrat de travail alors qu'il vient d'être recruté chez un autre employeur, constitue-t-il une manifestation claire et non équivoque de rompre ce contrat ?

Cass. Soc., 3 juin 2020, n° 18-13.628

Embauché en mai 2011 en CDD en qualité de joueur de volley-ball par une association sportive, un salarié a signé, en août de la même année, un avenant à son contrat de travail en qualité d'entraîneur-joueur.

Estimant ne pas pouvoir assumer cette fonction d'entraîneur en l'absence de formation, il a demandé, en mars 2013, la résiliation judiciaire de son contrat aux torts de son employeur.

En mai 2013, il a signé un contrat de travail avec un autre club, puis pris acte de la rupture de son contrat par lettre du 27 mai 2013.

La Cour d'appel a fait droit à la demande de prise d'acte du salarié et requalifié celle-ci en un licenciement sans cause réelle et sérieuse au motif que les manquements de son employeur étaient antérieurs à sa décision de s'engager auprès d'un nouvel employeur.

Contestant cette décision, l'association s'est pourvue en cassation estimant que le salarié, qui a rompu son CDD sans l'accord de son employeur et sans se prévaloir de l'une des causes de rupture anticipée du CDD en s'engageant au cours de l'exécution de celui-ci avec un nouvel employeur, a manifesté sa volonté de mettre fin de manière anticipée au contrat.

La Cour de cassation a rejeté cet argument et validé la décision de la Cour d'appel considérant que le CDD avait été rompu en raison de la faute grave de l'employeur et non de la volonté du salarié de rompre son contrat.

En effet :

- ✓ D'une part, l'engagement du salarié par un autre club sportif avait été précédé de la saisine de la juridiction prud'homale en vue de la résiliation du contrat de travail en raison de manquements qu'il imputait à l'employeur. Dès lors, *« cet engagement ne pouvait être considéré comme la manifestation par le salarié d'une volonté claire et non équivoque de rompre le contrat de travail ».*
- ✓ D'autre part, les manquements de l'employeur invoqués par le salarié tant à l'appui de sa demande de résiliation judiciaire qu'à l'appui de la rupture anticipée du CDD constituaient une faute grave.

Il en résulte que la faute grave de l'employeur justifiait la rupture anticipée de son CDD au regard des dispositions de l'article L. 1243-1 du Code du travail, peu importe que la cour d'appel ait improprement qualifié cette rupture de prise d'acte.

PSE – Evaluation des risques psychosociaux – Compétence du juge administratif

***Rappel** : Depuis l'entrée en vigueur de la loi relative à la sécurisation de l'emploi, la répartition des compétences entre juge administratif et juge judicaire est la suivante:*

- ✓ *L'ordre administratif est le juge exclusif du PSE : sa procédure, son contenu, les décisions administratives afférentes (art. L. 1235-7-1 du Code du travail),*
- ✓ *L'ordre judiciaire a une compétence résiduelle pour tous les litiges qui surviennent en aval ou en marge du PSE (le motif économique, le respect de l'obligation de reclassement, la mise en œuvre des critères d'ordre de licenciement…).*

Concernant les incidences d'un projet de réorganisation incluant un PSE sur les conditions de travail et notamment les risques psychosociaux (RPS), la question de la compétence judiciaire ou administrative n'était pas clairement tranchée.

Une délimitation claire sur ce sujet était donc nécessaire.

Tribunal des conflits, 8 juin 2020, n° 4189

Dans cette affaire, une société appartenant à un groupe, a conclu un accord collectif contenant un PSE le 19 novembre 2019, validé par la DIRECCTE le 31 décembre 2019.

Avant sa signature, le 13 novembre 2019, un syndicat a saisi le juge des référés du Tribunal de grande instance (devenu le Tribunal judiciaire) pour solliciter la suspension du projet de réorganisation en raison du trouble manifestement illicite résultant, selon lui, de l'absence de mesures d'identification et de prévention des risques psychosociaux et de la souffrance au travail des salariés.

Le Tribunal des conflits a ensuite été saisi pour statuer sur l'articulation de la compétence du juge judiciaire avec celle du juge administratif quant à l'évaluation et la prévention des risques dans le cadre d'un PSE.

Le Tribunal des conflits tranche en faveur du Tribunal administratif en rappelant que *« le contrôle de la régularité de la procédure d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel ainsi que des mesures prévues par le PSE incombe à l'autorité administrative ».*

A ce titre, *« dans le cadre d'une réorganisation qui donne lieu à élaboration d'un PSE, il appartient à l'autorité administrative de vérifier le respect, par l'employeur, de ses obligations en matière de prévention des risques pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ; à cette fin, elle doit contrôler, tant la régularité de l'information et de la consultation des institutions représentatives du personnel que les mesures auxquelles l'employeur est tenu en application de l'article L. 4121-1 du code du travail au titre des modalités d'application de l'opération projetée ».*

« *Le juge judiciaire est pour sa part compétent pour assurer le respect par l'employeur de son obligation de sécurité lorsque la situation à l'origine du litige, soit est sans rapport avec le projet de licenciement collectif et l'opération de réorganisation et de réduction des effectifs en cours, soit est liée à la mise en œuvre de l'accord ou du document ou de l'opération de réorganisation ».*

En l'espèce, le litige avait pour objet l'insuffisance des mesures d'évaluation et de prévention des risques dans le cadre d'un projet de réorganisation donnant lieu à l'élaboration d'un PSE. Un tel litige relevait de la compétence du juge administratif**.**

Autrement dit, le juge administratif est compétent pour contrôler les mesures prévues par le PSE au titre de la prévention et de l'évaluation des risques ; le juge judiciaire examine leur mise en œuvre.

Note : Dans le même sens, la Cour de cassation a reconnu en 2019 que les litiges relatifs aux RPS consécutifs à la mise en œuvre d'un projet de restructuration dans le cadre d'un PSE relevaient de la compétence du juge judiciaire (Cass. Soc., 14 novembre 2019, nº 18-13.887).

Coronavirus

Suivi des mesures

La situation sanitaire s'améliore sur l'ensemble du territoire. Depuis le 22 juin, la France est entrée dans la phase 3 du déconfinement.

Les français retrouvent de nouvelles libertés. Les cinémas et les salles de sport sont de nouveau ouverts au public sur l'ensemble du territoire.

Toutefois, les gestes barrières doivent toujours être respectés dans l'entreprise et, au-delà, en tout lieu.

Cette rubrique vous propose un suivi des mesures liées à la crise sanitaire du Covid-19 qui restent applicables.

Les thèmes abordés dans les précédentes Actu-tendance (n° 534 à 542), 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.

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 ;
- ✓ 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.
- ✓ 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 contient des **recommandations à destination des entreprises pour assurer la santé et la sécurité de leurs salariés.**

La première version du protocole, applicable depuis le 11 mai, n'est plus adaptée à la situation sanitaire actuelle qui s'améliore significativement.

Dans ce contexte, le Ministère du travail a publié, le 24 juin, une nouvelle version allégée du Protocole. Celui-ci doit simplifier la reprise d'activité tout en maintenant le niveau de sécurité nécessaire.

Les 90 guides et fiches métiers publiés progressivement par le Ministère du Travail depuis fin mars 2020 pour permettre aux entreprises de poursuivre ou reprendre leur activité en limitant la propagation du coronavirus cessent de s'appliquer. Des questions-réponses vont être diffusées pour aider les entreprises.

L'ensemble des mesures prévues dans le Protocole 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 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 délais s'appliquent aux délais qui commencent à courir **à compter du 3 mai 2020 et jusqu'au 23 août 2020.**

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).*

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.

Toutefois, il a ordonné à la société d'apporter au CSE, qui était consulté sur le plan de reprise d'activité à l'issue du confinement, des précisions notamment sur les critères de retour sur site et les activités prioritaires concernées, les mesures d'adaptation, la planification de l'occupation des locaux et le télétravail. En conséquence, le tribunal a ordonné la prolongation des délais de consultation à compter de la communication par l'employeur de ces éléments (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.

La nouvelle version du Protocole national de déconfinement, publiée le 24 juin, prévoit la désignation d'un **référent Covid-19** dans les entreprises quel que soit leur effectif. Celui-ci s'assure de la mise en œuvre des mesures définies et de l'information des salariés. Son identité et sa mission sont communiquées à l'ensemble du personnel.

Ce référent 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.

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.

- **Demande préalable d'autorisation**

1. *Renouvellement de l'activité partielle*

L'entreprise a l'obligation de prendre des engagements en cas de recours à l'activité partielle au cours des 36 mois précédant la date de dépôt d'une nouvelle demande d'autorisation.

Les engagements souscrits par l'employeur peuvent notamment porter sur (art. R5122-9, II du Code du travail) :

- ✓ le maintien dans l'emploi des salariés pendant une durée pouvant atteindre le double de la période d'autorisation ;
- ✓ des actions spécifiques de formation pour les salariés placés en activité partielle ;
- ✓ des actions en matière de GPEC ;
- ✓ des actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise.

La définition des engagements de l'entreprise fait l'objet d'un échange entre l'administration et l'employeur. In fine, c'est l'autorité administrative qui fixe ces engagements.

L'Administration a restreint techniquement la possibilité de solliciter un avenant sans prise d'engagements sur la plateforme. Ainsi, la formalisation d'une demande par le biais d'un avenant ne permet plus de s'exonérer de cette prise d'engagements.

2. *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 plus d'un mois.

Il prévoit de supprimer la dérogation prévue dans le décret n°2020-325 du 25 mars 2020, qui autorise 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 50 salariés, la demande préalable devrait être accompagnée de l'avis préalablement rendu par le CSE.

3. *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).*

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.

Depuis le 22 juin, le retour des enfants à l'école est obligatoire. A compter de cette date, le placement en activité partielle des parents en arrêt pour garde d'enfant prend-il fin ?

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 placement en activité partielle concerne 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.

- **Indemnisation de l'activité partielle**

Pour inciter les entreprises à la reprise d'activité, 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 a autorisé 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.**

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

Sur ce fondement, l'ordonnance n° 2020-770 du 24 juin 2020 relative à l'adaptation du taux horaire de l'allocation d'activité partielle prévoit une baisse du niveau de remboursement aux entreprises des allocations d'activité partielle.

Le projet de décret, en attente de publication au JO, 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.

A noter : Le président de la République a présenté aux partenaires sociaux, dans le cadre de la réunion sur la sauvegarde de l'emploi organisée le 24 juin à l'Elysée, le dispositif d'activité partielle de droit commun qui prendrait le relai du dispositif actuel à compter du 1er octobre 2020.

Selon les premières informations :

- ✓ L'employeur souhaitant y recourir devrait s'engager à maintenir le salarié dans l'emploi pendant la durée de l'activité partielle ;
- ✓ Le salaire versé serait de 100 % du salaire net au niveau du SMIC, 72 % du salaire net au niveau de 1,3 SMIC (plancher à 8,03€/h), dans la limite de 60% de 4.5 SMIC ;
- ✓ L'aide publique versée à l'employeur serait de 60 % de l'indemnité versée au salarié (plancher à hauteur de 90% du SMIC). Il n'y aurait pas de cotisations sociales ;
- ✓ Sa durée serait de 3 mois renouvelables, dans la limite de 6 mois.

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

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.

A noter : Par ailleurs, une proposition de loi permettant aux salariés et agents publics de renoncer à la rémunération de jours de travail au profit du personnel des secteurs sanitaire et médico-social sous forme de chèques vacances a été adoptée par le Sénat le 16 juin.

- **Dispositif d'activité partielle dans le cadre d'une activité réduite**

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 décret 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.

Au cours de la réunion tenue à l'Elysée le 24 juin, le président de la République a précisé les contours de ce nouveau dispositif :

- ✓ Il serait mobilisable à partir du 1er juillet ;
- ✓ Le salaire versé serait de 100 % du salaire net au niveau du SMIC, 84 % du salaire net au niveau de 1,15 SMIC, dans la limite de 70% de 4.5 SMIC (plancher à 8,03€/h) ;
- ✓ L'aide publique versée à l'employeur serait de 80 % de l'indemnité versée (85 % pour les accords signés avant le 1er octobre 2020) avec un plancher à hauteur de 90% du SMIC. Il n'y aurait pas de cotisations sociales ;
- ✓ L'accord définirait les engagements en termes d'emploi. Seul l'accord pourrait permettre des suppressions d'emploi éventuelles ;
- ✓ Sa durée serait de 6 mois renouvelables, dans la limite de 2 ans.

Il est nécessaire d'attendre le décret pour s'assurer de la version définitive du dispositif.

A noter : La loi prévoit également d'autres mesures (annexe 5).

- **<u>Contrôle de l'activité partielle *a posteriori*</u>**

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. Des **contrôles *a posteriori*** sont désormais menés.

A ce titre, le Ministère du travail a adressé aux DIRECCTE des instructions du 5 et 14 mai détaillant « le plan de contrôle *a posteriori* sur le dispositif ».

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

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).

Trajet domicile-lieu de travail

- **<u>Transports en commun en Ile-de-France : service collaboratif pour lisser les heures de pointe</u>**

Depuis le 16 juin, les salariés peuvent se rendre sur leur lieu de travail en transports en commun, y compris aux heures de pointe, sans attestation de leur employeur.

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

Pour accompagner les Franciliens et les entreprises à gérer au mieux les déplacements domicile/travail, la région Ile-de-France a lancé un service collaboratif baptisé ***« Lissage des heures de pointe @SmartWork ».***

Il s'agit d'un site internet permettant d'accéder à des informations, des fiches pratiques, des documents pédagogiques, des vidéos sur les principales mesures à adopter dans les transports.

Représentants du personnel

- **Réunions des IRP**

L'ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020 et le décret n° 2020-149 du 10 avril 2020 ont modifié l'organisation des réunions des représentants du personnel.

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.**

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...

Le texte a été adopté en première lecture le 17 juin par l'Assemblée nationale et le 22 juin par le Sénat avec des modifications. Les députés et sénateurs se sont réunis le 25 juin en commission mixte paritaire, **sans parvenir à un accord.** Le texte est renvoyé en examen par le Parlement.

- **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).*

- **<u>Négociation des accords collectifs</u>**

Pour faciliter la conclusion des accords collectifs, l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020, modifiée par celle du 15 avril 2020, a réduit les délais légaux appliqués aux accords conclus pour faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid-19 ainsi qu'aux conséquences des mesures prises pour limiter cette propagation.

Cette disposition visait les accords conclus jusqu'au 10 août *(1 mois après la cessation de l'état d'urgence).* L'ordonnance du 17 juin 2020 précitée proroge cette mesure **jusqu'au 10 octobre 2020.**

Ainsi, restent notamment réduits à :

- ✓ 8 jours, le délai d'un mois pendant lequel des organisations syndicales peuvent faire part de leur souhait d'une consultation des salariés visant à valider un accord d'entreprise ou d'établissement signé par l'employeur et les organisations syndicales représentatives ayant recueilli entre 30 et 50% des suffrages exprimés aux dernières élections (art. L. 2232-12, al. 2 du Code du travail) ;
- ✓ 5 jours, le délai de 8 jours pendant lequel les organisations syndicales peuvent signer un accord d'entreprise ou d'établissement, avant qu'il soit éventuellement soumis à consultation des salariés (art. L. 2232-12, al. 3 du même code) ;
- ✓ 8 jours, le délai d'un mois dans lequel les élus qui souhaitent négocier un accord dans les entreprises d'au moins 50 salariés dépourvues de délégué syndical et de conseil d'entreprise le font savoir (art. L. 2232-25-1, al. 2 du même code).

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 du 23 au 29 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.

La Ministre du travail a annoncé le 25 juin, que l'aide sera annoncée d'ici quelques jours. Ses modalités sont en phase de finalisation avec les partenaires sociaux.

ANNEXES

Annexe 1 : Ordonnances concernées par la loi de ratification

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.

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.

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

Le Gouvernement a publié le 24 juin une nouvelle version allégée du Protocole pour les entreprises.

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.

Le recours au télétravail : Si jusqu'au 22 juin, le télétravail devait être privilégié le plus possible, la nouvelle version du Protocole prévoit d'inverser la tendance.

Le télétravail ne constitue plus la norme. Mais, il doit être privilégié pour les travailleurs à risque de forme grave de Covid-19 et ceux qui vivent avec une personne également à risque de forme grave, sur leur demande.

De manière générale, le télétravail doit rester une solution à privilégier dans le cadre d'un retour progressif à une activité sur site, y compris alternée.

A noter : Les partenaires sociaux ont ouvert un cycle de réunions sur le télétravail. Les prochaines réunions se tiendraient les 2 juillet et 2 septembre 2020. L'objectif est d'aboutir à un diagnostic partagé destiné à favoriser les négociations en entreprise. La négociation d'un accord national interprofessionnel, réclamée par les syndicats, n'est pour le moment pas acceptée par le patronat.

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.

Jusqu'à aujourd'hui, il était impératif de laisser 4m^2 minimum autour de chaque salarié (« jauge »). Dans la nouvelle version du Protocole, cette règle laisse place à **un mètre de distance minimum vis-à-vis de toute autre personne.**

Toutefois, la règle des 4m^2 peut toujours être retenue mais ce n'est plus une obligation.

Des dispositifs de séparation entre salariés ou entre salariés et clients de type écrans transparents peuvent être mis en place par l'employeur pour certains postes de travail (ex. accueil, *open space*).

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 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.

Par exemple, le port du masque grand public est obligatoire dès lors que la distanciation d'un mètre avec d'autre personne dans l'entreprise n'est pas effective ou est susceptible de ne pas l'être.

Port de visière : Les visières ne sont pas une alternative au port du masque. Néanmoins, elles sont un moyen supplémentaire de protection du visage et des yeux face aux virus transmis par les gouttelettes en complément du port de masque. La visière doit être désinfectée plusieurs fois par jour.

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 que ce soient les tests virologiques ou les tests sérologiques.

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

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*

L'employeur doit procéder à des nettoyages ou désinfections réguliers *(a minima journaliers et à chaque rotation sur le poste de travail)* des objets et points de contacts que les salariés sont amenés à toucher sur les postes de travail.

De même, les lieux de travail doivent être aérés régulièrement (toutes les 3heures).

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