

## ACTUTENDANCE

N° 544 — 3 juillet 2020



17 min

- ✓ **Jurisprudence :**
  - Inaptitude – Statut de travailleur handicapé – Recherche de reclassement – Absence de mesures appropriées pour permettre au salarié de conserver son emploi – Licenciement nul
  - Inaptitude – Licenciement – Nouvel emploi – Reprise du paiement des salaires (Oui)
  
- ✓ **Législation et réglementation**
  - Plan canicule 2020 – Instruction ministérielle du 29 mai 2020 – Adaptation à la situation sanitaire
  - Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat – Date limite repoussée au 31 décembre 2020 – Amendement au 3ème projet de loi de finances rectificative pour 2020
  
- ✓ **Coronavirus – Suivi des règles :**
  - Déconfinement : comment assurer la santé et la sécurité des salariés ?
  - Activité partielle
  - Représentants du personnel
  - Relancer l'apprentissage : mesures envisagées

# Jurisprudence

- Inaptitude – Statut de travailleur handicapé – Recherche de reclassement –
- Absence de mesures appropriées pour permettre au salarié de conserver son
- emploi – Licenciement nul

**Rappel :** Il pèse sur l'employeur une obligation spécifique concernant les **travailleurs handicapés**.

*Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.*

*Tout refus peut être constitutif d'une discrimination fondée sur le handicap (art. L. 5213-6 du Code du travail).*

*L'employeur doit-il respecter cette obligation dans le cadre d'une recherche de reclassement d'un travailleur handicapé déclaré inapte ?*

**Cass. Soc., 3 juin 2020, n° 18-21.993**

A la suite d'un accident reconnu de nature professionnelle, un salarié a été placé en arrêt de travail le 15 juin 2010, puis reconnu travailleur handicapé, le 24 décembre suivant.

Après avoir été déclaré inapte le 7 avril 2015, le salarié a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Estimant que son employeur avait manqué à son obligation de reclassement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour solliciter la nullité de son licenciement.

La Cour d'appel a fait droit à sa demande au motif que l'employeur n'avait pas exécuté sérieusement et loyalement son obligation de reclassement à l'échelle du groupe.

Saisie du pourvoi, la Cour de cassation confirme cette décision en rappelant qu'en principe « le manquement de l'employeur à son obligation de reclassement a pour conséquence de priver de cause réelle et sérieuse le licenciement prononcé pour inaptitude et impossibilité de reclassement ».

Toutefois, en présence d'un salarié handicapé, l'employeur doit tenir compte de son obligation spécifique prévue à l'article L. 5213-6 du Code du travail dont notamment prendre des mesures appropriées afin de permettre au salarié de conserver son emploi.

La Haute juridiction rappelle que « ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées, compte tenu de l'aide prévue à l'article L. 5213-10 qui peut compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur ».

En l'espèce, les juges ont relevé « que l'employeur, nonobstant l'importance de ses effectifs et le nombre de ses métiers » :

- ✓ ne justifiait pas d'études de postes ni de recherche d'aménagements du poste du salarié,
- ✓ n'avait pas consulté le Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH), bien qu'il y ait été invité à deux reprises par le salarié.

Ils en ont conclu que l'employeur avait refusé de prendre les mesures appropriées pour permettre au salarié de conserver un emploi. Dès lors, le licenciement s'analysait en une discrimination à raison d'un handicap entraînant la nullité du licenciement.

**Note** : Il est vivement recommandé à l'employeur, dans le cadre de son obligation de reclassement en faveur d'un travailleur handicapé déclaré inapte, de prendre contact avec un organisme susceptible de l'aider.

En effet, la Cour de cassation a estimé que ne manquait pas à son obligation de prendre les mesures appropriées au sens de l'article L. 5213-6 du Code du travail, l'employeur qui a engagé en faveur du salarié un processus d'aide et de reclassement par l'intermédiaire d'une association spécialisée dans l'information, le conseil et le maintien dans l'emploi des salariés du BTP, laquelle, après avoir rencontré le salarié handicapé, lui avait proposé à deux reprises de faire réaliser aux frais de l'employeur un bilan de compétence afin de définir un projet professionnel ou de formation, ce que l'intéressé avait refusé (Cass. soc., 6 mars 2017, n° 15-26.037).

En outre, il doit être rappelé l'obligation faite à tout établissement ou groupe d'établissements appartenant à une même activité professionnelle de plus de 5000 salariés d'assurer, après avis médical, le ré-entraînement au travail et la rééducation professionnelle de ses salariés malades et blessés (art. L.5213-5 du Code du travail).

#### Inaptitude – Licenciement – Nouvel emploi – Reprise du paiement des salaires (Oui)

**Rappel** : Il n'existe pas de délai maximal au terme duquel l'employeur doit licencier un salarié déclaré inapte à défaut de reclassement (Cass. Soc., 18 février 2015, n° 13-16.035).

*Le Code du travail impose seulement à l'employeur de reprendre le versement du salaire à l'issue du délai d'un mois suivant l'examen de reprise si le salarié déclaré inapte n'est ni reclassé ni licencié (art. L. 1226-4 et L. 1226-11 du Code du travail).*

*Le fait pour un salarié d'avoir été embauché dans une autre entreprise avant son licenciement exonère-t-il son employeur de son obligation de reprendre le versement du salaire à l'issue du délai d'un mois ?*

**Cass. Soc, 4 mars 2020, n° 18-10.719**

A l'issue d'un arrêt de travail pour maladie non professionnelle, une salariée est déclarée inapte à son poste de travail, le 12 septembre 2014.

Faute de reclassement ou de licenciement à l'issue du délai d'un mois, l'employeur a repris le versement du salaire le 12 octobre 2014 jusqu'au licenciement prononcé le 3 décembre suivant.

Contestant son licenciement, la salariée a saisi la juridiction prud'homale pour solliciter la nullité de son licenciement.

A cet occasion, l'employeur a réclamé le remboursement des salaires versés entre le 12 octobre et 3 décembre 2014 au motif que la salariée avait retrouvé un emploi à temps plein dans une autre entreprise, dès le 17 septembre 2014.

La Cour d'appel a fait droit à la demande de l'employeur estimant qu'il était dispensé de reprendre le versement du salaire dans la mesure où la salariée avait retrouvé un emploi à cette date.

La Cour de cassation a censuré cette décision en rappelant qu'en vertu de l'article L. 1226-4 du Code du travail « *l'employeur est tenu de verser au salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel, qui n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue du délai d'un mois à compter de la date de l'examen de reprise du travail ou qui n'est pas licencié, le salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension de son contrat de travail* ».

En l'espèce, le licenciement est intervenu le 3 décembre 2014, de sorte que l'employeur était tenu de verser à la salariée son salaire jusqu'à cette date.

Seul le reclassement ou le licenciement de la salariée déclarée inapte à l'issue du délai d'un mois exonère l'employeur de reprendre le versement du salaire, peu important que la salariée ait retrouvé un nouvel emploi dans l'intervalle.

Il s'agit d'une application stricte de l'article L. 1226-4 du Code du travail.

Selon nous, cette solution est transposable en matière d'inaptitude professionnelle.

**Note** : Cette solution s'inscrit dans la ligne jurisprudentielle de la Cour de cassation qui considère que l'obligation de reprendre le versement du salaire à l'issue du délai d'un mois à défaut de reclassement ou de licenciement constitue une obligation d'ordre public.

La Cour de Cassation a déjà jugé que l'employeur ne pouvait s'exonérer de son obligation :

- ✓ en imposant au salarié de prendre ses congés payés (Cass. soc., 3 juillet 2013, n°11-23.687),
- ✓ si le salarié est de nouveau en arrêt de travail suite à la déclaration d'inaptitude (Cass. soc., 13 mars 2019, n° 17-26.127).

# Législation et réglementation

## Plan canicule 2020 – Instruction ministérielle du 29 mai 2020 – Adaptation à la situation sanitaire

Le Ministère du travail a reconduit en 2020 le plan canicule 2017 par une instruction publiée sur son site le 18 juin 2020.

Une partie est consacrée aux travailleurs et rappelle les obligations de l'employeur en cas de fortes chaleurs (art. 3.3 du 3).

En effet, il appartient à l'employeur, au titre de son obligation de sécurité, de procéder, en phase de vigilance rouge qui est déclenchée quand le territoire fait face à une canicule dite « extrême », à une réévaluation quotidienne des risques encourus par chacun des salariés en fonction :

- ✓ de la température et de son évolution en cours de journée ;
- ✓ de la nature des travaux devant être effectués, notamment en plein air ou dans des ambiances thermiques présentant déjà des températures élevées, ou comportant une charge physique ;
- ✓ de l'âge et de l'état de santé des travailleurs.

En fonction de cette réévaluation des risques :

- ✓ l'aménagement de la charge de travail, des horaires et plus généralement de l'organisation du travail doivent être ajustés pour garantir la santé et la sécurité des travailleurs pendant toute la durée de la période de vigilance rouge ;
- ✓ la liste des salariés bénéficiant du télétravail doit être réexaminée, en prêtant une attention particulière aux femmes enceintes, aux personnes souffrant de pathologies chroniques ou en situation de handicap, etc.

Si l'évaluation fait apparaître que les mesures prises sont insuffisantes, notamment pour les travaux accomplis à une température très élevée et comportant une charge physique importante, par exemple travaux d'isolation en toiture ou de couverture, manutention répétée de charges lourdes, l'employeur doit alors décider de l'arrêt des travaux.

L'employeur doit prendre en compte ces consignes et les retranscrire dans le document unique d'évaluation des risques. Lors de travaux réalisés dans un établissement par une entreprise extérieure, ces consignes doivent être prises en compte et retranscrites, le cas échéant, dans le plan de prévention.

Au regard de la situation sanitaire actuelle liée au Covid-19, l'instruction adapte le plan notamment en matière de ventilation.

En effet, dans le contexte sanitaire actuel, l'aération des milieux revêt une importance capitale pour le renouvellement de l'air intérieur ainsi que pour son refroidissement.

Il revient donc à l'employeur de s'assurer que les mesures mises en place par les prestataires en charge de l'installation et de l'entretien des systèmes de ventilation et de climatisation sont conformes aux recommandations en la matière.

L'instruction rappelle qu'en raison de l'épidémie de Covid-19 l'utilisation de ventilateurs dans les espaces collectifs clos ou semi-clos, est contre-indiquée, dès lors que plusieurs personnes sont présentes dans cet espace en même temps, même porteuses de masques, si le flux d'air est dirigé vers les personnes.

 **Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat – Date limite repoussée au 31 décembre 2020 – Amendement au 3<sup>ème</sup> projet de loi de finances rectificative pour 2020**

La date limite de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat serait reportée au 31 décembre 2020. Il s'agit d'un amendement au 3<sup>ème</sup> projet de loi de finances rectificative pour 2020, en cours d'examen au Parlement.

Initialement fixée au 30 juin 2020 par la loi de financement pour la sécurité sociale, cette date avait déjà été reportée au 31 août 2020 par l'ordonnance n° 2020 385 du 1<sup>er</sup> avril 2020.

L'objectif est de permettre à un nombre plus important d'entreprises de verser à leurs salariés cette prime exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu.

Il s'agit à ce stade d'un amendement. Il faut attendre l'adoption définitive du texte pour confirmer ce report.

# 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 543), 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 1.

- **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 2.

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*).

- **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 **référént 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.

## **Activité partielle**

- **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 dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Le décret n° 2020-794 du 26 juin 2020 relatif à l'activité partielle a été publié au JO du 28 juin.

En cas de demande d'autorisation d'activité partielle, l'obligation de consultation préalable du CSE ne s'impose qu'aux **entreprises d'au moins 50 salariés**.

Auparavant, le texte prévoyait que l'avis préalablement rendu par le CSE devait être transmis à l'administration dès que l'entreprise était dotée de cette institution sans distinction en fonction de l'effectif.

Les **exceptions** sont **maintenues**. La consultation du CSE n'a pas à être préalable à la mise en activité partielle en cas de sinistre ou d'intempéries, ainsi qu'en cas de **circonstances de caractère exceptionnel**.

## 3. Demande unique

Si en principe la demande d'activité partielle doit se faire par établissement, le décret autorise l'employeur, par dérogation, lorsque la demande porte, **pour le même motif et la même période, sur au moins 50 établissements implantés dans plusieurs départements, à adresser une demande unique** au titre de l'ensemble des établissements au préfet du département où est implanté l'un quelconque des établissements concernés.

**A noter** : Cette mesure s'applique au titre des salariés placés en activité partielle entre le 12 mars et le 31 décembre 2020.

- **Individualisation de l'activité partielle**

Une entreprise est autorisée jusqu'au 31 décembre 2020 à recourir à l'activité partielle de manière individualisée dès lors qu'elle est couverte par :

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

Le décret du 26 juin 2020 précité précise que cet accord ou cet avis favorable doit être transmis à l'autorité administrative :

- ✓ Lors du dépôt de la demande préalable d'autorisation d'activité partielle ;

- ✓ Ou, si l'autorisation a déjà été délivrée, au titre des salariés en cause, à la date de signature de l'accord ou de remise de l'avis, dans un délai de 30 jours suivant cette date.

Si la demande d'autorisation préalable d'activité partielle a été déposée avant le 28 juin (date de publication du décret) ou, si l'autorisation a déjà été délivrée et si l'accord a été signé ou l'avis remis avant cette date, l'accord ou l'avis doit être transmis à l'autorité administrative dans les 30 jours suivant le 28 juin, soit jusqu'au 28 juillet.

- **Anciens arrêts de travail dérogatoires**

Salariés contraints de garder leurs enfants

Depuis le 1<sup>er</sup> mai, les salariés anciennement en arrêt de travail pour garde d'enfants qui se trouvent dans l'impossibilité de continuer à travailler sont placés en activité partielle (art 20 de la Loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative (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 1<sup>er</sup> 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 décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle, publié au JO du 30 juin, prévoit que :

- ✓ **Par principe** : l'allocation d'activité partielle remboursée aux employeurs s'élève, pour les périodes d'activité partielle **allant du 1<sup>er</sup> juin au 30 septembre 2020, à 60%**.

Le salarié continue donc de percevoir une indemnité horaire correspondant à 70% de sa rémunération brute et l'employeur est partiellement remboursé à hauteur de 60% de cette rémunération horaire, limitée à 4,5 SMIC.

- ✓ **Par exception**, certains secteurs bénéficient **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 :

- des employeurs exerçant leur activité principale dans les secteurs mentionnés à l'annexe 3 (notamment tourisme, hôtellerie, restauration, sport, culture, transport aérien et événementiel).
- des employeurs exerçant leur activité principale dans les secteurs mentionnés à l'annexe 3bis lorsqu'ils 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 par rapport au chiffre d'affaires constaté au cours de la même période de l'année précédente ;
  - soit, lorsqu'ils le souhaitent, 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-dessous, qui implique l'accueil du public et qui est interrompue du fait de la propagation de l'épidémie de covid-19, à l'exclusion des fermetures volontaires. Le décret précise que le maintien de la prise en charge intégrale se fait pour la durée durant laquelle leur activité est interrompue du fait de la propagation de l'épidémie en application d'une obligation légale ou réglementaire ou d'une décision administrative.

**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'Élysée, le dispositif d'activité partielle de droit commun qui prendrait le relai du dispositif actuel à compter du 1<sup>er</sup> 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 5<sup>ème</sup> 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 d'offrir des chèques-vacances aux personnels des secteurs sanitaires et médico-social a fait l'objet d'un accord de la commission mixte paritaire le 2 juillet 2020.

Le texte permet aux salariés et agents publics de faire un don de jours de congé ou de la rémunération correspondant à une ou plusieurs journées de travail. Ces dons doivent servir à financer des chèques-vacances.

Les bénéficiaires doivent avoir travaillé pendant la période s'étalant entre le 12 mars et 10 mai 2020.

La date limite pour faire un don est fixée au 31 octobre 2020.

Cette proposition de loi doit désormais être votée en séance publique à l'Assemblée nationale le 20 juillet, puis au Sénat le 22 juillet.

- **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 a créé un nouveau dispositif d'activité partielle dénommé « **activité réduite pour le maintien en emploi** » ou « **dispositif spécifique d'activité partielle** » (article 53).

Il s'agit d'un dispositif destiné à accompagner les entreprises durant la phase de reprise qui continuent à être affectées par une baisse durable de leur activité et qui ont besoin à ce titre d'un accompagnement de moyen terme de la part de l'Etat.

Ce nouveau dispositif est **accessible par accord d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche étendu**.

Un projet de décret a été transmis par le ministère du Travail le 1<sup>er</sup> juillet puis une seconde version le 3 juillet.

Accord d'établissement, d'établissement ou de groupe

La loi prévoit que l'employeur peut bénéficier de ce dispositif sous réserve de la conclusion **d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise, de groupe** « *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* ».

Ce projet de décret fixe le **contenu de l'accord** :

- ✓ le préambule de l'accord devrait faire un diagnostic sur la situation économique de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe et leurs perspectives d'activité ;
- ✓ les activités et salariés concernés, qui constitueraient le champ d'application auquel s'applique le dispositif ;
- ✓ la date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice du dispositif serait sollicité ;

- ✓ les engagements en termes de maintien de l'emploi et de formation professionnelle. Ces engagements porteraient sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise sauf stipulation conventionnelle autorisant un engagement sur un champ d'application plus restreint ;
- ✓ les modalités d'information des organisations syndicales de salariés (OSR) signataires et des IRP sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information aurait lieu au moins tous les 3 mois.

Selon la loi, l'accord doit préciser la réduction de l'horaire de travail, ce que le projet de décret, en l'état, ne prévoit pas dans le contenu obligatoire de l'accord. Il est précisé toutefois que la réduction de l'horaire de travail ne pourrait être supérieure à 40% de la durée légale, sauf cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative.

Des thèmes facultatifs pourraient aussi figurer dans l'accord (*efforts des dirigeants et mandataires sociaux, conditions de mobilisation des congés payés, etc*).

#### Accord de branche étendu

Ce nouveau dispositif est accessible également aux entreprises couvertes par un accord de branche étendu.

Dans ce cas, l'entreprise **doit élaborer, après consultation du CSE, lorsqu'il existe, un document** au niveau de l'entreprise ou de l'établissement conforme aux stipulations de l'accord de branche et définissant les engagements spécifiques en matière d'emploi.

Le projet de décret précise les éléments devant figurer dans l'accord de branche et dans le document élaboré par l'employeur.

#### Procédure

L'employeur adresse la demande de validation de l'accord ou d'homologation du document au préfet du département où est implanté l'établissement concerné par l'accord ou le document.

L'autorité administrative valide l'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe dès lors qu'elle s'est assurée :

- ✓ Des conditions de validité et de la régularité de la procédure de négociation ;
- ✓ De la présence dans l'accord de l'ensemble des dispositions exigées.

L'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur en application d'un accord de branche, après avoir vérifié :

- ✓ La régularité de la procédure d'information et de consultation du CSE, lorsqu'il existe ;
- ✓ La présence de l'ensemble des dispositions exigées ;
- ✓ La conformité aux stipulations de l'accord de branche ;
- ✓ La présence d'engagements spécifiques en matière d'emploi.

Lorsque le périmètre de l'accord ou du document porte sur des établissements implantés dans plusieurs départements, l'employeur adresse sa demande unique au titre de l'ensemble des établissements au préfet du département où est implanté l'un quelconque des établissements concernés.

La demande de validation ou d'homologation est accompagnée par l'accord ou le document ainsi que par l'avis préalablement rendu par le CSE. La transmission se fait par voie dématérialisée.

L'administration informe l'employeur de sa décision par voie dématérialisée. En cas de refus, elle doit être motivée et l'employeur peut renégocier un nouvel accord.

### Suivi des engagements

Le projet de décret prévoit qu'un bilan portant sur le respect des engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle devrait être transmis par l'employeur au moins tous les 6 mois et le cas échéant avant toute demande de renouvellement.

D'après l'exposé des motifs, en cas de licenciement pour motif économique d'un ou plusieurs salariés dans une période allant jusqu'à 6 mois après la fin du recours au dispositif, l'employeur serait tenu de rembourser les sommes perçues au titre de l'allocation versée par l'État. Ce remboursement peut ne pas être exigé s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'entreprise.

De plus, l'autorité administrative peut suspendre le paiement de l'allocation si elle constate des manquements aux engagements pris durant la période de recours au dispositif.

### Allocations et indemnités

Par rapport à ce qui a été présenté le 24 juin dernier lors de la réunion qui s'est tenue à l'Élysée, le projet de décret clarifie le niveau du taux horaire de l'allocation versée aux entreprises et de l'indemnité versée aux salariés.

**Concernant l'allocation versée à l'entreprise**, si l'accord est transmis à l'administration :

- ✓ avant le 1<sup>er</sup> octobre 2020, le taux serait de 60 % de la rémunération horaire brute, dans la limite de 4,5 Smic ;
- ✓ à compter du 1<sup>er</sup> octobre, le taux serait de 56 %.

Un plancher serait fixé à 7,23 euros.

**Les salariés** perçoivent, quant à eux, une indemnité correspondant à 70 % de leur rémunération brute horaire, dans la limite de 4,5 SMIC.

### Entrée en vigueur et durée

Selon les annonces du président de la République, ce dispositif devait s'appliquer à compter du 1<sup>er</sup> juillet. En pratique, il entrera en vigueur le lendemain de la publication du décret au JO et pour une durée pouvant aller jusqu'au 30 juin 2020.

Selon le projet de décret, l'employeur pourrait solliciter le bénéfice de l'allocation à compter du premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation a été transmise à l'autorité administrative.

Le bénéfice de l'allocation est accordé pour une durée de 6 mois renouvelable, dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Dispositif non cumulable avec le dispositif d'activité partielle de droit commun

Le dispositif spécifique d'activité partielle et le dispositif d'activité partielle de droit commun ne peuvent être cumulés sur une même période et pour un même salarié.

Sans préjudice de cette règle, un employeur peut solliciter le bénéfice de l'activité partielle pour les motifs « *difficultés d'approvisionnement en matières premières et en énergie* », « *sinistre ou intempérie de caractère exceptionnel* » et « *autre circonstance de caractère exceptionnel* ».

**A noter** : Il s'agit d'un projet de décret dont le contenu peut encore évoluer jusqu'à sa publication au JO.

Par ailleurs, la loi prévoit également d'autres mesures (annexe 4).

- **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. 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).

**A noter** : La DGEFP a indiqué quelques chiffres : au 22 juin, près de 12 000 contrôles ont été initiés par les DIRECCTE, dont 3000 sont clôturés.

Sur les 3 000 contrôles, les agents ont relevé :

- ✓ 850 suspicions de fraude et engagé 4 procédures pénales pour escroquerie ;
- ✓ 1 600 dossiers corrects ;
- ✓ 600 nécessitant des régularisations, en défaveur ou en faveur des entreprises.

## Représentants du personnel

### • Réunions des IRP

L'ordonnance n° 2020-389 du 1<sup>er</sup> 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**, sauf en Guyane et à Mayotte où il serait prolongé jusqu'au 30 octobre inclus. 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** permettant 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 les deux chambres.

Le projet de loi a été adopté définitivement par le Parlement le 2 juillet dernier.

- **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*).

- **Négociation des accords collectifs**

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 1<sup>er</sup> 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 3<sup>ème</sup> projet de loi de finances rectificative dont l'examen continue devant l'Assemblée nationale.

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.

Ce dispositif « *sera étendu aux contrats de professionnalisation* » a indiqué Bruno Le Maire à l'Assemblée nationale le 29 juin 2020. Le ministre de l'Économie et des Finances précise que les discussions se poursuivent avec les partenaires sociaux pour réduire le coût d'embauche des jeunes. Les arbitrages sont attendus pour la semaine prochaine. 

# ANNEXES

## ■ Annexe 1 : 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 tiendront le 2 et 11 septembre 2020 afin de rédiger un document de synthèse approfondi sur toutes les pratiques récentes du travail à distance. Les syndicats espèrent pouvoir déboucher sur la négociation d'un nouvel accord national interprofessionnel sur le sujet, tandis que le patronat n'envisage pas pour l'heure d'ouvrir des discussions.

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<sup>2</sup> 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<sup>2</sup> 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.

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.

Le Conseil d'Etat a précisé dans un arrêt du 26 juin 2020 les conditions, au regard du RGPD, de la collecte des données de santé via une caméra thermique. Il ordonne à une commune de cesser l'usage des caméras portables déployées dans les écoles et auxquelles les personnels et les élèves devaient obligatoirement se soumettre, estimant qu'elles portent atteinte à leur droit au respect de la vie privée. En revanche, tel n'est pas le cas de la caméra fixe installée dans un bâtiment municipal, dont l'usage n'est pas obligatoire (CE, 26 juin 2020, n° 441065).

### 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 3 heures).



## Annexe 2 : 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<br>(cas général) | 24 heures   |

### ■ Annexe 3 : Liste des secteurs concernés par la prise en charge intégrale de l'activité partielle

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
- ✓ Services de restauration collective sous contrat, de cantines et restaurants d'entreprise
- ✓ 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 3 bis : Liste des secteurs concernés par la prise en charge intégrale de l'activité partielle

Des employeurs exerçant leur activité principale dans les secteurs mentionnés ci-dessous lorsqu'ils 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 poissons, coquillages, 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 textiles
- ✓ Intermédiaires spécialisés dans le 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
- ✓ 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 de 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 4 : 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 1<sup>er</sup> mars 2020 et le 31 décembre 2020 ;**
- ✓ **l'allongement des contrats d'insertion ;**
- ✓ **de modifier les conditions de renouvellement des CDD et CTT par accord d'entreprise ;**
- ✓ **de faciliter le recours au prêt de main d'œuvre.**

# CONTACTS

152 bis, rue de Longchamp - 75116 Paris

Tél. : +33 (0)1 44 94 96 00

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



**actance**  
— société d'avocats —

