

ACTUTENDANCE

N° 546 — 17 juillet 2020



15 min

- ✓ **Jurisprudence :**
 - Licenciement – Barbe connotée religieuse – Absence de clauses de neutralité inscrites dans le règlement intérieur – Discrimination directe – Absence d'exigence professionnelle essentielle et déterminante comme un objectif légitime de sécurité – Licenciement nul
 - Rétrogradation – Refus – Sanction de substitution – Mise à pied disciplinaire – Nouvel entretien préalable (NON)

- ✓ **Législation et réglementation**
 - Troisième projet de loi de finances rectificative pour 2020 – Adoption en première lecture par l'Assemblée nationale

- ✓ **Coronavirus – Suivi des règles :**
 - Reprise d'activité : comment assurer la santé et la sécurité des salariés ?
 - Activité partielle
 - Représentants du personnel
 - Reconnaissance de la maladie professionnelle

Jurisprudence

- Licenciement – Barbe connotée religieuse – Absence de clauses de neutralité inscrites dans le règlement intérieur – Discrimination directe – Absence d'exigence professionnelle essentielle et déterminante comme un objectif légitime de sécurité
- – Licenciement nul

Rappel : Le règlement intérieur d'une entreprise ne peut contenir des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché (art. L. 1321-3 du Code du travail).

Interrogée sur la question du port de signes religieux dans l'entreprise et notamment du port du foulard islamique, la CJUE a considéré que les clauses contenues dans le règlement intérieur, dites de neutralité, ne constituaient pas une discrimination directe.

En revanche, elles pouvaient constituer une discrimination indirecte à moins :

- ✓ De reposer sur un motif légitime, telle que la volonté de l'employeur d'afficher, dans les relations avec ses clients, une politique de neutralité en matière politique, religieuse ou philosophique ;
- ✓ De s'appliquer de manière générale à tous les signes visibles religieux, politiques ou philosophiques ;
- ✓ D'être restreintes : ces clauses doivent viser les seuls salariés ayant du contact avec la clientèle ;
- ✓ D'être nécessaires : l'employeur doit, en cas de refus du salarié de respecter ces clauses, rechercher à le reclasser sur un poste sans contact avec la clientèle avant d'envisager le licenciement (CJUE 14 mars 2017, C157/15).

Dans un arrêt rendu le même jour, la CJUE a estimé qu'en l'absence d'une clause ou d'une politique générale de neutralité dans l'entreprise, le fait d'interdire à une salariée de porter le foulard islamique constituait une discrimination directe.

Cette discrimination peut être écartée si elle repose sur une exigence professionnelle essentielle et déterminante. Toutefois, ne constitue pas une telle exigence, la volonté de l'employeur de prendre en compte le souhait de sa clientèle de ne pas voir les services de l'entreprise assurés par une salariée voilée (CJUE 14 mars 2017, n° C188-15).

La Cour de cassation a tiré les conséquences en droit français de ces arrêts (Cass. Soc., 22 novembre 2017, n° 13-19.855).

Cette jurisprudence peut-elle s'appliquer par analogie au port d'une barbe ? En effet, un employeur peut-il interdire à un salarié, affecté chez un client, de porter une

certaine forme de barbe au motif qu'elle manifesterait des convictions religieuses et politiques ?

Cass. Soc., 8 juillet 2020, n° 18-23.743

Dans cette affaire, un consultant en sécurité a été affecté à une mission au Yémen.

A la suite d'une plainte du client, l'employeur a reproché à son salarié le port d'une barbe inappropriée « *s'apparentant à celles de groupes terroristes* ».

Il lui a demandé « *de revenir à une barbe d'apparence plus neutre* », ce que le salarié a refusé. Ce dernier a alors été licencié pour faute grave en 2013.

Estimant avoir été licencié pour un motif discriminatoire, le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande tendant à la nullité de son licenciement.

Les juges du fond et la Cour de cassation ont fait droit à sa demande et ordonné sa réintégration.

La Haute juridiction rappelle que « *les restrictions à la liberté religieuse doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir, répondre à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et être proportionnées au but recherché* » (art. L.1121-1, L.1132-1, et L. 1133-1 du Code du travail). Il en va de même lorsque ces restrictions figurent dans le règlement intérieur (art. L. 1321-3,2° du même code).

A ce titre, l'employeur « *peut prévoir dans le règlement intérieur de l'entreprise ou dans une note de service soumise aux mêmes dispositions que le règlement intérieur, en application de l'article L. 1321-5 du code du travail dans sa rédaction applicable, une clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, dès lors que cette clause générale et indifférenciée n'est appliquée qu'aux salariés se trouvant en contact avec les clients* ».

La Cour de Cassation applique la jurisprudence retenue en matière de port du foulard islamique. Il convient ainsi de rechercher :

- ✓ s'il existe dans l'entreprise une clause dite de neutralité dans le règlement intérieur ou une note de service interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail ;
- ✓ en l'absence d'une telle clause, l'existence d'une exigence professionnelle et déterminante justifiant l'interdiction du port d'une certaine forme de barbe.

En l'espèce, l'employeur « *ne produisait aucun règlement intérieur ni aucune note de service précisant la nature des restrictions qu'il entendait imposer au salarié en raison des impératifs de sécurité invoqués* ».

Les juges en ont déduit que « *l'interdiction faite au salarié, lors de l'exercice de ses missions, du port de la barbe, en tant qu'elle manifesterait des convictions religieuses et politiques, et l'injonction faite par l'employeur de revenir à une apparence considérée par ce dernier comme plus neutre caractérisaient l'existence d'une discrimination directement fondée sur les convictions religieuses et politiques du salarié* ».

Une telle discrimination directe peut toutefois être justifiée par une « *exigence professionnelle essentielle et déterminante* ».

Les juges rappellent que cette notion « renvoie à une exigence objectivement dictée par la nature ou les conditions d'exercice de l'activité professionnelle en cause ». Elle ne saurait « couvrir des considérations subjectives, telles que la volonté de l'employeur de tenir compte des souhaits particuliers du client ».

En l'espèce, « les demandes d'un client relatives au port d'une barbe pouvant être connotée de façon religieuse ne sauraient, par elles-mêmes, être considérées comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante ».

En revanche, la Cour de cassation admet que l'exigence professionnelle essentielle et déterminante puisse correspondre à un objectif légitime de sécurité. En effet, la Cour considère que « l'objectif légitime de sécurité du personnel et des clients de l'entreprise peut justifier [...] des restrictions aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives et, par suite, permet à l'employeur d'imposer aux salariés une apparence neutre lorsque celle-ci est rendue nécessaire afin de prévenir un danger objectif ».

Il revient toutefois à l'employeur de le démontrer. En l'espèce, l'employeur « ne démontrait pas les risques de sécurité spécifiques liés au port de la barbe dans le cadre de l'exécution de la mission du salarié au Yémen de nature à constituer une justification à une atteinte proportionnée aux libertés du salarié ».

Les juges en ont déduit que le licenciement du salarié reposait, au moins pour partie, sur un motif discriminatoire, de sorte qu'il était nul.

Note : Les faits étaient antérieurs à la Loi Travail n° 2016-1088 du 8 août 2016.

Cette loi a introduit à l'article L. 1321-2-1 du Code du travail la faculté de prévoir dans le règlement intérieur une clause de neutralité. Celle-ci doit remplir les conditions énoncées par la CJUE (précitées), c'est-à-dire être générale et ne viser que les salariés en contact avec la clientèle.

■ **Rétrogradation – Refus – Sanction de substitution – Mise à pied disciplinaire – ■ Nouvel entretien préalable (NON)**

Rappel : La rétrogradation est une sanction disciplinaire qui peut être refusée par le salarié puisqu'elle emporte une modification de son contrat de travail (qualification ou rémunération) (Cass. Soc., 11 février 2009, n° 06-45.897).

En cas de refus du salarié, l'employeur peut prendre une autre sanction dite « de substitution ». Celle-ci peut aller jusqu'au licenciement pour faute grave si les faits à l'origine de la rétrogradation le justifient. Dans ce cas, la tenue d'un nouvel entretien préalable s'impose dans les deux mois suivant le refus de la sanction initiale (Cass. soc., 28 avril 2011, n° 10-13.979).

L'employeur est-il tenu d'organiser un nouvel entretien préalable lorsque la sanction de substitution pour laquelle l'employeur a opté n'est pas un licenciement, mais une mise à pied disciplinaire ?

Cass. Soc. 25 mars 2020, n° 18-11.433

Dans le cadre d'un entretien mené le 26 avril 2013, l'employeur a proposé à un salarié une rétrogradation disciplinaire, que celui-ci a refusée.

Le 24 mai suivant, l'employeur lui a notifié une mise à pied disciplinaire à titre de sanction de substitution, sans convoquer le salarié à un nouvel entretien.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale notamment d'une demande d'annulation de la sanction à défaut d'un nouvel entretien.

Les juges du fond et la Cour de cassation ont rejeté sa demande et posé pour principe que « *lorsque le salarié refuse une mesure disciplinaire emportant une modification de son contrat de travail, notifiée après un entretien préalable, l'employeur qui y substitue une sanction disciplinaire, autre qu'un licenciement, n'est pas tenu de convoquer l'intéressé à un nouvel entretien préalable* ».

Autrement dit, l'employeur qui prononce une sanction de substitution autre qu'un licenciement n'est pas tenu d'organiser un nouvel entretien. Il lui suffit de la notifier au salarié.

Il en résulte, en l'espèce, que la mise à pied n'avait pas à être annulée.

Note : Cette solution ne vaut que lorsque la proposition de rétrogradation disciplinaire a été elle-même précédée d'un entretien préalable.

Législation et réglementation

■ Troisième projet de loi de finances rectificative pour 2020 – Adoption en première lecture par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale a adopté, en première lecture, le 9 juillet 2020, un troisième Projet de Loi de Finances Rectificative (PLFR).

A ce stade, le projet de loi prévoit notamment :

- ✓ **prime exceptionnelle de pouvoir d'achat** : de repousser la date limite de versement, actuellement fixée au 31 août 2020, au 31 décembre 2020 ;
- ✓ **taxe forfaitaire sur le CDD-U** : de supprimer la taxe de 10€ à compter du 1^{er} juillet 2020 ;
- ✓ **apprentissage** : à la place de la prime à l'embauche prévue par le texte, c'est finalement un dispositif d'exonération de cotisations sociales jusqu'à 1,6 Smic qui a été annoncé par le Président de la République lors de son interview du 14 juillet pour aider les entreprises à embaucher des jeunes. Cette mesure doit être intégrée par voie d'amendement dans le texte ;
- ✓ **prolongation du dispositif d'exonération des cotisations et contributions sociales pour les entreprises les plus fragilisées** : pour les employeurs confrontés à des fermetures administratives au-delà du début de sortie du confinement le 11 mai

(comme les discothèques, expositions, salons etc.) et qui continuent à bénéficier de l'activité partielle dans des conditions plus favorables que le droit commun, la période d'emploi prise en compte pour le bénéfice du dispositif d'exonération de cotisations sociales et d'aide au paiement des cotisations et contributions est prolongée jusqu'au dernier jour du mois précédant celui de l'autorisation de reprise d'activité, soit jusqu'au 30 juin 2020 pour les employeurs autorisés à reprendre leur activité en juillet.

Le texte est actuellement examiné par le Sénat.

Coronavirus

Suivi des mesures

Depuis le 11 juillet, la France est sortie de l'état d'urgence sanitaire, à l'exception de la Guyane et de Mayotte.

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 de la Covid-19 qui restent applicables.

Les thèmes abordés dans les précédentes Actu-tendance (n° 534 à 545), 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.](#)

Reprise d'activité : 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 la 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° 20/01993).

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^{er} 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.

Depuis le 6 juillet, les enfants sont en vacances scolaires. Selon les informations reçues de la Direccte d'Ile de France, le dispositif d'activité partielle dit dérogatoire pour les salariés en garde d'enfants serait éteint depuis début juillet.

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.

Selon les informations reçues de la Direccte d'Ile de France, les salariés dits vulnérables pourraient continuer à bénéficier du régime dérogatoire jusqu'à nouvel ordre.

- **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^{er} 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 évènementiel).
- 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 la 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^{er} 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.

- **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^{er} 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^{er} octobre 2020, le taux serait de 60 % de la rémunération horaire brute, dans la limite de 4,5 Smic ;
- ✓ à compter du 1^{er} 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^{er} 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).

Représentants du personnel

- **Réunions des IRP**

Depuis le 11 juillet dernier (date de fin de l'Etat d'urgence), les mesures dérogatoires et temporaires relatives à l'organisation des réunions des représentants du personnel ont pris fin.

Depuis cette date, les anciennes règles redeviennent applicables. Le recours à la visioconférence est autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus des comités concernés. En l'absence d'accord, ce recours est limité à 3 réunions par année civile.

- **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*).

Reconnaissance de la maladie professionnelle

Dès le 23 mars, le Ministre de la Santé et des Solidarités a annoncé que la Covid-19 serait reconnu comme Maladie Professionnelle (MP).

Le Gouvernement a précisé, dans le cadre d'un communiqué du 30 juin, que deux dispositifs seraient prévus :

- ✓ Une reconnaissance automatique de la MP pour les soignants atteints par la Covid-19 dans sa forme sévère ;
- ✓ Une reconnaissance facilitée pour les salariés non soignants ayant travaillé durant le confinement en présentiel et ayant été atteints du virus dans sa forme sévère.

Un projet de décret a précisé ces dispositifs.

- **Reconnaissance de la MP pour les soignants et personnels assimilés**

Un projet de décret prévoit la création d'un nouveau tableau des MP dédié aux « *affections respiratoires aiguës liées à une infection au Sars-CoV2* » portant le numéro 100 pour les ressortissants du régime général de la sécurité sociale.

Le tableau fixe la liste des travaux effectués en présentiel susceptibles d'avoir provoqué ces affections (ex : personnel d'un établissement hospitalier, de laboratoire, etc.).

Seules les affections respiratoires aiguës sont susceptibles d'être qualifiées de MP. Ces affections devront avoir été confirmées par un examen biologique ou scanner, ou, en l'absence, par une histoire clinique documentée (compte rendu d'hospitalisation, documents médicaux) et avoir nécessité une oxygénothérapie, attestée par des comptes-rendus médicaux, ou avoir entraîné le décès.

- **Reconnaissance de la MP pour les non-soignants**

Pour les personnes ne remplissant pas les conditions de ce tableau, le projet de décret prévoit que les demandes de reconnaissance de MP liées à une contamination par la Covid-19 seraient soumises à un comité régional de reconnaissance des MP unique.

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 la 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 4m² 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 4m² 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.

Le Président de la République a annoncé, lors de son interview du 14 juillet, que le port du masque serait prochainement obligatoire dans tous les lieux publics clos. Les entreprises seront-elles concernées ? Il semblerait que non pour les entreprises qui sont fermées au public. Mais un décret doit être publié prochainement.

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.

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 (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, œufs , 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^{er} 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



actance
— société d'avocats —

