

## ACTUTENDANCE

N° 548 — 31 juillet 2020



15 min

### ✓ **Jurisprudence :**

- Harcèlement sexuel – Faits non établis – Indemnisation au titre du manquement à l'obligation de sécurité (OUI) – Obligation distincte
- Vol – Action rattachée à la vie professionnelle – Licenciement pour faute grave
- Préjudice d'anxiété – Délai de prescription – 2 ans – Point de départ – Date où le salarié a eu connaissance de l'exposition, sans pouvoir être antérieure à la date de fin de l'exposition
- Délégué syndical – Désignation – Adhérent – Proposition en amont à l'ensemble des élus et candidats (NON)

### ✓ **Législation et réglementation**

- Troisième loi de finances rectificative pour 2020 – Publication au JO

### ✓ **Coronavirus – Suivi des règles**

# Jurisprudence

## Relations individuelles

### ■ Harcèlement sexuel – Faits non établis – Indemnisation au titre du manquement à l'obligation de sécurité (OUI) – Obligation distincte

**Rappel :** Il pèse sur l'employeur une obligation de sécurité de résultat au regard de laquelle il doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (art. L. 4121-1 du Code du travail).

A ce titre, il lui appartient de prévenir les agissements de harcèlement. A défaut, sa responsabilité peut être engagée.

En revanche, ne manque pas à son obligation de sécurité l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail et qui, informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement, a pris les mesures immédiates propres à le faire cesser (Cass. Soc., 1<sup>er</sup> juin 2016, n° 14-19.702).

Un salarié s'estimant victime de harcèlement sexuel dont les faits ne sont pas établis peut-il obtenir une indemnisation au titre d'un manquement à l'obligation de sécurité ?

#### **Cass. Soc., 8 juillet 2020, n° 18-24.320**

Dans cette affaire, une salariée a pris acte de la rupture de son contrat de travail au motif qu'elle s'estimait victime de harcèlement sexuel.

Elle a saisi, par la suite, le juge pour requalifier sa rupture en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et solliciter, en outre, des dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

La Cour d'appel a :

- ✓ d'une part, jugé que la prise d'acte n'était pas justifiée, faute pour la salariée d'avoir présenté des faits suffisants permettant de présumer l'existence d'un harcèlement sexuel. La prise d'acte s'analysait donc en une démission ;
- ✓ d'autre part, débouté la salariée de sa demande de dommages et intérêts estimant que faute d'avoir établi l'existence d'un harcèlement, « il n'y a pas lieu d'examiner si un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat est à l'origine du harcèlement ».

La Cour de cassation casse et annule cet arrêt en rappelant que « l'obligation de prévention des risques professionnels (...) est distincte de la prohibition des agissements de harcèlement moral instituée par l'article L. 1152-1 du Code du travail et des

*agissements de harcèlement sexuel instituée par l'article L. 1153-1 du même code et ne se confond pas avec elle ». Dès lors, les préjudices qui en découlent peuvent être distincts.*

En l'espèce, la salariée était donc en droit de solliciter des dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat, même si les faits de harcèlement sexuel n'étaient pas établis. Il reviendra toutefois à la salariée de démontrer l'existence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

**Note :** La Cour de cassation applique au harcèlement sexuel le principe retenu à propos du harcèlement moral (Cass. Soc., 27 novembre 2019, n° 18-10.551, Cf. actu-tendance n° 520). Dans cette affaire, un salarié avait obtenu des dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, faute pour ce dernier d'avoir diligenté une enquête à la suite d'une plainte pour harcèlement moral, même si les faits de harcèlement moral n'avaient pas été caractérisés.

### Vol – Action rattachée à la vie professionnelle – Licenciement pour faute grave

**Rappel :** *Un employeur peut-il licencier un salarié steward, qui pendant une escale, a commis un vol dans une chambre d'hôtel payée par son employeur ?*

*En principe, les faits relevant de la vie privée des salariés échappent au pouvoir disciplinaire de l'employeur (Cass. Soc., 18 mai 2007 n° 05-40.803).*

*Toutefois, l'employeur retrouve son pouvoir disciplinaire dans 2 situations, lorsque les faits commis par le salarié :*

- ✓ *Soit se rattachent à sa vie professionnelle (Cass. Soc., 19 octobre 2011, n° 09-72.672) ;*
- ✓ *Soit caractérisent un manquement du salarié à ses obligations contractuelles (Cass. Soc., 27 mars 2012, n° 10-19.915).*

#### **Cass. Soc., 8 juillet 2020, n° 18-18.317**

Dans cette affaire, un steward a été licencié pour faute grave pour avoir soustrait, lors d'une escale, le portefeuille d'un client d'un hôtel dans lequel il séjournait aux frais de sa compagnie.

La société invoquait un manquement grave du salarié à ses obligations professionnelles et une atteinte à l'image de la compagnie et au métier de PNC. Le salarié avait, selon la société, manqué à ses obligations de loyauté et au règlement intérieur.

Saisie du litige, la Cour d'appel a validé le licenciement pour faute grave estimant que les faits reprochés se rattachaient à la vie professionnelle du salarié.

Contestant cette décision, le salarié s'est pourvu en cassation soutenant au contraire, que les faits relevaient de sa vie personnelle dans la mesure où ils avaient été commis en dehors du temps et du lieu de travail.

La Cour de cassation a rejeté le pourvoi considérant que « *les faits de vol visés dans la lettre de licenciement, dont le salarié ne contestait pas la matérialité, avaient été commis pendant le temps d'une escale dans un hôtel partenaire commercial de la société (...), qui y avait réservé à ses frais les chambres* ».

En outre, c'est « *à la société (...) que l'hôtel avait signalé le vol et que la victime n'avait pas porté plainte en raison de l'intervention de la société* ».

Les juges ont déduit de l'ensemble de ces éléments que les faits reprochés au salarié se rattachaient à sa vie professionnelle, de sorte que le licenciement était justifié.

■ **Préjudice d'anxiété – Etablissement non classé « ACAATA » Délai de prescription (2 ans) – Point de départ – Date où le salarié a eu connaissance de l'exposition sans pouvoir être antérieure à la date de fin de l'exposition**

**Rappel :** La Cour de cassation a opéré un revirement de jurisprudence en 2019 en ouvrant l'indemnisation au titre du préjudice d'anxiété aux salariés non bénéficiaires de l'ACAATA (préretraite amiante) sur le fondement de l'obligation de sécurité de l'employeur à condition de justifier d'une exposition à l'amiante générant un risque élevé de développer une pathologie grave. L'employeur peut s'exonérer de sa responsabilité s'il justifie avoir pris toutes les mesures de prévention nécessaires (Cass. ass. plen., 5 avril 2019, n° 18-17.442).

Cette décision a été confirmée dans 2 arrêts du 11 septembre 2019 (Cass. Soc., 11 septembre 2019, n° 17-26.879 et n° 17-18.311).

Dans le prolongement de ces décisions, la Cour de cassation a étendu la réparation du préjudice d'anxiété à d'autres substances que l'amiante (Cass. Soc., 11 septembre 2019, n° 17-24.879).

Quel est le délai de prescription de l'action en réparation du préjudice d'anxiété et quel est son point de départ ?

**Cass. Soc., 8 juillet 2020, n° 18-26.585**

Dans cette affaire, plusieurs salariés exposés aux fibres d'amiante, sans être éligibles à l'ACAATA, ont saisi la juridiction prud'homale le 28 mai 2015 afin d'obtenir notamment une indemnisation au titre du préjudice d'anxiété.

La Cour d'appel les a déboutés de leurs actions estimant que celles-ci étaient prescrites. Pour les juges, les salariés avaient eu connaissance du risque d'exposition à l'amiante :

- ✓ Soit dès 2001, date à laquelle l'employeur s'était vu reprocher, lors d'une réunion du CHSCT, de ne pas appliquer le décret de 1998 traitant de la protection des travailleurs exposés aux fibres d'amiante ;
- ✓ Soit au plus tard en 2004, lors de l'installation de la cabine de désamiantage.

La Cour de cassation censure cette analyse en rappelant que « *toute action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit* ».

La Haute juridiction écarte donc, s'agissant de l'action en réparation du préjudice d'anxiété, la prescription quinquennale de droit commun des actions personnelles ou mobilières au profit de la prescription de 2 ans applicable aux actions en exécution du contrat. Mais quel est le point de départ de cette prescription ?

La Haute juridiction considère qu'il s'agit de « *la date à laquelle le salarié a eu connaissance du risque élevé de développer une pathologie grave résultant de son exposition à l'amiante* ». Toutefois, la Cour ajoute que « *ce point de départ ne peut être antérieur à la date à laquelle cette exposition a pris fin* ».

Autrement dit, tant que les salariés continuent d'être exposés à l'amiante, le délai de prescription ne peut commencer à courir.

Il en résulte que les juges, pour déterminer le point de départ du délai de prescription de cette action, devaient rechercher à quelle date les salariés avaient cessé d'être exposés à un risque élevé de développer une pathologie grave résultant d'une exposition à l'amiante.

**Note** : Le délai de prescription biennale devrait s'appliquer tant aux actions en réparation du préjudice d'anxiété des salariés appartenant ou non à un établissement relevant des listes ACAATA.

En revanche, le point de départ de la prescription est différent pour les établissements classés ACAATA. La Cour de cassation fixe celui-ci à la date du premier arrêté ministériel inscrivant l'activité de la société sur la liste des établissements ACAATA (Cass. Soc., 19 novembre 2014, n° 13-19.263).

# Jurisprudence

## Relations collectives

### ■ Délégué syndical – Désignation – Adhérent – Proposition en amont à l'ensemble des élus et candidats (NON)

**Rappel** : Chaque organisation syndicale représentative (OSR) dans l'entreprise ou l'établissement d'au moins 50 salariés, qui constitue une section syndicale, désigne un délégué syndical (DS) parmi (art. L. 2143-3 du Code du travail) :

- ✓ **les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au CSE ;**
- ✓ **Si aucun des candidats présentés par l'OSR aux élections professionnelles ne remplit la condition de 10% ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit cette condition,**

ou si l'ensemble des élus qui remplissent cette condition renoncent par écrit à leur droit d'être désigné DS, une OSR peut désigner un DS parmi :

- **les autres candidats,**
- **ou, à défaut, parmi :**
  - **ses adhérents** au sein de l'entreprise ou de l'établissement
  - **ou ses anciens élus** ayant atteint la limite de 3 mandats successifs au CSE.

*A quelle condition un adhérent peut-il être désigné DS ? L'OSR doit-elle au préalable avoir proposé le mandat à l'ensemble des candidats et élus, toutes listes syndicales confondues ?*

**Cass. Soc., 8 juillet 2020, n° 19-14.605**

A la suite de la démission d'un DS, une OSR l'a remplacé par un adhérent au motif que tous ses candidats avaient renoncé à être désignés DS.

Invoquant la présence d'autres candidats sur d'autres listes syndicales, l'entreprise a saisi le Tribunal d'instance (devenu Tribunal judiciaire) pour contester cette désignation.

Le tribunal l'a déboutée de sa demande estimant que tous les candidats de l'OSR avaient renoncé à être désignés DS et que ceux qui n'avaient pas renoncé n'appartenaient pas à sa liste.

Contestant cette décision, l'entreprise s'est pourvue en cassation estimant notamment que ce n'est qu'à défaut « d'autres candidats » que l'OSR peut désigner en tant que DS l'un de ses adhérents. Selon l'entreprise cela suppose que l'ensemble des élus et des candidats ait renoncé au mandat de DS. Or, en l'espèce il existait des candidats sur d'autres listes qui avaient été élus et n'avaient pas renoncé à être désignés DS.

La Cour de cassation ne retient pas ces arguments et rejette le pourvoi.

Elle rappelle que s'il n'est pas exclu qu'une OSR puisse désigner « un salarié candidat sur la liste d'un autre syndicat qui a obtenu au moins 10 % des voix et qui l'accepte librement », le Code du travail n'exige pas de l'OSR qu'elle propose, préalablement à la désignation d'un DS, à l'ensemble des candidats ayant obtenu au moins 10 % des suffrages, toutes listes syndicales confondues, d'être désigné DS.

En outre, la phrase de l'article L. 2143-3 du Code du travail disposant que « si l'ensemble des élus qui remplissent les conditions mentionnées audit premier alinéa renoncent par écrit à leur droit d'être désigné délégué syndical ... » doit être interprété en ce sens « lorsque tous les élus ou tous les candidats qu'elle a présenté aux dernières élections professionnelles ont renoncé à être désignés DS, l'organisation syndicale peut désigner comme DS l'un de ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou l'un de ses anciens élus ayant atteint la limite de trois mandats successifs au CSE ».

La Cour de cassation en déduit que l'OSR a valablement désigné l'un de ses adhérents en qualité de DS, dès lors que l'ensemble des candidats de sa liste a renoncé à exercer ce mandat, peu important l'existence d'autres candidats ou élus relevant d'autres listes syndicales.

**Note** : La Cour de cassation avait déjà retenu une telle solution sous l'empire de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 (Cass. Soc., 27 février 2013, n° 12-15.807).

# Législation et réglementation

## Troisième loi de finances rectificative pour 2020 – Publication au JO

Adoptée définitivement le 23 juillet 2020 par le Parlement, la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020 a été publiée au JO d'aujourd'hui.

La 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 (art. 3) ;
- ✓ **taxe forfaitaire sur le CDD-U** : de supprimer la taxe de 10€ à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020 (art. 54) ;
- ✓ **apprentissage** :
  - une aide exceptionnelle est accordée aux employeurs pour la première année d'exécution du contrat d'apprentissage conclu entre le 1<sup>er</sup> juillet 2020 et le 28 février 2021.

Cette aide est versée pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles (niveau master).

L'aide est réservée aux entreprises de moins de 250 salariés et d'au moins 250 salariés si elles remplissent les critères suivants :

- si elles sont assujetties à la taxe d'apprentissage, elles doivent être exonérées de la contribution supplémentaire à l'apprentissage au titre des rémunérations versées en 2021 ;
- si elles ne sont pas assujetties à la taxe d'apprentissage, elles doivent justifier d'un pourcentage minimal de salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dans leurs effectifs au 31 décembre 2021.

Un décret fixera les modalités de mise en œuvre de cette aide. Selon les annonces du Gouvernement, le montant annuel de cette aide devrait s'élever à 5000€ pour un apprenti mineur et 8000€ pour les majeurs.

Cette aide est également versée aux employeurs de salariés en contrat de professionnalisation, dans des conditions et selon des modalités fixées par décret (art. 76).

- Allongement de la durée sans employeur dans le cadre de l'apprentissage : toute personne âgée de 16 à 29 ans révolus (*ou ayant au moins 15 ans et justifiant avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire*) peut, à sa demande, si elle n'a pas été engagée par un employeur, débiter un cycle de formation en apprentissage dans la limite d'une durée de 6 mois (au lieu de 3 mois habituellement) (art. 75).



Cette disposition s'applique aux cycles de formation qui débutent entre le 1<sup>er</sup> août 2020 et le 31 décembre 2020.

✓ **exonérations de cotisations sociales** pour les secteurs les plus touchés (art. 65) :

Les mesures de report de cotisations ne suffisant pas dans certains secteurs, la loi prévoit une exonération totale des cotisations et contributions mentionnées au I de l'article L. 241-13 du Code de sécurité sociale, à l'exception des cotisations de retraite complémentaire, dues sur les rémunérations des salariés au titre des périodes d'activité courant :

- Du 1<sup>er</sup> février au 31 mai 2020 pour les PME (entreprises de moins de 250 salariés) ;
- Du 1<sup>er</sup> février au 30 avril 2020 pour le TPE (entreprises de moins de 10 salariés).

Les entreprises concernées sont :

- **Dans les PME**, celles qui exercent leur activité principale :
  - Soit dans le secteur du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien ou de l'événementiel et qui ont été particulièrement affectées par les conséquences économiques et financières de la propagation de l'épidémie de Covid-19 au regard de la réduction de leur activité, en raison notamment de leur dépendance à l'accueil du public ;
  - Soit dans un secteur dont l'activité dépend de celle des secteurs précités et qui ont subi une très forte baisse de leur chiffre d'affaires.
- **Dans le TPE**, celles d'autres secteurs et pour lesquels l'activité impliquant l'accueil du public a été interrompue du fait de la propagation de l'épidémie, à l'exclusion des fermetures volontaires.

✓ **autre aide au paiement des cotisations** : en plus de l'exonération, la loi prévoit une aide au paiement de l'ensemble des cotisations et contributions dues aux Urssaf égale à 20% de l'assiette des rémunérations soumises à cotisations sociales (art.65) ;

✓ **plan d'apurement** : les employeurs pour lesquels des cotisations et contributions sociales restent dues au 30 juin 2020 peuvent bénéficier d'un plan d'apurement avec les organismes de recouvrement (art. 65).



# 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 qui restent applicables.

Les thèmes abordés dans les précédentes Actu-tendance (n° 534 à 547), 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**

L'employeur doit, en collaboration avec le CSE et les services de santé au travail, continuer à 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.**

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.

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*).

## ■ Activité partielle

- **Anciens arrêts de travail dérogatoires**

### Salariés contraints de garder leurs enfants

Le QR du Ministère du travail concernant l'activité partielle a été mis à jour le 27 juillet.

Depuis le 6 juillet 2020, il a été mis fin au dispositif d'activité partielle pour les salariés, parents d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

### Autres salariés 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.

Ces salariés continuent aujourd'hui à bénéficier du dispositif d'activité partielle. Un décret pris en application de l'article 20 de la loi n°2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative viendra dans les prochaines semaines préciser la date définitive de fin du dispositif. )

- **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 1 du décret (notamment tourisme, hôtellerie, restauration, sport, culture, transport aérien et événementiel).
- des employeurs exerçant leur activité principale dans les secteurs mentionnés à l'annexe 2 du décret, 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<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**

Afin de compléter les revenus des salariés placés en activité partielle, la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 précitée prévoit la possibilité par accord, d'entreprise ou de branche, de monétiser les jours de repos et congés payés du 12 mars au 31 décembre 2020.

Seuls les jours de repos conventionnels et les jours de congés payés correspondant à la 5<sup>ème</sup> semaine font l'objet d'une monétisation, dans la limite de 5 jours par salariés.

L'URSSAF a précisé sur son site internet quand l'employeur devait verser les cotisations sociales. Ainsi, 2 situations sont à distinguer, lorsque :

- ✓ c'est l'employeur qui impose, aux salariés placés en activité partielle et bénéficiant du maintien intégral de leur rémunération, la monétisation de jours en vue de les affecter à un fonds de solidarité pour compenser la perte de rémunération subie par les autres salariés placés en activité partielle, les cotisations et contributions sociales sont versées lorsque les jours sont affectés au fonds de solidarité. Les sommes reversées aux salariés bénéficiaires ne sont pas soumises à cotisations et contributions ;
- ✓ la monétisation de jours est effectuée à la demande du salarié qui souhaite compenser la diminution de sa rémunération, la somme correspondante est soumise à cotisations et contributions sociales.

- **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**.

Le décret n°2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, publié au JO du 30 juillet, précise les modalités de ce nouveau dispositif.

*Accord d'établissement, d'établissement ou de groupe ou de branche étendu*

La loi prévoit que « *l'employeur peut bénéficier de ce dispositif sous réserve de la conclusion d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou de la conclusion d'un accord collectif de branche étendu, définissant la durée d'application de l'accord, les activités et les salariés concernés par l'activité partielle spécifique, les réductions de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation à ce titre et les*

*engagements spécifiquement souscrits en contrepartie, notamment pour le maintien de l'emploi ».*

Le décret détaille le contenu de l'accord. Celui-ci comporte :

- ✓ un préambule présentant un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de la branche ;
- ✓ la date de début et la durée d'application du dispositif ;
- ✓ les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif ;
- ✓ la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;
- ✓ les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle. Sauf stipulation contraire de l'accord, les engagements en matière de maintien de l'emploi portent sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise.
- ✓ les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des IRP sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les 3 mois.

La réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale. Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par l'accord collectif ou le document unilatéral. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

La limite prévue ne peut être dépassée que dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par l'accord collectif, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de la durée légale.

L'accord peut notamment prévoir :

- ✓ les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif ;
- ✓ les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et utilisent leur compte personnel de formation, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif ;
- ✓ les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales.

#### Document élaboré par l'employeur en application d'un accord de branche étendu

L'entreprise qui souhaite bénéficier de ce dispositif en application d'un accord de branche étendu élabore, après consultation du comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, un document conforme aux stipulations de l'accord de branche.

Selon le décret, ce document précise les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, des stipulations de l'accord de branche étendu.

Il comporte les éléments de l'accord prévus ci-dessus et en particulier les engagements spécifiques souscrits par l'employeur en matière d'emploi.

Il peut être renouvelé, dans le respect de la durée maximale d'application du dispositif fixée par l'accord de branche étendu.

### Procédure

La demande de validation de l'accord collectif ou d'homologation du document élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du code du travail.

Elle est accompagnée de l'accord ou du document.

La demande d'homologation est accompagnée de l'avis rendu par le CSE, si ce comité existe.

La décision d'homologation ou de validation est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Elle est également notifiée, par tout moyen, au CSE, lorsqu'il existe, et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales signataires.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan.

L'autorité administrative est le préfet du département où est implanté l'établissement concerné par l'accord ou le document.

Lorsque l'accord ou le document porte sur des établissements implantés dans plusieurs départements, le préfet compétent est celui, parmi ceux de ces départements, auquel l'employeur adresse sa demande de validation ou d'homologation. Dans ce cas, le contrôle de la régularité des conditions de placement des salariés en activité partielle spécifique est confié, pour chaque établissement, au préfet de département où est implanté l'établissement concerné.

### Suivi des engagements et sanctions

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique, un bilan portant sur le respect des engagements :

- ✓ en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- ✓ d'information des OSR signataires et des IRP sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les 3 mois.

Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle spécifique.

L'autorité administrative demande à l'employeur le remboursement à l'Agence de service et de paiement des sommes perçues pour chaque salarié placé en activité partielle spécifique et dont le contrat de travail est rompu, pendant la durée de recours au dispositif, pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail.



Lorsque la rupture du contrat de travail pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du Code du travail concerne un salarié qui n'était pas placé en activité partielle spécifique mais que l'employeur s'était engagé à maintenir dans l'emploi, la somme à rembourser est égale, pour chaque rupture, au rapport entre le montant total des sommes versées à l'employeur au titre de l'allocation d'activité partielle spécifique et le nombre de salariés placés en activité partielle spécifique.

Le remboursement de tout ou partie des sommes dues par l'employeur peut ne pas être exigé s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.

L'autorité administrative peut interrompre le versement de l'allocation lorsqu'elle constate que les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ne sont pas respectés.

#### Allocations et indemnités

Le taux horaire de **l'allocation versée à l'employeur** est égal pour chaque salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle à :

- ✓ 60 % de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R. 5122-12 du Code du travail, limitée à 4,5 fois le SMIC, pour les accords transmis à l'autorité administrative avant le 1<sup>er</sup> octobre 2020;
- ✓ 56 % de cette rémunération pour les accords transmis à l'autorité administrative à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2020.

Ce taux horaire ne peut être inférieur à 7,23 euros. Ce minimum n'est pas applicable pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Le salarié placé en activité partielle spécifique reçoit **une indemnité** horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le SMIC.

#### Entrée en vigueur et durée

La date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif au titre d'un accord collectif ou d'un document unilatéral ne peut être antérieure **au 1<sup>er</sup> jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'autorité administrative.**

Le bénéfice du dispositif est accordé **dans la limite de 24 mois**, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Les mesures s'appliquent aux accords collectifs et aux documents transmis à l'autorité administrative au plus tard le **30 juin 2022**.

#### Articulation avec les autres dispositifs

Le dispositif spécifique d'activité partielle ne peut être cumulé, **sur une même période et pour un même salarié**, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail, dit de droit commun.

Un employeur bénéficiant du dispositif spécifique d'activité partielle au titre **d'une partie de ses salariés peut concomitamment** bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle dit de droit commun, pour l'un des motifs suivants : *difficultés d'approvisionnement en matières premières et en énergie, sinistre ou intempérie de caractère exceptionnel, transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise et autre circonstance de caractère exceptionnel*.

### Représentants du personnel

- **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*).

### Port du masque obligatoire dans les lieux publics clos

Le port du masque est obligatoire dans les transports en commun et depuis le 20 juillet dernier dans tous les « *lieux publics clos* ».

Cette mesure repose sur 2 décrets : le premier décret n° 2020-860 du 10 juillet 2020 et le second décret n° 2020-884 du 17 juillet 2020 le complétant.

Le Ministère du travail a publié sur son site internet le 19 juillet dernier une Foire Aux Questions (FAQ) sur le port du masque.

Cette FAQ liste notamment les établissements concernés par le port du masque obligatoire. Il s'agit des catégories suivantes (art. 27, 40 et 45 du décret n° 2020-860) :

- ✓ Salles d'auditions, de conférences, de réunions, de spectacles ou à usage multiple, y compris les salles de spectacle et les cinémas.
- ✓ Restaurants et débits de boissons ;
- ✓ Hôtels et pensions de famille ;
- ✓ Salles de jeux ;
- ✓ Établissements d'éveil, d'enseignement, de formation, centres de vacances, centres de loisirs sans hébergement ;
- ✓ Bibliothèques, centres de documentation ;
- ✓ Établissements de culte ;
- ✓ Établissements sportifs couverts ;
- ✓ Musées ;
- ✓ Établissements de plein air ;
- ✓ Chapiteaux, tentes et structures ;
- ✓ Hôtels-restaurants d'altitude ;
- ✓ Établissements flottants ;
- ✓ Refuges de montagne.

Depuis le lundi 20 juillet, s'ajoutent les catégories suivantes (*décret n° 2020-884 du 17 juillet 2020*) :

- ✓ Magasins de vente, centres commerciaux ;
- ✓ Administrations et banques ;
- ✓ Les marchés couverts.

Il est précisé dans ce « questions/réponses » que les entreprises relevant des catégories d'établissements listées ci-dessous sont concernées **mais seulement pour l'accueil du public en leur sein** (clientèle/usagers essentiellement). **Leur fonctionnement interne relève** quant à lui du droit du travail et plus particulièrement des règles en matière de santé au travail régies actuellement par **le Protocole nationale de déconfinement**.

Actuellement, le port du masque dans l'entreprise est obligatoire si le respect strict des mesures d'hygiène et de la distanciation physique ne sont pas possibles. En cas de rebond effectif de l'épidémie, le Gouvernement n'exclut pas la possibilité de renforcer ces règles pour garantir la santé et la sécurité des salariés.

Dans une note du 23 juillet 2020, le Gouvernement indique que l'employeur peut **décider de généraliser le port du masque au sein de l'entreprise en complément des gestes barrières**.

L'employeur doit veiller à disposer, dans la durée, des équipements nécessaires à la protection des salariés afin d'assurer la continuité de l'activité.

Le Gouvernement recommande aux employeurs de **constituer un stock préventif de masques de protection de 10 semaines** pour pouvoir faire face à une résurgence potentielle de l'épidémie.

L'employeur doit donc évaluer le stock présent au sein de l'entreprise pour parvenir à un stock de 10 semaines **dès que possible** en prenant en compte les situations dans

lesquelles le respect de la distanciation physique d'un mètre entre deux personnes (clients, collègues, prestataires, etc.) ne peut être garanti.

S'agissant du type de masques, il dépend notamment de l'activité des salariés et du fonctionnement de l'entreprise. De manière générale, les entreprises peuvent opter pour des masques textiles lavables à filtration garantie ainsi que des masques de type chirurgical conformes aux normes européennes. Certaines entreprises ont besoin, quant à elles, de masques FFP2 ou FFP3 en tant qu'équipements de protection individuelle (EPI).

Le site du Gouvernement recense les entreprises productrices de masques et des informations sur les possibilités d'approvisionnement et de test des différents types de masques (<https://www.entreprises.gouv.fr/fr/covid-19-toutes-mesures>).

L'actu-tendance suspend sa publication en août.  
Nous aurons le plaisir de nous retrouver à la rentrée.  
Nous vous souhaitons à tous un bel été !

# 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 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.

Le port du masque dans les lieux publics clos ne concerne pas l'entreprise.

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

# 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 —

