

## ACTUTENDANCE

N° 567 — 15 janvier 2021



12 min

- CDD – Durée du travail inférieure à la semaine – Temps partiel – Absence de mention de la durée et de la répartition du travail – Requalification à temps complet
- Forfait jours – Convention privée d’effet – Possibilité pour l’employeur de réclamer le remboursement des jours de RTT
- Activité partielle – Secteurs protégés – 2 nouveaux projets de décret
- Congés payés – Aide exceptionnelle – Projet de décret visant à prolonger la période de recours à l’aide
- Coronavirus – Arrêts de travail – Versement des IJSS et indemnités complémentaires dans des conditions dérogatoires – Décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021, JO du 9 janvier 2021
- Congé de reclassement – Durée prolongée à 24 mois en cas de formation professionnelle – Projet de décret
- Assurance chômage – Prolongation des mesures d’urgence liées à la Covid-19 – Décret n° 2020-1716 du 28 décembre 2020, JO du 29 décembre 2020

# Jurisprudence

## Relations individuelles

■ CDD – Durée du travail inférieure à la semaine – Temps partiel – Absence de mention de la durée et de la répartition du travail – Requalification à temps complet

**Rappel :** Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure (art. L. 3123-1 du Code du travail) :

- ✓ A la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement ;
- ✓ A la durée mensuelle résultant de l'application, durant cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ;
- ✓ A la durée de travail annuelle résultant de l'application durant cette période de la durée légale du travail, soit 1 607 heures, ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement.

Le contrat à temps partiel doit mentionner notamment la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois (art. L. 3123-6 du Code du travail).

L'absence de ces mentions fait présumer que l'emploi est à temps plein (Cass. Soc., 23 novembre 2016, n° 15-18.093).

Pour renverser cette présomption, il revient à l'employeur de rapporter la preuve (Cass. Soc., 20 septembre 2017, n° 16-14.543) :

- ✓ de la durée exacte convenue ;
- ✓ que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à sa disposition.

Un salarié dont le contrat a une durée inférieure à une semaine peut-il être considéré à temps partiel ? Autrement dit, l'employeur est-il tenu de mentionner la durée du travail et sa répartition dans un CDD dont la durée est inférieure à la semaine ?

**Cass. Soc., 9 décembre 2020, n° 19-16.138**

Dans cette affaire, une salariée a été engagée dans le cadre de plusieurs CDD d'usage, conclus pour une durée inférieure à la semaine.

Elle a saisi la juridiction prud'homale de plusieurs demandes dont la requalification de ses contrats à temps partiel en contrats à temps complet.

La Cour d'appel a fait droit à sa demande après avoir constaté que les contrats « *ne comportaient que le nombre global d'heures travaillées par la salariée sans que soient indiqués la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine* ».

L'employeur s'est pourvu en cassation, reprochant aux juges d'appel d'avoir requalifié les contrats à temps complet, alors que les dispositions relatives au travail à temps partiel n'étaient pas, selon lui, applicables aux contrats conclus pour une durée inférieure à la semaine.

La Cour de cassation rejette le pourvoi et rappelle que selon le Code du travail, dans sa version applicable à la date des faits, est à temps partiel le salarié « *dont la durée du travail est inférieure à 35h par semaine civile ou, si elle est inférieure, à la durée fixée conventionnellement par la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement* ».

Cette définition doit être interprétée à la lumière de la clause 3 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel du 6 juin 1997 mis en œuvre par la directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel.

Selon la réglementation européenne, est considéré comme travailleur à temps partiel, « *un salarié dont la durée normale de travail, calculée sur une base hebdomadaire ou en moyenne sur une période d'emploi pouvant aller jusqu'à un an, est inférieure à celle d'un travailleur à temps plein comparable* ».

La Cour de cassation indique la démarche pour opérer cette comparaison. « *Est considéré comme un travailleur à temps plein comparable, un salarié à temps plein du même établissement ayant le même type de contrat ou de relation de travail, occupant un travail ou un emploi identique ou similaire* ». Cette comparaison peut prendre en compte d'autres considérations telles que l'ancienneté et les qualifications ou les compétences.

En l'absence d'un travailleur à temps plein comparable dans le même établissement, la comparaison s'effectue alors par référence à la convention collective applicable ou, à défaut, conformément à la législation et aux conventions collectives ou aux pratiques nationales.

Les juges en déduisent que « *la qualification de travail à temps partiel et le formalisme afférents ne sont pas liés à la durée du contrat de travail, mais s'apprécient au regard de la durée de travail du salarié concerné* ».

Il en résulte qu'un contrat de travail d'une durée inférieure à la semaine est un temps partiel et l'employeur est tenu de respecter les règles édictées à l'article L. 3123-6 du Code du travail précité, à défaut le contrat est requalifié en temps complet.

**Note** : Il convient donc de veiller, à l'occasion de la conclusion d'un CDD d'une durée inférieure à 7 jours, à respecter le formalisme des contrats de travail à temps partiel en stipulant notamment la durée du travail et la répartition des horaires de travail.

## ■ Forfait jours – Convention privée d’effet – Possibilité pour l’employeur de réclamer le remboursement des jours de RTT

**Rappel :** La conclusion d’une convention de forfait en jours est subordonnée à la conclusion d’un accord collectif d’entreprise ou d’établissement ou, à défaut, d’une convention ou d’un accord de branche (art. L. 3121-63 du Code du travail).

Cet accord collectif doit notamment déterminer les modalités selon lesquelles (art. L. 3121-64 du Code du travail) :

- ✓ L’employeur assure l’évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié ;
- ✓ L’employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail de ce dernier, sur l’articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération, ainsi que sur l’organisation du travail dans l’entreprise ;
- ✓ Le salarié peut exercer son droit à la déconnexion.

Ces principes, issus pour partie de la jurisprudence de la Cour de cassation, ont été intégrés dans le Code du travail et complétés par la Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 en vue de sécuriser les conventions de forfait en jours.

Lorsque l’accord prévoit ces dispositions mais que l’employeur ne les respecte pas, il s’expose à voir la convention individuelle de forfait privée d’effet et au paiement d’un rappel d’heures supplémentaires (Cass. Soc., 25 janvier 2017, n° 15-21.950).

Lorsque la convention de forfait est jugée privée d’effet, les jours de RTT accordés en exécution de cette convention deviennent indus. L’employeur peut-il en solliciter le remboursement au salarié ?

### **Cass. Soc., 6 janvier 2021, n° 17-28.234**

A compter de septembre 2011, un salarié a bénéficié du statut cadre. Selon l’avenant à son contrat de travail, il était, depuis cette date, soumis à une convention de forfait en jours.

Licencié le 29 janvier 2014 pour faute grave, le salarié a saisi la juridiction prud’homale notamment pour faire valoir que son employeur n’avait pas respecté les dispositions relatives à la protection de la sécurité et de la santé prévues par l’accord de branche.

La Cour d’appel a constaté en effet que l’employeur n’avait pas respecté les modalités de contrôle du temps de travail et de suivi de la charge de travail fixées par l’accord collectif. Ces manquements avaient pour conséquence de priver d’effet la convention de forfait en jours. Les juges d’appel avaient alors condamné l’employeur au paiement d’un rappel d’heures supplémentaires.

En revanche, la Cour d’appel a rejeté la demande de l’employeur de remboursement des jours de RTT au motif que « la privation d’effet de la convention de forfait en jours, qui n’est pas annulée, ne saurait avoir pour conséquence de priver le salarié de l’octroi des jours de RTT ».

Contestant ce point, l’employeur s’est pourvu en cassation soutenant que les « jours de RTT étant la contrepartie de la forfaitisation, ils constituent un tout avec le régime [du]

*forfait et un avantage indissociable de l'application du forfait ». Dès lors, en cas de suppression de ce forfait, ces jours de réduction du temps de travail perdent tout objet, peu important que celui-ci soit déclaré sans effet et non nul.*

La Cour de cassation suit le raisonnement de l'employeur et censure l'arrêt d'appel sur ce point considérant au visa de l'article 1376 du Code civil que « *celui qui reçoit par erreur ou sciemment ce qui ne lui est pas dû s'oblige à le restituer à celui de qui il l'a indûment reçu* ».

En l'espèce, les juges ont retenu que la convention de forfait à laquelle le salarié était soumis était privée d'effet, de sorte que pour la durée de la période de suspension de la convention individuelle de forfait en jours, le paiement des jours de réduction du temps de travail accordés en exécution de la convention était devenu indu.

Il en résulte que, l'employeur était en droit de solliciter le remboursement des jours de RTT.

## Législation et réglementation

### **Activité partielle – Secteurs protégés – 2 nouveaux projets de décret**

Deux projets de décret relatifs au dispositif d'activité partielle pour les entreprises dites protégées ont été diffusés le 8 janvier 2021 en fin de journée.

Ils sont actuellement soumis à la consultation de la CNNCEFP.

#### **1) Secteurs protégés : maintien du taux de l'allocation à 70 % en février 2021**

Le décret n° 2020-1786 du 30 décembre dernier a prévu que le taux de l'allocation passerait de 70% à 60% de la rémunération brute dans la limite de 4.5 SMIC à compter du 1<sup>er</sup> février 2021 pour les entreprises dites protégées.

Le projet de décret repousserait cette baisse au 1<sup>er</sup> mars 2021.

Par conséquent, jusqu'au 28 février 2021, le taux de l'allocation resterait fixé à 70% de la rémunération brute dans la limite de 4.5 SMIC.

Sauf report ultérieur, le taux de 60 % qui s'imposerait à compter du 1<sup>er</sup> mars 2021 ne devrait s'appliquer que pour un mois, soit jusqu'au 31 mars 2021, le taux étant prévu à 36% à compter du 1<sup>er</sup> avril 2021.

Ces taux restent à confirmer. La Ministre du travail a annoncé, le 14 janvier, la parution très prochainement d'un décret relatif à un nouveau calendrier de modulation des taux de l'allocation d'activité partielle.

## 2. Liste des secteurs protégés modifiée

Un 2<sup>ème</sup> projet de décret prévoit de modifier la liste des secteurs d'activité mentionnés dans les Annexes I et II du décret n°2020-810 du 29 juin 2020 (*modifiées déjà à plusieurs reprises par les décrets du 10 septembre 2020, du 30 octobre 2020 et du 21 décembre 2020*).

Ce projet de décret modifie :

- ✓ L'Annexe I du décret : en ajoutant 8 nouveaux secteurs, dont 2 par transfert de l'annexe 2. A quelques exceptions, cette liste 1 serait identique à la liste S1 bis du décret n°2020-1770 du 30 décembre 2020 relatif au fonds de solidarité ;
- ✓ L'Annexe II du décret : en ajoutant 28 nouveaux secteurs. Le nombre de secteurs ayant l'obligation de joindre à la demande d'indemnisation de l'activité partielle une déclaration sur l'honneur indiquant que l'entreprise dispose du document établi par un expert-comptable, tiers de confiance, attestant que l'entreprise remplit les critères prévus, passerait de 11 à 28. Il s'agit des secteurs qui prévoient que l'entreprise doit réaliser « *au moins 50% de son chiffre d'affaire* » avec une ou des entreprises relevant d'un secteur de l'annexe I.

Pour plus de lisibilité, le projet de décret propose une version complète des Annexes I et II, retranscrites en annexe de l'actu-tendance.

### **Congés payés – Aide exceptionnelle – Projet de décret visant à prolonger la période de recours à l'aide**

Le décret n° 2020-1787 du 30 décembre 2020 relatif à l'aide exceptionnelle accordée aux entreprises accueillant du public au titre des congés payés pris par leurs salariés, a été publié au JO du 31 décembre 2020 (*Cf. actu-tendance n° 566*).

Note : Le Ministère du travail a diffusé sur son site internet le 7 janvier une fiche technique.

Le versement de l'aide est limité à **10 jours de congés payés par salarié pris entre le 1<sup>er</sup> et le 20 janvier 2021**.

Un projet de décret, transmis à la CNNCEFP le 8 janvier 2021, vise à prolonger la période de recours à l'aide.

Le projet de décret repousse l'échéance **jusqu'au 31 janvier 2021**.

Il prévoit également que l'aide puisse être accordée au titre des congés payés pris entre le **1<sup>er</sup> février 2021 et le 7 mars 2021** lorsque l'employeur a placé des salariés en position d'activité partielle durant cette période.

## Coronavirus – Arrêts de travail – Versement des IJSS et indemnités complémentaires dans des conditions dérogatoires – Décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021, JO du 9 janvier 2021

Conformément aux annonces du Gouvernement, le décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021 fixe notamment les modalités de versement des indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS) et des indemnités complémentaires dérogatoires **jusqu'au 31 mars inclus**.

**Note** : Ce décret abroge :

- ✓ Le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus (*dont la dernière modification était intervenue avec le décret n° 2020-1386 du 14 novembre 2020*).
- ✓ Le décret n° 2020-434 du 16 avril 2020 relatif à l'adaptation temporaire des délais et modalités de versement de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1.

### **1. Indemnisation dérogatoire : nouveaux bénéficiaires**

Afin d'inciter les personnes à s'isoler le plus rapidement possible, le Gouvernement a étendu le bénéfice des IJSS dérogatoires.

Peuvent bénéficier des IJSS dérogatoires, lorsqu'ils se trouvent dans l'impossibilité de continuer à travailler, y compris à distance :

- ✓ les assurés considérés comme personnes vulnérables, à l'exception des salariés du privé qui sont placés en activité partielle (*disposition inchangée*) ;
- ✓ les assurés 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, à l'exception des salariés du privé qui sont placés en activité partielle (*disposition inchangée*) ;
- ✓ les assurés faisant l'objet d'une mesure d'isolement en tant que « contact à risque de contamination » (*disposition inchangée*) ;
- ✓ les assurés présentant les symptômes de la Covid-19, à condition qu'ils fassent réaliser un test de dépistage dans un délai de 2 jours à compter du début de l'arrêt de travail, et pour la durée courant jusqu'à la date d'obtention du résultat du test ;
- ✓ les assurés présentant le résultat d'un test de dépistage positif à la Covid-19 ;
- ✓ les assurés faisant l'objet d'une mesure de placement en isolement ou de mise en quarantaine à leur arrivée en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Ces dispositions s'appliquent **depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021**, excepté pour les assurés testés positifs et ceux présentant des symptômes de la Covid-19 **depuis le 10 janvier 2021**.

Ces salariés bénéficient également des **indemnités complémentaires dérogatoires** :

- ✓ sans avoir à remplir les conditions mentionnées à l'article L. 1226-1 du Code du travail dont notamment l'ancienneté ;
- ✓ **sans délai de carence** ;
- ✓ sans que les indemnités ne soient prises en compte dans les compteurs de durée maximale d'indemnisation.

## 2. Procédure pour les personnes symptomatiques

Dans un communiqué de presse du 8 janvier 2021, le Gouvernement a précisé que pour bénéficier de l'indemnisation dérogatoire, les personnes symptomatiques doivent **se déclarer** sur le site [declaremeli.fr](http://declaremeli.fr) ou [declare.msa.fr](http://declare.msa.fr) et **s'engager à réaliser un test dans les 2 jours suivants**. Elles recevront alors un récépissé leur permettant de justifier leur absence auprès de leur employeur.

Une fois le test réalisé dans le délai imparti, elles doivent se reconnecter au service de déclaration afin **d'indiquer la date du résultat du test et le lieu de dépistage**.

Lorsque le résultat est négatif, l'assurance maladie met fin à l'arrêt de travail, et les personnes peuvent reprendre le travail.

En cas de test positif, leur arrêt de travail sera prolongé afin de garantir un isolement de 7 jours depuis les premiers symptômes.

### **Congés de reclassement – Durée prolongée à 24 mois en cas de formation professionnelle – Projet de décret**

La loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 a prévu l'allongement de la durée du congé de reclassement à 24 mois, au lieu de 12 mois, lorsque le salarié bénéficie d'une formation de reconversion professionnelle.

Un projet de décret, transmis le 8 janvier 2021, vise à mettre en cohérence la partie réglementaire du Code du travail.

L'article R.1233-31 du Code du travail va prochainement prévoir que l'employeur fixe la « *durée du congé de reclassement entre 4 et 12 mois, pouvant être portée à 24 mois en cas de formation de reconversion professionnelle* ».

Cette disposition entrera en vigueur le lendemain de la publication du décret au JO.

Par ailleurs, le projet de décret adapte les dispositions réglementaires du congé de reclassement à la jurisprudence européenne (CJUE, 8 mai 2019, C-486/18).

Actuellement, l'article R. 1233-32 du Code du travail prévoit que pendant la période du congé de reclassement, le salarié bénéficie d'une rémunération mensuelle calculée sur les 12 derniers mois précédant la notification du licenciement.

Le projet de décret modifie la période de référence lorsque le salarié a bénéficié d'un temps partiel dans le cadre d'un congé parental d'éducation, de paternité ou de proche aidant au cours des 12 derniers mois.

L'article R. 1233-32 du Code du travail serait complété par « *la rémunération qui lui est due est calculée sur la base de sa rémunération à temps complet, y compris pour les périodes pendant lesquelles le salarié a travaillé à temps partiel* ».

■ Assurance chômage – Prolongation des mesures d'urgence liées à la Covid-19 – Décret n° 2020-1716 du 28 décembre 2020, JO du 29 décembre 2020

Au regard du contexte sanitaire, le décret du 28 décembre 2020 prolonge et reporte l'application des dispositions applicables aux demandeurs d'emploi dont notamment :

- ✓ **Report au 1<sup>er</sup> avril 2021 la date d'application du mécanisme de dégressivité** de l'allocation pour les plus hauts revenus ;
- ✓ **Prolonge jusqu'au 31 mars 2021 la durée d'affiliation minimale de 4 mois** requise pour l'ouverture ou le rechargement des droits à l'ARE ;
- ✓ **Maintien jusqu'au 31 mars 2021 l'application des dispositions de la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017 relatives au calcul du salaire journalier de référence servant de base à la détermination du montant de l'allocation de l'ARE.**

Dans une circulaire n° 2021-01 du 8 janvier 2021, l'Unedic revient en détail sur ces différentes mesures.

## Annexes

### ***Annexe 1 : Secteurs protégés donnant lieu à une allocation d'activité partielle à un taux majoré***

Les ajouts sont identifiés en rouge.

#### ANNEXE I : Employeurs qui exercent leur activité principale dans les secteurs fortement touchés par la crise

- 1 Téléphériques et remontées mécaniques
- 2 Hôtels et hébergement similaire
- 3 Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée
- 4 Terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs
- 5 Restauration traditionnelle
- 6 Cafétérias et autres libres-services
- 7 Restauration de type rapide
- 8 Services de restauration collective sous contrat, de cantines et restaurants d'entreprise
- 9 Services des traiteurs
- 10 Débits de boissons
- 11 Projection de films cinématographiques et autres industries techniques du cinéma et de l'image animée
- 12 Post-production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision
- 13 Distribution de films cinématographiques
- 14 Conseil et assistance opérationnelle apportés aux entreprises et aux autres organisations de distribution de films cinématographiques en matière de relations publiques et de communication
- 15 Location et location-bail d'articles de loisirs et de sport
- 16 Activités des agences de voyage
- 17 Activités des voyagistes
- 18 Autres services de réservation et activités connexes
- 19 Organisation de foires, événements publics ou privés, salons ou séminaires professionnels, congrès
- 20 Agences de mannequins
- 21 Entreprises de détaxe et bureaux de change (changeurs manuels)
- 22 Enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs
- 23 Arts du spectacle vivant, cirques
- 24 Activités de soutien au spectacle vivant
- 25 Création artistique relevant des arts plastiques
- 26 Galeries d'art
- 27 Gestion de salles de spectacles et production de spectacles
- 28 Gestion des musées
- 29 Guides conférenciers
- 30 Gestion des sites et monuments historiques et des attractions touristiques similaires
- 31 Gestion des jardins botaniques et zoologiques et des réserves naturelles
- 32 Gestion d'installations sportives

- 33 Activités de clubs de sports
- 34 Activité des centres de culture physique
- 35 Autres activités liées au sport
- 36 Activités des parcs d'attractions et parcs à thèmes, fêtes foraines
- 37 Autres activités récréatives et de loisirs
- 38 Exploitations de casinos
- 39 Entretien corporel
- 40 Trains et chemins de fer touristiques
- 41 Transport transmanche
- 42 Transport aérien de passagers
- 43 Transport de passagers sur les fleuves, les canaux, les lacs, location de bateaux de plaisance
- 44 Transports routiers réguliers de voyageurs
- 45 Autres transports routiers de voyageurs. Cars et bus touristiques
- 46 Transport maritime et côtier de passagers
- 47 Production de films et de programmes pour la télévision
- 48 Production de films institutionnels et publicitaires
- 49 Production de films pour le cinéma
- 50 Activités photographiques
- 51 Enseignement culturel
- 52 Traducteurs - interprètes
- 53 Prestation et location de chapiteaux, tentes, structures, sonorisation, photographie, lumière et pyrotechnie
- 54 Transports de voyageurs par taxis et véhicules de tourisme avec chauffeur
- 55 Location de courte durée de voitures et de véhicules automobiles légers
- 56 Fabrication de structures métalliques et de parties de structures
- 57 Régie publicitaire de médias
- 58 Accueils collectifs de mineurs en hébergement touristique
- 59 Agences artistiques de cinéma
- 60 Fabrication et distribution de matériels scéniques, audiovisuels et évènementiels
- 61 Exportateurs de films
- 62 Commissaires d'exposition
- 63 Scénographes d'exposition
- 64 Magasins de souvenirs et de piété
- 65 Entreprises de covoiturage
- 66 Entreprises de transport ferroviaire international de voyageurs

ANNEXE II : employeurs qui dépendent des secteurs de l'annexe I et qui ont subi une diminution de chiffre d'affaires

- 1 Culture de plantes à boissons
- 2 Culture de la vigne
- 3 Pêche en mer
- 4 Pêche en eau douce
- 5 Aquaculture en mer
- 6 Aquaculture en eau douce
- 7 Production de boissons alcooliques distillées
- 8 Fabrication de vins effervescents
- 9 Vinification

- 10 Fabrication de cidre et de vins de fruits
- 11 Production d'autres boissons fermentées non distillées
- 12 Fabrication de bière
- 13 Production de fromages sous appellation d'origine protégée ou indication géographique protégée
- 14 Fabrication de malt
- 15 Centrales d'achat alimentaires
- 16 Autres intermédiaires du commerce en denrées et boissons
- 17 Commerce de gros de fruits et légumes
- 18 Herboristerie/ horticulture/ commerce de gros de fleurs et plans
- 19 Commerce de gros de produits laitiers, œufs, huiles et matières grasses comestibles
- 20 Commerce de gros de boissons
- 21 Mareyage et commerce de gros de poissons, coquillages, crustacés
- 22 Commerce de gros alimentaire spécialisé divers
- 23 Commerce de gros de produits surgelés
- 24 Commerce de gros alimentaire
- 25 Commerce de gros non spécialisé
- 26 Commerce de gros de textiles
- 27 Intermédiaires spécialisés dans le commerce d'autres produits spécifiques
- 28 Commerce de gros d'habillement et de chaussures
- 29 Commerce de gros d'autres biens domestiques
- 30 Commerce de gros de vaisselle, verrerie et produits d'entretien
- 31 Commerce de gros de fournitures et équipements divers pour le commerce et les services
- 32 Commerce de détail en magasin situé dans une zone touristique internationale mentionnée à l'article L. 3132-24 du code du travail, à l'exception du commerce alimentaire ou à prédominance alimentaire (hors commerce de boissons en magasin spécialisé), du commerce d'automobiles, de motocycles, de carburants, de charbons et combustibles, d'équipements du foyer, d'articles médicaux et orthopédiques et de fleurs, plantes, graines, engrais, animaux de compagnie et aliments pour ces animaux
- 33 Blanchisserie-teinturerie de gros
- 34 Stations-service
- 35 Enregistrement sonore et édition musicale
- 36 Editeurs de livres
- 37 Services auxiliaires des transports aériens
- 38 Services auxiliaires de transport par eau
- 39 Boutique des galeries marchandes et des aéroports
- 40 Autres métiers d'art
- 41 Paris sportifs
- 42 Activités liées à la production de matrices sonores originales, sur bandes, cassettes, CD, la mise à disposition des enregistrements, leur promotion et leur distribution
- 43 Tourisme de savoir-faire : entreprises réalisant des ventes directement sur leur site de production, aux visiteurs et qui ont obtenu le label : « entreprise du patrimoine vivant » en application du décret n°2006-595 du 23 mai 2006 relatif à l'attribution du label « entreprise du patrimoine vivant » ou qui sont titulaires de la marque d'Etat « Qualité Tourisme TM » au titre de la visite d'entreprise ou qui utilisent des savoir-faire inscrits sur la liste représentative du patrimoine culturel immatériel de l'humanité prévue par la convention pour la sauvegarde du patrimoine culturel immatériel adoptée à Paris le 17 octobre 2003, dans la catégorie des « savoir-faire liés à l'artisanat traditionnel »

- 44 Activités de sécurité privée
- 45 Nettoyage courant des bâtiments
- 46 Autres activités de nettoyage des bâtiments et nettoyage industriel
- 47 Fabrication de foie gras
- 48 Préparation à caractère artisanal de produits de charcuterie
- 49 Pâtisserie
- 50 Commerce de détail de viandes et de produits à base de viande en magasin spécialisé
- 51 Commerce de détail de viande, produits à base de viandes sur éventaires et marchés
- 52 Fabrication de vêtements de travail
- 53 Reproduction d'enregistrements
- 54 Fabrication de verre creux
- 55 Fabrication d'articles céramiques à usage domestique ou ornemental
- 56 Fabrication de coutellerie
- 57 Fabrication d'articles métalliques ménagers
- 58 Fabrication d'appareils ménagers non électriques
- 59 Fabrication d'appareils d'éclairage électrique
- 60 Travaux d'installation électrique dans tous locaux
- 61 Aménagement de lieux de vente
- 62 Commerce de détail de fleurs, en pot ou coupées, de compositions florales, de plantes et de graines
- 63 Commerce de détail de livres sur éventaires et marchés
- 64 Courtier en assurance voyage
- 65 Location et exploitation d'immeubles non résidentiels de réception
- 66 Conseil en relations publiques et communication
- 67 Activités des agences de publicité
- 68 Activités spécialisées de design
- 69 Activités spécialisées, scientifiques et techniques diverses
- 70 Services administratifs d'assistance à la demande de visas
- 71 Autre création artistique
- 72 Blanchisserie-teinturerie de détail
- 73 Construction de maisons mobiles pour les terrains de camping
- 74 Fabrication de vêtements de cérémonie, d'accessoires de ganterie et de chapellerie et de costumes pour les grands événements
- 75 Vente par automate
- 76 Commerce de gros de viandes et de produits à base de viande
- 77 Garde d'animaux de compagnie avec ou sans hébergement
- 78 Fabrication de dentelle et broderie
- 79 Couturiers
- 80 Ecoles de français langue étrangère
- 81 Commerce des vêtements de cérémonie, d'accessoires de ganterie et de chapellerie et de costumes pour les grands événements
- 82 Articles pour fêtes et divertissements, panoplies et déguisements
- 83 Commerce de gros de vêtements de travail
- 84 Antiquaires
- 85 Equipementiers de salles de projection cinématographiques
- 86 Edition et diffusion de programmes radios à audience locale, éditions de chaînes de télévision à audience locale
- 87 Correspondants locaux de presse
- 88 Fabrication de skis, fixations et bâtons pour skis, chaussures de ski
- 89 Réparation de chaussures et d'articles en cuir

90 Entreprises artisanales réalisant au moins 50 % de leur chiffre d'affaires par la vente de leurs produits ou services sur les foires et salons

91 Métiers graphiques, métiers d'édition spécifique, de communication et de conception de stands et d'espaces éphémères réalisant au moins 50 % de leur chiffre d'affaires avec une ou des entreprises du secteur de l'organisation de foires, d'évènements publics ou privés, de salons ou séminaires professionnels ou de congrès

92 Prestation de services spécialisés dans l'aménagement et l'agencement des stands, hôtels, restaurants et lieux lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de la production de spectacles, l'organisation de foires, d'évènements publics ou privés, de salons ou séminaires professionnels ou de congrès, de l'hôtellerie et de la restauration

93 Activités immobilières, lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de l'organisation de foires, d'évènements publics ou privés, de salons ou séminaires professionnels ou de congrès

94 Entreprises de transport réalisant au moins 50 % de leur chiffre d'affaires avec une ou des entreprises du secteur de l'organisation de foires, d'évènements publics ou privés, de salons ou séminaires professionnels ou de congrès

95 Entreprises du numérique réalisant au moins 50 % de leur chiffre d'affaires avec une ou des entreprises du secteur de l'organisation de foires, d'évènements publics ou privés, de salons ou séminaires professionnels ou de congrès

96 Fabrication de linge de lit et de table lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de l'hôtellerie et de la restauration

97 Fabrication de produits alimentaires lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises des secteurs de l'événementiel, de l'hôtellerie ou de la restauration

98 Fabrication d'équipements de cuisines lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de la restauration

99 Installation et maintenance de cuisines lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de la restauration

100 Elevage de pintades, de canards et d'autres oiseaux (hors volaille) lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de la restauration

101 Prestations d'accueil lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de l'événementiel

102 Prestataires d'organisation de mariage lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de l'événementiel ou de la restauration

103 Location de vaisselle lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaire est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de l'organisation de foires, d'évènements publics ou privés, de salons ou séminaires professionnels ou de congrès

104 Fabrication des nappes et serviettes de fibres de cellulose lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaire est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de la restauration

105 Collecte des déchets non dangereux lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de la restauration

106 Exploitations agricoles des filières dites festives lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de la restauration

107 Entreprises de transformation et conservation de poisson, de crustacés et de mollusques des filières dites festives lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de la restauration

108 Activités des agences de presse lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de l'évènementiel, du tourisme, du sport ou de la culture

109 Edition de journaux, éditions de revues et périodiques lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de l'évènementiel, du tourisme, du sport ou de la culture

110 Entreprises de conseil spécialisées lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de l'évènementiel, du tourisme, du sport ou de la culture

111 Commerce de gros (commerce interentreprises) de matériel électrique lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur du secteur de l'évènementiel, du tourisme, du sport ou de la culture

112 Activités des agents et courtiers d'assurance lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de l'évènementiel, du tourisme, du sport ou de la culture

113 Conseils pour les affaires et autres conseils de gestion lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de l'évènementiel, du tourisme, du sport ou de la culture

114 Etudes de marchés et sondages lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises de l'évènementiel, du tourisme, du sport ou de la culture

115 Activités des agences de placement de main-d'œuvre lorsqu'au moins 50% du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de l'évènementiel, de l'hôtellerie ou de la restauration

116 Activités des agences de travail temporaire lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de l'évènementiel, de l'hôtellerie ou de la restauration

117 Autres mises à disposition de ressources humaines lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de l'évènementiel, de l'hôtellerie ou de la restauration

118 Fabrication de meubles de bureau et de magasin lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de l'hôtellerie ou de la restauration

# 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 —

actance  
société d'avocats

