

ACTUTENDANCE

N° 540 — 5 juin 2020



17 min

- ✓ **Coronavirus - Points de vigilance :**
 - Déconfinement : comment assurer la santé et la sécurité des salariés ?
 - Activité partielle
 - Report des cotisations sociales : dispositif aménagé
 - Comment organiser les entretiens professionnels ?
 - Gestion des données personnelles
 - Représentants du personnel
 - Trajet domicile-lieu de travail
 - Responsabilité pénale de l'employeur

- ✓ **Jurisprudence :**
 - Contrat de travail – Lieu de travail – Modification – Changement de bassin d'emploi – Accord du salarié
 - CSE – Consultation – Demande d'informations complémentaires – Saisine du juge avant l'expiration du délai de consultation – Prolongation ou fixation d'un nouveau délai

Coronavirus

Points de vigilance

La législation et la réglementation liées à la crise sanitaire changent quotidiennement. Cette rubrique détaille les problématiques qui ont évolué, ou qui vont évoluer, dans les prochains jours.

Les thèmes abordés dans les précédentes Actu-tendance (n° 534 à 539), 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.

A noter : Un projet de loi visant à ratifier diverses ordonnances déjà prises pour faire face à l'épidémie de Covid-19 en matière de travail, d'emploi et de formation professionnelle a été adopté en Conseil des ministres le 13 mai 2020.

Il concerne environ une dizaine d'ordonnances (annexe 1).

Ce projet s'inscrit dans l'obligation qui était faite au Gouvernement en application de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19, de déposer un projet de loi de ratification au Parlement dans les 2 mois à compter de la publication de chacune des ordonnances. Les premières ordonnances ayant été publiées au JO du 26 mars, le Gouvernement avait jusqu'au 26 mai pour agir.

Le texte sera examiné prochainement par le Parlement.

Déconfinement : comment assurer la santé et la sécurité des salariés ?

- **Mesures à actualiser régulièrement**

Pour reprendre une 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'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et les plans de prévention ;

L'employeur ne peut se borner à paraphraser les recommandations publiques et officielles du Gouvernement ou des autorités sanitaires compétentes ou à annoncer des calendriers de réunions (TJ Paris, référé, 9 avril 2020, n°20/52223).

A cet égard, les juges ont condamné une société à procéder à une évaluation des risques, à retranscrire celle-ci dans le DUER, et à mettre en œuvre sur ces bases « les

actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs conformément à la réglementation générale et à celle spécifique sur les risques biologiques, le tout en y associant les représentants du personnel » (TJ Havre, référé, 7 mai 2020, n°20/00143).

Il est impératif d'associer le CSE à l'actualisation du DUER (TJ Havre, référé, 7 mai 2020, n°20/00143). En effet, le Tribunal a condamné une entreprise pour ne pas avoir « *intégré suffisamment les représentants du personnel élus au CSE* » (TJ Lyon, référé, 11 mai 2020, n° 20/00593).

- ✓ 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.

Il a été jugé qu'il appartient à l'employeur d'« *organiser et dispenser pour chacun de ses salariés avant qu'ils ne reprennent le travail, une formation pratique et appropriée à la sécurité conforme à la réglementation générale incluant les équipements de protection individuelle* », ce programme de formation devant être préalablement soumis à la consultation du CSE (TJ Havre, référé, 7 mai 2020, précité).

L'employeur doit « *tenir également à disposition des salariés les notices d'utilisation des équipements de protection individuelle fournis aux travailleurs* » (TJ Lyon, référé, 11 mai 2020, précité).

- ✓ 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, complété des Fiches métiers et de la fiche relative aux mesures que l'employeur doit prendre pour protéger la santé de ses salariés mises en ligne par le Ministère du travail, contient des **recommandations à destination des entreprises pour assurer la santé et la sécurité de leurs salariés**.

Le Ministère du travail a publié, le 9 mai, une nouvelle version de ce Protocole.

Le Gouvernement précise que **le dialogue social est un élément essentiel** pour la mise en œuvre des mesures de protection. En effet, l'association des représentants du

personnel et des représentants syndicaux permet de décliner les mesures dans l'entreprise en tenant compte de la réalité de l'activité, de la situation géographique, et des missions confiées à chacun. Elle permet également d'anticiper les difficultés concrètes liées à leur mise en œuvre.

Par ailleurs, **la bonne information des salariés** et la concertation au sein de chaque unité de travail est également indispensable pour trouver les solutions les plus opérationnelles pour l'application de ces mesures.

En pratique, l'employeur doit mettre en place les mesures de protection collective pour protéger la santé et la sécurité des salariés. Ce n'est que lorsque l'ensemble de ces précautions n'est pas suffisant que des mesures de protection individuelle doivent être mises en place.

L'ensemble des mesures est détaillé en annexe 2.

- **Consultation du CSE : délais réduits**

Les décisions de l'employeur qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 font l'objet d'une **consultation du CSE**. Les modalités d'intervention de la CSSCT dépendent des missions qui lui ont été déléguées par le CSE.

La Cour d'appel de Versailles exige de consulter le CSE central « *dans un contexte épidémique national où une réflexion d'ensemble a toute sa place, les établissements étant alors chargés de l'adapter à leurs spécificités* » (CA Versailles, référé, 24 avril 2020, n° 20/00503).

Afin de favoriser une reprise rapide de l'activité, l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 a modifié temporairement les délais de consultation du CSE ou CSE central.

Sont réduits :

- ✓ les délais de communication de l'ordre du jour du CSE ou du CSE central (*ordonnance n°2020-507 du 2 mai 2020 et décret n° 2020-509 du 2 mai 2020*) ;
- ✓ les délais de procédure d'information-consultation du CSE ou du CSE central au terme desquels l'instance est réputée avoir été consultée et avoir rendu un avis négatif ;
- ✓ les délais de procédure en cas d'expertise (*décret n°2020-508 du 2 mai 2020*).

Un tableau récapitulant les nouveaux délais figure en annexe 3.

Ces nouveaux délais s'appliquent aux délais qui commencent à courir **à compter du 3 mai 2020 et jusqu'au 23 août 2020.**

Toutefois, lorsque les délais qui ont commencé à courir antérieurement à cette date ne sont pas encore échus, **l'employeur a la faculté d'interrompre la procédure en cours et d'engager, à compter de cette même date, une nouvelle procédure** de consultation dans le cadre des nouveaux délais s'ils sont applicables.

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*).

Dans une affaire rendue le 7 mai dernier, le TJ a ordonné la suspension d'un projet portant sur l'organisation de l'activité en vue de la reprise de la production d'une usine dans l'attente de la régularisation de la procédure de consultation du CSE. Les juges ont estimé que (*TJ du Havre, 7 mai 2020, n° 20/00143*) :

- ✓ la convocation des membres du CSE était irrégulière, celle-ci ayant été envoyée par courriel sur leur boîte mail professionnelle dont ils n'avaient pas connaissance ou à laquelle ils n'avaient pas accès,
- ✓ la CSSCT aurait dû être convoquée et consultée avant le CSE,
- ✓ les membres du CSE n'ont pas reçu les documents suffisants leur permettant de rendre un avis éclairé.

- **S'assurer de l'effectivité des mesures : attention aux contrôles**

L'entreprise doit s'assurer de l'effectivité des mesures de protection.

A ce titre, il peut être opportun de nommer un référent chargé de vérifier que les mesures sont effectivement appliquées. Celui-ci 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.

Le nombre d'interventions sur les lieux de travail devrait donc augmenter.

Les agents veilleront au respect notamment des gestes barrières et à la mise à disposition de masques adéquats et de solutions hydroalcooliques.

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. Demande accompagnée de l'avis du CSE

Un décret relatif à la sécurisation de l'activité partielle est en attente de parution au JO. Son projet a été publié il y a deux semaines.

Il prévoit de supprimer la dérogation prévue dans le décret n°2020-325 du 25 mars 2020, qui autorisait un envoi à l'administration de l'avis du CSE postérieurement à la demande (dans un délai de deux mois). Ainsi, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, la demande préalable devrait être accompagnée de l'avis préalablement rendu par le CSE.

2. Demande unique

Si en principe la demande d'activité partielle doit se faire par établissement, le projet de décret prévoit une dérogation pour les entreprises qui font une demande d'activité partielle couvrant au moins 50 établissements pour le même motif et la même période.

Pour ces entreprises, et jusqu'au 31 décembre 2020, une demande unique d'activité partielle pourrait être adressée pour l'ensemble des établissements.

A noter : Ce principe de demande unique avait été évoqué lors de la préparation du décret du 25 mars dernier, avant d'être finalement retiré.

- **Anciens arrêts de travail dérogatoires**

Salariés contraints de garder leurs enfants

Depuis le 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 pour 2020*).

Par conséquent, depuis cette date, ces salariés ne bénéficient plus du versement des indemnités journalières de la sécurité sociale (*décret n° 2020-520 du 5 mai 2020*).

Selon l'article 20 précité, les modalités de placement en activité partielle de ces salariés sont définies par voie réglementaire. A ce jour, aucun décret n'est paru sur ce point. Le placement en activité partielle se fait par le biais du dispositif existant d'activité partielle.

Dans son « questions-réponses » intitulé « *Les arrêts de travail dérogatoires basculent en activité partielle au 1^{er} mai* », le Gouvernement précise que l'employeur dispose de 30 jours à compter du 1^{er} mai pour faire la demande d'activité partielle. Il précise que l'employeur n'a pas à consulter le CSE pour intégrer ces salariés au dispositif d'activité partielle.

Le Ministre du travail a annoncé que la prise en charge de ces salariés évolue à partir du 2 juin avec l'accélération de l'ouverture des écoles (primaires, collèges et lycées).

Dans son questions-réponses intitulé « *Activité partielle – chômage partiel* », mis à jour le 4 juin, le Gouvernement indique que le placement en activité partielle est de droit pour les salariés présentant une attestation de l'établissement d'accueil de l'enfant indiquant que l'établissement ne peut accueillir celui-ci.

Cette attestation précise, le cas échéant, les jours pendant lesquels l'enfant ne peut être accueilli dans l'établissement. Cette pièce devra être conservée par l'employeur car elle sera susceptible d'être demandée en cas de contrôle de l'administration.

Si le salarié ne fournit pas d'attestation de l'établissement d'accueil indiquant que son enfant ne peut être accueilli, il ne peut bénéficier de l'activité partielle.

Au préalable, l'employeur et le salarié échangent pour mettre en place une solution de télétravail, si elle est possible. Si cette dernière n'est pas possible, le salarié sera placé en activité partielle.

Autres salariés en arrêt concernés par l'activité partielle

Le passage en activité partielle au 1^{er} mai a concerné 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 médecin du travail établit une déclaration d'interruption de travail qui est transmise sans délai au salarié. Ce dernier l'adresse sans délai à l'employeur en vue de son placement en activité partielle (*décret n° 2020-549 du 11 mai 2020*).

- **Individualisation des demandes d'activité partielle**

L'employeur a la possibilité de placer **une partie seulement des salariés de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier en activité partielle ou d'appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées**, lorsque cette individualisation est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise de l'activité.

Cette faculté est soumise à :

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

Cet accord, ou le document soumis à l'avis du CSE, doit notamment prévoir les compétences identifiées comme nécessaires au maintien ou à la reprise d'activité, les critères objectifs liés aux postes ou fonctions occupées, les modalités et la périodicité de réexamen des critères et d'information des salariés.

Le projet de décret relatif à la sécurisation de l'activité partielle prévoit que l'accord ou l'avis favorable serait transmis à l'autorité administrative dans un délai de 30 jours à compter de la date de conclusion de l'accord ou de la consultation du CSE ou du conseil d'entreprise.

- **Indemnisation de l'activité partielle**

Pour inciter les entreprises à la reprise d'activité, le Gouvernement a confirmé que le dispositif d'indemnisation de l'activité partielle est modifié à partir du 1^{er} juin 2020.

A compter de cette date, le niveau de prise en charge par l'Etat des allocations d'activité partielle versées à l'employeur diminue.

Jusqu'au 31 mai 2020, celle-ci représente 100% de l'indemnité d'activité partielle versée au salarié par l'employeur, dans la limite de 4,5 Smic. Le Ministère du travail a annoncé, le 25 mai, qu'à compter du 1^{er} juin, les entreprises seraient remboursées par l'Etat à hauteur de 85% de l'indemnité versée, dans la limite de 4,5 Smic. Il y aurait ainsi un reste à charge pour les entreprises.

En revanche, pour les secteurs qui n'ont pas le choix de rester fermés et qui ont recours à l'activité partielle, l'intégralité de la prise en charge serait maintenue.

Les secteurs concernés seront définis par décret.

Le projet de loi relatif à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne (*texte adopté en commission mixte paritaire*) autoriserait 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.

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

Ces dispositions s'appliqueraient pendant l'état d'urgence sanitaire et pour une durée n'excédant pas 6 mois. Elles pourraient entrer en vigueur si nécessaire à compter du 1^{er} juin 2020.

Le décret devrait paraître après la promulgation de la loi et être adapté au fur et à mesure de la reprise.

A noter : Les sénateurs et députés, réunis en commission mixte paritaire sont parvenus à un texte commun le 2 mai. Le projet de loi a été adopté définitivement le 3 juin à l'Assemblée nationale. Il sera en examen au Sénat le 10 juin.)

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

Le projet de loi précité prévoit la possibilité, par accord d'entreprise ou de branche, de monétiser les périodes de repos et de congés du 12 mars au 31 décembre 2020.

Afin de compléter les revenus des salariés placés en activité partielle, le projet de loi prévoit 2 nouveaux mécanismes :

- ✓ Le premier permet à l'employeur d'organiser une solidarité entre les salariés de l'entreprise, de façon à monétiser les jours de repos ou de congés payés de ceux

qui n'ont pas subi de perte de rémunération vers ceux qui ont vu leur rémunération diminuer du fait de leur placement en activité partielle ;

- ✓ Le second vise à permettre aux salariés qui ont subi une baisse de leur rémunération du fait de leur placement en activité partielle, de compléter leurs revenus par la monétisation de jours de repos ou de congés payés.

Dans les deux cas, seuls les jours de repos conventionnels et les jours de congés payés correspondant à la 5^{ème} semaine pourraient faire l'objet d'une monétisation.

Le nombre total de jours de repos conventionnels et de congé annuel pouvant être monétisés ne pourrait excéder 5 jours par salarié.

A noter : Le projet de loi a été adopté définitivement par l'Assemblée nationale le 3 juin. Il doit être examiné par le Sénat le 10 juin.

Par ailleurs, une proposition de loi visant à autoriser les salariés à donner des jours de congé aux personnels soignants sous forme de chèques vacances a été adoptée par l'Assemblée nationale le 2 juin.

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

Le projet de loi relatif à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne (*texte adopté en commission mixte paritaire*) prévoit la création d'un dispositif spécifique d'activité partielle dénommé « **activité réduite pour le maintien en emploi** ».

Ce dispositif est destiné à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

L'employeur peut bénéficier de ce dispositif sous réserve **de la conclusion d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche étendu** définissant la durée d'application de l'accord, les activités et les salariés concernés par l'activité partielle spécifique, les réductions de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation à ce titre et les engagements spécifiquement souscrits en contrepartie, notamment pour le maintien de l'emploi.

Un décret en Conseil d'État précisera le contenu de l'accord.

L'entreprise qui souhaite bénéficier de ce dispositif **en application d'un accord de branche doit élaborer, après consultation du CSE, lorsqu'il existe, un document** conforme aux stipulations de l'accord de branche et définissant les engagements spécifiques en matière d'emploi.

Les conditions d'application et de renouvellement du document sont précisées par le décret.

L'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou le document est transmis à l'autorité administrative pour validation de l'accord ou homologation du document.

Le pourcentage de l'indemnité et le montant de l'allocation d'activité partielle peuvent être majorés dans des conditions et dans les cas déterminés par décret, notamment selon les caractéristiques de l'activité de l'entreprise.

La Ministre du travail a annoncé le 2 juin dernier sur BFM Business qu'elle espérait que le dispositif « *sera opérationnel dès la semaine prochaine* » car beaucoup d'entreprises risquent d'en avoir besoin pour éviter les PSE.

Interrogée sur le taux de prise en charge par l'État de l'indemnité d'activité partielle : la Ministre travail annonce l'ouverture d'une discussion avec les partenaires sociaux sur le sujet. Elle précise déjà que « *le système sera un peu différent de celui du chômage partiel dans sa version antérieure au 01/06/2020* ».

A noter : Le projet de loi a été adopté définitivement par l'Assemblée nationale le 3 juin. Il doit être examiné par le Sénat le 10 juin.

Le texte adopté par le Sénat prévoyait la possibilité, à défaut d'accord, de bénéficier de ce nouveau dispositif en établissant un document unilatéral. Cette possibilité a été adaptée en commission mixte paritaire. Désormais, le projet prévoit que le document unilatéral pourra être établi à condition d'avoir conclu au préalable un accord de branche.

- **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. Comme annoncé par la Ministre du travail, des **contrôles vont avoir lieu *a posteriori***.

Le Ministère du travail a adressé aux DIRECCTE une instruction le 5 mai détaillant « le plan de contrôle *a posteriori* sur le dispositif ». Une seconde instruction du 14 mai 2020 complète ce premier document.

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

Les DIRECCTE devront distinguer entre les entreprises qui, de bonne foi, ont commis des erreurs lorsqu'elles ont renseigné leurs demandes d'indemnisation, et celles qui ont fraudé.

Les principales erreurs et fraudes identifiées sont notamment :

- ✓ la mise en activité partielles des salariés auxquels il est demandé parallèlement de travailler,
- ✓ les demandes de remboursement intentionnellement majorées par rapport au montant des salaires effectivement payés.

Un tableau, en annexe de l'instruction, distingue 7 types d'erreurs ou fraudes (*salarié fictif, travail dissimulé, congé/maladie, sous-traitance/intérim, nombre d'heures,*

gonflement des salaires, production de faux). Pour chacune de ces catégories sont précisés les différents cas de figure possible, les critères de ciblage, les moyens d'identification, et les éléments de preuve ou moyens de contrôle.

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).

Le plan de contrôle comprend à la fois des contrôles sur pièces et sur place, mais aussi des contrôles via la détection et le croisement de données administratives. (DSN, données relatives aux arrêts de travail...).

Toutes les entreprises ayant eu recours à l'activité partielle sont susceptibles d'être contrôlées par le biais de la sélection aléatoire. Toutefois, une attention particulière sera portée aux entreprises :

- ✓ Ayant fait l'objet d'un signalement par le CSE, l'inspection du travail, les salariés ;
- ✓ Ayant présenté des demandes d'indemnisation sur la base de taux horaires élevés ;
- ✓ Appartenant aux secteurs fortement consommateurs de l'activité partielle dont notamment **les activités de services administratifs, de soutien et de conseil aux entreprises, et d'une façon plus générale les entreprises dont l'effectif est composé d'une majorité de cadres dont l'activité est davantage susceptible d'être exercée en télétravail.**

Le projet de décret relatif à la sécurisation de l'activité partielle prévoit qu'en cas de trop perçu au titre des sommes versées dans le cadre de l'activité partielle ou de non-respect, sans motif légitime, des engagements mentionnés dans la décision d'autorisation, l'autorité administrative peut demander à l'entreprise de rembourser à l'Agence de services et de paiement les sommes dues dans un délai qui ne peut être inférieur à 30 jours. Le cas échéant, l'employeur est tenu de procéder aux régularisations des sommes versées aux salariés et des contributions et cotisations sociales afférentes.

- **Protection sociale complémentaire**

En période d'activité partielle, les contrats de travail sont suspendus, ce qui peut entraîner la suspension des garanties de protection sociale complémentaire (prévoyance, décès, santé, retraite supplémentaire), selon les accords collectifs et les contrats d'assurance.

Le projet de loi relatif à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne (*texte adopté en commission mixte paritaire*) précité ajoute un nouvel article prévoyant :

- ✓ le maintien obligatoire des garanties collectives de **protection sociale complémentaire** pour les salariés placés en activité partielle entre le 12 mars et le 31 décembre 2020, nonobstant les stipulations des conventions, accords et décisions unilatérales prises par le chef d'entreprise, ainsi que les clauses des contrats d'assurance. Toutes les garanties de protection sociale complémentaire sont visées par cette mesure, à l'exception des garanties de retraite supplémentaire,
- ✓ que lorsque les garanties sont financées, au moins pour partie, par des primes ou des cotisations assises sur les revenus d'activité des salariés soumis à cotisations sociales, **l'assiette de calcul de ces primes et des cotisations des salariés placés en activité partielle et celle servant à déterminer les prestations sont reconstituées,**
- ✓ sans frais ni pénalités, des délais et reports de paiement des primes ou cotisations dues au titre du financement des garanties sur demande des employeurs jusqu'au 15 juillet 2020.

Cette mesure était initialement prévue dans le champ des ordonnances. Elle s'inscrit désormais directement dans la loi.

A noter : Le projet de loi a été adopté définitivement par l'Assemblée nationale le 3 juin. Il doit être examiné par le Sénat le 10 juin. Le texte prévoit également d'autres mesures (annexe 4).

Report des cotisations sociales : dispositif aménagé

Pour tenir compte de l'impact de l'épidémie de Coronavirus sur l'activité économique, l'Urssaf a autorisé le report de tout ou partie des cotisations salariales et patronales des entreprises depuis l'échéance du 15 mars 2020. La reprise progressive de l'activité depuis le 11 mai a conduit à adapter le dispositif à compter des échéances du 5 ou du 15 juin.

Désormais, les entreprises doivent effectuer une demande de report préalable auprès de l'Urssaf.

En pratique, les entreprises souhaitant bénéficier des possibilités de report devront au préalable remplir un formulaire de demande via l'espace en ligne. **En l'absence de réponse de l'Urssaf dans les 2 jours ouvrés suivants le dépôt du formulaire**, la demande de report est considérée comme acceptée.

Comment organiser les entretiens professionnels ?

L'ordonnance n° 2020-387 du 1^{er} avril 2020 a ouvert la possibilité aux employeurs de **reporter** la date du **premier entretien professionnel d'état des lieux jusqu'au 31 décembre 2020** (*initialement prévu avant le 7 mars*) pour les salariés dont cet entretien devait être organisé au cours de l'année 2020.

Compte tenu de la situation sanitaire actuelle, le Ministère du travail précise, dans son questions réponses, **les modalités d'organisation** de cet entretien.

Aucune modalité spécifique d'organisation de l'entretien professionnel n'étant prévue par la loi, rien ne s'oppose à ce qu'il soit réalisé **en visioconférence**. L'employeur doit toutefois veiller à **respecter les conditions énoncées à l'article L. 6315- 1 du Code du travail**, notamment la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Jusqu'à la fin de l'année 2020, l'employeur a **deux possibilités pour justifier** de son **obligation** en matière d'entretien professionnel. Il peut respecter les critères cumulatifs :

- ✓ fixés par la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 en démontrant que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels tous les deux ans et d'au moins une formation autre qu'une formation « *obligatoire* » ;
- ✓ en vigueur avant cette loi, en démontrant que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels tous les deux ans et au moins de deux des trois mesures suivantes : formation, acquisition d'éléments de certification et de progression salariale ou professionnelle.

Les entreprises d'au moins 50 salariés n'ayant pas organisé un entretien professionnel d'état des lieux avant cette date et n'ayant pas fait bénéficier à leurs salariés d'une formation autre qu'une formation obligatoire seront tenues de verser une **pénalité** d'un montant de 3000 € pour abonder le CPF de chacun de leurs salariés.

Gestion des données personnelles

Dans le cadre des mesures de prévention nécessaires pour préserver la santé et la sécurité des salariés dans le contexte actuel, l'employeur peut être amené à collecter et traiter certaines données personnelles relatives notamment à l'état de santé des salariés.

La Cnil rappelle, dans une fiche pratique publiée le 7 mai sur son site internet, les règles à respecter conformément au Règlement général sur la protection des données (RGPD).

L'employeur ne peut traiter que les données **strictement nécessaires** à la satisfaction de ses **obligations légales et conventionnelles**, c'est-à-dire nécessaires pour prendre des mesures organisationnelles (mise en télétravail, orientation vers le médecin du travail, etc.), de formation et d'information, ainsi que certaines actions de prévention des risques professionnels.

A ce titre et en cette période, l'employeur peut **mettre en place** des **canaux de signalement sécurisés** des cas de contamination ou de suspicion de contamination au virus de salariés en contact avec leurs collègues ou du public.

Dans le cadre de ces signalements, ne peuvent être traités par l'employeur que « les éléments liés à la date, à l'identité de la personne, au fait qu'elle ait indiqué être contaminée ou suspectée de l'être ainsi que les mesures organisationnelles prises ».

Ces éléments pourront ainsi être transmis aux autorités sanitaires en cas de besoin, mais **l'identité de la personne ne devra, en aucun cas, être communiquée aux autres salariés.**

A titre d'exemple, la Cnil détaille 3 mesures préventives :

- ✓ **Relevé de températures** : Il est interdit aux employeurs de constituer des fichiers conservant des données de températures de leurs salariés. Il leur est de même interdit de mettre en place des outils de captation automatique de température (telles que des caméras thermiques).
- ✓ **Dépistage** : Seuls les personnels de santé compétents (notamment la médecine du travail) peuvent y procéder. En outre, les résultats sont soumis au secret médical. L'employeur ne pourra recevoir que l'éventuel avis d'aptitude ou d'inaptitude transmis par la médecine du travail.
- ✓ **Plan de continuité de l'activité** : Il doit prévoir toutes les mesures pour protéger la sécurité des salariés, identifier les activités essentielles devant être maintenues et également les personnes nécessaires à la continuité du service. Dans ce cadre, un fichier nominatif peut être créé mais ne doit contenir que les données nécessaires au maintien de l'activité dont l'employeur devra veiller à assurer la sécurité et la confidentialité des données traitées (tel est le cas, par exemple, indique la CNIL, lors de l'envoi des justificatifs de déplacement professionnel qui contiennent des données personnelles et ne doivent être communiquées qu'aux seules personnes individuellement concernées).

Représentants du personnel

- **Réunions des IRP**

L'ordonnance n° 2020-389 du 1^{er} avril 2020 a modifié l'organisation des réunions des représentants.

L'ensemble des réunions des IRP peut se tenir par **visioconférence** ou **conférence téléphonique**. A titre exceptionnel, ces réunions peuvent se tenir par **messagerie instantanée, en cas d'impossibilité de recourir à la visioconférence ou à la conférence téléphonique ou lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit.**

Dans tous les cas, l'employeur doit en informer les représentants du personnel concernés.

Le décret n° 2020-419 du 10 avril 2020 a précisé les modalités des réunions selon le dispositif mis en place.

Ces mesures s'appliquent à toutes les réunions convoquées pendant la période d'état d'urgence sanitaire, soit **jusqu'au 10 juillet** en vertu de la loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l'Etat d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions.

- **Sort des élections professionnelles**

Textes	Suspension des élections en cours	Report du processus électoraux
Ordonnance n° 2020-389 du 1/04/2020	Entre le 12 mars 2020 (ou, si des formalités ont été accomplies depuis cette date, à compter de la date la plus tardive à laquelle cette formalité a été accomplie) et jusqu'à l'issue d'un délai de 3 mois après la cessation de l'état d'urgence sanitaire (soit le 24 août 2020)	L'employeur engage les élections dans un délai de 3 mois à compter de la fin de l'état d'urgence sanitaire.
<u>Modification :</u> Ordonnance n° 2020-560 du 13/05/2020	Entre le 12 mars et jusqu'au 31 août inclus	L'employeur engage les élections librement entre le 24 mai et le 31 août 2020 inclus



Trajet domicile-lieu de travail

- **Transport en commun en Ile-de-France : Justificatif de déplacement**

Les modalités de recours aux transports en commun **en Île-de-France** ont fait l'objet d'un **protocole** signé, le 6 mai, par les organisations patronales (MEDEF Île-de-France, CPME Paris Île-de-France, U2P Île-de-France) et les organisations syndicales (CFDT et CFTC), avec le soutien et l'appui de l'État, des collectivités, d'Île-de-France Mobilités, de la RATP, de la CCIR Paris Île-de-France et de la CRMA Île-de-France.

Ce protocole est destiné à :

- ✓ **Limiter le nombre de salariés devant recourir aux transports en commun ;**
- ✓ **Agir sur la mise en adéquation de l'offre de transport et des flux de voyageurs** en organisant au mieux l'étalement des arrivées et des départs sur les lieux de travail pour éviter les concentrations trop importantes dans les transports en commun ;
- ✓ **Veiller à la mise à disposition d'équipements de protection** : le port du masque est obligatoire pour les voyageurs, sous peine de sanctions (amende de 135€). Des masques sont distribués aux abonnés Navigo sur simple présentation du passe Navigo. Les entreprises sont invitées, quand leurs moyens le leur permettent, en complément et sur la base du volontariat, à veiller à équiper leurs salariés. L'ouverture par l'État d'une plateforme digitale dédiée aux TPE/PME afin de s'approvisionner en masques est également prévue.

Les partenaires ont élaboré une série de mesures à promouvoir par les entreprises adhérant à ce protocole :

- ✓ Dans le respect des contraintes d'activité de l'entreprise, **définir une organisation du travail pour répartir de manière homogène les arrivées et les départs sur le lieu de travail** :
 - Organiser les arrivées par plage d'une heure entre 6h30 et 9h30
 - Organiser les départs par plage d'une heure entre 16h00 et 19h00
- ✓ **Fournir une attestation employeur** indiquant, pour chaque salarié, les horaires auxquels il est autorisé à rejoindre son lieu de travail. Le modèle d'attestation a été diffusé le 11 mai et mis à jour le 13 mai. Cette attestation doit être produite aux agents de contrôle en cas de demande. Depuis le 14 mai, le défaut de présentation de l'attestation entraîne le refus à l'accès au transport en commun et donne lieu à une contravention de 135€.

Ces dispositions, définies pour la première phase de déconfinement, ont vocation à être ajustées régulièrement au regard des résultats constatés et aux évolutions des orientations sanitaires.

Ce protocole n'a, à ce jour, pas de **valeur contraignante pour les entreprises**. Toutefois, le Gouvernement encourage toutes les démarches en ce sens.

Le Premier ministre a annoncé, dans de son discours du 28 mai consacré à la 2^{ème} phase du déconfinement, que le justificatif de déplacement dans les transports en commun en Ile de France serait maintenu au minimum jusqu'au 22 juin.

A noter : Depuis le 2 juin, l'interdiction des déplacements hors de son département et à plus de 100 kilomètres de son domicile est supprimée.

La déclaration pour se déplacer n'est donc plus nécessaire.

- **Forfait mobilités durables : publication des textes d'application**

Le décret n° 2020-541 du 9 mai 2020 relatif au « forfait mobilités durables » a été publié au JO du 10 mai, soit la veille du début du déconfinement.

Le Gouvernement veut inciter les entreprises à se saisir de cette question rapidement en vue de favoriser des moyens de déplacement adaptés à la situation actuelle.

Prévu par la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités, le forfait mobilités durables permet la prise en charge par l'employeur de « *tout ou partie des frais engagés par ses salariés se déplaçant entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail avec leur cycle ou cycle à pédalage assisté personnel ou en tant que conducteur ou passager en covoiturage, ou en transports publics de personnes à l'exception des frais d'abonnement mentionnés à l'article L. 3261-2, ou à l'aide d'autres services de mobilité partagée* » (art. L. 3261-3-1 du Code du travail).

Ce sujet doit être négocié dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

Le décret définit les **autres services de mobilité partagée**.

Il s'agit :

- ✓ de la location ou la mise à disposition en libre-service de cyclomoteurs, motocyclettes, cycles, cycles à pédalage assisté et engins de déplacement personnel, avec ou sans station d'attache et accessibles sur la voie publique, à condition qu'ils soient équipés d'un moteur non thermique ou d'une assistance non thermique lorsqu'ils sont motorisés,
- ✓ des services d'autopartage mentionnés à l'article L. 1231-14 du Code des transports, à condition que les véhicules mis à disposition soient des véhicules à faibles émissions au sens du V de l'article L. 224-7 du Code de l'environnement.

Le décret précise également que si l'employeur prend en charge tout ou partie des frais liés à ces mobilités durables, il doit en faire bénéficier, selon les mêmes modalités, l'ensemble des salariés de l'entreprise utilisant l'un de ces transports.

Il est en outre précisé que la prise en charge prend la forme d'une allocation forfaitaire dénommée « *forfait mobilités durables* ». Cette allocation est versée sous réserve de son utilisation effective conformément à son objet. Elle est réputée utilisée conformément à son objet si l'employeur recueille auprès du salarié, pour chaque année civile, un justificatif de paiement ou une attestation sur l'honneur.

Enfin, les employeurs, qui versent aux salariés l'indemnité kilométrique vélo, peuvent poursuivre le versement de cet avantage dans les conditions susvisées, dans ce cas l'employeur sera « *regardé comme versant le forfait mobilités durables* ».

Pour rappel, la prise en charge du forfait mobilités durables est limitée à 400 € par an et par salarié. Cette somme est exonérée d'impôt et de cotisations sociales.

Un décret et un arrêté relatif au forfait mobilités durables sont également parus dans la fonction publique (*Décret n° 2020-543 du 9 mai 2020*).

Responsabilité pénale de l'employeur

L'employeur qui n'a pas pris suffisamment de mesures protectrices contre le Covid-19 pour protéger la santé de ses salariés pourrait voir sa responsabilité engagée sur le fondement de l'article 121-3 du Code pénal, notamment au titre de l'infraction de **mise en danger de la vie d'autrui ou pour homicide ou blessure involontaire** (*loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l'Etat d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions*).

Jurisprudence

■ Contrat de travail – Lieu de travail – Modification – Changement de secteur géographique – Accord du salarié

Rappel : *S'il est stipulé dans le contrat de travail, par une clause claire et précise, que le salarié exécutera son travail exclusivement dans un lieu, celui-ci constitue un élément essentiel du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié en cas de modification (Cass. Soc., 15 mars 2006, n° 02-46.496).*

A défaut d'une telle mention, le lieu de travail a valeur d'information. L'employeur peut décider de muter un salarié dans un autre établissement de l'entreprise :

- ✓ *relevant du même secteur géographique;*
- ✓ *relevant d'un autre secteur géographique, en vertu d'une clause de mobilité.*

Dans ces deux cas, il s'agit d'un changement des conditions de travail ne nécessitant pas l'accord préalable du salarié. Le refus du salarié constitue alors une faute justifiant son licenciement (Cass. Soc., 5 mai 2010, n° 08-44.593).

Cass. Soc., 4 mars 2020, n° 18-24.473

Dans cette affaire, un salarié est embauché puis affecté chez un client situé à Ronchin dans le département du 59. Après plusieurs années, son employeur l'informe qu'il n'est plus affecté auprès de ce client et qu'il doit rejoindre le siège social situé à Lens dans le département du 62.

Contestant cette décision, le salarié a saisi la juridiction d'une demande de résiliation judiciaire au motif que ce changement de lieu de travail constituait une modification de son contrat de travail nécessitant son accord.

En effet, le salarié soutenait que sa mutation, intervenue en dehors d'une clause de mobilité, se situait dans un secteur géographique différent de son premier lieu de travail.

L'employeur soutenait à l'inverse, qu'il s'agissait d'un changement des conditions de travail dans la mesure où :

- ✓ A titre principal, le contrat de travail prévoyait une clause selon laquelle le salarié était réaffecté sur le site de Lens en cas d'arrêt de la prestation chez le client ;
- ✓ A titre subsidiaire, les 2 lieux de travail étaient séparés uniquement de 31 km.

La Cour d'appel a fait droit à la demande du salarié. Elle a jugé que :

- ✓ D'une part, la clause du contrat de travail n'était pas applicable dans la mesure où le contrat avec le client n'avait pas été arrêté. Le client avait uniquement demandé à mettre fin au détachement de ce salarié ;
- ✓ D'autre part, même si la distance entre la ville de Lens et celle de Ronchin n'était « pas considérable dans l'absolu », les deux villes relevaient « de deux bassins d'emplois différents dont les accès sont malaisés non seulement en voiture, mais

aussi en transport en commun ». De ce fait, le temps de transport du salarié était considérablement allongé, quel que soit le moyen de transport utilisé.

Saisie du pourvoi, la Cour de cassation confirme la décision d'appel.

La Cour de cassation confirme qu'en l'absence de clause de mobilité valable, l'employeur doit nécessairement obtenir l'accord du salarié pour l'affecter à un nouveau lieu de travail situé dans un secteur géographique différent.

Note : En cas de refus du salarié d'une modification de son contrat de travail, il revient à l'employeur soit de renoncer à cette modification soit de procéder à un licenciement, en s'appuyant sur le motif à l'origine de la modification refusée.

CSE – Consultation – Demande d'informations complémentaires – Saisine du juge avant l'expiration du délai de consultation – Prolongation ou fixation d'un nouveau délai

Rappel : Les délais de consultation du CSE sont :

- ✓ *Sauf dispositions législatives spéciales, fixés par accord d'entreprise ou, en l'absence de DS, par accord avec le CSE (article L. 2312-16 du Code du travail).*
- ✓ *A défaut d'accord, fixés à l'article R. 2312-6 du Code du travail à savoir :*
 - *1 mois (consultation du CSE seul),*
 - *2 mois en cas d'intervention d'un expert par le CSE,*
 - *3 mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement.*

A l'issue de ce délai, le CSE est réputé consulté et avoir rendu un avis négatif.

Le délai de consultation du CSE court à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le Code du travail pour la consultation ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la BDES (art. R. 2312-5 du Code du travail).

Le CSE peut, s'il estime ne pas disposer d'éléments suffisants, saisir le président du tribunal judiciaire statuant selon la procédure accélérée au fond, pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants. Cette saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis. Toutefois, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du comité, le juge peut décider la prolongation du délai prévu au deuxième alinéa (art. L. 2312-15 du Code du travail).

Cass. Soc., 27 mai 2020, n° 18-26.483

Dans cette affaire, une société a convoqué le 13 juin 2017 le comité d'établissement (CE) et le CHSCT pour les consulter sur le projet d'ouverture d'un magasin le dimanche matin.

La procédure d'information-consultation du CE s'achevait le 13 septembre 2017, à l'issue d'un délai de 3 mois.

Le 5 octobre 2017, le CE a saisi le juge des référés pour solliciter la suspension du projet, faute d'avoir obtenu des informations suffisantes pour émettre un avis. Selon le CE, le délai de 3 mois n'avait pas commencé à courir.

La Cour d'appel a rejeté cette demande estimant que le délai de consultation avait commencé à courir à compter de l'envoi par la société de la note de 59 pages intitulée « *projet d'ouverture dimanche matin* » qui avait été débattue lors de la réunion du 13 juin.

Saisie du pourvoi, la Cour de cassation confirme la décision d'appel en rappelant que la saisine du juge « *avant l'expiration des délais dont dispose le CE pour rendre son avis permet au juge, dès lors que celui-ci retient que les informations nécessaires à l'institution représentative du personnel et demandées par cette dernière pour formuler un avis motivé n'ont pas été transmises ou mises à disposition par l'employeur, d'ordonner la production des éléments d'information complémentaires et, en conséquence, de prolonger ou de fixer le délai de consultation tel que prévu par l'article R. 2323-1-1 du code du travail* » (devenu R. 2312-6 du Code du travail) « *à compter de la communication de ces éléments complémentaires* ».

La Cour de cassation distingue 2 situations à savoir :

- ✓ Lorsque les documents ayant été transmis au comité sont suffisants pour formuler un avis motivé. Dans ce cas, la demande est jugée infondée et le délai s'achève à la date initialement prévue ;
- ✓ Lorsque les documents transmis sont insuffisants. Dans ce cas, le juge peut prolonger ou fixer un nouveau délai de consultation, et ce quelle que soit la date à laquelle il se prononce.

Dans les 2 cas, le comité doit obligatoirement saisir la juridiction dans le délai qui lui est imparti pour donner son avis.

En l'espèce, le CE avait saisi le juge le 5 octobre 2017, soit bien après l'expiration du délai de consultation.

Il en résulte que la saisine du juge n'était pas recevable.

Note : Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc., 26 février 2020, n° 18-22.759).

ANNEXES

Annexe 1 : Ordonnances concernées par la loi de ratification

Vont être ratifiées notamment les ordonnances suivantes :

- ✓ l'ordonnance n°2020-322 du 25 mars 2020 adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L.1226-1 du code du travail et modifiant, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation
- ✓ l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos
- ✓ l'ordonnance n°2020-324 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L.5421 2 du code du travail
- ✓ l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle
- ✓ l'ordonnance n° 2020-385 du 1^{er} avril 2020 modifiant la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat
- ✓ l'ordonnance n°2020-386 du 1^{er} avril 2020 adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire et modifiant le régime des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle
- ✓ l'ordonnance n°2020-387 du 1^{er} avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle
- ✓ l'ordonnance n°2020-389 du 1^{er} avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel
- ✓ l'ordonnance n°2020-507 du 2 mai 2020 adaptant temporairement les délais applicables pour la consultation et l'information du comité social et économique afin de faire face à l'épidémie de Covid-19.

Annexe 2 : Protocole national de déconfinement

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.

Poursuite du télétravail : Le Premier Ministre a rappelé dans son discours du 28 mai consacré à la 2^{ème} étape du déconfinement que le télétravail devait continuer à être privilégié, du moins jusqu'à la prochaine étape du 22 juin.

La présence physique ponctuelle ou périodique des télétravailleurs dans l'entreprise doit être organisée de façon à être étalée pour limiter le nombre de salariés rejoignant simultanément l'entreprise.

Le télétravail ayant vocation à s'inscrire dans la durée, il est important de vérifier les dispositions prévues dans la charte ou l'accord collectif relatif au télétravail en vue de les adapter le cas échéant. A défaut, pour les entreprises qui ne disposent pas d'une telle réglementation, il convient d'étudier l'opportunité de la mettre en place.

Pour accompagner les entreprises qui, jusqu'ici, n'étaient pas habituées au télétravail, ou n'avaient pas mis en place d'accord et éprouvent des difficultés à déployer une organisation adaptée, le Ministère du travail a publié, le 9 mai dernier, un guide sur le télétravail sous la forme d'un « questions-réponses ».

Ce guide précise notamment que l'employeur n'est pas tenu de verser à son salarié une indemnité de télétravail destinée à lui rembourser les frais découlant de cette situation, sauf si l'entreprise est dotée d'un accord ou d'une charte qui la prévoit. Les droits habituels en matière de restauration sont en revanche maintenus (tickets restaurant, primes de repas...).

Dans un document publié sur son site internet, l'Urssaf a précisé que, la distribution de titres-restaurant papier étant impossible, certains employeurs ont versé à leurs salariés une indemnité repas équivalente au montant de la participation de l'employeur au financement des titres-restaurant. Dans ces cas, à titre dérogatoire, l'indemnité peut être exclue de l'assiette des cotisations et ce jusqu'à ce que la reprise de la distribution des titres papiers soit possible. Pour bénéficier de cette exonération, l'indemnité doit être attribuée « *dans les mêmes conditions* » que les titres-restaurant.

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. Il est recommandé de laisser **4m² minimum par personne**, ce qui doit permettre de garantir une distance minimale de 1 mètre autour d'une personne (dans toutes les directions).

La surface à prendre compte par l'employeur est la surface résiduelle de l'espace, c'est-à-dire la surface effectivement disponible pour les occupants, déduction faite des parties occupées. Par exemple, un établissement disposant d'une surface résiduelle de 160m² pourrait accueillir simultanément $160/4 = 40$ personnes ou salariés.

Cette « jauge » de 4m² par personne peut toutefois être adaptée en fonction de l'activité de l'entreprise et être portée au-delà de 4m² si nécessaire.

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 n'est **pas recommandé**. Il ne 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.

Toutefois, le port du masque **est obligatoire dans les transports en commun**.

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.

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

Toutefois, les entreprises, dans le cadre d'un ensemble de mesures de précaution, peuvent organiser un tel contrôle de la température des personnes entrant sur leur site. Ces mesures peuvent faire l'objet de la procédure relative à l'élaboration des notes de service valant adjonction au règlement intérieur.

Toutefois, 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

Par précaution, il convient d'utiliser, lors du nettoyage quotidien de l'entreprise, des produits contenant un tensioactif. Il est également recommandé d'aérer régulièrement les locaux.

Lorsque l'évaluation des risques le justifie, une opération de désinfection peut être effectuée en plus du nettoyage. Les opérations de désinfection ne doivent être réalisées que lorsqu'elles s'avèrent strictement nécessaires.

Annexe 3 : Nouveaux délais d'information consultation du CSE

Type de délai	Précisions	Délai usuel	Délai spécifique
Communication de l'ordre du jour	CSE	3 jours	2 jours
	CSE central	8 jours	3 jours
IC en l'absence d'expert	CSE (central ou non)	1 mois	8 jours
IC avec expert	CSE	2 mois	11 jours
	CSE central	2 mois	12 jours
	Une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultations se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement	3 mois	12 jours
Transmission de l'avis de chaque CSE d'établissement au CSE central	Il s'agit du délai minimal entre la transmission de l'avis de chaque CSE d'établissement au CSE central et la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif	7 jours	1 jour

Délais d'expertise	Délai dont dispose l'expert, à compter de sa désignation, pour demander à l'employeur toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission	3 jours	24 heures
	Délai dont dispose l'employeur pour y répondre	5 jours	24 heures
	Délai dont dispose l'expert pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise	10 jours	48 heures à compter de sa désignation Ou 24 heures à compter de la réponse apportée par l'employeur si une demande lui a été adressée
	Délai dont dispose l'employeur pour saisir le juge pour chacun des cas de recours prévus à l'article L. 2315-86	10 jours	48 heures
	Délai minimal entre la remise du rapport par l'expert et l'expiration des délais de consultation du CSE	15 jours (cas général)	24 heures

Annexe 4 : Autres thèmes prévus par la loi

Le projet de loi relatif 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 été adopté définitivement le 3 juin par l'Assemblée nationale. Il prévoit notamment (*texte adopté en commission mixte paritaire*) :

- ✓ **la mise en œuvre unilatérale de l'intéressement dans les entreprises de moins de 11 salariés** (*et non plus de moins de 50 salariés comme le prévoyait la version du Sénat*) ;
- ✓ **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.**

Il sera examiné par le Sénat le 10 juin.

CONTACTS

152 bis, rue de Longchamp - 75116 Paris

Tél. : +33 (0)1 44 94 96 00

societe@actanceavocats.com



actance
— société d'avocats —

