# ACTUTENDANCE

15 min

N° 547 – 24 juillet 2020

- ✓ **Jurisprudence :**
  - Prise des congés payés reportés – Respect des règles applicables en matière de congés payés acquis
  - Licenciement nul – Réintégration – Droit aux congés payés pendant la période d'éviction – Position de la CJUE
  - CSE – Détermination des établissements distincts – Décision unilatérale de l'employeur – Contestation – Saisine du juge – Prise en compte de l'autonomie de gestion dont disposent les chefs d'établissements à la date où le juge statue
  - CSE – Délai de consultation – Prolongation – Accord entre l'employeur et le CSE

- ✓ **Législation et réglementation**
  - Agenda social – Où en est-on ?

- ✓ **Coronavirus – Suivi des règles**

# Jurisprudence

## Prise des congés payés reportés – Respect des règles applicables en matière de congés payés acquis

***Rappel** : Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche fixe (art. L. 3141-15 du Code du travail) :*

- ✓ *la période de prise des congés ;*
- ✓ *l'ordre des départs pendant cette période ;*
- ✓ *les délais que doit respecter l'employeur s'il entend modifier l'ordre et les dates de départs.*

*A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord, l'employeur définit, le cas échéant, après avis du Comité Social et Economique (CSE) la période de prise des congés ainsi que l'ordre des départs en tenant compte des critères suivants : la situation de famille, la durée de service chez l'employeur, l'activité chez un ou plusieurs autres employeurs.*

*L'employeur ne peut, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue (art. L 3141-16 du même code).*

*L'employeur porte à la connaissance des salariés :*

- ✓ *La période de prise des congés payés au moins 2 mois avant l'ouverture de cette période (art. D. 3141-5 du même code) ;*
- ✓ *L'ordre des départs un mois avant leur départ (art. D. 3141-6 du même code).*

*Ces dispositions applicables à la prise des congés payés acquis s'appliquent-elles à la prise des congés payés qui ont été reportés en raison d'une absence pour maladie ?*

***Cass. Soc., 8 juillet 2020, n° 18-21.681***

A la suite d'un accident du travail, un salarié a été placé en arrêt de travail du 11 juillet au 18 octobre 2015.

Le salarié et l'employeur ont accepté le report des congés payés non pris d'une année sur l'autre.

Le jour de la reprise de son travail le 20 octobre 2015, l'employeur a imposé au salarié de prendre ses congés payés reportés jusqu'au 9 novembre suivant, ce que le salarié a refusé. Ce refus a justifié son licenciement pour faute grave.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour contester son licenciement estimant que l'employeur ne pouvait lui imposer la prise de ses congés payés reportés sans respecter un délai de prévenance.

L'employeur soutenait, à l'inverse, que la détermination des dates de prise de congés reportés relevait de son pouvoir de direction.

La Cour d'appel a fait droit à la demande du salarié et déclaré le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Elle a considéré que l'employeur était fautif pour n'avoir pas prévenu suffisamment à l'avance le salarié de l'ordre et la période des départs en congés.

Saisie du pourvoi, la Cour de cassation confirme cette décision considérant qu' *« Eu égard à la finalité qu'assigne aux congés payés annuels la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, les droits à congés reportés ou acquis ont la même nature, de sorte que les règles de fixation de l'ordre des départs en congé annuel s'appliquent aux congés annuels reportés ».*

Autrement dit, l'employeur ne pouvait imposer à un salarié de prendre l'intégralité de ses congés payés reportés, du jour au lendemain, sans respecter le délai de prévenance prévu en matière de congés acquis.

## Licenciement nul – Réintégration – Droit à congés payés pendant la période d'éviction – Position de la CJUE

> ***Rappel*** *: En droit français, l'annulation d'un licenciement intervenu en violation du statut de salarié protégé ouvre droit pendant la période d'éviction comprise entre le licenciement et la réintégration, non pas à une acquisition de jours de congés, mais à une indemnité d'éviction (Cass. Soc., 11 mai 2017, n° 15-19.731).*
>
> *Le salarié qui est réintégré dans l'entreprise après un licenciement nul ne peut donc bénéficier de jours de congés payés pour cette période.*
>
> *La Cour de cassation a confirmé cette position en 2019 en refusant d'assimiler la période d'éviction à une période de travail effectif (Cass. Soc., 30 janvier 2019, n° 16-25.672).*
>
> *Ces jurisprudences sont-elles conformes à la position de la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) ?*

***CJUE., 25 juin 2020, aff. C. 762/18 et C-37/19***

La réponse est négative. La CJUE a jugé, le 25 juin dernier, dans le cadre de 2 affaires (une bulgare et une italienne) que la période comprise entre la date du licenciement illégal et la date de la réintégration du travailleur dans son emploi *« doit être assimilée à une période de travail effectif aux fins de la détermination des droits au congé annuel payé ».*

La CJUE s'est fondée sur sa jurisprudence, laquelle prévoit que *« les droits au congé annuel payé doivent en principe être déterminés en fonction des périodes de travail effectif accomplies en vertu du contrat de travail ».* Par dérogation, la Cour admet que

les travailleurs ayant été en absences maladies au cours de la période de référence soient *« assimilés à ceux qui ont effectivement travaillé »* dès lors que l'incapacité de travail *« est, en principe, imprévisible et indépendante de la volonté du travailleur »* (CJUE, 4 octobre 2018, aff. C-12/17).

Par analogie, la Cour en déduit que *« tout comme la survenance d'une incapacité de travail pour cause de maladie, le fait qu'un travailleur a été privé de la possibilité de travailler en raison d'un licenciement jugé illégal par la suite est, en principe, imprévisible et indépendant de la volonté de ce travailleur ».*

Dès lors, un travailleur illégalement licencié, puis réintégré dans son emploi à la suite de l'annulation de son licenciement par le juge *« est en droit de faire valoir tous les droits au congé annuel payé acquis durant la période comprise entre la date du licenciement illégal et la date de sa réintégration dans son emploi, à la suite de cette annulation ».*

La CJUE pose toutefois une limite à ce principe. Si le travailleur a exercé une activité professionnelle chez un autre employeur au cours de la période d'éviction, il ne saurait prétendre, à l'égard de son premier employeur, aux droits au congé annuel pendant cette période.

**Note** : La jurisprudence de la Cour de cassation est clairement en contradiction avec la position de la CJUE. La position de la Cour de cassation devrait donc évoluer.

## CSE – Détermination des établissements distincts – Décision unilatérale de l'employeur – Contestation – Saisine du juge – Prise en compte de l'autonomie de gestion dont disposent les chefs d'établissements à la date où le juge statue

***Rappel** : Le nombre et le périmètre des établissements distincts sont fixés :*

- ✓ *par un **accord d'entreprise majoritaire** (art. L. 2313-2 du code du travail) ;*
- ✓ *en l'absence d'accord et en l'absence de délégué syndical, et lorsque l'entreprise a un CSE, **par un accord avec celui-ci** (art. L. 2313-3 du même code) ;*
- ✓ *en l'absence d'accord conclu dans les conditions précitées, **par une décision de l'employeur**, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel (art. L.2313-4 du même code). Cette décision intervient à condition qu'une tentative loyale de négociation menée au préalable ait échoué (Cass. Soc., 17 avril 2019, n° 18-22.948). La Cour de cassation a précisé que « caractérise au sens de ce texte un établissement distinct l'établissement qui présente, notamment en raison de l'étendue des délégations de compétence dont dispose son responsable, une autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service » (Cass. Soc. 19 décembre 2018, n° 18-23.655). L'autonomie de gestion doit être appréciée en fonction des pouvoirs réellement exercés par le chef d'établissement (Cass. Soc., 11 décembre 2019, n° 19-17.298) ;*
- ✓ *en cas de litige portant sur la décision de l'employeur, **par la Direccte**. Cette décision peut faire l'objet d'un **recours devant le juge judiciaire** (art. L. 2313-5 du même code).*

Dans le cadre du contrôle de la décision de l'employeur, à quelle date doit se placer le juge pour statuer sur l'autonomie de gestion des responsables d'établissements ?

***Cass. Soc., 8 juillet 2020, n° 19-11.918***

A la suite de l'échec des négociations avec les organisations syndicales représentatives pour la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts, l'entreprise a, par une décision unilatérale du 7 septembre 2018, fixé ce nombre à 20.

Cette décision a fait l'objet de recours devant la Direccte, lesquels ont été rejetés par une décision du 26 novembre 2018.

Par la suite, le Tribunal d'instance (devenu le Tribunal judiciaire), saisi d'un recours contre la décision de la Direccte, a suivi la décision de l'employeur et fixé à 20 le nombre d'établissements distincts.

Les syndicats ont formé un pourvoi en cassation estimant que le nombre et le périmètre des établissements distincts retenus par le juge reposaient sur des délégations de pouvoir des directeurs de magasin établies le 1er octobre 2018, soit postérieurement à la décision unilatérale de l'employeur.

Or, selon le syndicat, l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement doit nécessairement être appréciée au regard de l'organisation réelle et effective de l'entreprise au jour de la décision de l'employeur fixant le nombre et le périmètre des établissements distincts.

La Cour de cassation rejette cet argument et considère que *« lorsque le juge est saisi de contestations de la décision de l'autorité administrative quant à la fixation du nombre et du périmètre des établissements distincts, il lui appartient de se prononcer sur la légalité de cette décision au regard de l'ensemble des circonstances de fait dont il est justifié à la date de la décision administrative ».*

En cas d'annulation de la décision du Direccte, il revient au juge de *« statuer à nouveau, en fixant ce nombre et ce périmètre d'après l'ensemble des circonstances de fait à la date où le juge statue ».*

Le Tribunal, statuant à nouveau, a recherché si les délégations de pouvoir établies le 1er octobre 2018 pour les directeurs de magasin leur donnaient une autonomie suffisante en matière de gestion du personnel.

En l'espèce, ils ont relevé que :

- ✓ les délégations de pouvoir établies pour les directeurs de magasin mentionnaient uniquement l'application de la réglementation en matière de gestion individuelle du personnel. N'étaient donc plus déléguées aux directeurs de magasin les compétences relatives aux procédures disciplinaires, y compris les licenciements ;
- ✓ la procédure de recrutement relevait, depuis le mois d'avril 2016, des directeurs régionaux et nationaux et non plus des directeurs de magasin ;

- ✓ les directeurs étaient privés, depuis le mois de juillet 2018, de tout pouvoir de prononcer des sanctions autres que des rappels à l'ordre et des avertissements. Les sanctions les plus graves étaient prononcées à un niveau supérieur.

Il en résulte qu'à l'échelon des magasins il n'existait pas une autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel pour retenir que chaque magasin constituait un établissement distinct.

La Cour de cassation considère ainsi que le juge était fondé à prendre en compte la réduction du périmètre des délégations de pouvoir consenties postérieurement à la décision unilatérale de l'employeur fixant le périmètre et le nombre des établissements distincts pour justifier sa décision.

**Note** : En matière de gestion du personnel, il a été jugé que caractérise un établissement distinct un établissement dont le chef est notamment garant du respect du règlement intérieur, mène des entretiens individuels de carrière et des entretiens préalables à une éventuelle sanction, peut prononcer des avertissements, préside le CHSCT et anime les réunions des DP (Cass. Soc., 22 janvier 2020, n° 19-12.011).

## CSE – Délai de consultation – Prolongation – Accord entre l'employeur et le CSE

***Rappel** : Depuis l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, 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 adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel (art. 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 Base de Données Economiques et Sociales (BDES) (art. R. 2312-5 du Code du travail).*

*Le fait pour l'employeur de fixer, conjointement avec le secrétaire du CSE, une date pour la remise de l'avis du CSE après l'expiration du délai imparti caractérise-t-il un accord entre l'employeur et le CSE pour prolonger le délai de consultation ?*

***Cass. Soc, 8 juillet 2020, n° 19-10.987***

Dans le cadre des consultations annuelles portant sur la situation économique et financière et la politique sociale de l'entreprise, un comité d'entreprise (CE) a décidé, lors de la première réunion intervenue le 27 octobre 2016, de désigner un expert.

En application de l'ancien article R. 2323-1-1 du Code du travail (devenu R. 2312-6 du même code), le CE disposait d'un délai de 2 mois, soit jusqu'au 27 décembre 2016, pour rendre son avis en cas d'intervention d'un expert.

Le CE n'a pas remis son avis dans le délai. Mais l'employeur n'a pas pour autant tiré les conséquences de ce dépassement et a :

- ✓ Complété le 23 janvier 2017 la BDES d'informations en vue de la consultation ;
- ✓ Réuni le CE le 16 février 2017 pour discuter du périmètre et du coût de l'expertise ;
- ✓ Fixé, conjointement avec le secrétaire du CE, une ultime réunion le 27 avril 2017 pour la restitution des travaux de l'expert et la remise des avis du CE.

L'expert a alors remis son rapport dans le délai convenu. Mais, au moment de régler la facture de l'expert, l'employeur s'est ravisé en faisant valoir que ce dernier avait rendu ses travaux hors délai, le délai de 2 mois étant largement dépassé.

L'employeur a alors saisi le Président du TGI (devenu le Tribunal judiciaire) pour faire juger que les honoraires de l'expert n'étaient pas dus. Selon lui, aucun accord adopté à la majorité des titulaires du CE n'avait été conclu, conformément à l'ancien article L. 2323-3 du Code du travail (devenu L. 2312-16 du même code) permettant de prolonger le délai.

Les juges du fond et la Cour de cassation l'ont débouté de sa demande en rappelant *« qu'un accord collectif de droit commun ou un accord entre le comité d'entreprise et l'employeur peut (…) fixer d'autres délais que ceux prévus à l'article R. 2323-1-1 précité, les prolonger, ou modifier leur point de départ ».*

La Haute juridiction retient une interprétation très large de la notion d'accord entre l'employeur et le CE. En effet, alors que le Code du travail vise un accord adopté à la majorité des élus titulaires, elle considère que le fait de fixer conjointement entre l'employeur et le secrétaire du CE une date de réunion postérieure à l'expiration du délai de consultation du CE constitue un accord pour prolonger ledit délai et ce, quand bien même aucun vote formel n'est intervenu.

En l'espèce, les délais de consultation du CE, et par conséquent de l'expertise, avaient été prolongés jusqu'au 27 avril 2017 de sorte que le rapport d'expertise remis avant cette date n'avait pas été déposé hors délai.

**Note** : Il apparait ainsi possible par le biais d'un accord avec le secrétaire du CSE de prévoir un allongement du délai de consultation du CSE.

Cette solution rendue à l'égard du CE est transposable au CSE.

Par cet arrêt, la Cour de cassation a assoupli sa jurisprudence antérieure qui prévoyait qu'en l'absence d'accord adopté à la majorité des membres titulaires du comité, le CE ne pouvait se prévaloir de la tenue d'une réunion à l'expiration du délai pour établir que le délai aurait été prolongé jusqu'à cette date (Cass. Soc., 21 septembre 2016, n° 15-19.003).

# Législation et réglementation

## Agenda social – Où en est-on ?

Le Premier ministre et plusieurs ministres ont réuni les partenaires sociaux le 17 juillet, dans le cadre de la Conférence du dialogue social, pour leur présenter le nouvel agenda social :

- ✓ **Le plan de relance :** La concertation a débuté depuis le mois d'avril 2020. Il sera finalisé avant la fin juillet pour une présentation avant la fin août ;
- ✓ **Le plan pour les jeunes :** Une réunion multilatérale s'est tenue le 21 juillet 2020 pour encourager l'embauche des jeunes. Après plusieurs annonces différentes, le dispositif devrait prendre la forme d'une aide forfaitaire de 4 000€ versée pendant un an pour les nouveaux contrats en CDI ou en CDD d'une durée d'au moins 3 mois conclus, entre le 1er août 2020 et le 31 janvier 2021, avec des jeunes de 15 à 24 ans;
- ✓ **La réforme de l'assurance chômage :** Conformément aux annonces faites par le Gouvernement, un projet de décret prévoit le report en 2021 de l'entrée en vigueur de certaines dispositions de la réforme de l'assurance chômage : les nouvelles modalités de calcul des indemnités, le dispositif de dégressivité des allocations et les nouvelles conditions d'affiliation ;
- ✓ **La réforme des retraites** : l'instauration d'un nouveau régime de retraite universel serait maintenue mais une nouvelle méthode serait appliquée. Les concertations avec les partenaires sociaux devraient reprendre dans les mois à venir ;
- ✓ **La restructuration des branches** : un rendez-vous est prévu avec le Gouvernement à l'automne en vue d'une simplification ;
- ✓ **Le partage de la valeur** engloberait l'épargne salariale, l'actionnariat salarié, la participation à la gouvernance de l'entreprise des salariés et la répartition des rémunérations. Ce chantier sera ouvert à partir de septembre pour tenter d'aboutir à la fin de l'année ;
- ✓ **Le télétravail :** la concertation paritaire, initiée le 19 juin 2020 sur la base d'un diagnostic partagé, doit aboutir en septembre/octobre 2020.

Une nouvelle Conférence du dialogue social est programmée pour octobre.

# Coronavirus

## Suivi des mesures

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

Toutefois, les gestes barrières doivent toujours être respectés dans l'entreprise et, au-delà, en tout lieu.

Cette rubrique vous propose un suivi des mesures liées à la crise sanitaire de la Covid-19 qui restent applicables.

Les thèmes abordés dans les précédentes Actu-tendance (n° 534 à 546), et qui sont toujours opportuns, ont été repris cette semaine et actualisés, le cas échéant.

**Nous avons mis les modifications en évidence dans le document à l'aide d'une accolade verte à droite.**

### Reprise d'activité : comment assurer la santé et la sécurité des salariés ?

- **Mesures à actualiser régulièrement**

Pour la reprise de l'activité professionnelle, l'employeur doit, en collaboration avec le CSE et les services de santé au travail, prendre toutes les **mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs** et notamment :

- ✓ mettre à jour le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) et les plans de prévention ;
- ✓ élaborer ou mettre à jour le plan de continuation d'activité ;
- ✓ respecter strictement toutes les préconisations du Gouvernement en matière de santé (faire appliquer les gestes barrières ainsi que la règle de distanciation physique) ;
- ✓ s'assurer que les équipements de protection individuelle sont présents en stock suffisant dans l'entreprise (savon, gel hydroalcoolique, masques grands publics) ;
- ✓ former les salariés sur les mesures de distanciation et les gestes barrières ainsi que l'utilisation des équipements de protection individuelle.
- ✓ nettoyer et désinfecter les locaux de l'entreprise ;
- ✓ prendre contact avec les fournisseurs et les clients pour élaborer une charte de santé et de sécurité.

Ces mesures doivent être **mises à jour régulièrement** pour tenir compte de l'évolution de la situation.

- **Organisation du travail**

Le Ministère du travail a publié le 3 mai un *« Protocole national de déconfinement ».*

Ce protocole contient des **recommandations à destination des entreprises pour assurer la santé et la sécurité de leurs salariés.**

La première version du protocole, applicable depuis le 11 mai, n'est plus adaptée à la situation sanitaire actuelle qui s'améliore significativement.

Dans ce contexte, le Ministère du travail a publié, le 24 juin, une nouvelle version allégée du Protocole. Celui-ci doit simplifier la reprise d'activité tout en maintenant le niveau de sécurité nécessaire.

Les 90 guides et fiches métiers publiés progressivement par le Ministère du Travail depuis fin mars 2020 pour permettre aux entreprises de poursuivre ou reprendre leur activité en limitant la propagation du coronavirus cessent de s'appliquer. Des questions-réponses vont être diffusées pour aider les entreprises.

L'ensemble des mesures prévues dans le Protocole est détaillé en annexe 1.

- **Consultation du CSE : délais réduits**

Les décisions de l'employeur qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de la Covid-19 font l'objet d'une **consultation du CSE**.

Les modalités d'intervention de la CSSCT dépendent des missions qui lui ont été déléguées par le CSE. La Cour d'appel de Versailles exige de consulter le CSE central « *dans un contexte épidémique national où une réflexion d'ensemble a toute sa place, les établissements étant alors chargés de l'adapter à leurs spécificités* » (CA Versailles, référé, 24 avril 2020, n° 20/01993).

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

Sont réduits :

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

Un tableau récapitulant les nouveaux délais figure en annexe 2.

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

Ces nouveaux délais ne sont pas applicables aux informations et consultations menées dans le cadre des procédures suivantes :

- ✓ licenciement de 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours (procédure PSE),
- ✓ accord de performance collective mentionné à l'article L. 2254-2 du code du travail,
- ✓ informations et consultations récurrentes mentionnées à l'article L. 2312-17 du code du travail *(orientations stratégiques, situation économique et financière, politique sociale, conditions de travail et emploi).*

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

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

La nouvelle version du Protocole national de déconfinement, publiée le 24 juin, prévoit la désignation d'un **référent Covid-19** dans les entreprises quel que soit leur effectif. Celui-ci s'assure de la mise en œuvre des mesures définies et de l'information des salariés. Son identité et sa mission sont communiquées à l'ensemble du personnel.

Ce référent peut être désigné parmi les membres de la CSSCT *(TJ Lille, référé, 24 avril 2020, n° 20/00395).*

Dans une note du 19 mai, la Direction générale du travail (DGT) a demandé à l'ensemble des inspecteurs du travail de renforcer le nombre et l'efficacité des contrôles sur site pour garantir la santé et la sécurité des salariés.

En cas de non-respect des règles sanitaires, les agents de contrôle peuvent adresser une mise en demeure pour enjoindre l'employeur à mettre en œuvre les prescriptions sanitaires et les mesures de prévention indispensables, sous peine de poursuite devant les tribunaux.

## Activité partielle

- **Demande préalable d'autorisation**

✓ *Renouvellement de l'activité partielle*

L'entreprise a l'obligation de prendre des engagements en cas de recours à l'activité partielle au cours des 36 mois précédant la date de dépôt d'une nouvelle demande d'autorisation.

Les engagements souscrits par l'employeur peuvent notamment porter sur (art. R5122-9, II du Code du travail) :

- ✓ le maintien dans l'emploi des salariés pendant une durée pouvant atteindre le double de la période d'autorisation ;
- ✓ des actions spécifiques de formation pour les salariés placés en activité partielle ;
- ✓ des actions en matière de GPEC ;
- ✓ des actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise.

La définition des engagements de l'entreprise fait l'objet d'un échange entre l'administration et l'employeur. In fine, c'est l'autorité administrative qui fixe ces engagements.

L'Administration a restreint techniquement la possibilité de solliciter un avenant sans prise d'engagements sur la plateforme. Ainsi, la formalisation d'une demande par le biais d'un avenant ne permet plus de s'exonérer de cette prise d'engagements.

✓ *Demande accompagnée de l'avis du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés*

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

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

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

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

✓ *Demande unique*

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

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

- **Individualisation de l'activité partielle**

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

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

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

✓ Lors du dépôt de la demande préalable d'autorisation d'activité partielle ;
✓ Ou, si l'autorisation a déjà été délivrée, au titre des salariés en cause, à la date de signature de l'accord ou de remise de l'avis, dans un délai de 30 jours suivant cette date.

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

- **Anciens arrêts de travail dérogatoires**

*Salariés contraints de garder leurs enfants*

Le QR du Ministère du travail concernant l'activité partielle a été mis à jour le 24 juillet.

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

*Autres salariés en arrêt concernés par l'activité partielle*

Le placement en activité partielle concerne également :

- ✓ 1. la personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus. Est considérée comme une personne vulnérable, la personne répondant à l'un des critères énumérés dans le décret n° 2020-521 du 5 mai 2020,
- ✓ 2. le salarié qui partage le même domicile qu'une personne vulnérable.

**Selon le QR concernant l'activité partielle,** ces salariés continuent à bénéficier du dispositif d'activité partielle jusqu'au 31 août 2020. Au-delà, le placement en activité partielle ne sera plus possible pour ces motifs.

Pour confirmer cette date, nous attendons la parution du décret prévu par l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020.

- **Indemnisation de l'activité partielle**

Pour inciter les entreprises à la reprise d'activité, la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne a autorisé le Gouvernement à prendre par ordonnance des mesures visant à adapter le dispositif d'activité partielle **aux caractéristiques des entreprises en fonction de l'impact économique de la crise sanitaire sur ces dernières, à leur secteur d'activité ou aux catégories de salariés concernés.**

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

Sur ce fondement, l'ordonnance n° 2020-770 du 24 juin 2020 relative à l'adaptation du taux horaire de l'allocation d'activité partielle prévoit une baisse du niveau de remboursement aux entreprises des allocations d'activité partielle.

Le décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle, publié au JO du 30 juin, prévoit que :

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

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

✓ **Par exception**, certains secteurs bénéficient **d'un maintien de la prise en charge intégrale par l'Etat de l'allocation d'activité partielle** *(soit un taux horaire de l'allocation d'activité partielle maintenue à hauteur de 70%).*

Il s'agit :

- des employeurs exerçant leur activité principale dans les secteurs mentionnés à l'annexe 3 (notamment tourisme, hôtellerie, restauration, sport, culture, transport aérien et évènementiel).
- des employeurs exerçant leur activité principale dans les secteurs mentionnés à l'annexe 3bis lorsqu'ils ont subi une diminution de chiffre d'affaires d'au moins 80% durant la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai 2020.

  Cette diminution de chiffre d'affaires est appréciée :
  - soit par rapport au chiffre d'affaires constaté au cours de la même période de l'année précédente ;
  - soit, lorsqu'ils le souhaitent, par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen de l'année 2019 ramené sur deux mois.

- Des entreprises dont l'activité principale relève d'autres secteurs que ceux mentionnés ci-dessous, qui implique l'accueil du public et qui est interrompue du fait de la propagation de l'épidémie de la Covid-19, à l'exclusion des fermetures volontaires. Le décret précise que le maintien de la prise en charge intégrale se fait pour la durée durant laquelle leur activité est interrompue du fait de la propagation de l'épidémie en application d'une obligation légale ou réglementaire ou d'une décision administrative.

**A noter :** Le président de la République a présenté aux partenaires sociaux, dans le cadre de la réunion sur la sauvegarde de l'emploi organisée le 24 juin à l'Elysée, le dispositif d'activité partielle de droit commun qui prendrait le relai du dispositif actuel à compter du 1er octobre 2020.

Selon les premières informations :

✓ L'employeur souhaitant y recourir devrait s'engager à maintenir le salarié dans l'emploi pendant la durée de l'activité partielle ;
✓ Le salaire versé serait de 100 % du salaire net au niveau du SMIC, 72 % du salaire net au niveau de 1,3 SMIC (plancher à 8,03€/h), dans la limite de 60% de 4.5 SMIC ;
✓ L'aide publique versée à l'employeur serait de 60 % de l'indemnité versée au salarié (plancher à hauteur de 90% du SMIC). Il n'y aurait pas de cotisations sociales ;
✓ Sa durée serait de 3 mois renouvelables, dans la limite de 6 mois.

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

La loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 précitée relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne a créé un nouveau dispositif d'activité partielle dénommé ***« activité réduite pour le maintien en emploi »*** ou ***« dispositif spécifique d'activité partielle »*** (article 53).

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

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

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

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

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

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

- ✓ le préambule de l'accord devrait faire un diagnostic sur la situation économique de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe et leurs perspectives d'activité ;
- ✓ les activités et salariés concernés, qui constitueraient le champ d'application auquel s'applique le dispositif ;
- ✓ la date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice du dispositif serait sollicité ;
- ✓ les engagements en termes de maintien de l'emploi et de formation professionnelle. Ces engagements porteraient sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise sauf stipulation conventionnelle autorisant un engagement sur un champ d'application plus restreint ;
- ✓ les modalités d'information des organisations syndicales de salariés (OSR) signataires et des IRP sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information aurait lieu au moins tous les 3 mois.

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

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

*Accord de branche étendu*

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

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

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

*Procédure*

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

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

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

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

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

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

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

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

*Suivi des engagements*

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

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

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

*Allocations et indemnités*

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

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

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

Un plancher serait fixé à 7,23 euros.

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

*Entrée en vigueur et durée*

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

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

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

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

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

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

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

- **Contrôle de l'activité partielle *a posteriori***

Pour éviter les suppressions d'emploi, le Gouvernement a largement ouvert l'accès au dispositif d'activité partielle dans le cadre de la crise du Covid-19 **en allégeant fortement les contrôles *a priori*,** le délai de décision implicite ayant été ramené de 15 à 2 jours.

Toutefois, ce délai n'a pas permis une instruction détaillée des dossiers. Des **contrôles *a posteriori*** sont désormais menés.

A ce titre, le Ministère du travail a adressé aux DIRECCTE des instructions du 5 et 14 mai détaillant « le plan de contrôle *a posteriori* sur le dispositif ».

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

En cas d'erreur, les DIRECCTE engageront **un dialogue avec l'entreprise en vue d'une régularisation *« à l'amiable »*** conformément aux principes du droit à l'erreur prévu à l'article L. 123-1 du code des relations entre le public et l'administration**.** Les DIRECCTE tiendront compte, dans le cadre de leur contrôle, des difficultés liées aux informations parues parfois après les demandes d'indemnisation et de la situation financière de l'entreprise.

Dans le cas des fraudes, l'élément intentionnel constitutif de l'infraction doit être constaté.

A l'issue du contrôle, en cas d'irrégularités, plusieurs actions pourront être conduites :

- ✓ le retrait de la décision administrative d'autorisation de l'activité partielle ;
- ✓ le retrait de la décision administrative d'indemnisation ;
- ✓ la régularisation des demandes d'indemnisation payées, dans un sens favorable ou défavorable à l'entreprise ;
- ✓ la sanction administrative en cas de fraude constatée (remboursement des aides accordées et exclusion du bénéfice de certaines aides jusqu'à 5 ans dont l'aide demandée au titre de l'activité partielle) ;
- ✓ la sanction pénale en cas de fraude (jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30.000 euros d'amende).

## Représentants du personnel

- **Réunions des IRP**

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

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

- **Sort des élections professionnelles**

D'une part, les **élections professionnelles en cours** ont été suspendues depuis le 12 mars 2020 et jusqu'au 31 août 2020 inclus *(ordonnance n° 2020-560 du 13 mai 2020).*

Une nouvelle ordonnance n°2020-737 du 17 juin 2020 permet à **l'employeur d'anticiper la reprise des processus électoraux entre le 3 juillet et le 31 août 2020** dans le respect des préconisations sanitaires destinées à protéger la santé des personnes.

Dans ce cas, il doit en informer les salariés, les organisations syndicales et, lorsqu'elle a été saisie, l'autorité administrative, 15 jours au moins avant la date fixée pour la reprise. A défaut, le processus reprend le 1er septembre 2020.

D'autre part, **les entreprises n'ayant pas engagé le processus électoral visant à mettre en place un CSE avant le 3 avril 2020 alors qu'elles en avaient l'obligation** devront le faire à une date que l'employeur fixe librement **entre le 24 mai et le 31 août 2020** *(ordonnance n° 2020-560 du 13 mai 2020).*

## Reconnaissance de la maladie professionnelle

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

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

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

Un projet de décret a précisé ces dispositifs.

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

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

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

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

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

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

## Port du masque obligatoire dans les lieux publics clos

Conformément aux annonces du Président de la République et du Premier ministre, toute personne d'au moins 11 ans doit désormais porter un masque « grand public » dans les lieux publics clos.

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

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

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

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

Pour les restaurants et débits de boissons, établissements flottants, hôtels-restaurants d'altitude, le port du masque pour le personnel est obligatoire. Pour les personnes accueillies, le port du masque s'impose lors de leurs déplacements dans l'établissement (art. 40 du décret).

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

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

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

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

Le non-respect de cette mesure est sanctionnable d'une contravention de 4e classe (135e d'amende).

# ANNEXES

## Annexe 1 : Protocole national de déconfinement

Le Gouvernement a publié le 24 juin une nouvelle version allégée du Protocole pour les entreprises.

### 1. *Mesures de protection collective*

Le *« Protocole national de déconfinement »* recommande vivement aux entreprises de mettre en place des solutions techniques et organisationnelles de protection collective.

Le recours au télétravail : Si jusqu'au 22 juin, le télétravail devait être privilégié le plus possible, la nouvelle version du Protocole prévoit d'inverser la tendance.

Le télétravail ne constitue plus la norme. Mais, il doit être privilégié pour les travailleurs à risque de forme grave de la Covid-19 et ceux qui vivent avec une personne également à risque de forme grave, sur leur demande.

De manière générale, le télétravail doit rester une solution à privilégier dans le cadre d'un retour progressif à une activité sur site, y compris alternée.

A noter : Les partenaires sociaux ont ouvert un cycle de réunions sur le télétravail. Les prochaines réunions se tiendront le 2 et 11 septembre 2020 afin de rédiger un document de synthèse approfondi sur toutes les pratiques récentes du travail à distance. Les syndicats espèrent pouvoir déboucher sur la négociation d'un nouvel accord national interprofessionnel sur le sujet, tandis que le patronat n'envisage pas pour l'heure d'ouvrir des discussions.

Mise en place d'horaires décalés : Il est recommandé aux entreprises **de mettre en place des horaires décalés pour les salariés qui ne pourront pas télétravailler**. Cette pratique doit permettre l'étalement des flux des salariés dans les transports en commun et diminuer la présence simultanée de plusieurs salariés dans un même espace de travail.

Espace de travail : L'employeur doit réorganiser les espaces de travail pour respecter la règle de distanciation sociale entre les salariés ou les clients présents simultanément dans le même espace.

Jusqu'à aujourd'hui, il était impératif de laisser 4m$^2$ minimum autour de chaque salarié (« jauge »). Dans la nouvelle version du Protocole, cette règle laisse place à **un mètre de distance minimum vis-à-vis de toute autre personne.**

Toutefois, la règle des 4m$^2$ peut toujours être retenue mais ce n'est plus une obligation.

Des dispositifs de séparation entre salariés ou entre salariés et clients de type écrans transparents peuvent être mis en place par l'employeur pour certains postes de travail (ex. accueil, *open space*).

Gestion des flux de personnes :

**Plan de circulation** : L'employeur doit revoir l'organisation de l'espace de travail pour éviter ou limiter au maximum les croisements. Un plan de circulation peut être mis en œuvre pour fluidifier la circulation : marquage au sol, ruban, plots, barrières.

Par ailleurs, l'employeur doit s'interroger sur le processus d'entrée et de sortie de l'entreprise en identifiant les risques de rupture éventuelle de la distanciation physique (parking, ascenseur, escalier, etc.).

**Favoriser la prise de rendez-vous** : Certains services internes à l'entreprise (exemple : RH) sont amenés à recevoir des salariés. Pour éviter tout risque de file d'attente dans les couloirs ou des lieux exigus, la prise de rendez-vous doit être priorisée.

**Locaux communs** : Autant que possible, les horaires de pause sont échelonnés pour éviter les affluences. L'accès aux lieux communs de type distributeurs de boisson ou de café est canalisé avec un sens d'arrivée et de départ différents. Un marquage au sol peut symboliser la distance minimale à respecter dans la file.

Le *« Protocole national de déconfinement »* détaille un ensemble de bonnes pratiques à promouvoir au sein de l'entreprise (pages 9 et 10).

*2. Mesures de protection individuelle*

Les équipements de protection individuelle doivent être utilisés en dernier recours, c'est-à-dire lorsqu'il est impossible de recourir à une solution de protection collective ou lorsque cette dernière ne suffit pas à elle seule pour protéger le travailleur.

Port de masques : Le port du masque dans l'entreprise doit être utilisé que lorsqu'il est impossible de mettre en œuvre de façon permanente les gestes barrières, d'utiliser les équipements de protection collective ou lorsque l'activité le nécessite.

Par exemple, le port du masque grand public est obligatoire dès lors que la distanciation d'un mètre avec d'autre personne dans l'entreprise n'est pas effective ou est susceptible de ne pas l'être.

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

Port de visière : Les visières ne sont pas une alternative au port du masque. Néanmoins, elles sont un moyen supplémentaire de protection du visage et des yeux face aux virus transmis par les gouttelettes en complément du port de masque. La visière doit être désinfectée plusieurs fois par jour.

Port de gants : Il faut éviter de porter des gants. Ils donnent un faux sentiment de protection. Les gants deviennent eux-mêmes des vecteurs de transmission : le risque de porter les mains au visage étant le même que sans gant, le risque de contamination est donc égal voire supérieur.

Tests de dépistage : Les campagnes de dépistage organisées par les entreprises pour leurs salariés ne sont pas autorisées que ce soient les tests virologiques ou les tests sérologiques.

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

La prise de température n'étant pas obligatoire, le salarié est en droit de la refuser.

3. *Protocole de prise en charge d'une personne symptomatique et de ses contacts rapprochés*

Il est vivement conseillé à l'employeur, en lien avec la médecine du travail, de rédiger une procédure de prise en charge des personnes symptomatiques.

En présence d'une personne symptomatique *(notamment fièvre et/ou toux, difficulté respiratoire, à parler ou à avaler, perte du goût et de l'odorat)*, la prise en charge repose sur 3 principes :

- ✓ l'isolement de la personne symptomatique dans une pièce dédiée ;
- ✓ la protection en appliquant immédiatement les gestes barrières avec le port d'un masque ;
- ✓ la recherche de signes de gravité suivie d'un appel du médecin du travail ou du médecin traitant ou, le cas échéant, du SAMU.

Pour aider les entreprises, le Ministère du Travail a publié une note sur la *« conduite à tenir en entreprise en cas de suspicion de COVID-19 ».* Le document détaille les étapes de la prise en charge d'une personne suspectée d'être contaminée et liste les acteurs qui doivent être sollicités.

4. *Nettoyage et désinfection des entreprises*

L'employeur doit procéder à des nettoyages ou désinfections réguliers *(a minima journaliers et à chaque rotation sur le poste de travail)* des objets et points de contacts que les salariés sont amenés à toucher sur les postes de travail.

De même, les lieux de travail doivent être aérés régulièrement (toutes les 3 heures).

## Annexe 2 : Nouveaux délais d'information consultation du CSE

| Type de délai | Précisions | Délai usuel | Délai spécifique |
|---|---|---|---|
| Communication de l'ordre du jour | CSE | 3 jours | 2 jours |
| | CSE central | 8 jours | 3 jours |
| IC en l'absence d'expert | CSE (central ou non) | 1 mois | 8 jours |

| | | | |
|---|---|---|---|
| IC avec expert | CSE | 2 mois | 11 jours |
| | CSE central | 2 mois | 12 jours |
| | Une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultations se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement | 3 mois | 12 jours |
| Transmission de l'avis de chaque CSE d'établissement au CSE central | Il s'agit du délai minimal entre la transmission de l'avis de chaque CSE d'établissement au CSE central et la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif | 7 jours | 1 jour |
| Délais d'expertise | Délai dont dispose l'expert, à compter de sa désignation, pour demander à l'employeur toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission | 3 jours | 24 heures |
| | Délai dont dispose l'employeur pour y répondre | 5 jours | 24 heures |
| | Délai dont dispose l'expert pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise | 10 jours | 48 heures à compter de sa désignation Ou 24 heures à compter de la réponse apportée par l'employeur si une demande lui a été adressée |
| | Délai dont dispose l'employeur pour saisir le juge pour chacun des cas de recours prévus à l'article L. 2315-86 | 10 jours | 48 heures |
| | Délai minimal entre la remise du rapport par l'expert et l'expiration des délais de consultation du CSE | 15 jours<br><br>(cas général) | 24 heures |

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

Les activités relevant des secteurs du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien et de l'évènementiel :

- ✓ Téléphériques et remontées mécaniques
- ✓ Hôtels et hébergement similaire
- ✓ Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée
- ✓ Terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs
- ✓ Restauration traditionnelle

- ✓ Cafétérias et autres libres-services
- ✓ Restauration de type rapide
- ✓ Services de restauration collective sous contrat, de cantines et restaurants d'entreprise
- ✓ Services des traiteurs
- ✓ Débits de boissons
- ✓ Projection de films cinématographiques et autres industries techniques du cinéma et de l'image animée
- ✓ Location et location-bail d'articles de loisirs et de sport
- ✓ Activités des agences de voyage
- ✓ Activités des voyagistes
- ✓ Autres services de réservation et activités connexes
- ✓ Organisation de foires, évènements publics ou privés, salons ou séminaires professionnels, congrès
- ✓ Agences de mannequins
- ✓ Entreprises de détaxe et bureaux de change (changeurs manuels)
- ✓ Enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs
- ✓ Arts du spectacle vivant
- ✓ Activités de soutien au spectacle vivant
- ✓ Création artistique relevant des arts plastiques
- ✓ Gestion de salles de spectacles et production de spectacles
- ✓ Gestion des musées
- ✓ Guides conférenciers
- ✓ Gestion des sites et monuments historiques et des attractions touristiques similaires
- ✓ Gestion des jardins botaniques et zoologiques et des réserves naturelles
- ✓ Gestion d'installations sportives
- ✓ Activités de clubs de sports
- ✓ Activité des centres de culture physique
- ✓ Autres activités liées au sport
- ✓ Activités des parcs d'attractions et parcs à thèmes
- ✓ Autres activités récréatives et de loisirs
- ✓ Entretien corporel
- ✓ Trains et chemins de fer touristiques
- ✓ Transport transmanche
- ✓ Transport aérien de passagers
- ✓ Transport de passagers sur les fleuves, les canaux, les lacs, location de bateaux de plaisance
- ✓ Cars et bus touristiques
- ✓ Balades touristiques en mer
- ✓ Production de films et de programmes pour la télévision
- ✓ Production de films institutionnels et publicitaires
- ✓ Production de films pour le cinéma
- ✓ Activités photographiques
- ✓ Enseignement culturel

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

Des employeurs exerçant leur activité principale dans les secteurs mentionnés ci-dessous lorsqu'ils ont subi une diminution de chiffre d'affaires d'au moins 80% durant la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai 2020.

- ✓ Culture de plantes à boissons
- ✓ Culture de la vigne
- ✓ Pêche en mer
- ✓ Pêche en eau douce
- ✓ Aquaculture en mer
- ✓ Aquaculture en eau douce
- ✓ Production de boissons alcooliques distillées
- ✓ Fabrication de vins effervescents
- ✓ Vinification
- ✓ Fabrication de cidre et de vins de fruits
- ✓ Production d'autres boissons fermentées non distillées
- ✓ Fabrication de bière
- ✓ Production de fromages sous AOP/IGP
- ✓ Fabrication de malt
- ✓ Centrales d'achat alimentaires
- ✓ Autres intermédiaires du commerce en denrées et boissons
- ✓ Commerce de gros de fruits et légumes
- ✓ Herboristerie/horticulture/commerce de gros de fleurs et plans
- ✓ Commerce de gros de produits laitiers, œufs , huiles et matières grasses comestibles
- ✓ Commerce de gros de boissons
- ✓ Mareyage et commerce de gros de poissons, coquillages, crustacés
- ✓ Commerce de gros alimentaire spécialisé divers
- ✓ Commerce de gros de produits surgelés
- ✓ Commerce de gros alimentaire
- ✓ Commerce de gros non spécialisé
- ✓ Commerce de gros textiles
- ✓ Intermédiaires spécialisés dans le commerce d'autres produits spécifiques
- ✓ Commerce de gros d'habillement et de chaussures
- ✓ Commerce de gros d'autres biens domestiques
- ✓ Commerce de gros de vaisselle, verrerie et produits d'entretien
- ✓ Commerce de gros de fournitures et équipements divers pour le commerce et les services
- ✓ Blanchisserie-teinturerie de gros
- ✓ Stations-services
- ✓ Enregistrement sonore et édition musicale
- ✓ Post-production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision
- ✓ Distribution de films cinématographiques
- ✓ Editeurs de livres

- ✓ Prestation/location de chapiteaux, tentes, structures, sonorisation, lumière et pyrotechnie
- ✓ Services auxiliaires des transports aériens
- ✓ Transports de voyageurs par taxis et VTC
- ✓ Location de courte durée de voitures et de véhicules automobiles légers.

# CONTACTS

152 bis, rue de Longchamp - 75116 Paris

Tél. : +33 (0)1 44 94 96 00

societe@actanceavocats.com