

## Actualité Juridique & Sociale

Mission Emploi Ressources Humaines des CCI de Midi-Pyrénées

### ACTUALITES

#### ACTIVITE PARTIELLE

De nouvelles règles d'allocation du 1<sup>er</sup> juin au 30 septembre 2020

Un décret du 29 juin 2020, applicable du 1er juin au 30 septembre 2020, modifie le montant de l'allocation d'activité partielle versée par l'Etat à l'employeur. Elle passe, sauf exceptions, de 70 à 60 % de la rémunération antérieure brute du salarié. L'indemnité versée par l'employeur aux salariés est inchangée.

[Suite...](#)

#### EVENTUEL RECONFINEMENT

La loi de sortie de l'état d'urgence prépare un éventuel reconfinement partiel

La loi organisant la sortie de l'état d'urgence sanitaire du 10 juillet 2020 a été publiée vendredi au Journal officiel. Ce texte prépare la possibilité pour l'Etat de prendre de nouvelles mesures de confinement et de limitation des libertés en cas de reprise de l'épidémie.

[Suite...](#)

#### « PLAN JEUNES »


Face à la crise sanitaire, le gouvernement lance un « plan jeunes » massif

Il s'agit du premier volet du plan de relance pour résorber les effets économiques de la crise sanitaire : un plan jeunes qui vise à n'en laisser aucun sur le bord de la route en activant plusieurs leviers. Aides à l'embauche, plan de formation, parcours personnalisés pour les jeunes en difficulté, zoom sur les mesures qui intéressent les services RH.


[Suite...](#)

### JURISPRUDENCE


#### LA RESPONSABILITE DE L'EMPLOYEUR EN MATIERE DE SANTE ET DE SECURITE A L'ERE DU COVID-19

 L'article L.4121-1 du code du travail prévoit que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé physique et mentale de ses salariés. [Suite...](#)

#### PARITE DES LISTES AUX ELECTIONS PROFESSIONNELLES : LA COUR DE CASSATION ENFONCE LE CLOU

 Dans trois nouveaux arrêts du 1er juillet 2020, la Cour de cassation confirme plusieurs points de sa jurisprudence récente sur la représentation équilibrée aux élections du CSE. Cette règle est d'ordre public et les juges n'ont cessé de le rappeler. [Suite...](#)

#### REPRESENTATION DU PERSONNEL : LES DELAIS DE CONSULTATION PEUVENT ETRE PROLONGES D'UN COMMUN ACCORD ENTRE L'EMPLOYEUR ET LE CSE

 Il est possible de prolonger les délais de consultation d'un commun accord entre l'employeur et les élus. Cet accord peut résulter des faits sans être forcément formalisé par un vote. C'est ce que vient de décider la Cour de cassation dans un arrêt du 8 juillet. [Suite...](#)

N° 173 – Juillet 2020

### QUOI DE NEUF

#### PAS DE PORT DE MASQUE OBLIGATOIRE EN ENTREPRISE

Comme annoncé par le gouvernement, un décret du 17 juillet 2020 prévoit le port du masque obligatoire dans les lieux publics clos à compter du 20 juillet. Le ministère de la santé et de la solidarité a publié un questions-réponses sur le sujet.

S'agissant des entreprises, seules celles relevant des catégories visées par le décret 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", précise le document.

[Suite...](#)

### NOUVEAUTE !

#### COMMUNIQUE DE PRESSE DU MINISTERE DU TRAVAIL, PUBLIE LE 18/08/2020

Réunion avec les partenaires sociaux sur l'évolution des règles sanitaires en entreprises en période de COVID-19

Elisabeth Borne, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion et Laurent Pietraszewski, secrétaire d'Etat auprès de la ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, chargé des Retraites et de la Santé au Travail, se sont entretenus ce matin avec les partenaires sociaux au sujet de l'évolution des règles sanitaires en entreprises en période de COVID-19.

[Suite...](#)

CCI de l'AVEYRON

<https://www.aveyron.cci.fr/>

email : [info@aveyron.cci.fr](mailto:info@aveyron.cci.fr)

Tel : 05 65 77 77 00

### De nouvelles règles d'allocation du 1<sup>er</sup> juin au 30 septembre 2020

Un décret du 29 juin 2020, applicable du 1er juin au 30 septembre 2020, modifie le montant de l'allocation d'activité partielle versée par l'Etat à l'employeur. Elle passe, sauf exceptions, de 70 à 60 % de la rémunération antérieure brute du salarié. L'indemnité versée par l'employeur aux salariés est inchangée.

#### 1/ Taux de 60 % :

Pour toute demande d'activité partielle effectuée par une entreprise entre le 1er juin et le 30 septembre 2020, le montant de l'allocation d'activité partielle versée par l'Etat à l'employeur s'élève à 60 % de la rémunération antérieure brute du salarié, dans la limite d'une rémunération de 4,5 Smic.

Le montant horaire plancher de l'allocation n'est cependant pas modifié et reste fixé à 8,03 euros.

En revanche, le montant plafond de l'allocation est de 27,41 euros, au lieu de 31,97 euros jusqu'au 31 mai 2020.

Concrètement, cela signifie que pour un salarié payé au Smic horaire (10,15 euros), et au-delà jusqu'à 13,38 euros, le montant horaire plancher de l'allocation de 8,03 euros s'applique.

#### Exemples

1 – Un salarié a un salaire horaire de 11,50 €.

60 % de 11,50 est égal à 6,90 €, ce qui constituerait le montant de l'allocation d'activité partielle. Cependant, ce montant est inférieur au plancher de 8,03 €. Le montant horaire de l'allocation versée à l'employeur sera donc de 8,03 €.

2 - Un salarié a un salaire horaire de 14 €.

60 % de 14 est égal à 8,40 €. C'est ce montant qui constitue le montant de l'allocation d'activité partielle car il est supérieur à 8,03 €.

3 – Un salarié a un salaire horaire de 50 €.

60 % de 50 est égal à 30 €, ce qui constituerait le montant de l'allocation d'activité partielle. Cependant, ce montant est supérieur au plafond de 27,41 €. Le montant horaire de l'allocation versée à l'employeur sera donc de 27,41 €.

#### 2/ Taux de 70 % pour les secteurs le plus touchés par la crise sanitaire :

Par dérogation, le taux de l'allocation d'activité partielle versée par l'Etat à l'employeur reste fixé à 70 % de la rémunération brute antérieure du salarié pour les entreprises relevant des secteurs suivants.

**Première catégorie** : les secteurs particulièrement affectés par les conséquences économiques et financières de la propagation de l'épidémie de Covid-19 au regard de la réduction de leur activité en raison notamment de leur dépendance à l'égard du public.

Ces secteurs sont le tourisme, l'hôtellerie, la restauration, la culture, le transport aérien, l'événementiel, le sport...

**Deuxième catégorie** : les entreprises des secteurs, dont la liste est détaillée ci-après, qui ont subi une très forte baisse du chiffre d'affaires. Cette baisse doit être d'au moins 80 % durant la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai 2020. Cette baisse est appréciée, précise le décret :

- soit en fonction du chiffre d'affaires constaté au cours de la même période l'année précédente ;
- soit par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen de l'année 2019 ramené sur deux mois ;
- soit encore, pour les structures créées après le 15 mars 2019, par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen sur la période comprise entre la date de création de l'entreprise et le 15 mars 2020 ramené sur deux mois.

La liste figurant en annexe 2 du projet de décret détaille ainsi ces secteurs concernés :

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 appellation d'origine protégée ou indication géographique protégée  
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

**Troisième catégorie :** Les entreprises, d'autres secteurs d'activité que ceux visés ci-avant, qui accueillent du public 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, à l'exclusion des fermetures volontaires.

### **3/ L'indemnité d'activité partielle versée au salarié reste fixée à 70 %**

De son côté, l'indemnité d'activité partielle versée au salarié est inchangée et elle reste fixée à 70 % de la rémunération antérieure brute du salarié, ce qui nécessite un effort pour l'employeur.

En application de la rémunération mensuelle minimale, le salarié ne peut percevoir un montant horaire au titre de l'indemnité d'activité partielle inférieure à 8,03 euros, soit le Smic horaire net.

En revanche contrairement à l'allocation versée par l'Etat à l'employeur qui est limitée à 60 ou 70 % de 4,5 Smic, l'indemnité d'activité partielle versée au salarié reste fixée à 70 % de la rémunération brute antérieure, sans limitation de montant.

### **De nouveaux changements attendus à compter du 1er octobre 2020.**

Le régime d'activité partielle va de nouveau évoluer à partir du 1er octobre 2020.

Le gouvernement envisage de mettre fin au régime d'activité partielle exceptionnel mis en place pour faire face au Covid-19 et de mettre en place deux régimes d'activité partielle différents. L'un pour l'activité partielle "classique" et l'autre pour l'activité partielle de longue durée [l'activité réduite pour le maintien en emploi]. Dans le premier cas, l'indemnité versée au salarié en activité partielle pourrait être réduite et fixée à 60 % comme l'allocation versée à l'employeur. Affaire à suivre.

Source : *Eléonore Barriot Actuel RH*

### **Retour**

## **EVENTUEL RECONFINEMENT**

### **La loi de sortie de l'état d'urgence prépare un éventuel reconfinement partiel**

**La loi organisant la sortie de l'état d'urgence sanitaire du 10 juillet 2020 a été publiée vendredi au Journal officiel. Ce texte prépare la possibilité pour l'État de prendre de nouvelles mesures de confinement et de limitation des libertés en cas de reprise de l'épidémie.**

L'état d'urgence sanitaire à peine terminé, le voilà déjà presque reparti. La loi de prorogation du 11 mai 2020 prévoyait en effet la fin de l'état d'urgence le 10 juillet 2020, mais face aux alarmes des autorités sanitaires sur l'imminence d'une deuxième vague épidémique, le nouveau gouvernement prépare les mesures sur lesquelles un reconfinement partiel pourrait s'appuyer. Entre temps, le Conseil constitutionnel s'est prononcé sur la loi et en a fixé l'interprétation dans une décision du 9 juillet 2020, constatant que "le législateur a procédé à une conciliation équilibrée entre les exigences constitutionnelles" de protection de la santé et le respect des droits et libertés.

Dans le respect de ces dispositions, la loi de sortie de l'état d'urgence permet de nouvelles mesures de restriction à la circulation et à la réunion des personnes.

### **De nouvelles mesures de limitation des déplacements**

A compter du 11 juillet 2020 et jusqu'au 30 octobre 2020, le Premier ministre peut réglementer ou interdire la circulation des personnes et des véhicules dans certaines parties du territoire où est constatée "une circulation active du virus", expression dont les termes ne sont pas eux-mêmes définis. Peuvent aussi se trouver limités l'accès aux moyens de transport collectif et les conditions de leur usage. Seuls les transports aériens et maritimes pourront être totalement interdits. Ces restrictions ne visent pas les déplacements strictement indispensables aux besoins familiaux, professionnels et sanitaires. Les mesures sont ainsi adoptées "dans l'intérêt de la santé publique et aux seules fins de lutter contre la propagation de l'épidémie de Covid-19". Les personnes souhaitant se déplacer par avion sur la métropole ou l'outre-mer sont susceptibles de se voir imposer un test de dépistage virologique et ne pourront circuler qu'en cas de résultat négatif.

### **La restriction des manifestations et de l'accès aux établissements recevant du public**

L'ouverture et les conditions d'accès et de présence des établissements recevant du public (ERP) ainsi que des lieux de réunion peuvent être réglementées, en garantissant toutefois l'accès des personnes aux biens et services de première nécessité. Rappelons que les établissements recevant du public recouvrent tous les bâtiments dans lesquels des personnes extérieures sont admises. Les entreprises n'y sont pas incluses tant qu'elles n'accueillent que leur personnel et non le public. Ces mesures ne visent pas les lieux d'habitation. La fermeture provisoire d'un ERP ou d'un lieu de réunion peut être ordonnée lorsqu'ils abritent des activités qui par nature ne permettent pas de prévenir les risques de propagation du virus. Il en va de même si l'ERP ou le lieu de réunion se situe dans une zone géographique où est constatée une "circulation active du virus".

Qu'en est-il des manifestations ? Les rassemblements de personnes, les réunions et activités sur la voie publique et dans les lieux ouverts au public peuvent de nouveau être réglementées, et ce sans incidence sur les interdictions classiques de manifester (en raison d'un trouble à l'ordre public ou d'un défaut d'autorisation).

### **L'état d'urgence prolongé en Guyane et à Mayotte**

L'état d'urgence sanitaire est prorogé jusqu'au 30 octobre 2020 en Guyane et à Mayotte. Dans les autres circonscriptions territoriales, l'état d'urgence peut de nouveau être déclaré lorsque l'évolution locale de la situation sanitaire met en danger la santé de la population.

### **Limites, aménagements et mesures d'information**

L'article 1 de la loi précise que les mesures sont strictement proportionnées aux risques sanitaires encourus, et qu'elles doivent cesser sans délai lorsqu'elles ne sont plus nécessaires. Elles font l'objet sans délai d'une information du procureur de la République territorialement compétent, de l'Assemblée nationale et du Sénat, ces derniers ayant toute latitude de demander toute information complémentaire dans le cadre du contrôle et de l'évaluation de ces mesures. Notons également qu'elles peuvent faire l'objet d'un référé-suspension ou d'un référé-liberté devant le juge administratif. Le Comité scientifique est quant à lui appelé à se réunir jusqu'au 30 octobre 2020 et à rendre ses avis (rendus publics et sans délai) sur les mesures prescrites.

L'ensemble des mesures de confinement peuvent être prises après habilitation par le préfet de département après avis du directeur général de l'agence régionale de santé. Enfin, les amendes et contraventions prévues en cas de violation des mesures restent applicables.

Concernant le volet numérique de la lutte contre l'épidémie, la loi indique que la durée de conservation des données personnelles pourra être prolongée dans le seul but de surveillance épidémiologique, et ce par un décret en Conseil d'État et après avis de la Cnil. Ce décret doit informer les personnes concernées de cette prolongation.

### **Les autres changements liés à la fin de l'état d'urgence sanitaire**

D'autres changements sont liés non à la loi du 9 juillet 2020, mais à l'arrivée le 10 juillet de la fin de l'état d'urgence sanitaire qui est levé sur le territoire national à l'exception de Mayotte et de la Guyane.

L'exonération d'impôt sur les heures supplémentaires dans la limite de 7 500 euros de revenus annuels - instaurée par le deuxième projet de loi de finances rectificatif - n'est plus en vigueur.

Par ailleurs, le délai de carence de trois jours en cas d'arrêt maladie est de nouveau applicable.

Source : *Actuel RH 15/07/2020*

[Retour](#)

## Face à la crise sanitaire, le gouvernement lance un « plan jeunes » massif

**Il s'agit du premier volet du plan de relance pour résorber les effets économiques de la crise sanitaire : un plan jeunes qui vise à n'en laisser aucun sur le bord de la route en activant plusieurs leviers. Aides à l'embauche, plan de formation, parcours personnalisés pour les jeunes en difficulté, zoom sur les mesures qui intéressent les services RH.**

Massif, diversifié et de qualité. Telle est l'ambition du plan jeunes dévoilé par le gouvernement autour du slogan "Un jeune, une solution". L'exécutif cherche à éviter que toute une génération soit sacrifiée en raison des conséquences économiques de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19. 250 000 jeunes de plus par rapport à fin 2019 pourraient en effet venir gonfler le nombre de demandeurs d'emploi. Pour répondre en urgence à ce risque, le gouvernement a mis sur pied non des solutions prêtes à l'emploi, mais une palette d'outils permettant de répondre au mieux à la situation spécifique de chaque jeune et ce, afin de leur offrir "des perspectives d'avenir crédibles".

Ce plan jeunes "d'une ampleur historique", selon les termes utilisés par l'entourage de la ministre du travail, Elisabeth Borne, auquel 6,5 milliards d'euros sont affectés, se déploie autour de trois grands axes.

### **Une aide de 4 000 euros par an pour toute embauche d'un jeune de moins de 25 ans**

Le premier volet de ce plan vise à inciter les entreprises à recruter des jeunes alors même qu'elles sont dans une période d'incertitude économique et qu'elles n'ont donc pas de visibilité sur leurs objectifs de recrutement. Avec le versement de cette aide, l'exécutif espère qu'elles prendront le risque d'embaucher. Si du côté du ministère du travail, on minimise le risque d'effets d'aubaine et on assure que les aides à l'embauche créent de l'emploi, il n'en demeure pas moins que cet effet d'aubaine est - au moins en partie - assumé. "Accélérer le recrutement de quelques mois d'un jeune, c'est renforcer son insertion professionnelle, assure-t-on ainsi au ministère du travail. Le plus important est l'effet sur le timing afin d'éviter des décrochages".

Le gouvernement a renoncé à une exonération de cotisations au profit d'une compensation de charges sur l'ensemble des contrats de travail de plus de trois mois conclus avec des jeunes de moins de 25 ans, jusqu'à deux Smic, sous la forme d'une compensation de charges, versée par l'Agence de Services et de Paiement (ASP) trimestriellement pendant un an à hauteur de 4 000 euros. Au début des concertations, c'est le seuil de 1,6 Smic qui avait été annoncé ; le relèvement à deux Smic permet d'inclure dans le champ de l'aide davantage de secteurs. L'aide sera versée pour les contrats conclus entre le 1er août 2020 et le 31 janvier 2021. Le ministère du travail se donne comme objectif 450 000 contrats de travail concernés.

Une seconde aide vise les contrats d'apprentissage et de professionnalisation. Cette aide exceptionnelle de 5 000 euros pour les moins de 18 ans ou de 8 000 euros pour les plus de 18 ans sera versée pour tout contrat préparant à un diplôme ou un titre de niveau master ou inférieur, signé entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021, sans condition sur le nombre d'apprentis pour les entreprises de moins de 250 salariés, et sous condition pour celles de 250 salariés ou plus, d'absence d'assujettissement à la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA).

### **200 000 jeunes formés aux métiers d'avenir**

Le deuxième pilier du plan jeunes est constitué par un effort massif de formation en direction de 200 000 jeunes afin de les préparer à occuper des métiers d'avenir ou à trouver un emploi dans des secteurs clefs. Parmi les formations proposées, 100 000 formations qualifiantes ou pré-qualifiantes seront ajoutées au Plan d'investissement dans les compétences (PIC). Ces formations seront fléchées vers les métiers de la transition écologique, du numérique, des soins et de la santé ("care") et les secteurs prioritaires du plan de relance, fortement impactés par la crise, qui doivent faire évoluer leurs besoins de compétences (tourisme, industrie, agriculture et agro-alimentaire ...).

Le gouvernement mise également sur le compte personnel de formation via l'appli. Ainsi, d'ici la fin de l'année 2020, chaque jeune de moins de 25 ans sans qualification pourra accéder via "Moncompteformation" à une offre de formation qualifiante ou préparant à la qualification adaptée à ses besoins, intégralement financée par le service public.

Autre mesure annoncée : tous les jeunes accompagnés pourront réaliser un diagnostic de leur maîtrise des compétences numériques via l'outil de diagnostic en ligne (PIX). Lorsque le diagnostic montrera le besoin de consolider les compétences numériques, les jeunes verront leur CPF abondé automatiquement du montant correspondant à la formation CléA numérique qui permet d'acquérir les premières compétences numériques vers l'emploi. Par ailleurs, à partir de 2021, 20 000 nouvelles formations de la Grande Ecole du Numérique seront créées. La Grande Ecole du Numérique (GEN) est un réseau de formations au numérique accessibles à tous, qui favorisent l'inclusion et permettent de se former aux métiers d'avenir dans la filière du numérique. Il propose chaque année de nombreuses formations labellisées aux personnes éloignées de l'emploi.

Enfin, la rémunération des jeunes stagiaires de la formation professionnelle sera revalorisée à hauteur de 200 euros pour les 16-18 ans et de 500 euros pour les 16-25 ans.

### **Des contrats aidés ciblés et accompagnés**

Enfin, troisième et dernier axe "emploi" du plan pour les jeunes qui rencontrent des difficultés particulières (sociales, financières, d'exclusion) : 300 000 parcours d'insertion sur mesure. Les contrats aidés, délaissés en début de quinquennat, seront de nouveau mobilisés mais avec un accompagnement de qualité afin de ne pas se heurter aux écueils classiques de ce type de dispositif. Plus de moyens seront ainsi accordés à Pôle emploi, aux structures d'insertion par l'activité économique et aux missions locales. 60000 parcours emploi compétences (PEC) sont ainsi prévus dans le secteur non marchand et 10 000 contrats d'insertion dans l'emploi (CIE) dans le secteur marchand en 2020, puis 50 000 en 2021.

### **Une déclinaison régionale et par bassin d'emplois**

La concertation va désormais se poursuivre entre la ministre du travail, Elisabeth Borne, et les partenaires sociaux, le secteur associatif, les collectivités. Certains sujets du plan jeunes restent à définir, notamment les objectifs que pourront se donner des entreprises ou des branches professionnelles en termes de recrutement de jeunes, d'apprentis, de jeunes résidant dans des quartiers de la politique de la ville. L'autre sujet essentiel est la déclinaison de ce plan national au niveau régional et des bassins d'emploi.

Car si le gouvernement entend bien impulser "un élan" à ce plan dès la rentrée, il faudra attendre quelques semaines, voire quelques mois, pour que les acteurs affinent ce cadre général et en définissent une mise en œuvre adaptée à leurs territoires.

Source : Actuel RH 24/07/2020

[Retour](#)

## **JURISPRUDENCE**

### **La responsabilité de l'employeur en matière de santé et de sécurité à l'ère du Covid-19**

L'article L.4121-1 du code du travail prévoit que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé physique et mentale de ses salariés. Celles-ci comprennent à la fois des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation, ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'employeur doit, en outre, s'assurer de l'adaptation permanente de ces mesures à l'évolution des relations et conditions de travail, de sorte que la sécurité des salariés soit continuellement assurée.

La crise sanitaire liée au Covid-19 a poussé ce principe à son paroxysme en faisant peser sur les employeurs une responsabilité accrue dans un environnement totalement inédit. Du fait de l'ampleur et de la fulgurance de la pandémie, les employeurs ont, en effet, dû mettre en œuvre, au pied levé, des mesures sanitaires et aménagements stricts et contraignants (distanciation sociale, adaptation des postes de travail, fourniture de masques et de gants, mise à disposition de gels hydroalcooliques, travail par roulement et équipes successives, aménagement des horaires de travail, télétravail...) sans aucune certitude sur leur capacité à préserver les salariés de tout risque de contamination sur leur lieu de travail. Pour les justifier auprès des représentants du personnel et des salariés, les employeurs n'ont pas eu d'autre choix que de se fonder sur les préconisations édictées par le gouvernement, les médecins du travail, l'inspection du travail en l'absence de tout recul quant à la dangerosité du virus et la pertinence des mesures préconisées. Celles-ci ont d'ailleurs évolué quasi quotidiennement et continuent de le faire.

Qu'en est-il, dans cet environnement mouvant et incertain, de la possibilité, pour un salarié, de faire reconnaître la faute inexcusable de son employeur en cas de contamination au virus Covid-19.

#### **Démontrer l'origine professionnelle de la contamination**

Lors de son allocution du 21 avril 2020, le ministre de la santé et des solidarités a indiqué que l'origine professionnelle de la contamination au Covid-19 serait automatiquement reconnue pour les soignants. Si la réponse est claire pour cette catégorie de salariés, elle l'est, en revanche, beaucoup moins pour toutes les autres qui ont continué de travailler pendant l'épidémie en raison de la continuité de leur activité et de l'impossibilité de l'exercer en télétravail. Pour ces derniers, il leur faudra, dans un premier temps, rapporter la preuve de l'existence d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail, pour pouvoir solliciter la reconnaissance d'une faute inexcusable.

La démonstration de l'origine professionnelle semble une première étape délicate. En effet, la maladie professionnelle est définie par le code de la sécurité sociale comme une maladie contractée par le salarié à la suite d'une exposition prolongée à un risque dans le cadre de son activité professionnelle. L'article L.461-1 du code de la sécurité sociale indique qu'est présumée d'origine professionnelle, toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées audit tableau. Dans le cas du Covid-19, la contamination se fait instantanément et donc sans exigence d'exposition prolongée. En outre, l'origine de la contamination (lieu de travail, domicile, activité personnelle, ...) est difficile à caractériser. Enfin, la maladie ne figure dans aucun tableau. Voilà pour la maladie professionnelle dont la démonstration apparaît compromise.

La reconnaissance d'un accident du travail semble également être un parcours semé d'embûches. L'accident du travail est, en effet, défini comme : "accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail (...)" (article L.411-1 du code de la sécurité sociale). Trois conditions doivent être réunies pour le caractériser : un fait soudain, qui s'est produit dans le cadre du travail et qui provoque une lésion. Si les conditions relatives au fait soudain et aux lésions semblent pouvoir être remplies, le salarié doit ici encore démontrer qu'il a contracté le virus sur son lieu et au temps du travail, ce qui n'est pas chose aisée. Entre le temps d'incubation et la contagiosité du virus, bien malin sera celui qui pourra indiscutablement prouver avoir été contaminé sur son lieu de travail. Il semble dès lors prudent de recommander aux employeurs de formuler toutes réserves sur les déclarations d'accident du travail qu'ils auront à remplir. En outre, l'employeur pourra solliciter l'inopposabilité de toute décision de la caisse primaire d'Assurance maladie reconnaissant l'accident de travail, s'il est en mesure de rapporter la preuve que la contamination est due à une cause étrangère au travail. Reste que, là aussi, la tâche pourra être ardue...

Ce n'est donc que si ces écueils sont franchis et que l'origine professionnelle de la contamination est reconnue que le salarié pourra tenter d'invoquer la faute inexcusable de son employeur.

### **Démontrer « la connaissance du danger » et la « protection insuffisante »**

Au terme de la jurisprudence applicable, il ne peut y avoir faute inexcusable de l'employeur que si ce dernier avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et n'a pas pris les mesures nécessaires pour le protéger.

Sur la conscience du danger, la contestation apparaît assez vaine eu égard à l'ampleur de la pandémie. La régularité et la densité des informations communiquées mettront l'employeur dans l'impossibilité de soutenir valablement qu'il n'avait pas conscience du danger. Reste que l'appréhension par tout un chacun de la dangerosité de l'épidémie et de ses conséquences potentiellement mortelles a nécessairement été progressive. L'employeur, qui n'est pas un sachant au sens scientifique du terme, pourrait invoquer ne pas avoir eu conscience du danger auquel il exposait ses salariés, à tout le moins avant le début de la période de confinement.

Ceci étant dit, le cœur du débat est sans doute ailleurs. En effet, c'est l'appréciation des mesures de protection mises en œuvre qui donnera lieu aux débats les plus importants. Et c'est alors un véritable casse-tête chinois qui débute pour les employeurs qui devront démontrer que les mesures prises étaient efficaces et suffisaient à protéger leurs salariés d'une contamination au Covid-19. Il est, à cette fin, recommandé de mettre à jour le document unique d'évaluation des risques en concertation avec les élus, de suivre scrupuleusement les préconisations du gouvernement et de la médecine du travail, de favoriser le télétravail autant que possible, de systématiser le port du masque, de fournir des équipements de sécurité adaptés et de communiquer sur les mesures de prévention en formant les salariés et par voie d'affichage dans les locaux. Ces mesures ne sont pas exhaustives et chacun devra les adapter à son propre environnement et sa typologie de salariés pour montrer patte blanche dans le cadre d'un contentieux.

*Source : Aurélie Klinsbocckel Caroline André-Hesse - Actuel RH*

### **Parité des listes aux élections professionnelles : la Cour de cassation enfonce le clou**

Dans trois nouveaux arrêts du 1er juillet 2020, la Cour de cassation confirme plusieurs points de sa jurisprudence récente sur la représentation équilibrée aux élections du CSE. Cette règle est d'ordre public et les juges n'ont de cesse de le rappeler.

Les règles de parité des listes de candidats aux élections professionnelles nécessitent des mises au point. La Cour de cassation s'est lancée dans une construction jurisprudentielle ces derniers mois, et l'édifice semble maintenant solide.

Trois décisions en date du 1er juillet reviennent sur certaines règles au cœur desquelles réside l'ordre public du dispositif.

### **Sexe ultra-minoritaire : le syndicat est libre de n'en présenter aucun candidat**

La règle de droit commun applicable est que lorsque deux postes sont à pourvoir, l'organisation syndicale est tenue de présenter une liste comportant nécessairement deux candidats de sexe différent dont l'un au titre du sexe sous-représenté dans le collège considéré (arrêt du 17 avril 2019, notamment).

Puis la Cour de cassation a prévu une exception à cette règle générale : lorsqu'au sein d'un collège, l'application des règles de proportionnalité et d'arrondi conduit à ce qu'un sexe ait droit à moins de 0,50 candidat sur les listes ("sexe ultra-minoritaire"), c'est-à-dire à aucun candidat, dans ce cas précis, une liste peut ne comporter aucun candidat du sexe ultra-minoritaire. Il en résulte qu'il peut alors y avoir une liste avec plusieurs candidats tous du sexe surreprésenté, ou bien sûr, conformément à l'article L. 2314-30, un représentant du sexe ultra-minoritaire (ne pouvant toutefois figurer en première position), qui sinon ne serait pas représenté. Mais il s'agit d'une simple faculté. Il en résulte que si, alors que deux sièges sont à pourvoir, le pourcentage de salariés d'un sexe, en application de la règle de l'arrondi, ne donne droit à aucun siège, le syndicat peut présenter, soit deux candidats du sexe majoritairement représenté, soit un candidat de chacun des deux sexes, soit un candidat unique du sexe surreprésenté (arrêt du 11 décembre 2019, notamment).

En outre, le protocole préélectoral ne peut y déroger et imposer la présence d'un candidat du sexe ultra minoritaire, soit l'interdire. Les règles de représentation équilibrée sont d'ordre public absolu, il n'est donc pas possible d'y déroger et les syndicats peuvent donc dans ce cas choisir de présenter un candidat du sexe ultra-minoritaire ou non.

Les deux affaires n° 19-17.615 et n° 19-14.879 reprennent en tout point cette jurisprudence.

### **Liste incomplète : les règles de parité s'imposent à chaque liste indépendamment des résultats des élections**

L'affaire n° 19-14.222 traite d'un cas différent : l'application des règles de représentation équilibrée à une liste incomplète.

Rappelons que si la liste incomplète reste autorisée, celle-ci doit respecter les règles de parité. Il en résulte que lorsque deux postes sont à pourvoir, l'organisation syndicale est tenue de présenter une liste comportant nécessairement deux candidats de sexe différent dont l'un au titre du sexe sous-représenté dans le collège considéré (arrêt du 17 avril 2019, notamment). Il ne peut donc pas y avoir de candidature unique sur une liste, et s'il y a deux sièges à pourvoir ou plus, il doit y avoir obligatoirement un candidat de chaque sexe (sauf l'exception du sexe ultra-minoritaire bien sûr) (premier arrêt du 11 décembre 2019, second arrêt du 11 décembre 2019).

Dans cette affaire, le collège comportait quatre sièges à pourvoir à répartir entre trois hommes et une femme. Le syndicat présente une liste avec un candidat masculin unique. Conformément à la jurisprudence applicable, son élection est donc annulée, peu important le résultat global des élections.

En effet, le respect de ces règles de représentation proportionnée des femmes et des hommes s'impose, par liste, à toute liste de candidats présentée par une organisation syndicale, indépendamment de la répartition selon leur sexe de l'ensemble des élus dans le collège considéré toutes listes confondues. Cette solution confirme un arrêt de 2018, qui avait précisé que même si in fine, la représentation élue reflète exactement la proportion hommes/femmes du collège électoral, cela ne régularise pas les listes irrégulières (arrêt du 6 juin 2018).

► *La Cour revient également sur un autre point important : s'il y a plus de deux sièges à pourvoir, le syndicat qui présente une liste incomplète doit calculer le nombre de candidats femmes et hommes en ramenant au nombre de candidats présentés le pourcentage de salariés femmes et hommes représentés dans le collège électoral. Cependant, l'exception du sexe ultra-minoritaire n'est applicable que lorsque l'absence de représentation d'un sexe résulte de la mise en œuvre des règles de proportionnalité et d'arrondi au regard du nombre légal de sièges à pourvoir. Elle ne saurait donc résulter des conséquences du choix des organisations syndicales de présenter une liste incomplète, faisant a posteriori passer la représentation d'un sexe en dessous de la barre de 0,50 par le jeu d'un recalcul en fonction du nombre de candidats sur la liste (arrêt du 11 décembre 2019). L'arrêt rappelle qu'il s'agit de règles d'ordre public absolu et que ce recalcul ne peut donc conduire à éliminer toute représentation du sexe sous-représenté qui aurait été représenté dans une liste comportant au moins autant de candidats que de sièges à pourvoir.*

### **Représentativité : l'annulation de l'élection de candidats suite à l'application des règles de parité est sans incidence**

Enfin, dans l'affaire n° 19-14.222, la Cour de cassation confirme que la sanction du non-respect des règles de parité n'a pas de conséquences sur la représentativité. Dans un arrêt du 11 mars 2020 la chambre sociale a jugé que l'annulation, en application de l'article L. 2314-32, de l'élection d'un candidat ayant recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections est sans effet sur la condition du score électoral personnel requise par l'article L.2143-3 (arrêt du 11 mars 2020).

Dans la décision du 1er juillet 2020, la Cour ajoute son corollaire : l'annulation de l'élection des membres du CSE en application de l'article L. 2314-32 est sans incidence sur la représentativité des organisations syndicales, laquelle est fonction, en vertu de l'article L. 2122-1, du pourcentage des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires du comité.



## Représentation du personnel : les délais de consultation peuvent être prolongés d'un commun accord entre l'employeur et le CSE

Il est possible de prolonger les délais de consultation d'un commun accord entre l'employeur et les élus. Cet accord peut résulter des faits sans être forcément formalisé par un vote. C'est ce que vient de décider la Cour de cassation dans un arrêt du 8 juillet.

Depuis la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, une modification essentielle a été opérée dans le fonctionnement des consultations du comité d'entreprise : à défaut d'accord ou de consultations soumises à un délai spécifique, le comité d'entreprise doit rendre son avis dans un délai réglementaire à l'issue duquel il est réputé avoir rendu un avis négatif. Modifié sur certains détails, ce principe a été conservé pour le comité social et économique.

Les premières décisions de jurisprudence à cet égard étaient très restrictives, et faisaient jouer la règle à plein. Ainsi, même si le comité dispose d'un recours en cas d'information insuffisante lui permettant en outre de demander la prolongation des délais de consultation, le dépassement de ces délais agissait comme un couperet.

### Assouplissement en cours

La Cour de cassation semble assouplir quelque peu ces règles ces derniers mois. Ainsi, un arrêt important de février 2020 a décidé que si le comité a bien saisi la juridiction avant l'expiration de son délai de consultation et, si le juge considère que la demande est fondée, celui-ci peut ordonner la production des éléments d'information complémentaires et dans ce cas, quelle que soit la date à laquelle il se prononce, prolonger ou fixer un nouveau délai de consultation pour une durée correspondant à celles fixées par le code du travail à compter de la communication de ces éléments complémentaires.

La décision du 8 juillet 2020 semble de nouveau apporter un assouplissement au régime en reconnaissant la prolongation des délais de consultation d'un commun accord entre l'employeur et le comité, sans toutefois forcément le formaliser par un vote du comité.

### Une consultation qui se prolonge

Dans cette affaire, le comité d'entreprise est consulté sur la situation économique et financière et sur la politique sociale de l'entreprise. Lors de la séance du 27 octobre 2016, le comité désigne un expert-comptable pour l'assister dans le cadre de ces consultations annuelles. D'après l'employeur, le délai de consultation avait donc expiré deux mois plus tard à défaut pour le comité d'avoir saisi le président du TGI s'il estimait que l'information fournie était insuffisante.

Invoquant le dépassement par l'expert de ces délais impartis pour l'exercice de sa mission, l'employeur saisit le président du TGI pour faire constater que les honoraires réclamés par l'expert n'étaient pas dus.

Mais les juges du fond analysent le déroulé de la consultation et ne se rangent pas à son analyse. Ils pointent plusieurs faits, justifiant ne pouvoir opposer à l'expert l'expiration du délai de deux mois :

- L'employeur avait continué à fournir d'autres informations en janvier 2017 sans considérer les demandes de l'expert comme illégitimes ou tardives ;
- L'employeur ne démontrait pas avoir convoqué le comité à une réunion ayant pour objet de recueillir son avis avant celle du 27 avril 2017.

En effet, le procès-verbal de réunion du 26 janvier 2017 retraçait l'existence d'un vif débat entre les élus et la direction sans qu'à aucun moment, l'employeur ne relève que les délais étaient expirés. Enfin, lors de la réunion du 16 février 2017, il est constaté qu'un nouvel échange avait opposé les élus et la direction sur le périmètre et les honoraires de l'expertise : c'est seulement à ce moment-là que l'employeur a soulevé le caractère tardif de l'intervention de l'expert, sans toutefois en tirer les conséquences puisqu'il a mis à l'ordre du jour du comité du 27 avril 2017 la restitution des travaux de l'expert et la remise de l'avis du CE.

### Pas d'accord de prolongation des délais de consultation voté par le comité

L'employeur n'est pas d'accord. Pour lui, seul un accord conclu entre l'employeur et le comité, adopté à la majorité des titulaires, peut allonger le délai de consultation. L'expert ne peut se prévaloir de la tenue de réunions du comité postérieures pour établir que le délai aurait été prolongé.

Et en effet, un arrêt du 21 septembre 2016 semble se prononcer en ce sens : il précise qu'un accord peut prévoir une prolongation des délais alors même que la consultation a déjà commencé, mais que cet accord doit être adopté à la majorité des membres titulaires élus du comité, et ne peut résulter de la convocation par l'employeur à une nouvelle réunion postérieurement à l'expiration du délai de consultation initial.

## Prolongation des délais d'un commun accord entre l'employeur et le comité

La Cour de cassation donne raison à la cour d'appel. Elle rappelle d'abord les règles applicables en matière de délai préfix et reprend le principe selon lequel un accord collectif de droit commun ou un accord entre le comité et l'employeur peut cependant fixer d'autres délais que ceux prévus réglementairement, le prolonger, ou modifier leur point de départ.

Puis la Cour de cassation reprend les constatations des juges du fonds précisant "qu'à la suite d'échanges avec le comité d'entreprise et le cabinet d'expertise, l'employeur a abondé la base de données économiques et sociales le 23 janvier 2017, provoqué une réunion extraordinaire du comité d'entreprise le 16 février 2017 pour discuter du périmètre et du coût de l'expertise puis fixé, conjointement avec le secrétaire du comité d'entreprise, au 27 avril 2017 la date de restitution des travaux d'expertise et de remise des avis du comité d'entreprise." Et d'en déduire que "les délais de consultation du comité d'entreprise, et par conséquent de l'expertise, avaient d'un commun accord 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."

Ainsi, la Cour de cassation valide la prolongation des délais de consultation sans vote des élus, par le déroulé de la consultation et en particulier la tenue de plusieurs réunions postérieurement à l'expiration de ces délais, ainsi que la communication de documents supplémentaires à l'expert dans ce cadre.

La solution dégagée s'applique lorsqu'aucun délai de consultation n'a été préalablement fixé par accord. La Cour de cassation vise en effet les "délais prévus à l'article R.2323-1-1", c'est-à-dire les délais applicables à défaut d'accord. Il nous semble donc que si un accord existe sur les délais de consultation, cette solution ne devrait pas s'appliquer : dans ce cas, il faudrait respecter le parallélisme des formes et conclure un nouvel accord, soit avec le délégué syndical s'il s'agit d'un accord d'entreprise, soit avec le comité, à défaut de DS. Cette portée reste toutefois à confirmer.

### Application au CSE

La solution est à notre sens transposable au CSE, les termes des articles L. 2312-16 et R. 2312-5 relatifs au CSE étant identiques sur ces points aux anciens articles L.2323-3 et R.2323-1-1 applicables au CE.

Source : Séverine Baudouin, *Dictionnaire permanent Social*

[Retour](#)

## QUOI DE NEUF

### PAS DE PORT DU MASQUE OBLIGATOIRE EN ENTREPRISE

Comme annoncé par le gouvernement, un [décret du 17 juillet 2020](#) prévoit le port du masque obligatoire dans les lieux public clos à compter du 20 juillet. Le ministère de la santé et de la solidarité a publié un [questions-réponses](#) sur le sujet.

S'agissant des entreprises, seules celles relevant des catégories visées par le décret 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", précise le document.

Dès lors, elles doivent continuer à respecter les règles édictées par le protocole national de déconfinement élaboré par le ministère du travail qui impose un respect strict des mesures d'hygiène et de la distanciation physique et, lorsque celle-ci ne peut être respectée, le port du masque grand public.

L'ensemble de ces mesures sont répertoriées dans le protocole national de déconfinement pour les entreprises.

Il est toutefois précisé qu'"en cas de rebond effectif de l'épidémie, le gouvernement n'exclut pas de les renforcer pour garantir la santé et la sécurité des salariés".

Source : *Actuel RH* 21/07/2020

[Retour](#)

## COMMUNIQUE DE PRESSE DU MINISTERE DU TRAVAIL, PUBLIE LE 18/08/2020 - Réunion avec les partenaires sociaux sur l'évolution des règles sanitaires en entreprises en période de COVID-19

Elisabeth Borne, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion et Laurent Pietraszewski, secrétaire d'Etat auprès de la ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, chargé des Retraites et de la Santé au Travail, se sont entretenus ce matin avec les partenaires sociaux au sujet de l'évolution des règles sanitaires en entreprises en période de COVID-19.

Le protocole national de déconfinement, publié le 3 mai par le ministère du Travail et mis à jour le 24 juin et le 3 août, accompagne l'ensemble des entreprises et des associations dans la reprise de leur activité tout en leur permettant d'assurer la protection sanitaire des salariés. Il est à ce jour le document de référence en matière de prévention de la santé des travailleurs face au risque sanitaire de la COVID-19.

Les services de l'Etat surveillent de très près l'évolution de l'épidémie. Depuis quelques semaines, une recrudescence du nombre de cas de COVID-19 est constatée, ainsi qu'une augmentation du nombre de clusters sur l'ensemble du territoire. Le milieu professionnel est concerné par cette augmentation : le nombre de clusters en cours d'investigation à l'heure actuelle est de 268 tous secteurs dont 60 en milieu professionnel. Suite aux dernières connaissances scientifiques, le Haut Conseil de la santé publique (HCSP) a publié un avis le 14 août formulant plusieurs recommandations sur de nouvelles mesures de prévention à mettre en œuvre dans les espaces clos, et notamment dans les milieux professionnels.

A ce titre, les ministres ont présenté aux partenaires sociaux **plusieurs propositions d'évolutions pour le protocole national qui répondent à trois objectifs** :

- Transformer le protocole de déconfinement en un protocole plus pérenne qui vise à assurer la santé et la sécurité des travailleurs ;
- Prendre en compte l'évolution de la situation sanitaire ;
- Intégrer les nouvelles recommandations formulées par le HCSP.

Les ministres ont présenté les évolutions envisagées du protocole aux partenaires sociaux :

▪ **Systématiser le port du masque dans les espaces clos et partagés au sein des entreprises** et des associations (salles de réunion, open-space, couloirs, vestiaires, bureaux partagés etc.). Il sera étudié, avec les partenaires sociaux, les modalités d'une saisine du Haut Conseil de la santé publique sur les conditions envisageables d'adaptation de cette nouvelle mesure. Dans le cas du bureau individuel, le port du masque ne s'impose pas dès lors qu'il n'y a qu'une personne présente.

▪ **Rappeler l'importance des autres mesures barrières complémentaires** : la distanciation physique, le lavage régulier des mains (savon ou gel hydro alcoolique), le nettoyage et la désinfection des surfaces de travail, l'aération des locaux ...

▪ **Indiquer que le télétravail reste une pratique recommandée** en ce qu'il participe à la démarche de prévention du risque d'infection et permet de limiter l'affluence dans les transports en commun. Des concertations des partenaires sociaux se poursuivent sur le télétravail et pourraient examiner les adaptations requises dans le cadre du recours au télétravail en période de pic épidémique.

▪ **Rappeler et renforcer les recommandations en matière d'hébergement collectif des travailleurs**, par exemple en privilégiant le logement individuel.

« La meilleure chose que nous pouvons faire pour préparer la rentrée, c'est de rassurer les salariés sur le fait que, collectivement, nous prenons les précautions pour éviter la propagation du virus. Il en va de la protection de la santé des travailleurs et de la continuité de notre activité économique. », a déclaré Elisabeth Borne, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.

« Les dernières connaissances scientifiques sur le risque possible de transmission du virus par aérosol nous conduisent à adopter un principe général de port systématique dans les espaces clos et partagés en entreprise. Nous allons maintenant travailler avec les partenaires sociaux sur les modalités pratiques de mises en œuvre et de possibles adaptations de cette nouvelle norme. », a déclaré Laurent Pietraszewski, secrétaire d'Etat auprès de la ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, chargé des Retraites et de la Santé au Travail.

Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/reunion-avec-les-partenaires-sociaux-sur-l-evolution-des-regles-sanitaires-en>