



VEILLE *juridique*



n°5 - novembre 2020

Lois et règlements

État d'urgence sanitaire et mesures sociales dérogatoires : le projet de loi de prorogation définitivement adopté

L'état d'urgence sanitaire a été adopté jusqu'au 16 février 2021. Ainsi, plusieurs mesures sociales dérogatoires mises en place courant 2020 à titre temporaire ont été prorogés afin de permettre aux entreprises de faire face aux conséquences économiques de la crise de la Covid-19.

Les mesures principales sont les suivantes :

- Prorogation de l'état d'urgence sanitaire jusqu'au 16 février 2021

L'état d'urgence sanitaire, en vigueur sur l'ensemble du territoire national depuis le 17 octobre 2020, est prorogé jusqu'au 16 février 2021 inclus (loi, art. 1).

- Prorogation de plusieurs lois d'urgence :

- la première loi d'urgence Covid-19 du 23 mars 2020 (loi 2020-290 du 23 mars 2020, art. 11-I et 13, JO du 24) (voir notre actualité du 23 mars 2020) ;
- la seconde loi d'urgence Covid-19 du 17 juin 2020 (loi 2020-734 du 17 juin 2020, art. 1, 5, 6, 12, 41 et 52, JO du 18) (voir notre actualité du 18 juin 2020) ;
- la deuxième loi de finances rectificative pour 2020 (loi 2020-473 du 25 avril 2020, art. 20, JO du 26) (voir notre actualité du 27 avril 2020).

- Prolongation des mesures suivantes (liste non exhaustive) :

- Inscription des droits acquis au titre du DIF sur le CPF reportée au 30 juin 2021.
- En matière d'activité partielle

- nouveaux bénéficiaires (cadres dirigeants, salariés portés en CDI, VRP, intermittents du spectacle, etc.), extension de la règle de la rémunération mensuelle aux salariés à temps partiel ;
- modulation de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle selon les secteurs d'activité ;
- hausse du contingent d'heures indemnisables ;
- indemnisation des heures supplémentaires structurelles rattachées à une convention individuelle de forfait antérieure au 24 avril 2020 ou à une durée collective du travail supérieure à la durée légale du travail prévue par un accord collectif antérieur à cette même date ;
- calcul du nombre d'heures indemnisables, de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle pour certains salariés ;

- activité partielle des personnes vulnérables ;
- régime social de l'indemnité d'activité partielle.

- Monétisation des jours de repos prolongée jusqu'au 30 juin 2021.

Au total, un maximum de 5 jours par salarié peut être monétisé.

- Maintien des garanties de prévoyance complémentaire en cas d'activité partielle prolongée jusqu'au 30 juin 2021.
 - Possibilité par accord d'entreprise ou de branche d'imposer la prise de congés payés et la possibilité pour l'employeur d'imposer unilatéralement les dates des jours de réduction du temps de travail (RTT) ;
 - Possibilité de déroger aux règles d'ordre public et aux règles conventionnelles sur la durée du travail, le repos hebdomadaire et le repos dominical dans les entreprises des secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la nation ou à la continuité de la vie économique et sociale ;
 - Possibilité par accord collectif d'entreprise de déroger aux règles de renouvellement et de succession des CDD et contrats d'intérim
- Modification des modalités d'information et de consultation du comité social et économique (CSE) ;
 - Modification des dates limites de versement de l'intéressement et de la participation (report des sommes dues pour 2020 au 31 décembre 2020).

Loi prorogeant l'état d'urgence sanitaire jusqu'au 16 février 2021 est publiée au JO

Parmi ses mesures principales :

Prorogation de l'état d'urgence sanitaire jusqu'au 16 février 2021

Le gouvernement est habilité à procéder par ordonnances jusqu'au 16 février 2021

Sont attendues notamment :

- des mesures dérogatoires prises en droit du travail et en paye, qui ont pris fin ou qui doivent s'éteindre à la fin de l'année 2020, pourront donc être réactivées ou prolongées compte tenu du rebond de l'épidémie ;
- Les nouvelles réglementations du régime d'activité partielle qui s'achèvent au 31 décembre 2020 ;
- L'aménagement des modalités d'information et de consultation du comité social et économique (CSE).

Le report de l'inscription sur le CPF des droits acquis au titre du DIF ;

Un délai supplémentaire de 6 mois est accordé. Il permet d'inscrire son reliquat de DIF sur le CPF avant le 30 juin 2021 (loi, art. 13 ; ord. 2019-861 du 21 août 2019, art. 8, II modifié).

Activité partielle :

Des mécanismes de monétisation des jours de repos prolongés sont prévus ainsi que le maintien des garanties de prévoyance complémentaire prolongé. Ces dispositions étaient initialement applicables jusqu'au 31 décembre 2020. La loi les prolonge de 6 mois, jusqu'au 30 juin 2021.

[LOI n° 2020-1379 du 14 novembre 2020](#)

Crise sanitaire : décret 2020-1310 du 29 octobre 2020

Le décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 a prescrit les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire. Pour décliner ces mesures dans les entreprises, le protocole national sanitaire applicable en entreprise a été actualisé le 29 octobre 2020

Remarque : pour les territoires d'Outre-Mer qui restent soumis aux dispositions du décret n° 2020-1262 du 16 octobre 2020 décrétant le couvre-feu, le protocole national dans sa version actualisée au 16 octobre 2020 reste en vigueur.

Les mesures principales

- Généralisation du télétravail pour les activités qui le permettent

Dans ce cadre, le temps de travail effectué en télétravail est porté à 100% pour les salariés qui peuvent effectuer l'ensemble de leurs tâches à distance. L'organisation des réunions par audio et visio-conférences est privilégiée.

Pour les activités qui ne peuvent être réalisées en télétravail :

1. l'organisation systématique d'un lissage des horaires de départ et d'arrivée du salarié afin de limiter l'affluence aux heures de pointe ;
2. la réduction des déplacements domicile-travail et aménagement du temps de présence en entreprise pour réduire les interactions sociales ;
3. l'obligation de définir un plan de gestion des flux intégrant les salariés et les clients, fournisseurs et prestataires avec la mise en place de plans de circulation incitatifs visant à fluidifier plutôt qu'à ralentir ;

3. Valeur juridique du protocole sanitaire national applicable en entreprise

Par une décision du 14 octobre 2020, le Conseil d'État a estimé que le protocole sanitaire constitue un ensemble de recommandations pour la déclinaison matérielle de l'obligation de sécurité de l'employeur dans le cadre de l'épidémie de Covid-19. **Le protocole ne revêt donc pas de caractère obligatoire et ne constitue qu'un ensemble de recommandations.** Toutefois, il est fortement conseillé aux employeurs de respecter ces recommandations validées par le conseil. En effet, ils sont tenus de respecter leur obligation de protection de la santé et de la sécurité de leurs salariés au titre de l'article L. 4122 du code du travail en mettant en place des mesures suffisantes et adaptées pour faire face à l'épidémie de Covid-19. Le protocole sanitaire national est un document de référence dont se servira l'inspecteur du travail lors d'un contrôle ainsi que le juge pour vérifier le respect de cette obligation.

[Décret 2020-1310 du 29 octobre 2020](#)

Activité partielle : Décret 2020-1316 du 30 octobre 2020, décret 2020-1318 du 30 octobre 2020, décret 2020-1319

Après l'ordonnance n°2020-1255 du 14 octobre, 2 décrets du 30 octobre adaptent les règles de l'activité partielle «classique» et de l'activité partielle de longue durée à compter du 1er novembre 2020 pour tenir compte de l'aggravation de la crise sanitaire et faire face à ses conséquences économiques :

- le décret n° 2020-1319 sur le taux horaire d'allocation ,
- le décret n°2020-1316 sur certaines modalités de mise en œuvre des deux dispositifs d'activité partielle.

1. Les taux de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle applicables à compter du 1^{er} novembre 2020

Taux de l'allocation versée à l'employeur

1) Jusqu'au 31 décembre 2020

La modulation de l'allocation perçue par l'employeur selon le secteur d'activité, effective depuis le 1^{er} juin par l'ordonnance n°2020-770 du 24 juin 2020, s'est traduite par un taux fixé à 60 % dans le cas général et un taux fixé à 70 % pour les secteurs sinistrés (D. n° 2020-810, 29 juin 2020).

Ce taux de 60% est désormais applicable jusqu'au 31 décembre 2020, suite à la modification de l'article 2 du décret du 29 juin par le décret n° 2020-1319 du 30 octobre 2020 (article 2).

Le taux de 70% reste applicable jusqu'au 31 décembre 2020 :

- aux entreprises les plus touchées par la crise : hôtellerie-restauration, tourisme, transport aérien, sport, culture et événementiel ;
- aux entreprises exerçant leur activité principale dans les secteurs dont l'activité dépend des secteurs listés ci-dessus et subissant une très forte baisse de chiffre d'affaires (actuellement, la baisse doit être d'au moins 80 %) ;
- aux entreprises relevant de secteurs autres que ceux mentionnés dans les deux cas ci-dessus et dont l'activité principale, impliquant l'accueil du public, est interrompue totalement ou partiellement du fait de la propagation de l'épidémie de Covid-19 (à l'exception des fermetures volontaires). Les termes «totalement et partiellement» ont été ajoutés par l'ordonnance du 14 octobre et le décret n° 2020-1319 du 30 octobre.

2) A compter du 1^{er} janvier 2021

A compter du 1^{er} janvier 2021, sauf nouveau décret contraire, le taux de l'allocation, unique, sera abaissé à

36%. Le taux de 70% prévu aujourd'hui à l'article D. 5122-13 est remplacé par 36% (art. D. 5122-13 mod. par D. n° 2020-1319, 30 oct. 2020, art. 1).

En conséquence, le taux horaire minimal sera abaissé de 8,03 à 7,23 euros (art. D. 5122-13 mod. par D. n° 2020-1319, 30 oct. 2020, art. 1).

Taux de l'indemnité versée au salarié

Les salariés placés en activité partielle bénéficient tous du même taux d'indemnisation. Ils reçoivent une indemnité horaire correspondant à 70 % de la rémunération horaire brute de référence (art. R.5122-18).

Après avoir annoncé une baisse de ce taux à compter du 1er novembre, en raison de l'aggravation de la situation sanitaire et des mesures de confinement réactivées, ce taux de 70% reste maintenu jusqu'au 31 décembre. Il passera à 60% à compter du 1er janvier 2021 (art. R. 5122-18 mod. par D. n° 2020-1316, 30 oct. 2020).

Les décrets du 30 octobre n'instaurent pas de taux modulé ; le taux de l'indemnité reste donc le même pour tous les salariés.

Récapitulatif des différents taux d'activité partielle (hors Mayotte)

Le tableau ci-après est inspiré de celui établi par la Direccte du Centre-val de Loire, précisé et actualisé des décrets du 30 octobre 2020.

		Indemnité horaire versée au salarié			Allocation horaire versée à l'employeur		
		Taux horaire	Plancher	Plafond	Taux	Plancher	Plafond
Secteur non protégé							
Jusqu'au 31/12/2020	AP classique	70% de la rémunération horaire brute de référence (1)	env.8,03 (RMM) (2)	Pas de plafond	60% de la rémunération brute de référence	8,03 (4)	60% de 4,5 Smic soit 27,41 euros par heure chômée
	APLD	70% de la rémunération horaire brute de référence (1)	env.8,03 (RMM) (2)	70% de 4,5 Smic soit 31,97 euros par heure chômée	60% de la rémunération brute de référence	7,23 (5)	60% de 4,5 Smic soit 27,41 euros par heure chômée
A compter du 01/01/2021 (2)	AP classique	60%	env. 8,03 (RMM) (2)	60% de 4,5 Smic, soit 27,41 euros	36%	7,23(4)	36% de 4,5 Smic soit 16,44 euros par heure chômée
	APLD	70%	env 8,03 (RMM) (2)	70% de 4,5 Smic soit 31,97 euros	60%	7,23 (5)	60% de 4,5 Smic soit 27,41 euros par heure chômée
Secteur protégé							
Jusqu'au 31/12/2020 (2)	AP classique et APLD	70% de la rémunération horaire brute de référence (1)	env 8,03 (RMM) (2)	AP : Pas de plafond APLD : 70% de 4,5 Smic soit 31,97 euros par heure chômée	70% de la rémunération brute de référence	8,03 (4)	70% de 4,5 Smic soit 31,97 euros par heure chômée
Salarié «vulnérable» ou salarié «gardant leur enfant»							
Jusqu'au 31/12/2020 (6)	AP individualisé spécifique	70% de la rémunération horaire brute de référence (1)	env. 8,03 (RMM) (2)	70% de 4,5 Smic soit 31,97 euros par heure chômée	60% de 4,5 Smic soit 27,41 euros par heure chômée	8,03 (4)	60% de 4,5 Smic soit 27,41 euros par heure chômée

2. Les nouvelles modalités applicables depuis le 1er novembre

Concernant l'activité partielle «classique»

Le décret n°2020-1316 du 30 octobre 2020 apporte de nouvelles modalités codifiées à l'article R. 5122-2, R. 5122-9 et R. 5122-18 du code du travail :

- Depuis le 1^{er} novembre 2020 (date d'entrée en vigueur du décret) :
 - le CSE, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, est informé à l'échéance de chaque autorisation de placement en activité partielle par la Direccte, des conditions dans lesquelles l'activité partielle a été mise en œuvre (R. 5122-2);
 - la pérennisation de la règle selon laquelle, lorsque la demande d'autorisation préalable d'activité partielle et, le cas échéant, la demande de renouvellement d'autorisation portent, pour le même motif (par exemple réduction d'horaire ou fermeture liée à l'épidémie de Covid-19) et la même période, sur au moins 50 établissements implantés dans plusieurs départements, l'employeur peut adresser une demande unique au titre de l'ensemble des établissements au Direccte de l'établissement où est implanté l'un quelconque des établissements concernés. Dans ce cas, le contrôle de la régularité des conditions de placement en activité partielle des salariés est confié au Direccte du département où est implanté chacun des établissements concernés (R. 5122-2) ;
- à partir du 1^{er} janvier 2021 (art. 4 du décret n° 2020-1316) :
 - l'autorisation d'activité partielle sera accordée pour une durée maximum de 3 mois; Elle pourra être renouvelée dans la limite de 6 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 12 mois consécutifs. Par dérogation, l'autorisation pourra être accordée pour 6 mois, renouvelable lorsque le placement en activité partielle est lié à des circonstances exceptionnelles, comme celle liée à l'état d'urgence sanitaire résultant de l'épidémie de Covid-19 (R. 5122-9);
 - la pérennisation des modalités de calcul du salaire de référence permettant de calculer l'indemnité et l'allocation d'activité partielle : plafond de l'indemnité à 4,5 smic, modalités de prise en compte des éléments de rémunération variables (R. 5122-18). En conséquence, l'article 2 du décret du 16 avril 2020 qui fixait ces modalités est abrogé (art. 3 du décret du 30 octobre 2020) ;
 - la règle selon laquelle «l'indemnité versée par l'employeur ne peut excéder la rémunération nette horaire habituelle du salarié (R. 5122-18).

Concernant l'activité partielle de longue durée

Le décret n°2020-1316 du 30 octobre 2020 ajoute des précisions au dispositif d'activité partielle de longue durée (art.2) :

- les institutions représentatives du personnel et le cas échéant, les organisations syndicales signataires de l'accord collectif d'APLD sont informées de la demande de l'employeur à la Direccte de ne pas rembourser les allocations d'activité partielle en cas de licenciement économique ou de l'information faite par la Direccte à l'employeur de ne pas demander un tel remboursement ;
- le taux horaire de l'allocation d'activité partielle de longue durée est égal au taux horaire de l'allocation d'activité partielle «classique» lorsque ce taux est supérieur à celui fixé à l'article 9 du décret n°2020-926 du 28 juillet 2020;
- la possibilité de modifier le taux de l'allocation APLD prévu à l'article 9 du décret du 28 juillet, soit 60%, par décret. Cette règle est applicable à compter du 1er novembre (art. 2-3^od du décret n° 2020-1316)

[Décret 2020-1316 du 30 octobre 2020](#), [décret 2020-1318 du 30 octobre 2020](#), [décret 2020-1319](#)

Fonds de solidarité à destination des entreprises : Décret n°2020-1328 du 2 novembre 2020

Ce décret a pour objet de modifier le fonds de solidarité à destination des entreprises particulièrement touchées par les conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation.

1. Prolongation du volet jusqu'au 30 novembre 2020

Le volet 1 du fonds est prolongé jusqu'au 30 novembre 2020.

2. Les conditions d'éligibilité à cette aide sont assouplies

Le fonds est désormais ouvert aux entreprises de moins de 50 salariés, sans condition de chiffre d'affaires ni de bénéfice.

Les entreprises ayant débuté leur activité avant le 31 août 2020 sont désormais éligibles.

Les entreprises contrôlées par une holding sont éligibles à condition que l'effectif cumulé de la ou des filiales et de la holding soit inférieur à 50 salariés.

La liste des secteurs 1 et 1 bis est complétée.

Les entreprises fermées administrativement en septembre et octobre pourront bénéficier d'une aide égale à la perte du chiffre d'affaires jusqu'à 10 000 € sur un mois pendant la durée de fermeture.

Pour le mois d'octobre :

dans les zones de couvre-feu, les entreprises des secteurs S1 et S1 bis (annexes 1 et 2 du décret) ayant perdu plus de 50 % de leur chiffre d'affaires pourront recevoir une aide compensant leur perte de chiffre d'affaires jusqu'à 10 000 €. Les entreprises hors secteurs S1 et S1 bis ayant perdu plus de 50 % de leur chiffre d'affaires auront droit à une aide couvrant leur perte de chiffre d'affaires dans la limite de 1 500 €.

En dehors des zones de couvre-feu, les entreprises des secteurs S1 et S1 bis ayant perdu entre 50 et 70 % de leur chiffre d'affaires bénéficieront d'une aide égale à leur perte de chiffre d'affaires jusqu'à 1 500 €. Les entreprises des secteurs S1 et S1 bis ayant perdu plus de 70 % de chiffre d'affaires bénéficieront d'une aide égale à leur perte de chiffres d'affaires jusqu'à 10 000 €, dans la limite de 60 % du chiffre d'affaires mensuel.

Pour le mois de novembre :

Les entreprises fermées administrativement ainsi que les entreprises des secteurs 1 bénéficieront d'une aide égale à la perte de chiffre d'affaires dans la limite de 10 000 euros.

Les entreprises appartenant aux secteurs 1 bis percevront une aide égale à 80 % de la perte de chiffre d'affaires dans la limite de 10 000 euros.

Lorsque la perte de chiffre d'affaires est supérieure à 1 500 euros, le montant minimal de la subvention est de 1 500 euros. Lorsque la perte de chiffre d'affaires est inférieure ou égale à 1 500 euros, la subvention est égale à 100 % de la perte de chiffre d'affaires. Les autres entreprises bénéficieront d'une aide égale à la perte de chiffre d'affaires dans la limite de 1 500 euros.

En outre, concernant la situation particulière des discothèques, le texte prolonge le volet 1 jusqu'à fin novembre et augmente l'indemnité pour les collectivités de Guyane et de Mayotte.

Le décret ouvre la possibilité de déposer la demande d'aide au titre du volet 2 jusqu'au 30 novembre 2020 (au lieu du 15 octobre).

[Décret n°2020-1328 du 2 novembre 2020](#)

Report de l'élection syndicale TPE

Un arrêté du 22 octobre 2020 décale une nouvelle fois ce scrutin, qui aura lieu du 22 mars au 4 avril 2021 (arrêté du 22 octobre 2020, JO du 27, texte 5). Ce report s'accompagne d'une remise à plat du calendrier des opérations électorales, reproduit ci-dessous :

- Dépôt des documents de propagande électorale par les organisations syndicales dont la candidature a été validée : du 25 mai 2020 au 15 novembre 2020 ;
- Date limite de notification de la décision relative aux documents de propagande électorale : 18 décembre 2020 ;
- Publication des documents de propagande électorale validés sur le site internet election-tpe.travail.gouv.fr : 6 janvier 2021 ;
- Date limite d'envoi du premier courrier aux électeurs avec les identifiants de connexion au site internet election-tpe.travail.gouv.fr : 31 décembre 2020 ;
- Date de publication de la liste électorale sur le site internet election-tpe.travail.gouv.fr dont un extrait est consultable en DI(R)ECCTE : 6 janvier 2021 ;
- Période de recours gracieux contre la liste électorale sur le site internet election-tpe.travail.gouv.fr ou par voie postale : du 6 janvier 2021 au 27 janvier 2021 ;
- Traitement des recours gracieux par les services centraux du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion : du 6 janvier 2021 au 6 février 2021 ;

- Période de recours contentieux contre les listes électorales devant le tribunal judiciaire : du 6 janvier 2021 au 16 février 2021 ;
- Traitement des recours contentieux par le tribunal judiciaire : du 6 janvier 2021 au 26 février 2021 ;
- Date d'envoi du second courrier aux électeurs avec le matériel de vote par correspondance et les informations permettant de voter par voie électronique sur le site internet election-tpe.travail.gouv.fr : mars 2021 ;
- Période de vote : du 22 mars 2021 au 4 avril 2021 ;
- Date limite de réception des votes par correspondance : 12 avril 2021 ;
- Période de dépouillement : du 13 avril 2021 au 16 avril 2021 ;
- Date de proclamation des résultats : 16 avril 2021.

[Arrêté du 22 octobre 2020, JO du 27, texte 5](#)

Le travail des enfants youtubeurs ou influenceurs est désormais encadré par une nouvelle loi

Les enfants visés ici sont les mineurs de moins de 16 ans qui sont le sujet principal d'un enregistrement audiovisuel réalisé dans le cadre d'une relation de travail en vue d'une diffusion à titre lucratif sur un service de plateforme de partage de vidéos.

Parmi ses principales mesures :

- Autorisation individuelle délivrée par l'administration

Ces enfants doivent disposer, au préalable, d'une autorisation individuelle délivrée par l'administration, au même titre que les enfants employés dans le secteur du spectacle, de la publicité et de la mode. Ce régime s'applique aux enfants youtubeurs ou influenceurs dès qu'une relation de travail est caractérisée par le cumul des trois conditions suivantes : prestation de travail, rémunération et lien de subordination.

Pour les enfants de plus de 13 ans, outre l'obtention d'une autorisation individuelle préalable, il est exigé qu'ils aient donné leur avis favorable par écrit (art. L. 7124-1 modifié et L. 7124-2).

- Mesures protectrices de l'enfant :

L'enfant autorisé bénéficie des mesures protectrices qui s'appliquent aux enfants employés dans le secteur du spectacle, de la publicité et de la mode : conditions de travail (durée du travail et rémunération) et préservation de leurs gains jusqu'à leur majorité par le dépôt d'une part de leurs revenus à la Caisse des dépôts et de consignations (L. 7124-6 à L. 7124-11 et R. 7124-27 à R. 7124-37).

Lorsque l'enfant est majeur ou émancipé, il peut accéder directement aux fonds versés sur son compte auprès de la Caisse des dépôts et consignations.

- Infraction pour l'employeur de l'enfant :

Désormais, il existe une infraction sanctionnant l'employeur de l'enfant dont l'image a été diffusée sur une plateforme de partage de vidéos, de ne pas verser sur le compte de l'enfant auprès de la Caisse des dépôts et consignations la part qui lui revient en application de la décision de l'autorité administrative. Cette infraction est punie de 3750 € d'amende et sa récidive est passible de 4 mois d'emprisonnement et de 7500 € d'amende (art. L. 7124-25 modifié).

L'enfant mineur a droit à l'effacement des données à caractères personnel présentes sur les plateformes de partage de vidéos visées par la loi. Le consentement des titulaires de l'autorité parentale n'est pas requis pour la mise en œuvre de ce droit (loi art. 6).

- Mise en place de chartes

La loi prévoit que les services de plateformes de partages de vidéos mettent en place des chartes permettant (loi art. 4) :

- de favoriser l'information des utilisateurs sur les dispositions législatives ou réglementaires applicables et sur les risques associés à la diffusion des images de mineurs ;
- de favoriser l'information et la sensibilisation des mineurs de moins de seize ans sur les conséquences de la diffusion de leur image sur une plateforme de partage de vidéos, sur leur vie privée et en termes de risques

psychologiques et juridiques et sur les moyens dont ils disposent pour protéger leurs droits, leur dignité et leur intégrité morale et physique ;

- de favoriser le signalement de contenus audiovisuels mettant en scène des enfants de moins de seize ans qui porteraient atteinte à la dignité ou à l'intégrité morale ou physique de ceux-ci ;
- de prendre toute mesure utile pour empêcher le traitement à des fins commerciales des données à caractère personnel de mineurs qui seraient collectées à l'occasion de la mise en ligne par un utilisateur d'un contenu audiovisuel où figure un mineur ;
- d'améliorer la détection des situations dans lesquelles la réalisation ou la diffusion de tels contenus porteraient atteinte à la dignité ou à l'intégrité morale ou physique des mineurs de moins de seize ans qu'ils font figurer ;
- de faciliter la mise en œuvre, par les mineurs, du droit à l'effacement des données à caractère personnel.

L'entrée en vigueur de cette loi n'est pas immédiate. Son contenu n'entrera en vigueur qu'après le 20 avril 2021, soit six mois après sa publication au Journal officiel (loi art. 8).

[Loi 2020-1266 du 19 octobre 2020, JO du 20](#)

Activité partielle et personnes vulnérables

Précédemment un décret avait mis fin, à compter du 1er septembre, au dispositif exceptionnel d'indemnisation (certificat d'isolement et chômage partiel) pour les travailleurs vulnérables, institué début mai en raison de la crise sanitaire. Au total, 7 des 11 critères de vulnérabilité initiaux avaient été retirés du décret du 5 mai 2020.

Censuré par le Conseil d'Etat, le gouvernement décide de réintégrer dans la liste les personnes âgées de 65 ans ou plus, celles ayant des antécédents cardiovasculaires, un diabète non équilibré, celles atteintes d'obésité, d'une pathologie chronique respiratoire, d'une cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins et les femmes au troisième trimestre de la grossesse.

Les critères du salariés vulnérables :

3 conditions cumulatives sont nécessaires pour bénéficier du dispositif d'activité partielle

• Condition liée à la situation personnelle du salarié :

- Être âgé de 65 ans et plus,
- Avoir des antécédents cardio-vasculaires,
- Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications,
- Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale : (broncho-pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment),
- Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée,
- Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie),
- Présenter une obésité,
- Être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise,
- Être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins,
- Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie,
- Être au troisième trimestre de la grossesse,
- **Être atteint d'une maladie du motoneurone, d'une myasthénie grave, de sclérose en plaques, de la maladie de Parkinson, de paralysie cérébrale, de quadriplégie ou hémiplégié, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare (nouveaux critères issus du décret du 10 novembre 2020).**

• Condition liée au télétravail :

L'impossibilité de recourir totalement au télétravail.

- Condition liée aux mesures de protection renforcées suivantes :

- L'isolement du poste de travail, notamment par la mise à disposition d'un bureau individuel ou, à défaut, son aménagement, pour limiter au maximum le risque d'exposition, en particulier par l'adaptation des horaires ou la mise en place de protections matérielles ;
- Le respect, sur le lieu de travail et en tout lieu fréquenté par la personne à l'occasion de son activité professionnelle, de gestes barrières renforcés : hygiène des mains renforcée, port systématique d'un masque de type chirurgical lorsque la distanciation physique ne peut être respectée ou en milieu clos, avec changement de ce masque au moins toutes les quatre heures et avant ce délai s'il est mouillé ou humide ;
- L'absence ou la limitation du partage du poste de travail ;
- Le nettoyage et la désinfection du poste de travail et des surfaces touchées par la personne au moins en début et en fin de poste, en particulier lorsque ce poste est partagé ;
- Une adaptation des horaires d'arrivée et de départ et des éventuels autres déplacements professionnels, compte tenu des moyens de transport utilisés par la personne, afin d'y éviter les heures d'affluence ;
- La mise à disposition par l'employeur de masques de type chirurgical en nombre suffisant pour couvrir les trajets entre le domicile et le lieu de travail lorsque la personne recourt à des moyens de transport collectifs.

[Décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020](#)

Nouveau dispositif d'indemnisation des arrêts maladies « dérogatoires »

Le décret modifie jusqu'au 31 décembre 2020 les règles applicables au versement des indemnités journalières maladie pour les assurés vulnérables, les assurés considérés comme personne contact à risque de contamination et ceux se trouvant dans l'obligation de garder leur enfant faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile à la suite de la fermeture de son établissement, sous certaines conditions. Les conditions d'ouverture de droit et le délai de carence ne leur sont pas applicables et les indemnités journalières ne sont pas prises dans les compteurs de durée maximale d'indemnité journalière.

[Décret n°2020-1386 du 14 novembre 2020](#)

Jurisprudences

L'appréciation du juge dans la menace de la compétitivité de l'employeur

Le juge n'a pas le pouvoir de porter une appréciation sur les choix de gestion de l'employeur mais il peut rechercher si une faute a été commise, ce qui a pour effet de rendre les licenciements sans cause réelle et sérieuse. Pour rappel, il est interdit d'apprécier les choix de gestion de l'employeur, il est possible de rechercher d'éventuelles fautes.

En matière de licenciement pour sauvegarde de compétitivité, le juge est en mesure de rechercher si l'employeur n'a pas commis une faute qui serait à l'origine de la menace pesant sur la compétitivité de l'entreprise et qui rendrait les licenciements sans cause réelle et sérieuse. Attention, l'erreur de gestion ne suffit pas

Dans cette affaire, la cour d'appel avait seulement souligné que « des décisions de mise à disposition de liquidités [de la société Page jaunes vers la holding pour financer l'opération de LBO] empêchant ou limitant les investissements nécessaires, ces décisions pouvant être qualifiées de préjudiciables comme prises dans le seul intérêt de l'actionnaire ».

Pour la Cour de cassation, ces motifs étaient insuffisants à caractériser la faute de l'employeur à l'origine de la menace pesant sur la compétitivité de l'entreprise. Dans ces conditions, la cour d'appel ne pouvait pas conclure à des licenciements sans cause réelle et sérieuse.

[Cass. soc. 4 novembre 2020, n° 18-23029 FSPBRI](#)

Dispense de préavis et règlement des RTT acquis durant cette période

En cas d'accord de réduction de temps de travail, l'employeur doit-il tenir compte des RTT que le salarié aurait pu accumuler pendant le préavis, et les inclure dans l'indemnité compensatrice de préavis ?

Dans un arrêt en date du 14 octobre 2020, la Cour de cassation rappelle que l'employeur ne peut priver le salarié du bénéfice des jours de RTT auxquels il aurait pu prétendre s'il avait travaillé durant le préavis. Selon les juges, l'indemnité compensatrice de jours de RTT non pris par le salarié à la date de la rupture de son contrat de travail, correspond à l'acquisition d'heures de travail accomplies entre la 35^e et la 39^e heure de chaque semaine. Elle a donc le caractère d'une rémunération habituelle et normale du salarié et doit être prise en compte pour le calcul de l'indemnité de préavis.

Ainsi, les jours de RTT étaient bien acquis au titre de la période de préavis non exécuté et devaient donc être indemnisés.

[Cass. soc. 14 octobre 2020, n° 19-20399 D](#)

Discrimination et refus de promotion

En l'espèce, un salarié se plaignait d'avoir été victime d'une discrimination dans son déroulement de carrière. Il avait postulé en 2006 à un poste de responsable de service ans l'entreprise, mais sa candidature n'avait pas été retenue, l'employeur avait préféré promouvoir un autre salarié. Pour le salarié, ce choix de l'employeur était lié au fait qu'il avait participé à une grève d'une semaine au mois de juin 2005 alors que son collègue promu n'avait pas été gréviste.

Pour rappel : aucune personne ne peut faire l'objet d'une discrimination, directe ou indirecte, que ce soit en matière de recrutement, de rémunération, de formation, d'affectation, de classification, etc. (art. L. 1132-1). Le salarié qui prétend être victime de discrimination doit apporter des éléments de fait à l'appui de sa demande. L'employeur sera chargé de démontrer que ces faits sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination (c. trav. art. L. 1134-1).

En l'espèce, la Cour de cassation confirme la décision de la cour d'appel qui avait rejeté la demande du salarié.

Les juges relèvent que le choix de ne pas lui confier la responsabilité du service s'expliquait, ainsi que l'avait exprimé l'employeur en réponse aux accusations du salarié, par l'absence d'exercice antérieur de fonctions de responsabilité, le salarié ayant travaillé en qualité de monteur-électricien ou électricien dans de précédentes sociétés puis pendant près de 20 ans dans la société en qualité de technicien de contrôle. De même, le salarié avait été sanctionné par un avertissement en juillet 2004, donc bien avant la grève, pour son défaut d'implication et enfin son comportement méprisant à l'égard de sa hiérarchie et de sa direction était attesté par divers courriers adressés en 2006 par le salarié à son entreprise et stigmatisant l'incompétence de la direction et de deux chefs de services.

Les juges constatent que l'employeur avait donc apporté suffisamment d'éléments objectifs permettant de conclure à l'absence de toute discrimination et de tout lien avec la grève invoquée par le salarié.

Cass. soc. 14 octobre 2020, n° 19-17817 D (non publié à ce jour sur les sites officiels)

Démontrer l'utilisation des heures de délégation en dehors de son horaire habituel

La Cour de cassation précise, dans un arrêt en date du 14 octobre 2020, que les représentants du personnel peuvent utiliser leurs heures de délégation en dehors de leur horaire habituel de travail lorsque les nécessités du mandat le justifient. Si l'employeur demande en justice le remboursement de ces heures, c'est au salarié concerné d'établir ces nécessités.

Pour rappel :

- les heures de délégation doivent être payées comme du temps de travail (art. L. 2315-10) ;
- ces heures sont à traiter comme des heures supplémentaires lorsqu'elles sont prises en dehors de l'horaire de travail en raison des nécessités du mandat (cass. soc. 20 juin 2007, n° 06-41219 D).

C'est au salarié de démontrer que la prise d'heures de délégation en dehors de son horaire de travail (ici, les dimanches et jours fériés) est justifiée par les nécessités de son mandat.

Cass. soc. 14 octobre 2020, n° 18-24049 D (non publié à ce jour sur les sites officiels)

Droit d'alerte et la notion d'atteinte caractérisée

Dans un arrêt en date du 14 octobre 2020, la Cour de cassation décide que le droit d'alerte ouvert aux représentants du personnel constatant une atteinte aux droits des personnes, résultant notamment d'une mesure discriminatoire en matière de rémunération, ne concerne pas le mode de calcul des indemnités compensatrices de congés payés des salariés intérimaires.

En l'espèce, à juste titre la cour d'appel avait jugé que les demandes du représentant du personnel étaient infondées dans la mesure où le litige portait sur le calcul des indemnités compensatrices de congés payés des salariés intérimaires ce qui, à son sens, ne résultait pas d'une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale et aux libertés individuelles dans l'entreprise. Pour les juges d'appel, il s'agissait d'un désaccord dans le déroulement de la relation de travail qui relevait de l'action individuelle des salariés.

Pour la Cour de cassation, dans la mesure où elle portait sur le mode de calcul des indemnités compensatrices de congés payés des salariés intérimaires, le droit d'alerte ne se justifiait pas.

[Cass. soc. 14 octobre 2020, n° 19-11508 FPB](#)

Autres

Contrôle de l'inspection du travail sur l'application du nouveau protocole sanitaire et les mesures portant sur le télétravail

Avec le re-confinement mis en place depuis le 30 octobre 2020, les services de l'inspection du travail sont à nouveau mobilisés. La DGT leur a adressé une instruction qui fixe les orientations de leur contrôle.

La DGT précise qu'une attention particulière devra être portée « aux secteurs où les salariés sont le plus exposés au risque covid-19 ainsi qu'aux travailleurs les plus vulnérables ».

Les agents de l'inspection du travail devront vérifier que le recours au télétravail dès que possible est respecté, « en fonction des situations réelles de travail et des activités exercées ».

L'instruction indique que « il appartient aux employeurs de déterminer les tâches pouvant être réalisées en télétravail et de définir leur organisation du travail intégrant le télétravail dès que c'est possible dans le cadre d'un dialogue social de proximité avec les salariés et leurs représentants, en veillant tout particulièrement au maintien des liens au sein du collectif de travail et à la prévention des risques liés à l'isolement des salariés en télétravail ».

Ainsi que le prévoit le protocole sanitaire, si l'ensemble des tâches peut être effectué à distance, le télétravail doit être porté à 100 %.

Si l'activité ne peut être télétravaillée en totalité, il convient d'aménager le temps de présence en entreprise pour la réalisation des tâches « non télétravaillables ». L'instruction donne à titre d'exemple « le cas des fonctions managériales nécessitant une présence minimale sur site pour encadrer des équipes dont les activités ne sont pas réalisables à distance ou d'activités pour lesquelles le salarié a besoin d'accéder à certains outils, notamment informatiques, non accessibles à distance ».

De même « le seul fait de vouloir organiser des réunions, mêmes managériales, ne saurait justifier de ne pas télétravailler, dès lors que ces réunions peuvent facilement être organisées en audio ou visioconférence ».

L'instruction ajoute que le recours au télétravail ou ses modalités initiales peuvent être revus si le salarié témoigne de « difficultés ou contraintes particulières, dûment justifiées » ou si « le manager perçoit un risque psychosocial particulier ».

Concernant les réunions CSE, la DGT demande aux services de l'inspection du travail de « rappeler aux entreprises, au-delà de l'obligation légale, l'intérêt majeur consistant à consulter et associer, même sous une forme adaptée aux circonstances, le CSE et notamment lorsqu'elle existe, la CSSCT, afin de renforcer l'efficacité des mesures de prévention mises en place ». Il est ainsi possible de de recourir à la visioconférence ou l'audioconférence pour réunir le CSE va être réactivée ».

[Instruction DGT du 3 novembre 2020](#)

Mise à jour des questions/réponses sur le télétravail

Le 3 novembre 2020, le ministère du Travail a procédé à une nouvelle mise à jour de ses questions/réponses relatives au télétravail. Sont rappelées les règles applicables pour mettre en place le télétravail, l'impossibilité pour le salarié d'imposer le télétravail à son employeur et les risques de sanction pour les entreprises qui refusent le télétravail.

Ce document est conçu comme un guide pratique

[Ministère du Travail, document questions/réponses « Télétravail », mis à jour le 3 novembre 2020](#)

**Pour toute(s) question(s) relative(s) à ces articles, n'hésitez pas à contacter
le Secteur Juridique National : juridique@unsa.org**