

Veille juridique du 16 au 30 avril 2020

TEXTES	
Revalorisation de la prime d'activité	<i>Décret n° 2020-491 du 29 avril 2020 portant revalorisation du montant forfaitaire de la prime d'activité</i>
Reprise de certains délais à compter du 26 avril 2020	<i>Décret n° 2020-471 du 24 avril 2020 portant dérogation au principe de suspension des délais pendant la période d'état d'urgence sanitaire liée à l'épidémie de covid-19 dans le domaine du travail et de l'emploi</i>
Réforme du congé de présence parentale	<i>Décret n° 2020-470 du 23 avril 2020 relatif à l'assouplissement du recours au congé de présence parentale et à l'allocation journalière de présence parentale</i>
Parents d'enfants handicapés	<i>Décret n° 2020-459 du 21 avril 2020 modifiant le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus</i>
Indemnité complémentaire versée en cas d'absence pour maladie	<i>Décret n° 2020-434 du 16 avril 2020 relatif à l'adaptation temporaire des délais et modalités de versement de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L 1226-1 du code du travail</i>
Demandeurs d'emploi : prolongation des droits	<i>Arrêté du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail</i>
Démission et droit au chômage	<i>Décret n° 2020-425 du 14 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L 5421-2 du code du travail</i>
ZOOM	
Heures de délégation pendant le confinement	
Salariés en télétravail et droit aux tickets restaurant	
JURISPRUDENCE	
Heures supplémentaires : la preuve ne peut reposer sur le seul salarié	<i>Cass. Soc., 18 mars 2020 : n° 18-10.919</i>
Condamnation pour insuffisance des mesures de protection chez Amazon	<i>CA Versailles, 24 avril 2020 : n° 20/01993</i>

Textes

Revalorisation de la prime d'activité

Décret n° 2020-491 du 29 avril 2020 portant revalorisation du montant forfaitaire de la prime d'activité

Définition : la prime d'activité remplace le RSA activité et la prime pour l'emploi. Les salariés peuvent en bénéficier sous certaines conditions. La demande de prime d'activité se fait via un téléservice ou auprès de la Caf ou de la CMSA

Pour avoir droit à la prime d'activité, le salarié doit :

- avoir une activité professionnelle et percevoir des revenus modestes,
- et résider en France de manière stable et effective.

Le montant forfaitaire (*montant de base du calcul de la prime d'activité*) passe à 553,16 €.

Ce montant peut être augmenté en fonction de la composition du foyer et/ou si le salarié est en situation d'isolement. Cette augmentation est appelée majoration.

Majoration en fonction de la composition du foyer	
Le taux de cette majoration est de :	50 % pour la 1 ^{ère} personne supplémentaire
	30 % par personne supplémentaire
	40 % par personne supplémentaire au-delà de la 3 ^{ème} personne si le foyer comporte plus de 2 enfants ou personnes de moins de 25 ans à charge, à l'exception de la personne avec qui le salarié vit <i>en couple</i>
Majoration pour isolement	
Si le(la) salarié(e) est parent isolé, c'est-à-dire célibataire, divorcé(e), séparé(e) ou veuf(ve) avec des enfants à charge ou enceinte, le montant forfaitaire est majoré	
Le montant forfaitaire majoré est égal à 128,412 % du montant forfaitaire de base. S'y ajoute 42,804 % du montant forfaitaire de base pour chaque enfant	

Reprise de certains délais à compter du 26 avril 2020

Décret n° 2020-471 du 24 avril 2020 portant dérogation au principe de suspension des délais pendant la période d'état d'urgence sanitaire liée à l'épidémie de covid-19 dans le domaine du travail et de l'emploi

Afin de faire face aux conséquences, notamment de nature administrative, de la propagation de l'épidémie de covid-19, les délais de certaines procédures administratives ont été suspendus par l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 modifiée à compter du 12 mars 2020 et jusqu'à l'expiration d'un délai d'1 mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire.

Le décret dresse la liste des catégories d'actes, de procédures et d'obligations, prévus par le code du travail, pour lesquels, par dérogation, les délais reprennent leur cours à compter du lendemain du jour de la publication du décret soit le 26 avril 2020.

Ces dérogations sont fondées :

- sur des motifs de sécurité, de protection de la santé, de sauvegarde de l'emploi et de l'activité,
- sur les motifs de sauvegarde de l'emploi et de l'activité et de sécurisation des relations de travail et de la négociation collective.

Actes, procédures et obligations	Textes applicables
Validation ou homologation par l'autorité administrative de l'accord collectif relatif au plan de sauvegarde de l'emploi	Article L 1233-57-4
Validation ou homologation par l'autorité administrative du plan de sauvegarde de l'emploi pour les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire	Article L 1233-58
Homologation de la rupture conventionnelle	Article L 1237-14
Notification de la décision de validation par l'autorité administrative d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective	Article L 1237-19-4
Instruction par l'autorité administrative de la demande de dérogation à la durée maximale hebdomadaire absolue du travail	Article L 3121-21
Instruction par l'autorité administrative de la demande de dérogation à la durée maximale hebdomadaire moyenne du travail	Articles L 3121-24 et R 3121-15
Notification de la décision de l'inspecteur du travail d'autoriser le recours aux horaires individualisés	Article R 3121-29
Décision de l'inspecteur du travail sur la demande d'autorisation de dépassement de la durée maximale quotidienne de travail	Article D 3121-5
Décision de l'inspecteur du travail sur la demande de dérogation à la durée minimale de repos quotidien	Article L 3131-3
Décision de l'inspecteur du travail sur la demande d'autorisation de dépassement de la durée maximale quotidienne de travail, en cas de recours aux équipes de suppléance	Article R 3132-12
Dérogation accordée par l'inspecteur du travail pour autoriser l'organisation du travail de façon continue et l'attribution du repos hebdomadaire par roulement, à défaut de convention ou d'accord collectif de travail étendu ou de convention ou d'accord d'entreprise	Article L 3132-14
Décision de l'inspecteur du travail pour autoriser le recours aux équipes de suppléance, à défaut de convention ou d'accord	Article L 3132-18
Décision de l'inspecteur du travail pour autoriser le dépassement de la durée quotidienne du travail pour un travailleur de nuit, en cas de circonstances exceptionnelles	Article L 3122-6
Décision prise par l'inspecteur du travail pour autoriser une période de travail de nuit différente de celle prévue, à défaut de stipulation conventionnelle définissant la période de travail de nuit	Article L 3122-22
Décision prise par l'inspecteur du travail d'autoriser l'affectation à un poste de nuit, en cas de travail de nuit	Articles L. 3122-21 et R 3122-9
Décision prise par l'inspecteur du travail d'autoriser une dérogation aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires du travail, s'agissant des jeunes travailleurs	Articles L 3162-1 et R 3162-1
Décision prise par l'inspecteur du travail d'autoriser le travail de nuit, s'agissant des jeunes travailleurs, dans certains secteurs	Articles L 3163-2 et R 3163-5
Possibilité pour l'administration d'émettre des observations à compter du dépôt d'un accord d'épargne salariale	Articles L 3313-3 et L 3345-2
Mise en demeure de l'employeur par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, du travail et de l'emploi constatant que le travailleur est soumis à une situation dangereuse	Articles L 4721-1 et L 4721-2
Demande de procéder à la vérification de la conformité de l'éclairage des lieux de travail	Articles R 4722-3 et R 4722-4

Remarque : *cette liste n'est pas exhaustive*

Réforme du congé de présence parentale

Décret n° 2020-470 du 23 avril 2020 relatif à l'assouplissement du recours au congé de présence parentale et à l'allocation journalière de présence parentale

Le décret modifie les conditions de renouvellement et de prolongation du droit à l'allocation journalière de présence parentale et au congé de présence parentale.

Ce qui change :

- le réexamen de la durée prévisible de traitement peut être demandé au médecin qui suit l'enfant à

tout moment à compter du dernier mois précédant soit l'échéance de la durée prévisible de traitement fixée par celui-ci soit l'issue de la durée maximale d'1 an lorsque la durée prévisible de traitement est supérieure ou égale à cette durée.

Le médecin qui suit l'enfant peut dès lors fixer une nouvelle durée prévisible de traitement, qui pourra faire l'objet d'un réexamen dans les mêmes conditions

- le droit à l'allocation journalière de présence parentale est dans un tel cas renouvelé à compter de l'échéance de la durée prévisible de traitement ou de la durée d'1 an lorsque la durée prévisible de traitement est supérieure ou égale à cette durée et dans la limite de la durée maximale mentionnée à l'article D 544-1 restant à courir et du nombre d'allocations journalières mentionné à l'article L 544-3 déduction faite de celles déjà versées.
- au cours d'une période de 3 ans à compter de la date d'ouverture du droit à l'allocation journalière de présence parentale et en l'absence d'utilisation du nombre maximal d'allocations journalières mentionné à l'article L 544-3, ce droit peut être ouvert à nouveau en cas de rechute de la pathologie au titre de laquelle le droit avait été ouvert et dès lors que les conditions visées aux articles L 544-1 et L. 544-2 sont réunies.

Parents d'enfants handicapés

Décret n° 2020-459 du 21 avril 2020 modifiant le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus

Le décret prévoit la délivrance d'arrêts de travail dérogatoires accessibles aux parents d'enfants handicapés se trouvant dans l'impossibilité de télétravailler dans le cadre d'une mesure de confinement décidée au titre de la gestion de l'épidémie de covid-19.

Il modifie la procédure de délivrance de ces arrêts de travail dérogatoires qui peuvent également être établis par des médecins de ville.

Il étend la durée maximale de validité de ces arrêts dérogatoires ; il prévoit la prise en charge par l'assurance maladie obligatoire de la participation de l'assuré aux frais liés aux actes et consultations réalisés dans les centres ambulatoires dédiés au covid-19.

Enfin, compte tenu de l'état d'urgence sanitaire pour faire face à l'épidémie de covid-19, il introduit des conditions dérogatoires de prise en charge des actes de téléconsultation qui pourront être réalisés par téléphone pour les personnes résidant dans les zones blanches ou ne disposant pas du matériel nécessaire à la réalisation d'une vidéotransmission et relevant d'une des 4 situations suivantes :

- présentant les symptômes de l'infection ou étant reconnu atteints du covid-19,
- étant âgé de 70 ans ou plus
- ou étant atteint d'une affection de longue durée (ALD)
- ou s'il s'agit d'une femme enceinte.

Indemnité complémentaire versée en cas d'absence pour maladie

Décret n° 2020-434 du 16 avril 2020 relatif à l'adaptation temporaire des délais et modalités de versement de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L 1226-1 du code du travail

Principe : le texte adapte, dans le contexte de l'épidémie de covid-19, les délais et modalités de versement de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L 1226-1 du code du travail pour les salariés qui bénéficient d'un arrêt de travail indemnisé par l'assurance maladie en application des dispositions de droit commun et celles, exceptionnelles, prises sur le fondement de l'article L 16-10-1 du code de la sécurité sociale.

Le décret du 16 avril 2020 supprime le délai de carence de 7 jours pour tous les arrêts de travail débutant à compter du 24 mars 2020. Cette date a été retenue par souci de cohérence avec la suppression du délai de carence prévu pour les indemnités journalières de sécurité sociale.

Pour les arrêts de travail, autres que dérogatoires, ayant débuté entre le 12 mars et le 23 mars : l'indemnisation commence à compter du 4^{ème} jour d'arrêt. Pendant cette période, le délai de carence est donc porté à 3 jours (*comme pour les IJSS*) au lieu de 7 jours habituellement. (*Les arrêts dérogatoires ne sont pas concernés par ces dispositions puisque le décret du 4 mars 2020 avait déjà supprimé le délai de carence pour eux*).

Ces dispositions sont applicables jusqu'au 31 mai pour les arrêts dérogatoires et jusqu'à la fin de l'état d'urgence pour les autres (*soit le 24 mai actuellement*).

Rappel : les arrêts dérogatoires visent les arrêts délivrés aux personnes faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile et celles qui sont tenues de garder leur enfant suite à la fermeture de leur établissement scolaire. Les personnes à *risques* et leurs proches sont, a priori, aussi concernées

La code du travail fixe les durées maxima d'indemnisation au titre de la maladie. Elles varient en fonction de l'ancienneté du salarié. (*durée totale de 60 jours jusqu'à 5 ans révolus, 80 jours entre 6 et 10 ans d'ancienneté ...*)

Afin d'apprécier si cette durée maximum est atteinte, il faut tenir compte des indemnités déjà perçues par le salarié les 12 mois précédant son arrêt de travail (*Article D 1226-4 du code du travail*).

Par dérogation, les indemnisations suivantes ne sont pas prises en compte dans la durée maximale du maintien de salaire :

- celles effectuées au cours de 12 mois précédant la date de début de l'arrêt de travail concernée, (*a priori sont visés les arrêts en cours au 12 mars*)
- ainsi que celles effectuées au cours de la période du 12 mars au 31 mai 2020 pour les arrêts dérogatoires, et du 12 mars jusqu'à la fin de l'état d'urgence (*soit le 24 mai actuellement*) pour les autres arrêts.

Le décret précise que la date de début de l'arrêt importe peu.

Habituellement, les salariés en arrêts maladie peuvent prétendre à 90 % de leur rémunération brute pendant les 30 premiers jours puis au 2/3 les 30 jours suivants (*sous déduction des IJ*). Ces durées sont ensuite augmentées en fonction de l'ancienneté du salarié (*Article D 1226-1*)

Le décret prévoit qu'à compter du 12 mars et jusqu'au 30 avril 2020, quel que soit la durée totale d'indemnisation, les salariés bénéficiant d'arrêts de travail dérogatoires pourront percevoir une indemnisation à hauteur de 90 % de leur rémunération brute.

Exemple	Salarié ayant 3 ans d'ancienneté et bénéficiant d'un arrêt pour garde d'enfants depuis le 16 mars 2020
	Son indemnisation sera maintenue à 90% (et non 66 %) même au-delà des 30 jours calendaires
	Cette indemnisation ne sera pas prise en compte pour apprécier si la durée maximale d'indemnisation est atteinte

Le décret publié au JO du 17 avril 2020 abroge le décret n°2020-193 du 4 mars 2020 relatif au délai de carence applicable à l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière pour les personnes exposées au coronavirus.

Demandeurs d'emploi : prolongation des droits

Arrêté du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail

L'arrêté fixe au 31 mai 2020 le terme du dispositif exceptionnel, mis en place par l'ordonnance 324 du 25 mars 2020, prolongeant la durée d'indemnisation chômage de tous les demandeurs d'emploi qui épuisent leurs droits à compter du 12 mars 2020.

Bénéficieront ainsi de la prolongation de la durée de leur allocation chômage les demandeurs d'emploi qui épuisent leur droit entre le 12 mars 2020 et le 31 mai 2020.

La durée de la prolongation est de :

- 91 jours calendaires, desquels sont déduits les jours non indemnifiables au titre des mois de mars, avril et mai 2020, pour les demandeurs d'emploi dont la date d'épuisement des droits à indemnisation après actualisation intervient entre le 12 mars 2020 et le 31 mars 2020 ;
- 60 jours calendaires, desquels sont déduits les jours non indemnifiables au titre des mois d'avril et mai 2020, pour les demandeurs d'emploi dont la date d'épuisement des droits à indemnisation après actualisation intervient entre le 1^{er} avril 2020 et le 30 avril 2020 ;
- 30 jours calendaires, desquels sont déduits les jours non indemnifiables au titre du mois de mai 2020, pour les demandeurs d'emploi dont la date d'épuisement des droits à indemnisation après actualisation intervient entre le 1^{er} mai 2020 et le 31 mai 2020.

L'arrêté fixe également au 31 mai le terme de l'allongement de la période de référence au cours de laquelle est recherchée la durée d'affiliation requise pour le bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, de l'allocation de professionnalisation et de solidarité et de l'allocation de fin de droits.

Pour les salariés démissionnaires dont la situation remplit les conditions d'ouverture à l'allocation d'aide au retour à l'emploi posées par le décret 425 du 14 avril 2020, la date limite des décisions de prise en charge est fixée au 31 mai.

Démission et droit au chômage

Décret n° 2020-425 du 14 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L 5421-2 du code du travail

Principe : sauf exception, lorsqu'un salarié démissionne pour reprendre un poste de travail dans une autre entreprise, il ne peut pas bénéficier des allocations chômage. Mais en raison de la crise sanitaire, certains démissionnaires n'ont pas pu être embauchés ou leur prise de poste est reportée à la fin du confinement

En cas de démission, le salarié ne peut être indemnisé au titre du chômage qu'en cas de démission légitime. C'est notamment le cas lorsque le salarié démissionne pour suivre son conjoint. La loi avenir professionnel a également ouvert le droit aux allocations chômage pour les salariés démissionnaires qui poursuivent un projet de reconversion professionnelle.

Sauf exception, les salariés qui rompent leur contrat de travail pour un nouvel emploi ne bénéficient pas des allocations chômage.

Mais en raison de la crise sanitaire, des salariés démissionnaires se retrouvent sans revenu. En effet, leur embauche a été reportée, voire ne se réalisera pas.

Pour répondre à ce problème, les règles de l'allocation chômage ont été assouplies. Ainsi, les démissions données avant le 17 mars 2020 (*début du confinement*) sont considérées comme légitimes si l'objectif était de

reprendre un emploi en CDI ou CDD d'une durée initiale d'au moins 3 mois ou 455 heures, dès lors que cette reprise d'activité :

- soit s'est concrétisée par une embauche effective à laquelle l'employeur met fin avant l'expiration d'un délai de 65 jours travaillés à compter du 1^{er} mars 2020 ;
- soit n'a pu se concrétiser par une embauche effective, alors que celle-ci devait initialement intervenir à compter du 1^{er} mars 2020.

Dans le cas où l'embauche n'a pas pu se concrétiser, le salarié devra produire à Pôle emploi pour l'ouverture de ses droits, une promesse d'embauche, un contrat de travail ou, à défaut, une déclaration de l'employeur attestant qu'il a renoncé à cette embauche ou l'a reportée.

Ces nouvelles dispositions s'appliquent aux décisions de prise en charge intervenant à compter du 16 avril 2020 et jusqu'à une date fixée par arrêté du ministre chargé de l'emploi, et au plus tard jusqu'au 31 juillet 2020.

ZOOM

Heures de délégation pendant le confinement

Pendant la période de confinement, les représentants du personnel doivent pouvoir continuer à exercer leur mandat, celui-ci n'étant pas suspendu. Ils peuvent notamment poser des heures de délégation.

Cas des représentants du personnel en télétravail	Pendant le télétravail, le salarié continue d'exercer ses missions, même si ce n'est pas sur son lieu de travail	
	Le mandat de représentant du personnel (membre du CSE, délégué ou représentant syndical, etc...) n'est pas suspendu. La situation de télétravail n'a aucun impact sur le mandat : le salarié représentant du personnel peut continuer d'exercer son mandat et donc de poser des heures de délégation	
	S'agissant de l'accès à l'entreprise pour le représentant du personnel pendant les heures de délégation, l'employeur doit lui permettre d'accéder au local syndical ou au local du CSE tout comme d'accéder aux différents postes de travail des salariés, sous réserve de respecter les règles de sécurité mises en place	
	Avec une limite cependant : lorsque l'entreprise est entièrement fermée et que tous les salariés sont en télétravail ou en activité partielle totale	Dès lors, les heures de délégation doivent être prises au domicile du salarié ou pour se rendre à un rendez-vous lié au mandat voire pour aller remplir sa mission à partir par exemple du bureau de l'union locale de son syndicat
Cas des représentants du personnel en activité partielle	Face à l'épidémie, beaucoup d'entreprises ont recours à l'activité partielle	
	L'activité partielle peut prendre la forme	d'un arrêt de travail complet de tous les salariés de l'entreprise (ou d'une ou plusieurs catégories de salariés) pendant une certaine durée
		d'une réduction du temps de travail habituel de tous les salariés de l'entreprise (ou d'une ou plusieurs catégories de salariés) pendant une certaine durée
Durant la période d'activité partielle, les représentants du personnel peuvent poser des heures de délégation, que l'entreprise soit placée en activité partielle totale ou partielle		

Cas des représentants du personnel en arrêt de travail	De nombreux salariés sont en arrêts de travail.
	Durant l'arrêt de travail, le contrat de travail est suspendu pendant la durée de l'arrêt. Les salariés perçoivent les indemnités journalières de sécurité sociale et le complément employeur
	Mais les mandats des membres du CSE et des délégués syndicaux restent en cours. Ils peuvent donc également poser des heures de délégation pendant l'arrêt de travail
	Avec une limite cependant : que l'arrêt précise la possibilité pour le salarié d'exercer son activité de représentation

Salariés en télétravail et droit aux tickets restaurant

Principe : le salarié en télétravail bénéficie des mêmes droits que les salariés qui travaillent dans les locaux de l'entreprise. Il a donc droit aux tickets restaurant comme tout salarié, dès lors que les tickets restaurant sont en place au sein de l'entreprise

En principe, si le salarié bénéficie des tickets restaurant en temps normal, il y a également droit pendant cette période de confinement où le télétravail est impératif pour les postes éligibles et ce, jusqu'à nouvel ordre.

Les salariés en télétravail doivent donc bénéficier des tickets restaurant dès lors que leur journée de travail est entrecoupée d'une pause repas.

Horaires de travail du salarié	Droit aux tickets restaurant
Salarié travaille de 8h00 à 12h00 puis de 14h00 à 17h00	OUI
Salarié travaille de 8h00 à 12h00 puis de 18h00 à 22h00	OUI
Salarié travaille de 8h00 à 13h00	NON
Salarié travaille de 13h00 à 18h00	NON

JURISPRUDENCE

Heures supplémentaires : la preuve ne peut reposer sur le seul salarié

Cass. Soc., 18 mars 2020 : n° 18-10.919

En l'espèce :

Un salarié engagé le 9 mars 1998 par la société Galtier expertises techniques immobilières en qualité de technicien en dessin informatique, a exercé les fonctions de responsable de bureau d'études et techniciens, statut cadre, à compter du 30 avril 2012.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes, notamment à titre d'heures supplémentaires, puis a été licencié par lettre du 1er septembre 2014.

Débouté de ses demandes par la cour d'appel de Versailles, le salarié a formé un pourvoi devant la Cour de cassation qui censure l'arrêt attaqué du 22 novembre 2017 au motif qu'il aboutissait à faire peser la charge de la preuve des heures supplémentaires exclusivement sur celui-ci

La Cour de cassation, dans un arrêt du 18 mars 2020, abandonne la notion d'étaiement, pouvant être source de confusion avec celle de preuve, en y substituant l'expression de présentation par le salarié d'éléments à l'appui de sa demande.

Désormais, le salarié n'a plus à **étayer** sa demande, mais à *présenter des éléments* qui devront être suffisamment

précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments.

A savoir : *La Cour de cassation abandonne la notion d'étalement, pouvant être source de confusion avec celle de preuve, en y substituant l'expression de présentation par le salarié d'éléments à l'appui de sa demande*

Condamnation pour insuffisance des mesures de protection chez Amazon

CA Versailles, 24 avril 2020 : n° 20/01993

Le tribunal judiciaire de Nanterre en référé a été saisi le 8 avril par un syndicat qui reprochait à la société Amazon France Logistique de ne pas avoir pris des mesures suffisantes pour protéger les salariés travaillant dans ses entrepôts contre le coronavirus.

Un certain nombre d'insuffisances dans le traitement de la situation pandémique sur différents sites ont été relevées en 1^{ère} instance :

- sous-évaluation des risques de contamination lié à l'usage de portiques tournants à l'entrée des sites, à l'utilisation des vestiaires, à la manipulation des colis et au manque de respect des règles de distanciation.
- sous-évaluation des risques psychosociaux.
- défaut d'association à l'évaluation des risques du CSE central et des CSE d'établissement.

La cour d'appel de Versailles a confirmé la décision de 1^{ère} instance.

La cour d'appel, tout comme les premiers juges, reconnaît que la société Amazon a déjà pris de nombreuses mesures : aménagement des pauses (*espacements des chaises, modification des horaires*), réorganisation des prises de poste pour limiter la densité des personnes dans un même espace, désactivation des portiques de sécurité à la sortie pour fluidifier les mouvements de personnes, nettoyages plus fréquents, mise à disposition de gel hydroalcoolique, communication sur les gestes barrières, prise de température proposée aux salariés et création d'une nouvelle fonction de vérification des consignes confiée à des ambassadeurs hygiène et sécurité.

Mais elle relève également que la société Amazon France :

- n'a pas procédé à une évaluation des risques adaptée au contexte d'une pandémie ;
- n'a pas évalué les risques psychosociaux ;
- n'a pas actualisé (*ou pas suffisamment*) le DUERP sur plusieurs sites ;
- à pris des mesures au jour le jour, sans plan d'ensemble maîtrisé comme l'exigeait le volume très important des effectifs présents sur chaque site ;
- n'a pas suffisamment assuré la formation des salariés.

La Cour d'appel a, en outre, relevé un manque de volonté certain d'impliquer le CSE central et les CSE d'établissement dans l'évaluation des risques.

Amazon France a été mise en demeure de mettre en œuvre une évaluation des risques adaptée et les mesures qui en découlent en associant et consultant le CSE.

En attendant que les mesures ordonnées soient mises en œuvre, la cour d'appel maintient que la société doit restreindre les activités de ses entrepôts à la réception des marchandises et à la préparation et l'expédition des commandes de produits de première nécessité ou indispensables notamment au télétravail.

Une peine d'astreinte, de 100 000 € due pour chaque réception, préparation et/ou expédition de produits non autorisés, pendant une durée d'un mois, a été prononcée.

A savoir : *la société Amazon est condamnée à procéder à une évaluation suffisante des risques professionnels liés à l'épidémie de coronavirus dans ses entrepôts, en y associant les représentants du personnel, et à respecter les règles générales de prévention et d'organisation du travail, de formation et d'information des salariés*