

Veille juridique du 1^{er} au 15 septembre 2020

TEXTES	
COVID-19 : reconnaissance en maladies professionnelles	<i>Décret n° 2020-1131 du 14 septembre 2020 relatif à la reconnaissance en maladies professionnelles des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2</i>
Chômage partiel pour les parents dont l'école de leur enfant est fermée	<i>Communiqué de presse COVID-19 : le Gouvernement s'engage pour apporter des solutions aux parents qui doivent garder leurs enfants</i>
Taux horaire de l'allocation d'activité partielle	<i>Décret n° 2020-1123 du 10 septembre 2020 modifiant le décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle</i>
Référent Covid en entreprise	<i>Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19 : Ministère du travail, 31 août 2020</i>
Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat	<i>Article 3 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020</i>
Conseil de prud'hommes : nouveau taux de compétence en dernier ressort	<i>Décret n° 2020-1066 du 17 août 2020 relatif au relèvement du taux de compétence en dernier ressort des conseils de prud'hommes</i>
Mesures transitoires pendant la période de pandémie COVID-19	<i>Récapitulatif des mesures transitoires modifiant ou impactant le droit du travail pendant la période de pandémie COVID-19</i>
ZOOM	
Covid-19 : fin des délais d'information-consultation dérogatoires	
Jeunes alternants : l'aide aux employeurs	
JURISPRUDENCE	
Modification du contrat de travail pour motif économique et convention collective	<i>Cass. Soc., 1^{er} juillet 2020 : n° 18-24.083</i>
Rupture conventionnelle annulée	<i>Cass. Soc., 8 juillet 2020 : n° 19-15.441</i>

TEXTES

COVID-19 : reconnaissance en maladies professionnelles

Décret n° 2020-1131 du 14 septembre 2020 relatif à la reconnaissance en maladies professionnelles des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2

Le décret crée, pour les assurés du régime général et des régimes agricoles, ainsi que pour les assurés auxquels ces tableaux sont applicables, deux nouveaux tableaux de maladie professionnelle *Affections respiratoires aiguës liées à une infection au SARS-CoV2*, désignant les pathologies causées par une infection au SARS-CoV2.

AFFECTIONS RESPIRATOIRES AIGÜES LIÉES À UNE INFECTION AU SARS-COV2

DÉSIGNATION DES MALADIES	DÉLAI de prise en charge	LISTE LIMITATIVE DES TRAVAUX susceptibles de provoquer ces maladies
<p>Affections respiratoires aiguës causées par une infection au SARS-CoV2, confirmée par examen biologique ou scanner ou, à défaut, par une histoire clinique documentée (<i>compte rendu d'hospitalisation, documents médicaux</i>) et ayant nécessité une oxygénothérapie ou toute autre forme d'assistance ventilatoire, attestée par des comptes rendus médicaux, ou ayant entraîné le décès</p>	14 jours	<p>Tous travaux accomplis en présentiel par le personnel de soins et assimilé, de laboratoire, de service, d'entretien, administratif ou de services sociaux, en milieu d'hospitalisation à domicile ou au sein des établissements et services suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - établissements hospitaliers, - centres ambulatoires dédiés covid-19, - centres de santé, - maisons de santé pluriprofessionnelles, - établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes, - services d'aide et d'accompagnement à domicile intervenant auprès de personnes vulnérables, - services de soins infirmiers à domicile, - services polyvalents d'aide et de soins à domicile, - centres de lutte antituberculeuse, - foyers d'accueil médicalisés, - maisons d'accueil spécialisé, - structures d'hébergement pour enfants handi-capés, - appartements de coordination thérapeutique, - lits d'accueil médicalisé, - lits halte soins santé, - centres de soins, d'accompagnement et de prévention en addictologie avec hébergement, - services de santé au travail, - centres médicaux du service de santé des armées, - unités sanitaires en milieu pénitentiaire, - services médico-psychologiques régionaux, - pharmacies d'officine, - pharmacies mutualistes - ou des sociétés de secours minières <p>Activités de soins et de prévention auprès des élèves et étudiants des établissements d'enseignement</p> <p>Activités de transport et d'accompagnement des malades, dans des véhicules affectés à cet usage</p>

Pour les affections non désignées dans ces tableaux et non contractées dans les conditions de ces tableaux, le décret confie l'instruction de ces demandes à un comité de reconnaissance des maladies professionnelles unique, dont la composition est allégée pour permettre une instruction plus rapide des dossiers, tout en maintenant les garanties d'impartialité.

Chômage partiel pour les parents dont l'école de leur enfant est fermée

Communiqué de presse COVID-19 : le Gouvernement s'engage pour apporter des solutions aux parents qui doivent garder leurs enfants

Depuis la rentrée scolaire 2020, de nombreux cas (*enfants ou adultes*) ont été testés positifs au covid-19, entraînant la fermeture de nombreuses classes et même d'établissements entiers.

Le gouvernement souhaite que soient développés des systèmes alternatifs de garde d'enfant (*au niveau des communes, écoles etc*).

S'il n'existe pas de système alternatif, les parents qui doivent garder leur enfant peuvent bénéficier du chômage partiel.

Le système de chômage partiel pour garde d'enfant, qui avait été supprimé le 5 juillet 2020, a été réactivé pour les personnes arrêtées à compter du 1^{er} septembre 2020.

Les conditions :

- il faut impérativement que les 2 parents soient dans l'impossibilité de télétravailler ;
- l'indemnisation au titre du chômage partiel ne pourra bénéficier qu'à 1 seul parent par foyer ;
- le bénéficiaire doit présenter le justificatif donné par l'école, attestant de la fermeture de la classe ou attestant que l'enfant est cas-contact d'une personne infectée par le Covid-19.

La durée du dispositif :

- l'indemnisation des parents au titre du chômage partiel (*revenu de remplacement*) concerne les parents qui ont arrêté le travail à compter du 1^{er} septembre (*pas avant*) ;
- l'indemnisation au titre du chômage partiel s'étend jusqu'à la fin de l'arrêt de travail du parent et au plus tard jusqu'à la fin de la période d'isolement.

Rappel : le parent en chômage partiel bénéficie d'un revenu de remplacement égal à 70 % de son salaire brut habituel (*environ 84 % du net*), dans la limite de 4,5 SMIC. Il ne peut pas toucher moins de 8,03 euros de l'heure.

L'employeur recevra alors une aide de l'État correspondant à 60% de la rémunération qu'il aura versée au salarié au titre du chômage partiel.

Il existe d'autres possibilités pour les parents devant garder leur enfant à leur domicile :

Télétravail	Si l'activité du salarié le permet, il peut demander à son employeur de faire du télétravail. En règle générale, l'école a dû lui transmettre un document indiquant que la classe de son enfant était fermée et que l'enfant ne doit pas fréquenter l'école pendant X temps. Le salarié fournit le document à son employeur pour justifier sa demande de mise en télétravail.
Congés payés ou RTT	Puisque le nouveau dispositif évoqué par le Gouvernement n'était pas encore sorti, de nombreux parents ont dû prendre des jours de congés payés ou des jours de RTT pour pouvoir rester à la maison pour s'occuper de leur enfant
Congé enfant malade	Le code du travail prévoit que le parent d'un enfant malade de moins de 16 ans bénéficie d'un congé non-rémunéré de 3 jours par an maximum (<i>voire 5 jours si l'enfant a moins d'1 an ou si le parent a au moins 3 enfants à charge de moins de 16 ans</i>). Ainsi, si son enfant a un certificat médical car il a le Covid-19, le salarié peut utiliser ces jours de congés
Congé de présence parentale	Le code du travail prévoit un congé de présence parentale. Le parent d'un enfant atteint d'une maladie rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants peuvent bénéficier d'un congé de présence parentale. Le parent a droit à 310 jours ouvrés maximum sur une période de 3 ans

Arrêt de travail	Le parent d'un enfant considéré comme contact à risque, peut être considéré comme contact à risque (ou même être positif au covid-19), et donc il peut bénéficier d'un arrêt de travail indemnisé
-------------------------	---

Taux horaire de l'allocation d'activité partielle

Décret n° 2020-1123 du 10 septembre 2020 modifiant le décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle

Principe : depuis le 1^{er} juin 2020, la prise en charge de l'activité partielle par l'État a été modifiée. Elle est passée à 85 % du montant de l'indemnité d'activité partielle versée au salarié par l'employeur. Toutefois, certains secteurs d'activité bénéficient d'une allocation majorée.

Depuis le 1^{er} juin 2020, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle qui est cofinancée par l'État et l'UNEDIC peut être modulé. En principe, l'État prend en charge 85 % du montant de l'indemnité versée au salarié en activité partielle. Cela correspond à 60 % du salaire brut. Le plafond est de 4,5 SMIC avec un taux horaire minimum de 8,03 euros.

A cette même date, il a été mis en place un système de modulation du taux horaire de l'allocation. Ainsi, certains secteurs qui ont été particulièrement affectés par les conséquences économiques et financières de l'épidémie de Covid-19 au regard de la réduction de leur activité en raison notamment de leur dépendance à l'accueil continuent d'être pris en charge à 70 % du salaire brut.

Cela concerne les secteurs relevant :

du tourisme	de l'hôtellerie	de la restauration
du sport	de la culture	du transport aérien
de l'évènementiel		

Le dispositif de la majoration du taux horaire de l'allocation est également ouvert aux secteurs dits connexes qui dépendent de ceux mentionnés ci-dessus et qui subissent une diminution de leur chiffre d'affaires d'au moins 80 % durant la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai 2020.

Cette diminution s'apprécie :

- soit en fonction du chiffre d'affaires (CA) constaté au cours de la même période de l'année précédente ;
- soit, si l'employeur le souhaite, par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen de l'année 2019 ramené sur 2 mois.

Pour les entreprises créées après le 15 mars 2019, la baisse du CA est appréciée par rapport au CA mensuel moyen sur la période comprise entre la date de création de l'entreprise et le 15 mars 2020 ramené sur deux mois.

Le décret du 10 septembre vient d'adapter la liste des secteurs d'activité bénéficiant d'un taux majoré d'allocation d'activité partielle.

Il a été ajouté à la liste initiale les secteurs d'activité de la post-production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision et distribution de films cinématographiques. A l'origine, ces secteurs d'activité étaient soumis à la condition de baisse du chiffre d'affaire d'au moins 80 %.

Les galeries d'art et les exploitations de casinos bénéficient également du dispositif.

Les balades touristiques en mer sont remplacées par le transport maritime et côtier de passagers.

Concernant les secteurs d'activité connexes qui peuvent également bénéficier d'une majoration du taux de l'allocation en raison d'une baisse du chiffre d'affaire d'au moins 80 %, il a été ajouté :

- les services auxiliaires de transport par eau ;
- les boutiques des galeries marchandes et des aéroports ;
- les traducteurs-interprètes ;
- les magasins de souvenirs et de piété ;
- les autres métiers d'art ;
- les paris sportifs ;
- les activités liées à la production de matrices sonores originales, sur bandes, cassettes, CD, la mise à disposition des enregistrements, leur promotion et leur distribution.

Référent Covid en entreprise

Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19 : Ministère du travail, 31 août 2020

Le Référent Covid-19 doit en priorité veiller au respect des mesures mises en place dans l'entreprise et notamment la mise en application des gestes barrières sur le lieu de travail pour assurer la sécurité sanitaire de tous les salariés. Il doit s'assurer également que toutes les mesures de sécurité définies soient bien adaptées et respectées de tous. Il lui appartient donc :

- d'évaluer les risques d'exposition au virus
- de Mettre en œuvre des mesures de prévention : marquage au sol, sens de la circulation, initier les salariés aux règles d'hygiène pour se protéger, ...
- de mettre en œuvre de mesures de protection collective
- de veiller au déploiement des consignes et mesures de sécurité
- d'apporter soutien et assistance aux collaborateurs ...

Il est l'interlocuteur incontournable des collaborateurs sur tous les points sanitaires, en relation étroite avec les Ressources Humaines, les membres du CSE, et du Service Santé au Travail, et il doit suivre fidèlement les orientations du 3^{ème} protocole de déconfinement pour les entreprises.

Dans ce 3^{ème} protocole, le télétravail n'est plus la règle. Le Référent COVID-19 doit donc redoubler de vigilance devant le risque d'affluence et le flux plus important de salariés. Il se doit de les rassurer et faire en sorte que reprendre le chemin de l'entreprise est tout à fait possible en toute sécurité pour eux et leur entourage.

Tous les collaborateurs d'une entreprise peuvent aspirer à devenir ce référent : dirigeant pour les petites entreprises, membre de l'équipe dirigeante, membre du CSE, ... dès lors que cette personne est formé aux gestes barrières, aux règles d'hygiène adoptées par son entreprise et qu'il s'engage dans cette mission de sécurité.

Cette mission n'est pas rémunérée et ne donne lieu à aucune prime. Les fonctions de référent Covid-19 sont occupées de manière volontaire et bénévole.

Le protocole national ne fixe aucune règle quant à la procédure de désignation d'un référent Covid-19. Les entreprises sont donc libres de désigner leur référent de la manière dont elles le souhaitent. Elles sont nombreuses à lancer un appel à candidature auprès de leur personnel.

Remarque : la désignation d'un référent Covid-19 en entreprise n'est légalement pas obligatoire. En effet, pour l'instant aucune loi ne contraint les entreprises à mettre en place un référent Covid-19. Néanmoins, le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés face à l'épidémie de Covid-19 prévoit la désignation d'un référent Covid-19

Une formation bien ciblée permettra au référent Covid-19 désigné, d'accroître son efficacité pour mener à

bien la politique de prévention de l'entreprise tout en recueillant l'adhésion de tous les salariés sur les bonnes pratiques sanitaires.

De nombreux organismes proposent des formations de référent Covid, en e-learning, à distance ou in situ. L'objectif est de former ces nouveaux acteurs garants de la sécurité des salariés et du bon fonctionnement de l'entreprise. Les formations peuvent être financées par le FNE-Formation, ou même par l'entreprise elle-même.

Valeur juridique à donner au protocole : le Ministère du travail rappelle que le protocole national formalise notamment les recommandations du Haut Conseil de la santé publique (HCSP) pour se protéger du risque de contamination au Covid-19 et que ces recommandations doivent être prises en considération par les employeurs pour la mise en œuvre des principes généraux de prévention qui leur incombent (*Article L 4121-2 du code du travail*).

Par ailleurs, le protocole constitue également un document de référence pour l'inspection du travail et notamment lors des contrôles en matière d'hygiène et de santé-sécurité. Ainsi, les entreprises qui n'appliqueraient pas les recommandations contenues dans ce protocole pourraient voir leur responsabilité engagée, notamment en cas de manquement à leurs obligations en matière de santé et de sécurité.

Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

Article 3 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est reconduite pour l'année 2020 par l'article 7 de la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020.

Ses modalités d'application sont modifiées par l'ordonnance n° 2020-385 du 1^{er} avril 2020, ainsi que par l'article 3 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020, qui prolonge le délai de versement.

Le dispositif exonère d'impôt sur le revenu et de toute cotisation sociale ou contributions toute prime exceptionnelle versée par l'employeur, dans les conditions suivantes :

- la prime bénéficie aux salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC (*sur les 12 mois précédant son versement*)
- elle est versée au plus tard le 31 décembre 2020
- elle ne se substitue à aucun élément de rémunération

Le montant de la prime est plafonné à :

- 1000 euros dans les entreprises n'ayant pas signé un accord d'intéressement
- 2000 euros dans les entreprises qui ont signé un accord d'intéressement (*existant ou conclu d'ici le 31 août 2020*)

Remarque : le montant de la prime peut être modulé selon les bénéficiaires en fonction des *conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19*. Ce critère de modulation doit figurer dans l'accord collectif ou la décision unilatérale de l'employeur mettant en œuvre cette prime

Conseil de prud'hommes : nouveau taux de compétence en dernier ressort

Décret n° 2020-1066 du 17 août 2020 relatif au relèvement du taux de compétence en dernier ressort des conseils de prud'hommes

Principe : le taux de compétence en dernier ressort du conseil de prud'hommes augmente de 1000 euros. En effet, ce taux passe de 4000 à 5000 euros pour les instances introduites à compter du 1^{er} septembre 2020

Le taux de compétence en dernier ressort permet de déterminer les demandes qui pourront fait l'objet d'un recours devant une cour d'appel suite à une décision du conseil de prud'hommes.

Le conseil de prud'hommes statue notamment en dernier ressort :

- lorsque la valeur totale des prétentions d'aucune des parties ne dépasse le taux de compétence ;
- lorsque la demande tend à la remise, même sous astreinte, de certificats de travail, de bulletins de paie ou de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer, à moins que le jugement ne soit en premier ressort en raison du montant des autres demandes (*Article R 1462-1*).

Remarque : les décisions qui sont prononcées en dernier ressort peuvent toutefois faire l'objet d'un recours devant la Cour de cassation

Mesures transitoires pendant la période de pandémie COVID-19

Récapitulatif des mesures transitoires modifiant ou impactant le droit du travail pendant la période de pandémie COVID-19

Le tableau suivant liste l'ensemble de la législation et de la réglementation exceptionnelles et transitoires affectant les salariés pendant la pandémie

Cadre général	
Décret n° 2020-911 modifiant le décret n° 2020-860 du 10 juillet 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans les territoires sortis de l'état d'urgence sanitaire et dans ceux où il a été prorogé	27 juillet 2020
Loi n° 2020-856 organisant la sortie de l'état d'urgence sanitaire	9 juillet 2020
Loi n° 2020-734 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne	17 juin 2020
Décret n° 2020-724 modifiant le décret n° 2020-663 du 31 mai 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire	14 juin 2020
Décret n° 2020-663 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire	31 mai 2020
Loi n° 2020-546 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions	11 mai 2020
Décret n° 2020-548 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire	11 mai 2020
Décret n° 2020-545 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire	11 mai 2020
Décret n° 2020-423 complétant le décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire	14 avril 2020
Loi n° 2020-290 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19	23 mars 2020
Décret n° 2020-293 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire	23 mars 2020
Décret n° 2020-260 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus covid-19	16 mars 2020
IRP - Accords collectifs	
Ordonnance n° 2020-737 modifiant les délais applicables à diverses procédures en matière sociale et sanitaire afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19	17 juin 2020

Article 9 de l'ordonnance n° 2020-560 fixant les délais applicables à diverses procédures pendant la période d'urgence sanitaire	13 mai 2020
Ordonnance n° 2020-507 adaptant temporairement les délais applicables pour la consultation et l'information du CSE afin de faire face à l'épidémie de covid-19	2 mai 2020
Décret n° 2020-508 adaptant temporairement les délais relatifs à la consultation et l'information du CSE afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19	2 mai 2020
Décret n° 2020-509 fixant les modalités d'application des dispositions du I de l'article 9 de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 modifiée portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19	2 mai 2020
Décret n° 2020-482 relatif à la prorogation exceptionnelle des délais de formation obligatoire des conseillers prud'hommes et des juges des tribunaux de commerce	27 avril 2020
Arrêté portant modification de l'arrêté du 21 février 2020 relatif aux modalités de candidature à la mesure en 2020 de l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés	24 avril 2020
Décret n° 2020-441 relatif aux délais d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19	17 avril 2020
Décret n° 2020-419 relatif aux modalités de consultation des instances représentatives du personnel pendant la période de l'état d'urgence sanitaire	10 avril 2020
Ordonnance n° 2020-389 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel	1 ^{er} avril 2020
Ordonnance n° 2020-388 relative au report du scrutin de mesure de l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés et à la prorogation des mandats des conseillers prud'hommes et membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles	1 ^{er} avril 2020
La durée du travail, RTT et congés payés	
Décret n° 2020-471 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	24 avril 2020
Ordonnance n° 2020-323 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos	25 mars 2020
Le télétravail	
Questions-Réponses Ministère du Travail Covid-19	17 mars 2020
Communiqué de presse titré Coronavirus et monde du travail : Ministère du Travail	15 mars 2020
Le droit de retrait	
Questions-Réponses Ministère du Travail Covid-19	17 mars 2020
Circulaire DGT n° 2009/16 relative à la pandémie grippale	3 juillet 2009
Circulaire DGT n° 2007/18 relative à la continuité de l'activité du secteur privé en cas de pandémie grippale	18 décembre 2007
Activité partielle (chômage partiel)	
Décret n° 2020-1123 modifiant le décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle	10 septembre 2020
Décret n° 2020-1098 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020	29 août 2020
Décret n° 2020-1059 fixant le terme du dispositif exceptionnel d'activité partielle pour les salariés employés à domicile et les assistants maternels	14 août 2020
Décret n° 2020-926 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable	28 juillet 2020

Décret n° 2020-810 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle	29 juin 2020
Décret n° 2020-794 relatif à l'activité partielle	26 juin 2020
Ordonnance n° 2020-770 relative à l'adaptation du taux horaire de l'allocation d'activité partielle	24 juin 2020
Loi n° 2020-734 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne	17 juin 2020
Décret n° 2020-522 complétant le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle	5 mai 2020
Décret n° 2020-521 définissant les critères permettant d'identifier les salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 et pouvant être placés en activité partielle au titre de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020	5 mai 2020
Décret n° 2020-520 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	5 mai 2020
Article 20 de la loi n° 2020-473 de finances rectificative pour 2020	25 avril 2020
Ordonnance n° 2020-460 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19	22 avril 2020
Décret n° 2020-435 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle	16 avril 2020
Ordonnance n° 2020-428 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19	15 avril 2020
Arrêté modifiant le contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle pour l'année 2020	31 mars 2020
Ordonnance n° 2020-346 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle	27 mars 2020
Décret n° 2020-325 relatif à l'activité partielle	25 mars 2020
Loi n° 2020-289 de finances rectificative pour 2020	23 mars 2020
La PIPA (prime Macron)	
Ordonnance n° 2020-385 modifiant la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat	1 ^{er} avril 2020
Intéressement - Participation	
Ordonnance n° 2020-322 adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L 1226-1 du code du travail et modifiant, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation	25 mars 2020
Santé au travail	
Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19	31 août 2020
Ministère du Travail, nouvelle version du protocole national de déconfinement pour les entreprises	24 juin 2020
Décret n° 2020-549 fixant les conditions temporaires de prescription et de renouvellement des arrêts de travail par le médecin du travail	11 mai 2020
Décret n° 2020-410 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire	8 avril 2020
Ordonnance n° 2020-386 adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire et modifiant le régime des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle	1 ^{er} avril 2020
COVID 19 : contrôle de la température des salariés à l'entrée de l'entreprise : Questions-réponses « Covid-19 » du Ministère du Travail	10 avril 2020
Décret n° 2020-227 adaptant les conditions du bénéfice des prestations en espèces d'assurance maladie et de prise en charge des actes de télémedecine pour les personnes exposées au covid-19	9 mars 2020

Arrêts de travail	
Décret n° 2020-459 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	21 avril 2020
Décret n° 2020-434 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	16 avril 2020
Ordonnance n° 2020-428 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19	15 avril 2020
Ordonnance n° 2020-322 adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L 1226-1 du code du travail et modifiant, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation	25 mars 2020
Décret n° 2020-227 adaptant les conditions du bénéfice des prestations en espèces d'assurance maladie et de prise en charge des actes de télémedecine pour les personnes exposées au covid-19	9 mars 2020
Décret n° 2020-193 relatif au délai de carence applicable à l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière pour les personnes exposées au coronavirus	4 mars 2020
Demandeurs d'emploi	
Arrêté portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L 5421-2 du code du travail	22 juillet 2020
Arrêté du portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L 5421-2 du code du travail	16 avril 2020
Décret n° 2020-425 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L 5421-2 du code du travail	14 avril 2020
Décret n° 2020-361 portant modification du décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 modifié relatif au régime d'assurance chômage	27 mars 2020
Ordonnance n° 2020-324 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L 5421 2 du code du travail	25 mars 2020
Salariés - Formation	
Ordonnance n° 2020-737 modifiant les délais applicables à diverses procédures en matière sociale et sanitaire afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19	17 juin 2020
Décret n° 2020-491 portant revalorisation du montant forfaitaire de la prime d'activité	29 avril 2020
Article 4 de la loi n° 2020-473 de finances rectificative pour 2020	25 avril 2020
Ordonnance n° 2020-460 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19	22 avril 2020
Mise à disposition temporaire de salariés volontaires entre deux entreprises : Ministère du travail : communiqué de presse	2 avril 2020
Ordonnance n° 2020-387 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle	1 ^{er} avril 2020
Ordonnance n° 2020-310 portant dispositions temporaires relatives aux assistants maternels et aux disponibilités d'accueil des jeunes enfants	25 mars 2020
Arrêté portant dérogation temporaire aux règles en matière de temps de conduite pour le transport routier de marchandises	20 mars 2020

Covid-19 : fin des délais d'information-consultation dérogatoires

Décret n° 2020-508 du 2 mai 2020 adaptant temporairement les délais relatifs à la consultation et l'information du CSE afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de Covid-19

Depuis le 3 mai et jusqu'au 23 août 2020, lorsque les décisions de l'employeur avaient pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid-19, le CSE était réputé avoir été consulté et rendu son avis négatif à l'expiration d'un délai de :

- 8 jours pour les consultations sans intervention d'un expert ;
- 12 jours pour le comité central et 11 jours pour les autres comités en cas d'intervention d'un expert
- 12 jours en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises pour les consultations à double niveau (*c'est-à-dire se déroulant à la fois au niveau du comité central et d'un ou plusieurs comités d'établissements*).

Pour les consultations à double niveau, l'avis de chaque comité d'établissement était rendu et transmis au CSE central au plus tard 1 jour avant la date à laquelle ce dernier était réputé avoir été consulté et rendu un avis négatif. A défaut, l'avis du comité d'établissement était réputé négatif.

Ces dispositions dérogatoires ne concernaient pas les licenciements économiques de 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours, les accords de performance collective et les consultations récurrentes du CSE.

Ces délais ne s'appliquent plus depuis le 23 août. Ainsi, pour l'ensemble des consultations du CSE et à défaut d'accord, il est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai de :

- 1 mois pour les consultations sans intervention d'un expert ;
- 2 mois en cas d'intervention d'un expert ;
- 3 mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du comité social et économique central et d'un ou plusieurs comités sociaux économiques d'établissement.

Des délais spéciaux sont prévus pour certaines consultations, notamment pour les licenciements économiques collectifs d'au moins 10 salariés. Dans ce dernier cas :

- si le nombre des licenciements est inférieur à 100, le délai sera de 2 mois ;
- il sera de 3 mois si le nombre des licenciements est au moins égal à 100 et inférieur à 250 ;
- si le nombre des licenciements est au moins égal à 250, le délai sera de 4 mois.

Les délais des expertises réalisées à la demande du CSE et qui étaient en lien avec les consultations relatives aux décisions de l'employeur qui avaient pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid-19 avaient été réduits.

L'expert disposait d'un délai de 24 heures à compter de sa désignation, pour demander à l'employeur toutes les informations complémentaires qu'il jugeait nécessaires à la bonne réalisation de sa mission. Ce délai est à nouveau de 3 jours. Pour les lui transmettre, l'employeur disposait à son tour de 24 heures. Ce délai est repassé à 5 jours.

Ensuite, l'expert devait notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de son expertise dans les 48 heures de sa désignation ou, si une demande avait été adressée à l'employeur, 24 heures à compter de la réponse apportée par ce dernier. L'expert dispose à nouveau de 10 jours pour procéder à cette notification.

Pour chacun des cas de recours prévus à l'article L 2315-86 du code du travail (*recours contre la délibération du CSE décidant le recours à l'expertise, recours contre la désignation de l'expert, le cahier des charges de*

l'expertise, la notification du coût final), l'employeur disposait de 48 heures pour saisir le juge judiciaire. Cette saisine s'effectue à nouveau dans un délai de 10 jours.

Jeunes alternants : l'aide aux employeurs

Pour tous les contrats conclus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021, une aide est accordée aux employeurs qui recrutent des alternants (*apprentis et jeunes en contrat de professionnalisation*). Le délai d'accueil en CFA (*Centre de formation d'apprentis*) est prolongé. Ces mesures font suite au plan *1 jeune, 1 solution*, annoncé en juillet par le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. Elles visent à faciliter l'entrée dans la vie professionnelle des jeunes particulièrement touchés par les conséquences de la crise sanitaire.

Montant de l'aide : l'aide exceptionnelle est de 5 000 € pour le recrutement d'un alternant (*en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation*) de moins de 18 ans et de 8 000 € si celui-ci a plus de 18 ans.

Les contrats concernés	Les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation conclus entre le 1 ^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021 pour préparer un diplôme ou un titre allant jusqu'au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles (master, diplôme d'ingénieur...)
	Les contrats de professionnalisation doivent être conclus avec des salariés de moins de 30 ans. Ces contrats peuvent également être des certificats de qualification professionnelle (CQP) ou des contrats de professionnalisation expérimentaux
Entreprises concernées	Cette aide forfaitaire s'adresse à toutes les entreprises et les associations
	Pour les entreprises de moins de 250 salariés, cette aide est versée sans condition. Elle se substitue pendant la première année d'exécution du contrat à l'aide unique, pour les entreprises éligibles
	Pour en bénéficier, les entreprises de 250 salariés et plus doivent s'engager à atteindre un pourcentage d'alternants au sein de leur effectif, au 31 décembre 2021. Si ce n'est pas le cas, les sommes perçues devront être remboursées
	Elle est versée mensuellement, avant le paiement du salaire à l'apprenti, pendant la première année du contrat d'apprentissage ou du contrat de professionnalisation
Textes de référence	Décret n° 2020-1084 du 24 août 2020 relatif à l'aide aux employeurs de salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation prévue à l'article 76 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020
	Décret n° 2020-1085 du 24 août 2020 relatif à l'aide aux employeurs d'apprentis prévue à l'article 76 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020
	Décret n° 2020-1086 du 24 août 2020 relatif à la prise en charge financière de la période de formation en centre de formation d'apprentis des personnes en recherche de contrat d'apprentissage prévue à l'article 75 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020

De plus, pour aider les jeunes à trouver plus facilement un employeur, la période d'accueil en CFA (Centre de formation d'apprentis) sans contrat d'apprentissage est portée de 3 à 6 mois après le début du cycle de formation pour les jeunes entrés en formation entre le 1^{er} août et le 31 décembre 2020.

JURISPRUDENCE

Modification du contrat de travail pour motif économique et convention collective

Cass. Soc., 1^{er} juillet 2020 : n° 18-24.083

En l'espèce :

Un salarié, directeur commercial au sein d'une société d'imprimerie, avait été licencié pour motif économique.

Ce licenciement intervenait suite à son refus de modification de son contrat de travail, consistant à

transformer son emploi en celui de cadre commercial avec une baisse de rémunération.
Contestant son licenciement, il avait saisi les prud'hommes.

Si l'on s'en réfère à l'article L 1222-6 du code du travail, lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour un motif économique, il en fait la proposition au salarié par LRAR. Passé le délai d'1 mois (*15 jours en cas de redressement ou de liquidation judiciaire*), la modification du contrat de travail est effective et le salarié ne peut plus exprimer son refus.

Mais ici, le salarié estimait que c'étaient les dispositions conventionnelles, plus favorables que la loi, que l'employeur aurait dû appliquer.

L'article 507 de la convention collective du personnel des imprimeries de labeur et des industries graphiques prévoit en effet le cas des modifications en cours de contrat de travail : *Tout changement dans le classement ou les attributions de l'intéressé fera l'objet, dans le délai de 1 mois à compter de la notification de cette modification, d'une confirmation écrite.*

Ce dernier disposera d'un délai de 2 mois pour faire connaître sa réponse.

(...) En cas de refus, son cas sera assimilé à un licenciement du fait de l'employeur et réglé comme tel.

Dans cette affaire, l'employeur avait proposé au salarié la modification de son contrat de travail pour motif économique le 4 mai 2016. Le salarié avait refusé cette modification le 1^{er} juin et avait été convoqué à un entretien préalable au licenciement le 22 juin suivant, soit 1 mois et 18 jours après la proposition de modification.

Le salarié faisait donc valoir que la procédure était irrégulière du fait que l'employeur n'avait pas attendu l'expiration du délai conventionnel de 2 mois pour engager la procédure de licenciement.

Les juges du fond n'avaient pas donné gain de cause au salarié. La Cour de cassation les approuve. Elle estime que le délai de 2 mois de l'article 507 de la convention collective ne s'applique pas lorsque la modification du contrat de travail a un motif économique, comme c'était le cas dans cette affaire.

Par conséquent, en engageant la procédure de licenciement plus d'1 mois après la proposition de modification du contrat, l'employeur s'était bien conformé au délai légal, le seul à être applicable ici. Le licenciement était donc régulier.

A savoir : *sans précisions de la convention collective, les dispositions conventionnelles concernant la modification du contrat ne s'appliquent pas en cas de modification du contrat de travail pour motif économique*

Rupture conventionnelle annulée

Cass. Soc., 8 juillet 2020 : n° 19-15.441

La rupture conventionnelle est un accord commun des parties de rompre le contrat de travail. Leur consentement doit être libre s'agissant

- du choix de la rupture conventionnelle pour rompre le contrat de travail ;
- de ses conditions de mise en œuvre (*montant de l'indemnité de rupture, date de fin du contrat de travail, etc.*).

Cela passe par l'organisation d'un ou plusieurs entretiens avec le salarié concerné.

Mais l'existence d'un litige entre le salarié et l'employeur ne remet pas cause la validité de la rupture conventionnelle si le consentement est donné de façon libre.

En cas de vice de consentement, la rupture conventionnelle est annulée. Ainsi, la violence, les menaces, les manœuvres destinées à tromper le salarié ou l'employeur affectent le caractère libre du consentement.

Dans ces différents cas, le consentement de l'une des parties étant vicié, la rupture est nulle. Elle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La Cour de cassation rappelle dans son arrêt du 8 juillet qu'un différend entre les parties au contrat de travail n'affecte pas par lui-même la validité de la convention de rupture. Mais la rupture ne doit pas être imposée par l'une des parties. Faire pression sur le salarié vice son consentement.

Dans l'affaire jugée par la Haute Cour, les magistrats avaient constaté que l'employeur faisait pression sur la salariée avec qui il avait signé une convention de rupture conventionnelle.

Il lui avait délivré deux avertissements successifs alors que ses compétences n'avaient jamais été remises en cause jusqu'à cette époque. Les sanctions étaient injustifiées. L'employeur dévalorisait la salariée et avait dégradé ses conditions de travail. Ses actes avaient eu des conséquences sur l'état de santé de la salariée. Elle était suivie pour un syndrome-anxio-dépressif.

Les juges ont relevé que l'employeur avait incité la salariée, par les pressions exercées, à accepter la rupture conventionnelle. Le consentement de la salariée était donc vicié. La convention de rupture est annulée.

A savoir : *la rupture conventionnelle procède d'une volonté commune des parties de rompre le contrat de travail. Un différend avec le salarié n'affecte pas la validité de la convention de rupture, sauf si le consentement du salarié est vicié. C'est notamment le cas lorsque l'employeur fait pression sur le salarié en abusant de son pouvoir disciplinaire*