



Actualités législatives et réglementaires

► *Formation professionnelle*

Le décret n°2020-894 du 22 juillet 2020, portant diverses mesures en matière de formation professionnelle, est paru au *JO* du 23.

► *Formation continue - Conducteurs de transports routiers*

L'arrêté du 16 juillet 2020, modifiant l'arrêté du 12 mai 2020 adaptant aux circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de covid-19 le programme et les modalités de mise en œuvre de la formation professionnelle initiale et continue des conducteurs du transport routier de marchandises et de voyageurs, est paru au *JO* du 24.

► *Allocation de retour à l'emploi et covid-19*

L'arrêté du 22 juillet 2020, portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L 5421-2 du code du travail, est paru au *JO* du 26.

► *Allocation partielle des marins rémunérés à la part*

L'arrêté du 7 juillet 2020, portant fixation des montants horaires des salaires forfaitaires servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle des marins à la pêche rémunérés à la part, est paru au *JO* du 26.

► *Transfert du siège des juridictions*

Le décret n°2020-900 du 22 juillet 2020, modifiant les articles L 124-1 et R 124-1 du code de l'organisation judiciaire, est paru au *JO* du 24.

► *Travailleurs détachés*

Le décret n°2020-916 du 28 juillet 2020, relatif aux travailleurs détachés et à la lutte contre la concurrence déloyale, est paru au *JO* du 29.

L'arrêté du 28 juillet 2020, établissant la liste des informations mentionnées au IV de l'article L 1262-2-1 du code du travail, est paru au même *JO* du 29.

► *Organismes de formation*

L'arrêté du 21 juillet 2020, fixant les règles de mise en œuvre de la comptabilité analytique au sein des organismes de formation qui dispensent des formations par apprentissage en application de l'article L 6231-4 du code du travail, est paru au *JO* du 29.

► *Organismes certificateurs - Référentiel national*

L'arrêté du 24 juillet 2020, portant modification des arrêtés du 6 juin 2019 relatifs aux modalités d'audit associées au référentiel national qualité et aux exigences pour l'accréditation des organismes certificateurs, est paru au *JO* du 29.

► *Assemblées et organes dirigeants*

Le décret n°2020-925 du 29 juillet 2020, prorogeant la durée d'application de l'ordonnance n°2020-321 du 25 mars 2020, du décret n°2020-418 du 10 avril 2020 et du décret n°2020-629 du 25 mai 2020, est paru au *JO* du 30.

► *Accompagnement des salariés - Centrales à charbon*

L'ordonnance n°2020-921 du 29 juillet 2020, portant diverses mesures d'accompagnement des salariés dans le cadre de la fermeture des centrales à charbon, est parue au *JO* du 30.

► *Activité partielle*

Le décret n°2020-926 du 28 juillet 2020, relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, est paru au *JO* du 30.

► **Audience syndicale - Elections TPE**

Le décret n°2020-927 du 29 juillet 2020, relatif à la mesure de l'audience syndicale dans les entreprises de moins de onze salariés et à la mesure de l'audience patronale en 2021, est paru au *JO* du 30.

► **Revenus de remplacement - Intermittents du spectacle**

Le décret n°2020-928 du 29 juillet 2020, portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement des artistes et techniciens intermittents du spectacle, est paru au *JO* du 30.

► **Assurance chômage**

Le décret n°2020-929 du 29 juillet 2020, portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage, est paru au *JO* du 30.

► **Loi de finances rectificative**

La loi n°2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020 est parue au *JO* du 31.

► **Chèques vacances - Secteur sanitaire et médico-social**

La loi n°2020-938 du 30 juillet 2020, permettant d'offrir des chèques-vacances ou la rémunération de journées de travail aux personnels des secteurs sanitaire et médico-social en reconnaissance de leur action durant l'épidémie de covid-19, est parue au *JO* du 31.

► **Port du masque**

Le décret n°2020-944 du 30 juillet 2020, 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 permettant le port du masque obligatoire, est paru au *JO* du 31.

► **Compte personnel de formation**

L'arrêté du 30 juillet 2020, relatif à la détermination de l'ordre de priorité dans l'utilisation des ressources destinées au financement des droits complémentaires au titre du compte personnel de formation, est paru au *JO* du 1^{er} août.

► **Opérations électorales - Liste électorale - Entreprise de moins de 11 salariés**

L'arrêté du 29 juillet 2020, relatif à la liste électorale et aux opérations électorales pour la mesure en 2021 de l'audience syndicale dans les entreprises de moins de onze salariés, est paru au *JO* du 2 août.

► **Travailleurs indépendants - Formation professionnelle**

L'arrêté du 30 juillet 2020, relatif à la répartition de la contribution à la formation professionnelle des travailleurs indépendants, est paru au *JO* du 2 août.

► **Scop**

Une liste complémentaire à la liste des sociétés coopératives ouvrières de production publiée au journal officiel le 12 juin 2020, est publiée au *JO* du 5.

► **Formation des jeunes**

Le décret n°2020-978 du 5 août 2020, relatif à l'obligation de formation des jeunes de seize à dix-huit ans, est paru au *JO* du 6.

► **Loi de finances rectificative**

Le décret n°2020-979 du 5 août 2020, pris pour l'application de l'article 11 de la loi n°2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020, est paru au *JO* du 6.

► **Extension des accords de branches - Covid-19**

Le décret n°2020-981 du 5 août 2020, portant prolongation de l'adaptation des 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, est paru au *JO* du 6.

► **Embauche des jeunes de moins de 26 ans**

Le décret n°2020-982 du 5 août 2020, instituant une aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans, est paru au *JO* du 6.

► **Transports routiers - Règlementation**

Le décret n°2020-1008 du 6 août 2020, adaptant en Guadeloupe et en Martinique la réglementation dans le domaine des transports par route, est paru au *JO* du 8 août.

► **Transport ferroviaire - Aptitude physique des personnels**

Le décret n°2020-1009 du 7 août 2020, reportant la vérification de l'aptitude physique des personnels mentionnés à l'article L 2221-7-1 du code des transports en raison de l'épidémie de covid-19, est paru au *JO* du 8 août.

► **Inspection du travail**

Le décret n°2020-1025 du 10 août 2020, modifiant le statut particulier du corps de l'inspection du travail, est paru au *JO* du 11.

► **Fonds de solidarité aux entreprises**

Le décret n°2020-1048 du 14 août 2020, modifiant le décret n°2020-371 du 30 mars 2020 relatif au 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, est paru au *JO* du 15.

Le décret n°2020-1049 du 14 août 2020, pris plus particulièrement pour les discothèques, est paru au même *JO*.

Le décret n°2020-1053 du 14 août 2020, pris pour la Guyane et Mayotte, est paru au même *JO*.

► **Activité partielle - Assistants maternels**

Le décret n°2020-1059 du 14 août 2020, fixant le terme du dispositif exceptionnel d'activité partielle pour les salariés employés à domicile et les assistants maternels, est paru au *JO* du 15

► **Prud'hommes - Taux de compétence**

Le décret n°2020-1066 du 17 août 2020, relatif au relèvement du taux de compétence en dernier ressort des conseils de prud'hommes, est paru au *JO* du 19. Il passe de 4 000 à 5 000 euros.

► **Mayotte - Allocation partielle d'activité**

Le décret n°2020-1071 du 18 août 2020, relatif au taux horaire de l'allocation d'activité partielle applicable à Mayotte, est paru au *JO* du 20.

► **CSE - Expert**

L'arrêté du 7 août 2020, relatif aux modalités d'exercice de l'expert habilité auprès du comité social et économique, est paru au *JO* du 20.

► **Contrats d'apprentissage**

Le décret n°2020-1076 du 20 août 2020, modifiant le décret n° 2019-956 du 13 septembre 2019 fixant les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage, est paru au *JO* du 21.

► **Transitions professionnelles et CDD**

L'arrêté du 31 juillet 2020, fixant la liste des entreprises adaptées retenues pour mener l'expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles en recourant au contrat à durée déterminée conclu en application de l'article L 1242-3 du code du travail, est paru au *JO* du 22.

► **Travail temporaire**

L'arrêté du 31 juillet 2020, fixant la liste des organismes habilités à créer une entreprise adaptée de travail temporaire, est paru au *JO* du 22.

► **Outre-mer - Revenu de solidarité**

Le décret n°2020-1081 du 21 août 2020, portant revalorisation du revenu de solidarité en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion et dans les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, est paru au *JO* du 23.

► **Contrats de professionnalisation - Aide aux employeurs**

Le 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, est paru au *JO* du 25.

► **Apprentissage - Aide aux employeurs**

Le 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, est paru au *JO* du 25.

Le 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, est paru le même jour.

► **Contrats d'apprentissage**

L'arrêté du 24 août 2020, fixant les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage, est paru au *JO* du 26.

► **Covid-19**

Le décret n°2020-1096 du 28 août 2020, 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, est paru au *JO* du 29.

► **Covid-19 - Activité partielle**

Le décret n°2020-1098 du 29 août 2020, pris pour l'application de l'article 20 de la loi n°2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020, est paru au *JO* du 30.

Jurisprudence

► **Congés payés – Covid-19**

L'employeur ne peut pas s'affranchir des dispositions conventionnelles sur les congés payés en invoquant le contexte de crise sanitaire (TJ de Lyon, 9-7-20, n° 20/00838).

► **CSE central**

Le CSE central est seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements (TJ de Nanterre, 17-6-20, n°20/02933).

► **Faute professionnelle - Vie privée**

Des faits commis hors du temps et du lieu de travail qui sont en lien avec le travail peuvent constituer une faute et justifier un licenciement disciplinaire. En l'espèce, un steward dérobe, lors d'une escale, le portefeuille d'un client de l'hôtel dans lequel il séjournait en tant que membre d'équipage. Il est licencié pour faute grave aux motifs d'avoir gravement manqué à ses obligations professionnelles en termes de comportement et d'attitudes générales et porté atteinte à l'image de la compagnie et du métier (Cass. soc., 8-7-20, n° 18-18317).

► **PSE et transparence financière**

La validation d'un PSE peut être annulée si l'un des syndicats signataires n'a pas respecté l'obligation de publicité de ses comptes (CAA Marseille, 15-7-20, n°20MA01597).

► **Harcèlement et obligation de sécurité**

L'obligation de prévention des risques professionnels est distincte de la prohibition des agissements de harcèlement moral instituée par l'article L 1152-1 du code du travail et des agissements de harcèlement sexuel instituée par l'article L 1153-1 du même code et ne se confond pas avec elle. Ainsi, le manquement à l'obligation de sécurité ne peut être écarté au seul motif que le harcèlement sexuel n'est pas retenu (Cass. soc., 8-7-20, n°18-24320).

► **Désignation d'un DS**

La Cour de cassation précise, s'agissant de la désignation du DS, que le syndicat n'a pas, préalablement, à proposer le mandat de DS à l'ensemble des candidats ayant obtenu au moins 10 %, toutes listes syndicales confondues (Cass. soc., 8-7-20, n°19-14605).

Le DS peut être choisi parmi les adhérents du syndicat lorsque tous les candidats de la liste, élus ou non, ont renoncé à leur droit d'être désigné DS.

► **CSE et établissements distincts**

Il résulte de l'article L 2313-5 du code du travail que, le juge doit, lorsqu'il est saisi de contestations de la décision de l'autorité administrative quant à la fixation du nombre et du périmètre des établissements distincts, se prononcer sur la légalité de cette décision au regard de l'ensemble des circonstances de fait dont il est justifié à la date de la décision administrative et, en cas d'annulation de cette dernière décision, de statuer à nouveau, en fixant ce nombre et ce périmètre d'après l'ensemble des circonstances de fait à la date où le juge statue (Cass. soc., 8-7-20, n°19-11918).

► **Elections professionnelles et conséquences du non-respect de la « parité »**

L'annulation de l'élection de candidats aux élections des membres du CSE pour non-respect des règles sur la représentation équilibrée femmes/hommes (proportionnalité et alternance) est sans incidence sur la représentativité des organisations syndicales, laquelle est fonction, en vertu de l'article L 2122-1 du même code, du pourcentage des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires à ce comité (Cass. soc., 1-7-20, n°19-14222).

Précédemment, la Cour de cassation avait déjà précisé que si l'élu perd son mandat pour non-respect de la « parité », cet évènement n'a aucune incidence sur sa capacité à être désigné comme DS (Cass. soc., 11-12-19, n°18-19379).

► **Congés payés reportés**

Les droits à congés reportés ou acquis ont la même nature, de sorte que les règles de fixation de l'ordre des départs en congé annuel s'appliquent aux congés annuels reportés. Autrement dit, un employeur ne peut contraindre un salarié à prendre l'intégralité de ses congés payés reportés sans respecter un délai de prévenance suffisant (Cass. soc., 8-7-20, n°18-21681).

► **Autorisation de licenciement - Annulation - Réparation**

Après l'annulation de l'autorisation administrative de licenciement, l'employeur qui a réintégré le salarié protégé dans ses fonctions peut reprendre la procédure de licenciement pour les mêmes faits. S'il obtient une nouvelle autorisation, cela ne peut priver le salarié de son droit à l'indemnité réparant le préjudice subi entre le licenciement initial et la réintégration, exigible dès lors que la première décision d'annulation n'est plus susceptible d'aucun recours (Cass. soc., 8-7-20, n°19-10534).

► **Comité d'entreprise et application d'une convention collective**

Un comité d'entreprise n'a pas qualité pour tenter une action visant à obtenir l'exécution des engagements résultant de la convention collective applicable, cette action étant réservée aux organisations ou groupements définis à l'article L 2231-1 du code du travail qui ont le pouvoir de conclure une convention ou un accord collectif de travail (Cass. soc., 1-7-20, n°18-21924).

► **Liberté d'expression**

Le salarié ne peut être licencié pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions sauf mauvaise foi.

Celle-ci ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce et non de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis (Cass. soc., 8-7-20, n°18-13593).

► **Licenciement pour motif économique**

Le fait que la cessation d'activité de l'entreprise résulte de sa liquidation judiciaire ne prive pas le salarié de la possibilité d'invoquer l'existence d'une faute de l'employeur à l'origine de la cessation d'activité, de nature à priver le licenciement de cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 8-7-20, n°18-26140).

► **Astreinte**

N'est pas considéré comme du temps de travail effectif, les rondes effectuées par un salarié, à son initiative, durant une astreinte (Cass. soc., 1-7-20, n°18-21792).

► **Enregistrement des appels téléphoniques et licenciement**

L'enregistrement des conversations téléphoniques d'un téléopérateur, effectué dans le cadre d'un dispositif porté à la connaissance du personnel et déclaré à la CNIL visant à accroître la qualité du service client, peut fonder une sanction disciplinaire s'il révèle une violation délibérée des procédures d'appel (CAA de Lyon, 6-8-20, n°18LY04566).

FOCUS

Covid-19 : les nouvelles règles sanitaires de la rentrée 2020

Où le masque devient-il obligatoire ?

Depuis le 1^{er} septembre 2020, le port du masque est obligatoire, dans tous les espaces clos et partagés (les salles de réunion, les open-spaces, les couloirs, les vestiaires, les bureaux partagés, les ascenseurs...), des entreprises privées et des établissements publics. Seuls les salariés qui occupent un bureau individuel sont dispensés du port du masque.

Pour les salariés travaillant en extérieur, le masque est également obligatoire en cas de regroupement ou d'impossibilité de respecter la distance d'un mètre entre les personnes. Le port du masque s'impose aussi dans les véhicules en cas de présence de plusieurs salariés.

De manière générale, le port d'une visière ne peut se substituer à l'obligation de porter un masque, la visière ne pouvant venir qu'en complément du masque.

De manière temporaire, les salariés peuvent retirer leur masque lorsque certaines conditions sont remplies. Il est toutefois exclu de retirer le masque de manière permanente toute la journée.

Dans les zones « *vertes* » à faible circulation du virus, dès lors que les conditions suivantes sont remplies, le salarié peut, à certains moments de la journée, ôter temporairement son masque : ventilation/aération fonctionnelle bénéficiant d'une maintenance ; existence d'écrans de protection entre les postes de travail ; mise à disposition des salariés de visières ; mise en œuvre d'une politique de prévention avec notamment la définition d'un référent covid-19 et une procédure de gestion rapide des cas de personnes symptomatiques.

Dans les zones « *oranges* » à circulation modérée, deux conditions s'ajoutent pour pouvoir ôter temporairement son masque : des locaux de grand volume et disposant d'une extraction d'air haute.

Dans les zones « *rouges* » à circulation active du virus, s'ajoute l'exigence que les locaux bénéficient d'une ventilation mécanique et garantissent aux personnes un espace de 4 m².

Le port du masque dans les crèches, chez les assistants maternels ou pour la garde de jeunes enfants à domicile n'est pas obligatoire en présence des enfants. En revanche, il est obligatoire pour les parents à l'intérieur des structures et au domicile de l'assistant maternel, ainsi que lors de « *toute interaction* » entre adultes.

Pour les salariés travaillant en atelier ou amenés à faire des efforts physiques plus intenses, ceux-ci sont dispensés du port du masque dès lors que les conditions de ventilation/aération fonctionnelles sont conformes à la réglementation, que le nombre de personnes présentes dans la zone de travail est limité, et que ces personnes respectent la plus grande distance possible entre elles, y compris dans leurs déplacements, et portent une visière.

Le salarié qui ne porte pas une tenue de protection (gants, masque, casque...) rendue obligatoire par la loi, le règlement intérieur ou une note de service s'expose à une sanction disciplinaire pouvant, dans certains cas, déboucher sur un licenciement pour faute grave en cas de refus réitérés.

La fourniture des équipements de protection au travail relève de la responsabilité des employeurs.

A noter, la désignation d'un référent covid-19 est obligatoire dans les entreprises. Ce rôle peut être assuré par l'employeur.

L'employeur peut-il soumettre ses salariés à un test PCR ou sérologique ?

Non, l'employeur ne peut pas spontanément soumettre ses salariés à ce type de test. Il ne peut conditionner l'entrée dans l'entreprise à l'accomplissement d'un tel test. Le salarié est en droit de refuser ce test. Si l'employeur l'empêche malgré tout de rentrer dans l'entreprise, celui-ci sera tenu de le rémunérer. Seul le médecin du travail est éventuellement en mesure de prescrire ce type de test en fonction des spécificités de l'entreprise. Le résultat du test ne sera connu que du seul médecin du travail, qui se contentera d'indiquer à l'employeur si le salarié est apte ou non.

Le télétravail devient-il la norme face à la nouvelle recrudescence des cas de covid-19 ?

Sans être obligatoire, ni un droit pour le salarié, le télétravail doit être priorisé, dès lors qu'il est possible, compte tenu du fait que le risque covid-19 est toujours présent. Dans les zones de circulation active du virus notamment, parce qu'il permet entre autres de limiter l'affluence dans les transports en commun, le télétravail total ou partiel est recommandé. Il peut constituer une mesure du plan de prévention des risques qu'il revient au CSE de proposer à l'employeur.

Pour les personnes risquant de développer une forme grave de la maladie covid-19 ou vivant avec des personnes qui encourent ce risque, le télétravail doit être fortement favorisé.

L'activité partielle reste-t-elle possible pour les personnes vulnérables ou vivant avec elles ?

Depuis le 1^{er} septembre, les salariés vulnérables (la liste a été réduite) peuvent continuer de bénéficier du système d'activité partielle si le télétravail n'est pas possible, sur présentation d'un certificat médical. En revanche, les salariés vivant avec une personne vulnérable cessent de bénéficier de l'activité partielle, sauf dans les territoires où l'urgence sanitaire est maintenue, comme la Guyane ou Mayotte (décret n°2020-1098 du 29 août 2020).

L'employeur doit-il procéder au nettoyage et à l'aération des locaux ?

Les espaces clos doivent être aérés régulièrement en dehors de la présence des salariés. Le fonctionnement et l'entretien de la VMC doivent être contrôlés. Les ventilateurs et les climatiseurs ne doivent pas générer des flux d'air en direction des personnes. Le nettoyage des locaux doit se faire fréquemment avec des produits actifs contre le virus covid-19, les sols quant à eux peuvent être nettoyés tous les jours comme habituellement.

Pour rappel, une distance physique d'au moins un mètre entre les personnes, l'hygiène des mains, les gestes barrières et la gestion des flux de personnes restent en vigueur.

Pour aller plus loin : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/reprise-de-l-activite/protocole-national-sante-securite-salaries>