

# Social Pratique

LIAISONS  
SOCIALES  
PRESSE

## pratiques

**19** Comment réviser  
ou dénoncer un accord  
collectif?

**24** Comment les  
commerces pourront-ils  
déroger au repos domi-  
nical avant les fêtes de  
fin d'année?

**29**

### FICHE PRATIQUE

Quel contrôle exerce  
l'administration sur le  
recours au télétravail?

## actualités

# L'activité par- tielle s'enracine

retour sur les dernières évolutions  
et récapitulatif en tableau des  
modalités de la prise en charge

PAGE 2

### Dispositif « emplois francs »

l'expérimentation se prolonge et l'aide finan-  
cière est majorée pour l'embauche de jeunes

PAGE 8

### Exonérations de cotisations sociales

la liste des secteurs bénéficiaires est étendue

PAGE 10

### Reclassement d'un salarié inapte

la consultation des représentants du  
personnel par téléphone est régulière

PAGE 13

**777**

25 NOVEMBRE 2020  
CAHIER N° 1



Wolters Kluwer

# actualités

[activité partielle]

## Crises économique et sanitaire se conjuguent

retour sur les dernières évolutions du régime de l'activité partielle et récapitulatif en tableau

Face aux difficultés que rencontrent les entreprises, l'activité partielle constitue le principal levier utilisé par le gouvernement pour apporter son aide. D'où un régime en perpétuelle adaptation depuis le mois de mars, dont nous vous présentons ici les dernières évolutions, accompagnées d'un point complet.

---

D. n° 2020-1316, 30 oct. 2020  
D. n° 2020-1319, 30 oct. 2020  
D. n° 2020-1365, 10 nov. 2020

---

### De nouveaux « secteurs protégés » bénéficient du reste à charge zéro

Un décret apporte quelques retouches à la liste des secteurs protégés (pour consulter la liste avant ces changements, voir *Social Pratique* n° 771, p. 4 et 5). Pour rappel, ces secteurs bénéficient d'une prise en charge majorée au titre de l'activité partielle, qui implique une absence de reste à charge pour les employeurs, à ce stade au moins jusqu'au 31 décembre 2020 [D. n° 2020-810, 29 juin 2020, art. 2 mod.]

→ **Secteurs directement touchés.** Trois secteurs nouveaux viennent rejoindre la liste des secteurs directement touchés, qui bénéficient du reste à charge zéro sans avoir à démontrer de perte de chiffre d'affaires [D. n° 2020-810, 29 juin 2020, annexe 1 mod.]. Il s'agit des secteurs suivants :

- conseil et assistance opérationnelle apportés aux entreprises et autres organisations de distribution de films cinématographiques en matière de relations publiques et de communication ;
- transports routiers réguliers de voyageurs ;
- autres transports routiers de voyageurs.

#### À NOTER

Ces deux derniers secteurs remplacent le secteur des cars et bus touristiques.

→ **Secteurs dépendant des secteurs directement touchés.** De nouveaux secteurs rejoignent une seconde liste, qui ouvre droit à l'activité partielle sans reste à charge à la condition pour l'entreprise d'avoir subi une diminution de chiffre d'affaires d'au moins 80% durant la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai 2020 [D. n° 2020-810, 29 juin 2020, annexe 2 mod.]. Les nouveaux secteurs concernés sont les suivants :

- commerce de détail en magasin situé dans une zone touristique internationale, à l'exception du commerce alimentaire ou à prédominance alimentaire, du commerce d'automobiles, de motocycles, de carburants, de charbons et combustibles, d'équipements du foyer, d'articles médicaux et orthopédiques et de fleurs, plantes,

graines, engrais, animaux de compagnie et aliments pour ces animaux ;

- tourisme de savoir-faire (entreprises réalisant des ventes directement sur leur site de production aux visiteurs et qui ont obtenu le label « entreprise du patrimoine vivant » ou qui sont titulaires de la marque d'État « Qualité Tourisme™ » au titre de la visite d'entreprise ou qui utilisent des savoirs faire inscrits sur la liste représentative du patrimoine culturel immatériel de l'humanité) ;
- activités de sécurité privée ;
- nettoyage courant des bâtiments ;
- autres activités de nettoyage des bâtiments et nettoyage industriel.

→ **Employeurs dont l'activité est interrompue.** Pour rappel, ont aussi accès au reste à charge zéro sans condition de perte de chiffre d'affaires les entreprises dont l'activité est interrompue en application d'une obligation légale, réglementaire ou d'une décision administrative. Le décret reprend désormais les termes de l'ordonnance qui prévoit que l'interruption est prise en compte qu'elle soit totale ou partielle [D. n° 2020-810, 29 juin 2020, art. 1, 3<sup>e</sup> mod.].

## Le régime des congés tient compte des heures chômées

Lorsque l'employeur place des salariés en activité partielle, ces heures chômées sont prises en compte dans l'acquisition des droits à congés payés. Le décret prévoit que cette règle s'applique aussi aux indemnités compensatrices de congés, qui doivent donc être versées sur la base du salaire reconstitué [C. trav., art. R. 5122-11 mod.]. Cette indemnité ne vient pas dimi-

### Un taux minimum spécifique à Mayotte

Pour tenir compte du taux du smic inférieur à celui appliqué en métropole, un décret modifie les taux horaires minimums de l'indemnité d'activité partielle classique et de longue de durée applicables à Mayotte. Ces taux sont fixés à 6,35 €. [C. trav., art. D. 5522-87 mod. ; D. n° 2020-1318, 30 oct. 2020, art. 2].

nuer l'indemnité d'activité partielle que l'employeur verse au salarié.

## Le CSE est informé du recours à l'activité partielle

Dans les entreprises comptant au moins 50 salariés, le comité social et économique doit désormais être informé à chaque échéance d'une autorisation d'activité partielle (soit au plus tard tous les trois mois à compter de 2021) sur les modalités de sa mise en œuvre [C. trav., art. R. 5122-2 mod.].

## Une demande unique est instaurée au-delà de 50 établissements

Lorsqu'une demande d'autorisation préalable de recours à l'activité partielle ou de renouvellement appuyée par un même motif et ciblant une même période concerne au moins 50 établissements établis dans plusieurs départements, il est désormais prévu que l'employeur puisse adresser une demande unique dans le département concerné de son choix, chargée au préfet concerné de coordonner avec ses homologues des autres départements concernés les contrôles à opérer [C. trav., art. R. 5122-2 mod.].

### À NOTER

Cette mesure avait été prise à titre temporaire pendant la crise sanitaire; elle est donc pérennisée.

## L'activité partielle des personnes vulnérables est réajustée

Sommé par le Conseil d'État de revoir sa copie en matière de protection des per-

sonnes vulnérables, le gouvernement livre un nouveau décret, apportant plusieurs nouveautés (voir *Social Pratique* n° 776, p. 7).

## Nouvelles pathologies prises en charge

La réduction de la liste des pathologies n'est plus d'actualité : le nouveau décret prévoit même son allongement (pour la liste applicable jusqu'alors, ici complétée, voir *Social Pratique* n° 767, p. 11). Les nouvelles personnes concernées sont celles atteintes par une maladie du motoneurone, une myasthénie grave, une sclérose en plaques, une maladie de Parkinson, une paralysie cérébrale, une quadriplégie ou hémiplégie, une tumeur maligne primitive cérébrale, une maladie cérébelleuse progressive ou une maladie rare [D. n° 2020-1365, 10 nov. 2020, art. 1, 1<sup>er</sup>].

### À NOTER

Le placement en activité partielle s'effectue toujours sur la base d'un certificat établi par un médecin, qui peut être celui fourni et déjà valable avant le 12 novembre 2020, date d'entrée en vigueur de ce décret [D. n° 2020-1365, 10 nov. 2020, art. 2].

## Impossibilité de télétravail et de mesures de protection renforcées

En contrepoint, le décret fixe de nouvelles conditions pour que les personnes vulnérables aient accès à l'activité partielle. La personne doit en premier lieu être dans l'impossibilité totale de télétravailler. Il faut ensuite que les mesures de protection renforcée suivantes ne soient pas possibles [D. n° 2020-1365, 10 nov. 2020, art. 1, 2<sup>er</sup>] :

– isolement du poste de travail (notamment bureau individuel ou, à défaut, aménagement, pour limiter au maximum le risque d'exposition par l'adaptation des horaires ou mise en place de protections matérielles);

- respect, sur le lieu de travail et en tout lieu fréquenté à l'occasion de l'activité, de gestes barrières renforcés : hygiène des mains renforcée, port systématique d'un masque chirurgical (lorsque la distanciation physique ne peut être respectée ou en milieu clos), changement du masque au moins toutes les quatre heures et avant ce délai s'il est mouillé ou humide ;
- absence ou limitation du partage du poste de travail ;
- nettoyage et désinfection du poste de travail et des surfaces touchées au moins en début et en fin de poste, en particulier lorsque ce poste est partagé ;
- adaptation des horaires d'arrivée et de départ et des autres déplacements professionnels, compte tenu des moyens de transport utilisés par la personne, afin d'y éviter les heures d'affluence ;
- mise à disposition par l'employeur de masques chirurgicaux en nombre suffisant pour couvrir les trajets domicile/lieu de travail lorsque la personne recourt à des moyens de transport collectifs.

**ATTENTION**

À notre sens, la rédaction du décret impose que ces mesures de protection renforcée se cumulent : si une seule ne peut pas être organisée, le salarié personne vulnérable est éligible à l'activité partielle.

**Le médecin du travail est appelé à trancher**

Si le salarié muni du certificat est en désaccord avec l'employeur sur la mise en place des mesures de protection, il saisit le médecin du travail qui tranche. Dans l'attente, le salarié bénéficie de l'activité partielle [D. n° 2020-1365, 10 nov. 2020, art. 2].

**REMARQUE**

Pour rappel, les personnes vulnérables placées en activité partielle sont prises en charge dans

les conditions de l'activité partielle classique : elles reçoivent une indemnité pour 70% de leur rémunération brute et leur employeur une allocation pour 60% de cette même rémunération.

**Plusieurs changements en matière d'APLD****Information des syndicats et du CSE en cas renoncement de l'administration au remboursement**

Le décret organise une information du CSE et des syndicats signataires de l'accord d'activité partielle longue durée par l'employeur lorsque l'administration renonce, malgré une violation des engagements de l'employeur, à lui demander de rembourser les sommes versées, pour deux raisons [D. n° 2020-926, 28 juill. 2020, art. 2 mod.] :

- ce remboursement est incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe ;
- les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif ou le document de l'employeur.

**REMARQUE**

Ces situations traduisant un contexte économique dégradé, leur survenance justifie que soit déclenchée une information des représentants du personnel.

**Taux applicable aux secteurs protégés**

Le décret prévoit que le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur en matière d'activité partielle longue durée soit le même que celui qui lui serait versé en matière d'activité partielle classique si ce dernier est plus élevé [D. n° 2020-926, 28 juill. 2020, art. 7 mod.]. Ainsi, pour les secteurs protégés, l'activité partielle classique et celle de longue durée sont indemnisées au même

taux majoré, qui assure l'absence de reste à charge pour l'employeur. Cette disposition est valable depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2020.

## Le régime d'autorisation est réorganisé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021

Le décret réduit drastiquement la durée maximale de l'autorisation d'activité partielle, qui passera d'un an à trois mois à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 [C. trav., art. R. 5122-9 mod.]. Font exception les demandes motivées par un sinistre ou des intempéries à caractère exceptionnel : l'autorisation peut alors être accordée pour six mois.

### À NOTER

La durée maximale d'un an est appliquée depuis le début de crise sanitaire, contre six mois auparavant.

La durée d'un éventuel renouvellement est quant à elle limitée à six mois, consécutifs ou non, sur une période de douze mois consécutifs.

### ATTENTION

Ces règles sont applicables aux demandes formulées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021. Lorsque l'employeur a bénéficié d'une autorisation avant cette date, la durée de cette première autorisation n'est pas prise en compte pour calculer la durée maximale d'activité partielle à laquelle l'administration peut consentir [D. n° 2020-1316, 30 oct. 2020, art. 4, II].

## L'indemnité versée au salarié sera réduite au 1<sup>er</sup> janvier 2021...

Afin d'inciter les organisations syndicales à soutenir le dispositif d'activité partielle longue durée en le rendant plus favorable,

l'indemnité versée au salarié dans le cadre de l'activité partielle classique sera réduite de 70 à 60% de sa rémunération horaire brute à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 [C. trav., art. R. 5122-18 mod.]. Pour rappel, l'indemnité versée ne peut en aucun cas être inférieure au smic horaire. Le décret précise également que l'indemnité ne pourra excéder la rémunération nette horaire du salarié, déduction faite des cotisations d'assurance chômage.

### ATTENTION

**Ce taux reste fixé à 70% de la rémunération brute du 1<sup>er</sup> novembre au 31 décembre 2020**  
[D. n° 2020-1316, 30 oct. 2020, art. 4, III].

Des précisions sont apportées quant aux modalités de calcul de l'indemnité, toujours à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

→ **Plafond.** D'abord, comme c'était le cas dans le régime applicable pendant la crise sanitaire, la rémunération prise en compte restera plafonnée à 4,5 smic.

→ **Rémunérations variables.** Lorsque les salariés bénéficient d'éléments de rémunération variables ou versés sur une périodicité non-mensuelle, le décret prévoit que ces éléments soient pris en compte à hauteur de la moyenne de leurs montants sur les 12 mois précédant le placement en activité partielle, ou sur l'ensemble de la période d'activité précédant ce même placement, lorsqu'elle est inférieure à 12 mois [C. trav., art. R. 5122-18 mod.]. Cette mesure qui avait été prise à titre temporaire est ainsi pérennisée.

## ... tout comme l'allocation versée à l'employeur

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle classique versée par l'État à l'employeur

plongera, pour s'établir à 36% de la rémunération horaire brute du salarié [C. trav., art. D. 5122-13 mod.]. Le taux horaire ne peut désormais plus être inférieur à 7,23 € (contre 8,03 € auparavant), sauf contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

**ATTENTION**

Le reste à charge pour l'employeur s'élèvera donc à 40% de la rémunération brute du salarié. Ce changement a pour objet d'inciter employeurs et négociateurs syndicaux à se tourner vers le dispositif d'activité partielle longue durée. ■

**ACTIVITÉ PARTIELLE : TABLEAU RÉCAPITULATIF**

Régime	Secteur	Taux du 1 <sup>er</sup> novembre au 31 décembre 2020	Taux à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2021
Activité partielle classique	Tous secteurs	Indemnité versée au salarié = 70% de la rémunération horaire brute Allocation versée à l'employeur = 60% de la rémunération horaire brute Reste à charge = 15% des sommes versées au salarié	Indemnité versée au salarié = 60% de la rémunération horaire brute Allocation versée à l'employeur = 36% de la rémunération horaire brute
	Secteurs « protégés »	Indemnité versée au salarié = 70% de la rémunération horaire brute Allocation versée à l'employeur = 70% de la rémunération horaire brute Reste à charge = 0	Reste à charge pour l'employeur = 40% des sommes versées au salarié
Activité partielle longue durée (APLD)	Tous secteurs	Indemnité versée au salarié = 70% de la rémunération horaire brute Allocation versée à l'employeur = 60% de la rémunération horaire brute Reste à charge = 15% des sommes versées au salarié	Indemnité versée au salarié = 70% de la rémunération horaire brute Allocation versée à l'employeur = 60% de la rémunération horaire brute
	Secteurs « protégés »	Indemnité versée au salarié = 70% de la rémunération horaire brute Allocation versée à l'employeur = 70% de la rémunération horaire brute Reste à charge = 0	Reste à charge = 15% des sommes versées au salarié

# actualités

[aides à l'emploi]

## Dispositif « emplois francs »

l'expérimentation se prolonge  
et l'aide financière est rehaussée  
temporairement pour l'embauche  
des moins de 26 ans

Préoccupé par l'emploi des jeunes dans le contexte de crise sanitaire, l'exécutif déploie le dispositif «emplois francs +» qui vise à accroître le montant de l'aide financière pour l'embauche des moins de 26 ans. Il prolonge aussi l'expérimentation des emplois francs «classiques» jusqu'au 31 décembre 2021.

D. n° 2020-1278, 21 oct. 2020

### Le dispositif « emplois francs » est prolongé jusqu'à fin 2021

Pour rappel, le dispositif expérimental des emplois francs vise à inciter les entreprises à embaucher des demandeurs d'emploi qui résident dans un des quartiers prioritaires de la politique de la ville en leur accordant une aide financière. Ce dispositif qui devait prendre fin au 31 décembre 2020 est prolongé d'un an, jusqu'au 31 décembre 2021 par un décret du 21 octobre 2020 [D. n° 2019-1471, 26 déc. 2019, art. 11, mod.].

#### REMARQUE

Les quartiers prioritaires de la ville peuvent être consultés sur le site internet : [www.sig.ville.gouv.fr](http://www.sig.ville.gouv.fr).

## L'aide est revalorisée pour l'embauche des jeunes de moins de 26 ans

→ **Conditions à remplir.** Le décret prévoit la revalorisation de l'aide financière pour l'embauche de salariés de moins de 26 ans en emploi franc [D. n° 2019-1471, 26 déc. 2019, art. 6, II, nouv.]. La revalorisation ne vaut que pour la première année d'exécution du contrat. Pour en bénéficier, l'entreprise doit engager un salarié à temps plein qui soit âgé de moins de 26 ans à la date de conclusion du contrat de travail. De plus, le contrat de travail doit être conclu entre le 15 octobre 2020 inclus et le 31 janvier 2021 inclus.

### À NOTER

Le montant de l'aide financière reste inchangé pour les entreprises ne remplissant pas les conditions pour bénéficier de l'aide revalorisée mais qui demeurent éligibles au dispositif emplois francs « classique », soit 5 000 € par an pour une embauche en CDI dans la limite de trois ans ou 2 500 € par an pour une embauche en CDD d'au moins six mois dans la limite de deux ans [D. n° 2019-1471, 26 déc. 2019 art. 6, II].

→ **Montant de l'aide.** L'aide financière est portée pour la première année à :  
 – 7 000 € pour une embauche en contrat à durée indéterminée, puis bascule à 5 000 € pour les années suivantes, dans la limite de trois ans ;  
 – à 5 500 € pour une embauche en contrat à durée déterminée d'au moins six mois, puis bascule à 2 500 € pour la deuxième année, dans la limite de deux ans.

**EXEMPLES** L'employeur éligible à l'aide financière revalorisée pourra percevoir au total :

- 17 000 € pour une embauche en CDI (soit 7 000 € pour la première année + 5 000 € × 2 pour les deux années suivantes) ;
- 8 000 € pour une embauche en CDD d'au moins six mois (soit 5 500 € pour la première année + 2 500 € pour la deuxième année).

## Certaines absences sont retranchées de l'aide financière

Certaines périodes d'absence du salarié ne donnent pas droit au bénéfice de l'aide financière accordée dans le cadre du dispositif emplois francs, précise le décret [D. n° 2019-1471, 26 déc. 2019, art. 6, IV, mod.]. Il s'agit :

- des périodes d'absence n'ayant pas donné lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'employeur (déjà prévu précédemment) ;
- des périodes où le salarié est placé en activité partielle classique ou en activité partielle de longue durée.

## L'aide ne se cumule pas avec l'aide exceptionnelle à l'embauche en contrat de professionnalisation

Il est toujours possible de cumuler l'aide financière emplois francs avec les aides financières disponibles pour le recrutement en contrat de professionnalisation dont la durée est au moins égale à six mois. En revanche, le décret ne permet pas le cumul de l'aide emplois francs avec l'aide exceptionnelle à l'embauche d'un jeune en contrat de professionnalisation [D. n° 2019-1471, 26 déc. 2019, art. 5, 3°, mod.].

### À NOTER

L'aide exceptionnelle visée est celle attribuée pour les contrats de professionnalisation conclus entre le 1<sup>er</sup> juillet 2020 et le 28 février 2021 avec un salarié de moins de 30 ans (elle est de 5 000 € pour l'embauche d'un mineur et 8 000 € pour un majeur) [L. n° 2020-935, 30 juil. 2020, art. 76, II ; D. n° 2020-1084, 24 août 2020, art. 1]. ■

[cotisations de sécurité sociale]

## Aides aux entreprises l'exonération de cotisations s'ouvre à de nouveaux secteurs

Durant l'été, une loi et un décret ont instauré un régime d'exonération de cotisations sociales et d'aides au paiement en faveur des secteurs économiques les plus durement touchés par la crise sanitaire. Face au reconfinement, le décret initial est amendé pour intégrer de nouvelles entreprises, et bientôt déployer plus largement encore des aides financières revalorisées.

---

D. n° 2020-1328, 2 nov. 2020

---

### De nouveaux secteurs profitent de l'exonération de cotisations sociales

Afin d'apporter un soutien financier immédiat aux entreprises les plus touchées par le premier épisode de la crise sanitaire survenu au printemps, le gouvernement a achevé, au mois de septembre, la mise en place d'une exonération massive de cotisations sociales, concernant les périodes d'emploi comprises entre le 1<sup>er</sup> février et le 31 mai 2020 [L. n° 2020-935, 30 juill. 2020, art. 65, II].

#### ATTENTION

**Le dispositif ne concerne que les entreprises de moins de 250 salariés.**

Ces mêmes employeurs bénéficient d'un dispositif d'aides au paiement de leurs cotisations sur les autres périodes, pour un montant égal à 20% des revenus pris en compte dans le cadre du dispositif d'exonérations.

→ **Secteurs directement touchés (S1).**  
Une première liste concerne les secteurs directement touchés, qui n'ont pas à

## Les fonds de solidarité est renforcé

Le décret élargissant les secteurs éligibles aux exonérations de cotisations vise en parallèle à renforcer le fonds de solidarité mis en place par le gouvernement au bénéfice de ces mêmes secteurs et des entreprises subissant une fermeture administrative. Le dispositif varie en fonction des effets du couvre-feu au mois d'octobre et des fermetures administratives au mois de novembre et devrait désormais apporter une aide aux entreprises :

- jusqu'à 50 salariés;
- à partir de 50% de perte de chiffre d'affaires (contre 80% jusqu'ici);
- et dont le montant pourra s'élever jusqu'à 10 000 €, contre 5 000 € jusqu'alors.

démontrer de perte de chiffre d'affaires pour bénéficier du régime d'exonérations. Cette liste est étendue (voir encadré) [D. n° 2020-1328, 2 nov. 2020, art. 1, 5°].

→ **Secteurs dépendants devant démontrer une perte de chiffre d'affaires (S1 bis).** Une seconde liste concerne les secteurs

ayant un lien de dépendance avec ceux directement touchés, et qui ne bénéficient des exonérations de cotisations sociales que s'ils démontrent une perte de chiffre d'affaires de 80% par rapport à l'année précédente (voir Social Pratique n° 773, p. 11). Ces conditions restent à ce stade identique, seule la liste des secteurs étant allongée (voir encadré) [D. n° 2020-1328, 2 nov. 2020, art. 1, 6°].

### À NOTER

Les demandes d'exonération ou d'aide au paiement doivent être déclarées au plus tard dans la DSN de décembre 2020 au sujet des cotisations exigibles en janvier 2021.

## Vers un allègement des conditions d'accès

Le décret initial prévoit la même exonération de cotisations sociales pour les employeurs de moins de 10 salariés qui, bien que ne relevant pas des secteurs visés, ont subi une fermeture administrative durant l'état d'urgence sanitaire du printemps. Le ministère de l'économie annonce d'ores et déjà une réactivation de cette exonération au titre du second confinement et son élargissement jusqu'à 49 salariés. Par ailleurs, la condition de perte de chiffre d'affaires dans les secteurs dépendants (S1 bis) pourrait être abaissée à 50%.

## Nouveaux secteurs éligibles aux exonérations

Les secteurs suivants viennent compléter les listes arrêtées en septembre (voir Social Pratique n° 773, p. 11).

### → Secteurs directement touchés (S1) :

- conseil et assistance

opérationnelle apportés aux entreprises et aux autres organisations de distribution de films cinématographiques en matière de relations publiques et de communication

- fêtes foraines
- transports routiers réguliers de voyageurs et autres transports routiers de voyageurs (remplaçant « cars et bus touristiques »)
- traducteurs-interprètes
- prestation et location de chapiteaux, tentes, structures,

sonorisation, photographie, lumière et pyrotechnie

- transports de voyageurs par taxis et véhicules de tourisme avec chauffeur
- location de courte durée de voitures et de véhicules automobiles légers
- fabrication de structures métalliques et de parties de structures
- régie publicitaire de médias
- accueils collectifs de mineurs en hébergement touristique

## → Secteurs dépendants devant démontrer une perte de chiffre d'affaires (S1 bis) :

- commerce de détail en magasin situé dans une zone touristique internationale, à l'exception du commerce alimentaire ou à prédominance alimentaire (hors commerce de boissons en magasin spécialisé), du commerce d'automobiles, de motos, de carburants, de charbons et combustibles, d'équipements du foyer, d'articles médicaux et orthopédiques et de fleurs, plantes, graines, engrais, animaux de compagnie et aliments pour ces animaux
- tourisme de savoir-faire : entreprises réalisant des ventes directement sur leur site de production aux visiteurs et qui ont obtenu le label « entreprise du patrimoine vivant » ou qui sont titulaires de la marque d'État « Qualité Tourisme™ » au titre de la visite d'entreprise ou qui utilisent des savoir-faire inscrits sur la liste représentative du patrimoine culturel immatériel de l'humanité, dans la catégorie des « savoir-faire liés à l'artisanat traditionnel »
- activités de sécurité privée
- nettoyage courant des bâtiments
- autres activités de nettoyage des bâtiments et nettoyage industriel
- fabrication de foie gras
- préparation à caractère artisanal de produits de charcuterie
- pâtisserie
- commerce de détail de viandes et de produits à base de viande en magasin spécialisé
- commerce de détail de viande, produits à base de viandes sur évenementaires et marchés
- fabrication de vêtements de travail
- reproduction d'enregistrements
- fabrication de verre creux
- fabrication d'articles céramiques à usage domestique ou ornemental
- fabrication de coutellerie
- fabrication d'articles métalliques ménagers
- fabrication d'appareils ménagers non électriques
- fabrication d'appareils d'éclairage

- électrique
- travaux d'installation électrique dans tous locaux
- aménagement de lieux de vente
- commerce de détail de fleurs, en pot ou coupées, de compositions florales, de plantes et de graines
- commerce de détail de livres sur évenementaires et marchés
- courtier en assurance voyage
- location et exploitation d'immeubles non résidentiels de réception
- conseil en relations publiques et communication
- activités des agences de publicité
- activités spécialisées de design
- activités spécialisées, scientifiques et techniques diverses
- services administratifs d'assistance à la demande de visas
- autre création artistique
- blanchisserie-teinturerie de détail
- construction de maisons mobiles pour les terrains de camping
- fabrication de vêtements de cérémonie, d'accessoires de ganterie et de chapellerie et de costumes pour les grands évenements
- vente par automate
- commerce de gros de viandes et de produits à base de viande
- activités des agences de placement de main-d'œuvre
- garde d'animaux de compagnie avec ou sans hébergement
- fabrication de dentelle et broderie
- couturiers
- entreprises artisanales réalisant au moins 50% de leur chiffre d'affaires par la vente de leurs produits ou services sur les foires et salons
- métiers graphiques, métiers d'édition spécifique, de communication et de conception de stands et d'espaces éphémères réalisant au moins 50% de leur chiffre d'affaires avec une ou des entreprises du secteur de l'organisation de foires, d'évenements publics ou privés, de salons ou séminaires professionnels ou de congrès
- fabrication et distribution de matériels scéniques, audiovisuels et évenementiels
- prestation de services spécialisés dans l'aménagement et l'agencement

- des stands et lieux lorsqu'au moins 50% du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de la production de spectacles, l'organisation de foires, d'évenements publics ou privés, de salons ou séminaires professionnels ou de congrès
- activités immobilières, lorsqu'au moins 50% du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de l'organisation de foires, d'évenements publics ou privés, de salons ou séminaires professionnels ou de congrès
- entreprises de transport réalisant au moins 50% de leur chiffre d'affaires avec une ou des entreprises du secteur de l'organisation de foires, d'évenements publics ou privés, de salons ou séminaires professionnels ou de congrès
- entreprises du numérique réalisant au moins 50% de leur chiffre d'affaires avec une ou des entreprises du secteur de l'organisation de foires, d'évenements publics ou privés, de salons ou séminaires professionnels ou de congrès
- fabrication de linge de lit et de table lorsqu'au moins 50% du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de l'hôtellerie et de la restauration
- fabrication de produits alimentaires lorsqu'au moins 50% du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de la restauration
- fabrication d'équipements de cuisines lorsqu'au moins 50% du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de la restauration
- installation et maintenance de cuisines lorsqu'au moins 50% du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de la restauration
- élevage de pintades, de canards et d'autres oiseaux (hors volaille) lorsqu'au moins 50% du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de la restauration.

[maladie]

## Reclassement du salarié déclaré inapte

### la consultation des représentants du personnel par téléphone est régulière

La proposition de reclassement faite à un salarié déclaré inapte à son poste doit être précédée d'une consultation des représentants du personnel. Dans une décision récente, la Cour de cassation estime que cette consultation peut se tenir à distance, par le biais d'une simple conférence téléphonique.

**LE RÉSUMÉ DE L'AFFAIRE** *Un salarié est déclaré inapte à son poste de chauffeur poids-lourds à la suite d'un accident du travail. L'employeur, avant de proposer deux postes de reclassement au salarié, procède à la consultation des délégués du personnel et consulte notamment l'un d'eux par téléphone en raison de son absence. Le salarié refuse les postes puis est licencié pour inaptitude médicale et impossibilité de reclassement. Il demande en justice que son licenciement soit déclaré sans cause réelle et sérieuse, pointant l'irrégularité de la consultation des délégués du personnel. Aussi, il déplore la recherche de reclassement restreinte au périmètre de l'entreprise et non étendue au groupement auquel l'entreprise appartient. Ces arguments ne convainquent ni la cour d'appel ni la Cour de cassation qui valident le licenciement prononcé pour inaptitude et impossibilité de reclassement.*

**LA SOLUTION DES JUGES** *Le Code du travail n'impose aucune forme particulière pour recueillir l'avis des délégués du personnel quant au reclassement d'un salarié déclaré inapte, la cour d'appel, qui a constaté que la délégation du personnel avait été consultée et que chaque élu avait émis un*

---

Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-13.122

*avis, a légalement justifié sa décision. D'autre part, l'adhésion à un groupement d'intérêt économique n'entraînant pas en soi la constitution d'un groupe, la cour d'appel, qui a constaté qu'il n'était pas établi que le groupement permettait entre les sociétés adhérentes la permutation de tout ou partie de leur personnel, a retenu, sans méconnaître les règles relatives à la charge de la preuve, que ces sociétés ne faisaient pas partie d'un même groupe de reclassement.*

## La consultation sur le reclassement peut se faire par téléphone

Dans notre affaire, un chauffeur poids-lourds est placé en arrêt maladie à la suite d'un accident du travail survenu en 2015. Suite à deux visites de reprise en août 2016, le médecin du travail le déclare inapte à son poste mais apte à deux autres postes à savoir le poste de chauffeur poids-lourds sans manutention de charges lourdes et celui de cariste. L'employeur identifie deux postes au sein de l'entreprise qui seraient compatibles, selon lui, avec la situation du salarié et les préconisations du médecin du travail. Il soumet ces postes de reclassement à la consultation des représentants du personnel avant de les proposer au salarié, comme l'exige la loi [C. trav., art. L. 1226-10].

### ATTENTION

**La décision rendue dans cette affaire à propos de la consultation d'un délégué du personnel, vaut également s'agissant de la consultation du comité social et économique aujourd'hui.**

Le jour de la consultation des représentants du personnel, l'un d'eux étant absent, l'employeur le consulte par conférence téléphonique puis retranscrit dans le procès-verbal de la consultation l'avis

favorable émis par téléphone sur le reclassement. Le représentant du personnel absent est dans l'impossibilité de signer le procès-verbal le jour de la consultation comme les autres délégués du personnel, et s'exécute seulement le lendemain.

### À NOTER

*Outre les conclusions et indications du médecin du travail, l'emploi proposé au salarié doit être approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. Mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail doivent être envisagés.*

Malgré l'avis favorable au reclassement et la validation du médecin du travail, le salarié refuse les postes de reclassement proposés. Il est alors licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement. Le salarié conteste en justice son licenciement et demande qu'il soit déclaré sans cause réelle et sérieuse. Il fonde sa requête sur l'irrégularité de la consultation des représentants du personnel du fait de la consultation de l'un d'eux malgré son absence à la séance.

Le législateur ne détermine pas les modalités de la consultation des représentants du personnel sur les possibilités de reclassement d'un salarié inapte, d'où les interrogations suscitées sur la régularité de la consultation par téléphone d'un délégué absent.

### RAPPEL

*Lorsque l'inaptitude a une origine professionnelle, l'enjeu de la régularité de la consultation réside dans la sanction infligée. Une consultation régulière ne remet pas en cause le licenciement prononcé et inversement, une consultation irrégulière prive le licenciement de cause réelle et sérieuse et implique pour l'employeur :*

- soit de réintégrer le salarié dans l'entreprise avec maintien de ses avantages acquis ;
- soit, en l'absence de réintégration, de lui payer une indemnité au moins égale à six mois de salaire, laquelle se cumule avec les indemnités spéciales de licenciement pour inaptitude [C. trav. art. L. 1226-15].

La Cour de cassation, confirmant la décision des juges d'appel, rejette la demande du salarié. Elle commence par rappeler que le législateur n'impose aucun formalisme particulier pour consulter les représentants du personnel sur le reclassement d'un salarié inapte. Elle juge en conséquence que, si les représentants du personnel ont bien été consultés et que chacun a pu émettre un avis, alors la consultation est régulière.

L'employeur peut donc consulter les représentants du personnel par téléphone et plus généralement à distance sans que la régularité de la consultation ne puisse être remise en cause, ni la validité du licenciement qui serait prononcé par la suite.

## La recherche de reclassement ne s'étend pas à tout groupement

### Un GIE ne caractérise pas en soi un groupe de reclassement

Dans notre affaire, l'employeur a tenté de reclasser le salarié sur des postes disponibles au sein de l'entreprise. Puisque la loi prévoit que la recherche de reclassement doit s'effectuer à l'intérieur du groupe auquel l'entreprise appartient et qu'en l'occurrence, l'entreprise est membre d'un groupement d'intérêt économique (GIE), le salarié en déduit que l'employeur aurait dû étendre les recherches de reclassement au sein de ce groupement.

#### À NOTER

Un GIE est une forme juridique disposant de la personnalité morale. Son objectif est de faciliter le développement économique de ses membres (notamment d'entreprises, comme dans notre affaire) par la mutualisation de ressources matérielles ou humaines.

À nouveau, la cour d'appel ne retient pas l'argumentation du salarié. Elle juge que le GIE en question ne permet pas, entre les sociétés adhérentes, la permutation de tout ou partie de leur personnel et donc, que ces sociétés ne font pas partie d'un même groupe de reclassement. La Cour de cassation confirme la décision d'appel et précise que l'adhésion à un GIE ne peut pas entraîner à elle seule la constitution d'un groupe.

Ainsi, l'employeur adhérent d'un GIE peut se contenter de reclasser le salarié dans l'entreprise à condition que le GIE ne constitue pas un groupe de reclassement.

#### ATTENTION

Pour l'employeur, connaître le périmètre du groupe de reclassement suppose un examen en deux étapes :

- d'abord, il convient d'identifier l'existence d'un groupe formé par une entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle ;
- puis, en présence du groupe défini à l'étape précédente, l'employeur doit répertorier, parmi les entreprises qui le composent, celles où la permutableté de tout ou partie du personnel rendrait possible, le cas échéant, de tenter d'y reclasser le salarié inapte.

### La charge de la preuve est partagée

Dans notre affaire, le salarié estime qu'il revient à l'employeur seul de prouver que le reclassement ne peut s'étendre au GIE. Ce n'est pas la position retenue par la cour d'appel qui se fonde tant sur les éléments de preuve rapportés par l'employeur que par le salarié pour retenir l'absence de groupe de reclassement. La Cour de cassation confirme cette solution.

Les deux motifs de contestation émis par le salarié étant écartés, le licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement est validé.

## Reclassement et inaptitude d'origine non-professionnelle : l'absence de consultation des représentants du personnel rend le licenciement illicite

Le défaut de consultation des représentants du personnel sur le reclassement prive-t-il de cause réelle et sérieuse le licenciement pour inaptitude non-professionnelle et impossibilité de reclassement ? La Cour de cassation estime que oui, même si le législateur ne prévoit cette sanction que pour les inaptitudes ayant une origine professionnelle [Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-11.974].

### → Absence de consultation des représentants du personnel.

Un conducteur longue distance, initialement placé en arrêt maladie, est déclaré inapte à son poste par le médecin du travail. Cette inaptitude a donc une origine non-professionnelle. Au cours d'une réunion extraordinaire, les éléments relatifs à son état de santé, à l'avis du médecin du travail et au périmètre de recherche de reclassement sont portés à la connaissance des délégués du personnel. Mais lors de cette réunion, malgré la communication de ces éléments l'employeur ne consulte pas ces délégués du personnel sur le reclassement du salarié inapte.

→ **Licenciement prononcé pour inaptitude et impossibilité de reclassement.** Licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement, le salarié demande en justice que son licenciement soit déclaré sans cause réelle et sérieuse en raison de l'absence de consultation des délégués du personnel. En effet, pour le salarié, l'obligation de reclassement ne peut pas être satisfaite en l'absence de consultation.

L'employeur rétorque que les textes ne sanctionnent l'absence de consultation des représentants du personnel que pour les situations d'inaptitude professionnelle [C. trav., art. L. 1226-15], excluant ainsi les cas d'inaptitude non-professionnelle. Aussi, il estime avoir rempli son obligation de reclassement de manière effective, sérieuse et personnalisée en ayant notamment interrogé les entreprises du groupe sur les possibilités de reclassement, même si malgré ces sollicitations, aucun emploi n'était disponible.

→ **Licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse en raison du défaut de consultation.** Dans un premier temps, la cour d'appel rejette la demande du salarié et approuve les arguments avancés par l'employeur. Rappelant que le législateur ne sanctionne l'absence de consultation sur les possibilités de reclassement qu'en cas d'inaptitude d'origine professionnelle, elle juge qu'en présence d'une inaptitude non-professionnelle, le licenciement reste justifié malgré le défaut de

consultation sur le reclassement. Pour elle, l'employeur a rempli son obligation de reclassement.

La Cour de cassation retoque le raisonnement des juges d'appel. Elle rappelle tout d'abord que le Code du travail impose à l'employeur de consulter les représentants du personnel sur le reclassement d'un salarié dont l'inaptitude n'a pas une origine professionnelle (à savoir l'inaptitude consécutive à un accident ou une maladie non professionnelle) [C. trav., art. L. 1226-2]. Elle en conclut, malgré le silence des textes sur ce point, que le défaut de consultation prive le licenciement de cause réelle et sérieuse.

En d'autres termes, que l'inaptitude soit professionnelle ou pas, le défaut de consultation des représentants du personnel prive le licenciement de cause réelle et sérieuse. Une solution rendue au sujet de la consultation des délégués du personnel qui vaut également, aujourd'hui, s'agissant du comité social et économique.

Il est à noter que l'exigence de la consultation des représentants du personnel apparaît aussi dans une autre affaire où la Cour de cassation a jugé que, même si l'employeur n'a aucun poste de reclassement à proposer au salarié déclaré inapte, il reste tout de même tenu de consulter les représentants du personnel (solution rendue à propos d'un cas d'inaptitude professionnelle mais transposable à l'inaptitude non-professionnelle) [Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-16.488].

## Du nouveau pour les travailleurs des plateformes

Deux décrets apportent des précisions sur la responsabilité sociale et les obligations des plateformes numériques de VTC et de transport de marchandises à l'égard de leurs travailleurs.

**Charte de responsabilité sociale.** La loi d'orientation des mobilités a instauré la possibilité pour ces plateformes d'établir une charte déterminant les conditions d'exercice de leur responsabilité sociale [L. n° 2019-1428, 24 déc. 2019, art. 44]. Un décret du 22 octobre fixe les modalités de dépôt et d'homologation de cette charte par l'autorité administrative.

**Dépôt et homologation de la charte par voie électronique.** Le dépôt et la demande d'homologation s'effectuent auprès de la direction générale du travail (DGT) sur le site : [www.demarches-simplifiees.fr](http://www.demarches-simplifiees.fr). Sont jointes à la demande d'homologation diverses pièces, ayant trait notamment à la consultation des travailleurs concernés. La DGT vérifie à la

fois que la charte est complète, et conforme aux prescriptions légales. Le tribunal judiciaire de Paris est le seul compétent pour les litiges concernant la conformité, l'homologation ou le refus d'homologation de la charte, indique le texte.

**Publicité de la charte.** La plateforme porte à la connaissance des travailleurs la décision d'homologation. Elle la mentionne également sur son site et sur la charte annexée aux contrats ou aux conditions générales d'utilisation qui la lient avec les travailleurs.

**Obligation de transparence.** Un second décret en date du 26 octobre porte sur l'obligation de transparence des plateformes de mobilité à l'égard de leurs travailleurs s'agissant de la distance indicative à parcourir et du prix minimal garanti avant chaque prestation. Applicable à compter du 1<sup>er</sup> mars 2021, le texte précise que les plateformes s'assurent que ces informations soient présentées de manière loyale, qu'elles soient lisibles, claires, non-équivoques et facilement accessibles par le travailleur. Y sont aussi définies les notions de « prestation », de « distance » et de « prix minimal garanti ».

[D. n° 2020-1284, 22 oct. 2020 ;

D. n° 2020-1300, 26 oct. 2020]

## Les textes en BREF

### ■ Prêt de main-d'œuvre

Le décret désignant les secteurs pouvant recourir au prêt de main-d'œuvre à but non lucratif dans des conditions assouplies est paru. 37 branches ou domaines d'activité sont concernés au sein de quatre secteurs : sanitaire,

social et médico-social, construction aéronautique, industrie agroalimentaire et transport maritime.

[D. n° 2020-1317, 30 oct. 2020]

### ■ Cotisations sociales

Suite au reconfinement, l'Acoss a annoncé la possibilité pour tous les employeurs de reporter tout ou partie du paiement des cotisations pour les échéances des 5 et 15 novembre. Les déclarations doivent toutefois être

effectuées aux dates prévues. Un report des cotisations de retraite complémentaire est également possible pour les entreprises présentant des difficultés de trésorerie, fait savoir l'Agirc-Arrco. [[www.acoss.fr](http://www.acoss.fr)]

### ■ Cas-contacts

Le Ministère du travail a publié sur son site une fiche sur la gestion des cas-contacts au Covid-19 en entreprise. [[www.travail-emploi.gouv.fr](http://www.travail-emploi.gouv.fr)]

# à retenir aussi

## Le défaut d'organisation d'élections partielles génère-t-il un préjudice pour les salariés ?

**Départs de délégués du personnel.** Une entreprise élit en avril 2013 ses délégués du personnel, aboutissant à la mise en place de deux titulaires et deux suppléants. Les deux titulaires quittent l'entreprise fin 2013 et un des deux suppléants en fait de même en avril 2014. Seul un délégué du personnel suppléant demeure dans l'entreprise. En principe, lorsque le nombre de délégués du personnel titulaires est réduit de moitié, des élections partielles doivent être organisées. La même règle s'applique s'agissant du CSE. Pourtant, l'employeur n'organise les élections partielles qu'en avril 2016, après qu'un salarié lui en a fait la demande par courrier du 9 mars 2016.

**Demande d'indemnisation.** Le salarié ayant demandé l'organisation du scrutin réclame en justice le paiement de dommages-intérêts qui seraient dus par l'employeur à raison du défaut d'organisation d'élections partielles pendant deux ans.

**Nécessité de prouver un préjudice.** La Cour de cassation, comme la cour d'appel avant elle, rejette la demande du salarié et estime que n'ayant pas rapporté la preuve d'un préjudice subi du fait de l'absence d'organisation d'élections partielles, le salarié ne peut pas être indemnisé. La Cour explique pourtant que l'employeur qui n'organise pas d'élections alors qu'il y est tenu par la loi (et en l'absence de procès-verbal de carence) commet une faute qui cause nécessairement un préjudice aux salariés, privés d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts. Néanmoins, poursuivent les juges, l'existence d'un tel préjudice n'est pas automatique en l'absence d'organisation d'élections partielles. En l'occurrence, un délégué suppléant était toujours présent dans l'entreprise donc susceptible de représenter et défendre les intérêts des salariés : le préjudice subi par ces derniers n'étant dès lors qu'éventuel, il leur revient de le démontrer. Une tâche d'autant plus complexe que la Cour relève que l'employeur a promptement réagi en organisant le scrutin rapidement après avoir été sollicité.

[Cass. soc., 4 nov. 2020, n° 19-12.775]

## Les jugements en BREF

### ■ Revient-il au titulaire d'un mandat de justifier la prise d'heures de délégation hors du temps de travail ?

Oui, c'est au représentant du personnel de rapporter la preuve que cette utilisation hors temps de travail est justifiée par les nécessités du mandat.

> **L'affaire.** Un salarié titulaire de mandats représentatifs pose des heures de délégation en dehors de l'horaire normal de travail, pendant des dimanches et jours fériés. Ces heures sont payées comme des heures supplémentaires [C. trav., art. L. 2315-10]. L'employeur conteste la nécessité de les avoir prises hors du temps de travail et demande en justice leur remboursement. La cour d'appel rejette sa demande et considère qu'il aurait dû prouver que le salarié pouvait exercer son mandat sur son temps de travail pour être remboursé. Une solution écartée par la Cour de cassation qui estime au contraire qu'il revient au salarié de justifier que l'exercice de son mandat lui imposait de prendre des heures de délégation en dehors de l'horaire de travail.

[Cass. soc., 14 oct. 2020, n° 18-24.049]

# pratiques

[négociation collective]

## Accords collectifs comment les réviser ou les dénoncer pour changer les règles dans l'entreprise ?

Les bouleversements causés par la crise sanitaire et économique peuvent avoir de lourdes conséquences sur la gestion de l'entreprise. Dans cette situation exceptionnelle, et pour déjà envisager l'avenir, réexaminer le contenu des accords collectifs peut s'avérer indispensable. Éclaircissements sur la marche à suivre.

### Comment réviser un accord collectif ?

#### Qu'est-ce que la révision d'un accord collectif ?

La révision est la procédure qui permet de modifier le contenu d'un accord collectif en cours de validité, qu'il ait été conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. L'accord ne disparaît pas (contrairement à la procédure de dénonciation), il est amendé.

#### À quel moment la révision peut-elle intervenir ?

C'est l'accord qui prévoit les formes et le délai au terme duquel il peut être révisé [C. trav., art. L. 2222-5]. Une révision intervenant sans respect du délai prévu par l'accord d'établissement, qui stipulait un préavis de trois mois de date à date, est nulle [Cass. soc., 27 oct. 2004, n° 03-14.264].

Toutefois, les parties gardent la faculté de modifier à tout moment l'accord, pendant

sa durée, lorsque l'ensemble des signataires y consentent. Et si l'accord initial ne prévoit aucune procédure de révision avant terme, l'absence d'une telle clause ne prive pas, à elle seule, l'ensemble des signataires de la possibilité d'apporter des modifications.

**EXEMPLE** C'est le cas pour un accord de réduction du temps de travail à durée déterminée, qu'un avenant signé entre tous les signataires avait modifié. Le recours exercé par un syndicat non-signataire de l'accord et de son avenant a été rejeté [Cass. soc., 11 mai 2004, n° 02-14.844].

### Qui doit être convoqué pour négocier la révision ?

Les accords d'entreprise ou d'établissement sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise ou l'établissement. Ces règles s'appliquent à la révision, qu'elles qu'aient été les modalités de négociation et de ratification de l'accord initial (référendum, négociation, etc.) [C. trav., art. L. 2232-16].

Tous les syndicats représentatifs qui ont un délégué syndical dans l'entreprise doivent être appelés à la négociation de l'accord de révision [Cass. soc., 31 mai 2006, n° 04-14.060]. Ces accords ne peuvent être conclus qu'avec les organisations syndicales signataires de la convention ou de l'accord initial et, le cas échéant, avec les non-signataires à condition qu'ils aient préalablement adhéré à l'accord révisé. Un accord de révision conclu avec les seuls syndicats signataires de l'accord sans que les autres syndicats représentatifs dans l'entreprise aient été convoqués en vue de la négociation est nul [Cass. soc., 26 mars 2002, n° 00-17.231].

#### ATTENTION

**Ne pas appeler un syndicat représentatif ayant un délégué syndical dans l'entreprise**

**à des négociations de révision d'un accord collectif, même si cet accord n'a pas été signé par ce syndicat, constitue un délit d'entrave à l'exercice du droit syndical** [Cass. crim., 28 oct. 2008, n° 07-82.799].

### Qui peut engager la procédure de révision ?

S'agissant des accords d'entreprise ou d'établissement, peuvent engager la procédure de révision [C. trav., art. L. 2261-7-1] :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cet accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord et signataires ou adhérentes de cet accord ;
- à l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

#### REMARQUE

Quel que soit le type d'accord dont la révision est engagée, l'avenant de révision doit être conforme aux règles de validité prévues par le Code du travail en matière de négociation collective.

### Quelles sont les conséquences de l'avenant de révision ?

L'avenant de révision de tout ou partie de l'accord initial se substitue de plein droit au texte qu'il modifie. Il est opposable, dès son dépôt selon les formes exigées, à l'employeur et à l'ensemble des salariés liés par l'accord [C. trav., art. L. 2261-8].

#### ATTENTION

**Un avenant de révision qui institue une clause de non-concurrence ne s'impose pas au salarié dès lors que son contrat de travail en est dépourvu. S'agissant d'une clause de mobilité géographique, elle ne s'imposera au salarié que si elle est suffisamment précise, si le salarié a été informé de l'existence de la convention collective au moment de son engagement et a été mis en mesure d'en prendre connaissance.**

## Comment dénoncer un accord collectif ?

### Qu'est-ce que la dénonciation ?

La dénonciation est la procédure qui permet de faire disparaître un accord collectif. Elle n'est possible que pour les accords à durée indéterminée, et donc exclue pour ceux qui ont une durée déterminée.

### Qui peut dénoncer et selon quel formalisme ?

Un accord collectif peut être dénoncé par n'importe laquelle des parties signataires, selon la procédure prévue par l'accord lui-même [C. trav., art. L. 2261-9].

Un préavis doit être respecté. Sa durée est de trois mois, en l'absence de stipulation expresse. Une durée plus courte peut être prévue par l'accord. Cette date de préavis est importante, puisque c'est à compter de l'expiration de ce préavis qu'est calculée la durée pendant laquelle l'accord dénoncé continue de s'appliquer.

Les accords d'entreprise ou d'établissement sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise ou l'établissement. Comme pour la révision, ces règles s'appliquent à la dénonciation qu'elles qu'aient été les modalités de négociation et de ratification de l'accord dénoncé. Un employeur ne peut donc pas décider unilatéralement de ne plus appliquer une convention collective à laquelle son entreprise est soumise, sans l'avoir dénoncée [Cass. soc., 13 nov. 2001, n° 99-42.709].

### Comment la dénonciation est-elle notifiée aux signataires ?

L'auteur de la dénonciation doit la notifier aux autres signataires de l'ac-

cord. Elle doit être déposée selon les règles habituelles auprès des services du ministère du Travail [C. trav., art. L. 2261-9 et D. 2231-2].

La dénonciation n'est pas valable lorsque l'employeur remet au délégué du syndicat signataire de l'accord dénoncé, une copie de la lettre de dénonciation et non l'original [Cass. soc., 15 févr. 2012, n° 10-21.330].

#### REMARQUE

En outre, ne constitue pas l'acte de dénonciation la communication au CSE par l'employeur de sa décision de dénoncer l'accord, lors d'une réunion à laquelle assistent les représentants syndicaux appartenant aux organisations syndicales signataires de l'accord. Ce n'est donc pas à la date de cette réunion que la dénonciation prend effet [Cass. soc., 16 févr. 1989, n° 86-41.035].

### Une dénonciation partielle est-elle possible ?

En principe non. Une dénonciation partielle est nulle [Cass. soc., 5 déc. 2007, n° 06-43.554]. Elle est toutefois possible si l'accord collectif stipule expressément cette possibilité [Cass. soc., 30 mars 1977, n° 75-13.440] ou si les parties sont d'accord.

#### ATTENTION

Une dénonciation présentée comme totale est irrégulière si elle s'apparente à une dénonciation partielle, une lettre de la direction prévoyant que certaines dispositions de l'accord dénoncé seront renégociables et d'autres seront inchangés [Cass. soc. 12 oct. 2005, n° 04-43.355].

### Quels sont les effets de la dénonciation émanant de la totalité des signataires employeurs ou salariés ?

→ **Maintien du texte dénoncé.** L'accord continue de s'appliquer :  
– soit jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui le remplace ;

– soit, à défaut, pendant un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée plus longue [C. trav., art. L. 2261-10]. Cette durée plus longue doit être fixée : il n'est pas possible de prévoir le maintien en vigueur de l'ancienne convention jusqu'à la prise d'effet de la nouvelle [Cass. soc., 12 févr. 1991, n° 89-45.314].

Tant que l'accord dénoncé est en vigueur, l'employeur ne peut négocier avec les salariés un avenant à leur contrat de travail entraînant la renonciation à certains avantages prévus par cet accord, en matière de rémunération [Cass. soc., 26 mai 1998, n° 96-41.053].

→ **Nouvelle négociation et accord de substitution.** Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent le début du préavis. Toutes les organisations syndicales représentatives doivent être invitées et il doit s'agir d'une nouvelle négociation et non de la poursuite de discussions engagées avant la dénonciation [Cass. soc., 9 févr. 2000, n° 97-22.619]. Cette négociation peut déboucher sur un accord dit de substitution, y compris avant l'expiration du délai de préavis. Le nouvel accord peut alors entrer en vigueur avant la fin du préavis.

#### À NOTER

Un salarié licencié selon les règles fixées par un accord collectif de substitution ne peut pas solliciter l'application de l'ancien texte dénoncé dès lors que les signataires ont choisi, sans aucune ambiguïté et de manière expresse, de faire appliquer le nouvel accord avant le terme du préavis [Cass. soc., 6 juin 2018, n° 16-22.361].

L'accord de substitution remplace l'accord dénoncé, sous réserve toutefois de la prolongation temporaire de certains avantages de

l'ancienne convention, qui peut être prévue par l'accord de substitution. Un salarié ne peut pas réclamer le paiement d'une prime d'ancienneté calculée selon les dispositions de l'ancienne convention si le mode de calcul de cette prime ne figure pas parmi les avantages dont la prolongation temporaire est prévue [Cass. soc., 11 févr. 2015, n° 13-13.689].

Si aucun accord de substitution n'est conclu, l'accord dénoncé devient inopposable à l'employeur au-delà du délai d'un an à compter de la fin du préavis.

#### REMARQUE

Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires de l'accord perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cet accord (parce qu'elle ne répond plus à tous les critères), la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés [C. trav., art. L. 2261-10].

### Et quand la dénonciation émane d'une partie des signataires ?

Lorsque la dénonciation émane d'une partie seulement des signataires, employeurs ou salariés, l'accord reste en vigueur entre les autres signataires [C. trav., art. L. 2261-11].

L'accord continue de produire effet à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur du texte de substitution ou, à défaut, pendant un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

### Quelles conséquences sur les salaires ?

Si l'accord dénoncé n'est pas remplacé par un nouvel accord dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis (soit 15 mois si le préavis légal de trois mois s'applique), les salariés concernés bénéfici-

## Et si l'entreprise n'a pas de délégué syndical ?

L'absence de délégué syndical n'est pas un obstacle à la révision ou à la dénonciation d'accords collectifs. Lorsqu'une entreprise n'a plus de délégué syndical ou de membre élu de la délégation du personnel du CSE, des règles spécifiques s'appliquent aux accords collectifs quelles qu'aient été les modalités de leur conclusion [C. trav., art. L. 2232-22-1].

→ **Dans les entreprises de moins de 11 salariés**, l'employeur peut proposer aux salariés un avenant de révision portant sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise [C. trav., art. L. 2232-21].

Une consultation du personnel est organisée à l'issue d'un délai minimum de quinze jours à compter de la communication à

chaque salarié du projet d'accord. Le projet approuvé à la majorité des deux tiers du personnel est considéré comme un accord d'entreprise valide [C. trav., art. R. 2232-10 et s].

→ **Dans les entreprises de 11 à moins de 50 salariés**, les accords révisés ou dénoncés peuvent porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement. Les accords seront conclus [C. trav., art. L. 2232-23-1] :

– par un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel, membres ou non de la délégation du personnel du CSE ;

– ou par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE.

Les accords conclus avec un ou des membres de la délégation du personnel du CSE, mandatés ou non, sont valides s'ils sont

signés par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés en faveur des membres du CSE lors des dernières élections professionnelles. Quant aux accords conclus avec un ou plusieurs salariés mandatés, non-membres de la délégation du personnel du CSE, leur validité est subordonnée à leur approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

→ **Dans les entreprises d'au moins 50 salariés**, ce sont les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE mandatés qui peuvent réviser ou dénoncer des accords collectifs de travail. Ces accords doivent être approuvés par les salariés à la majorité des suffrages exprimés [C. trav., art. L. 2232-24]. À défaut, ce sont les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE non mandatés qui peuvent négocier et à défaut, un ou plusieurs salariés mandatés [C. trav., art. L. 2232-25 et L. 2232-26].

### ATTENTION

**Depuis la loi Travail de 2016, la garantie est limitée à la rémunération et ne s'étend plus aux autres avantages individuels acquis (congrès par exemple).**

La garantie peut être assurée par le versement d'une indemnité différentielle entre le montant de la rémunération dû au salarié en vertu de l'accord dénoncé et de son contrat de travail et le montant de la rémunération résultant du nouvel accord, s'il existe, et du contrat. S'il est prévu que l'accord dénoncé continue à s'appliquer pendant un délai supérieur à un an, le maintien de la rémunération s'applique à compter de l'expiration de ce délai, si un nouvel accord n'a pas été conclu. ■

cient d'une garantie de leur rémunération. Son montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée, en application de l'accord dénoncé et du contrat de travail, lors des 12 derniers mois. Sont visées les rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, sauf le rabais excédentaire soumis à cotisations lors de la levée de stock-options [C. trav., art. L. 2261-13].

Si l'accord de substitution est annulé et non remplacé dans le délai requis, les salariés des entreprises concernées bénéficient de la garantie de rémunération [Cass. soc., 9 nov. 2005, n° 03-43.290].

# pratiques

[durée du travail]

## Ouverture dominicale des commerces

à l'approche des fêtes, comment  
utiliser les « dimanches du maire » ?

Que les commerces de détail aient ou pas, en raison des mesures sanitaires, l'autorisation d'ouvrir en novembre, tous pourraient rouvrir en décembre et bénéficier des « dimanches du maire », qui permettent des exceptions au repos dominical. Explications.

Qu'appelle-t-on les  
« dimanches du maire » ?

### Qui sont les établissements concernés ?

Les « dimanches du maire » sont une dérogation légale au principe du repos dominical imposé par la loi [C. trav., art. L. 3132-3]. Elle concerne les établissements de commerce de détail qui vendent des marchandises au public, où le repos hebdomadaire a lieu normalement le dimanche. Ces établissements peuvent autoriser le travail dominical suite à un arrêté du maire [C. trav., art. L. 3132-26] ce qui leur permet d'exercer exceptionnellement leur activité le dimanche et en particulier en fin d'année.

### ATTENTION

Les règles relatives au repos dominical et aux dérogations prévues par la loi ont un caractère d'ordre public. Cela signifie que l'employeur doit les respecter et qu'il ne peut pas s'appuyer sur l'accord du salarié pour travailler un dimanche s'il n'a pas obtenu de dérogation par arrêté du maire.

Les entreprises concernées peuvent être des établissements de commerces de détail alimentaire ou non alimentaire. Les établissements de vente en gros ou les ateliers dépendant d'un établissement de commerce de détail mais n'exerçant pas la partie commerciale de l'activité ne sont pas concernés par cette dérogation au repos dominical [Circ. DRT 19/92, 7 oct. 1992].

#### REMARQUE

Les établissements dont l'activité exclusive ou principale est la vente de denrées alimentaires au détail bénéficient d'une dérogation permanente au repos dominical [C. trav., art. L. 3132-13, R. 3132-8]. Les salariés peuvent y travailler chaque dimanche jusqu'à 13 heures. Ces établissements n'ont à solliciter une autorisation du maire que pour faire travailler les salariés au-delà de 13 heures.

### Qui sont les salariés concernés ?

Tous les salariés des établissements de commerce de détail qui vendent des marchandises au public sont concernés lorsqu'une dérogation au repos dominical est prévue par arrêté du maire.

Une exception est toutefois prévue en faveur des apprentis de moins de 18 ans. Tout travail du dimanche est interdit sauf dans certains secteurs limitativement énumérés. Il s'agit notamment de la boulangerie, pâtisserie, boucherie charcuterie, fromagerie-crèmerie, poissonnerie, des magasins de vente de fleurs naturelles, jardinerie et graineterie, des établissements assurant à titre principal la fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ou dont l'activité exclusive est la vente de denrées alimentaires au détail [C. trav., art. R. 3164-2].

### Combien de dimanches par an ?

Le nombre de dimanches travaillés ne peut excéder 12 par année civile, c'est-à-dire du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

Le Code du travail impose que la liste des dimanches soit arrêtée, à l'issue de la procédure fixée par la loi (voir ci-après), avant le 31 décembre pour l'année suivante. Pour l'année 2020, la liste a donc été arrêtée avant le 31 décembre 2019. La liste peut être amendée mais cette modification doit intervenir au moins deux mois avant le premier dimanche concerné [C. trav., art. L. 3132-26].

Une règle particulière s'applique dans les commerces de détail alimentaire dont la surface de vente est supérieure à 400 m<sup>2</sup>. Lorsque les salariés travaillent déjà les jours fériés, ces jours sont déduits des dimanches désignés par le maire, dans la limite de trois. Ce qui revient à permettre le travail du dimanche dans ces commerces qui travaillent habituellement les jours fériés pendant 9 dimanches par année civile (au lieu de 12) [C. trav., art. L. 3132-26 al. 3].

#### REMARQUE

Les jours fériés visés sont le 1<sup>er</sup> janvier, le lundi de Pâques, le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 novembre, le jour de Noël [C. trav., art. L. 3133-1]. Le 1<sup>er</sup> mai n'est pas inclus puisqu'il est férié et chômé [C. trav., art. L. 3133-4].

### Quelles sanctions en cas de non-respect des règles ?

→ **Sanctions pénales.** L'employeur qui ne respecte pas les règles relatives au travail le dimanche, parmi lesquelles celle des « dimanches du maire », encourt une amende de 1 500 € appliquée autant de fois qu'il y a de salariés illégalement employés [C. trav., art. R. 3135-2].

La récidive dans le délai d'un an est punie d'une amende maximale de 3 000 € [C. pén., art. 132-11].

→ **Saisine du juge des référés.** En l'absence d'arrêté du maire autorisant le travail le dimanche, que des poursuites pénales soient ou non engagées, l'inspecteur du travail peut saisir, en référé, le président du tribunal judiciaire afin qu'il ordonne toutes mesures propres à faire cesser dans les établissements concernés l'emploi des salariés en violation du principe du repos dominical. Le juge peut notamment ordonner la fermeture le dimanche du ou des établissements visés et assortir sa décision d'une astreinte [C. trav., art. L. 3132-31].

Les syndicats qui représentent la profession concernée peuvent aussi exercer cette action en référé, peu importe que les salariés de l'entreprise aient été consentants pour travailler le dimanche [Cass. soc. 22 janv. 2014, n° 12-27.478].

## Quelle est la procédure à suivre ?

### Qui est l'organe décisionnel ?

La décision est prise par le maire après avis du conseil municipal [C. trav., art. L. 3132-26]. Le maire est compétent dans toutes les communes, y compris à Paris.

#### A NOTER

Le Conseil constitutionnel a déclaré contraire à la Constitution la règle dérogatoire que prévoyait le Code du travail, selon laquelle à Paris c'était le préfet qui était compétent et non le maire [Cons. const., 24 juin 2016, n° 2016-547 QPC].

Si le maire est autorisé à supprimer le repos dominical dans certaines conditions, en revanche, il ne peut pas accorder des dérogations à un arrêté préfectoral ordonnant la fermeture le dimanche des établissements d'une profession ou d'une

zone géographique donnée [Cass. crim., 8 août 1994, n° 93-85.207].

### Y a-t-il des consultations obligatoires ?

L'arrêté du maire est pris après avis des organisations d'employeurs et de salariés intéressées [C. trav., art. R. 3132-21]. À défaut, l'arrêté municipal peut être considéré comme illégal.

Lorsque le nombre des dimanches dépasse cinq, la décision du maire est prise après avis conforme de l'organe délibérant de l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre dont la commune est membre (métropole ou communauté urbaine, d'agglomération ou de communes). À défaut de délibération dans un délai de deux mois suivant sa saisine, cet avis est réputé favorable [C. trav., art. L. 3132-26].

### Les représentants du personnel de l'établissement concerné sont-ils consultés ?

Le travail le dimanche est une modification importante des horaires de travail du salarié. L'employeur est donc tenu d'informer et de consulter préalablement le comité social et économique sur les conditions de mise en œuvre de la dérogation. L'administration souligne qu'il est utile que les maires rappellent cette obligation [Circ. DRT 19/92, 7 oct. 1992].

### Comment se déroule la procédure ?

Le chef d'établissement présente une demande de dérogation au repos dominical au maire, après consultation des représentants du personnel. Cette

## Obligation de négociation sur les contreparties

Dans les branches couvrant des commerces ou services de détail et directement dans les entreprises de commerces ou services de détail, les dérogations au repos dominical accordées par le maire déclenchent une obligation de négocier en vue

de signer un accord portant sur les contreparties accordées aux salariés privés de repos dominical [L. n° 2009, 974, 10 août 2009, art. 2 IV]. Lorsque la branche ou l'entreprise est déjà couverte par un tel accord, l'obligation de négocier s'éteint.

demande n'a pas à être motivée [Circ. DRT 19/92, 7 oct. 1992]. Elle peut être formulée collectivement par des groupes de commerçants.

Après avis des organisations d'employeurs et de salariés intéressées, l'arrêté du maire fixe le nombre de dimanches accordés et les modalités de prise du repos (voir ci-après).

### ATTENTION

**Accorder cette dérogation est une simple faculté pour le maire** [Circ. DRT 19/92, 7 oct. 1992]. **Le silence gardé suite à la demande d'un ou plusieurs employeurs vaut rejet au bout de deux mois** [C. rel. pub. admin., art. L. 231-4].

Les décisions de dérogation au repos dominical ne peuvent être que collectives, à l'égard d'une catégorie d'établissements exerçant la même activité commerciale, sans pouvoir être limitées à un seul établissement. Il n'est donc pas possible d'accorder à des magasins qui exercent la même activité commerciale, des autorisations individuelles d'ouverture dominicale à des dates propres à chacune des sociétés. Les dates doivent être les mêmes [CE, 29 oct. 2008, n° 289617].

### REMARQUE

Dans le périmètre de chaque schéma de cohérence territoriale, le préfet de région réunit chaque année les maires, les présidents d'EPCI à fiscalité propre, les associations de commerçants et les organisations représentatives des salariés et des

employeurs du commerce de détail afin d'organiser une concertation sur les pratiques d'ouverture dominicale des commerces de détail et leur impact sur les équilibres en termes de flux commerciaux et de répartition des commerces de détail sur le territoire [C. trav., art. L. 3132-27-2].

## Quelles sont les garanties pour les salariés ?

### Le salarié peut-il refuser de travailler le dimanche ?

Oui. Seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur peuvent travailler le dimanche [C. trav., art. L. 3132-25-4 al. 1 et L. 3132-27-1]. L'accord du salarié peut être prévu dans son contrat de travail ou dans un avenant.

En outre, d'autres garanties sont prévues par les textes [C. trav., art. L. 3132-25-4 al. 1] :

- une entreprise ne doit pas prendre en compte le refus d'une personne de travailler le dimanche pour refuser de l'embaucher ;
- le salarié qui refuse de travailler le dimanche ne peut pas faire l'objet d'une mesure discriminatoire dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail ;
- le refus de travailler le dimanche ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Le salarié qui travaille le dimanche dans le cadre des « dimanches du maire » ne bénéficie pas d'une priorité de reprise d'un

emploi ne comportant pas de travail le dimanche [C. trav., art. L. 3132-25-4, al. 3].

### **Quelle rémunération doit percevoir le salarié pour ces dimanches travaillés ?**

Le salarié perçoit une rémunération au moins égale au double de sa rémunération normalement due pour une durée équivalente. Il a, en outre, droit à un repos compensateur équivalent en temps [C. trav., art. L. 3132-27].

Ces deux avantages se cumulent et le bénéfice de cette double contrepartie est indépendant de la rémunération mensuelle normalement versée aux salariés concernés [Cass. crim. 22 sept. 2015, n° 13-82.284].

Lorsque le salarié saisit la juridiction prud'homale afin d'obtenir le versement des sommes qui auraient dû lui être payées en raison du travail le dimanche, la prescription est la même que pour une demande en matière salariale [Cass. soc. 13 janv. 2004, n° 01-47.128]. La demande se prescrit donc par trois ans et peut remonter aux salaires des trois années précédentes [C. trav., art. L. 3245-1].

### **Comment est pris le repos compensateur ?**

L'arrêté du maire détermine les conditions dans lesquelles le repos compensateur est accordé. Il peut l'être soit collectivement, soit par roulement dans la quinzaine qui précède ou qui suit la suppression du repos [C. trav., art. L. 3132-27].

Si le repos dominical est supprimé un dimanche précédant une fête légale, le repos compensateur est donné le jour de cette fête [C. trav., art. L. 3132-27].

Lorsque le repos dominical a été supprimé le jour d'un scrutin national ou local, l'employeur est tenu de prendre toute mesure nécessaire afin de permettre aux salariés d'aller voter [C. trav., art. L. 3132-26-1].

#### **REMARQUE**

Dans les entreprises et établissements dont tous les salariés sans exception ne bénéficient pas du repos hebdomadaire toute la journée du dimanche, l'employeur est tenu de communiquer aux salariés, par tout moyen, les jours et heures de repos collectif attribués à tout ou partie d'entre eux [C. trav., art. R. 3172-1] :

- soit un autre jour que le dimanche ;
- soit du dimanche midi au lundi midi ;
- soit le dimanche après-midi sous réserve du repos compensateur ;
- soit suivant tout autre mode exceptionnel permis par la loi. ■

# fiche pratique

## Quel contrôle exerce l'administration sur le recours au télétravail ?

La dernière version du protocole sanitaire impose le télétravail jusqu'à cinq jours par semaine, lorsqu'il est possible. Mais quel contrôle l'administration entend-elle exercer sur ce point ? Explications.

### Le télétravail est-il rendu obligatoire ?

Le protocole sanitaire applicable en entreprise a été amendé au début du reconfinement afin d'imposer plus largement aux employeurs le recours au télétravail. Le ministère du travail distingue trois situations :

- les postes pour lesquels une présence sur site est indispensable, l'employeur devant assurer un lissage des horaires afin de limiter les interactions entre salariés ;
- les postes pour lesquels il peut être partiellement recouru au télétravail, l'organisation du travail devant permettre de limiter les trajets domicile-travail et les interactions sociales lors des passages sur site ;

- les postes pouvant être entièrement exercés à distance, pour lesquels le protocole préconise le télétravail à 100%.

### À NOTER

L'administration précise que des exceptions sont envisageables pour les salariés témoignant de difficultés ou de contraintes particulières, ou en cas de risque psychosocial. La présence sur site peut alors être envisagée, même pour des activités possibles en télétravail.

### Quel rôle est confié à l'inspection du travail ?

Une circulaire de la direction générale du travail (DGT) en date du 3 novembre 2020 apporte des précisions sur le rôle de l'inspection du travail dans l'application du protocole sanitaire. Le

texte rappelle d'abord que le rôle des inspecteurs s'inscrit dans le cadre de l'obligation faite à l'employeur d'assurer la santé et la sécurité de ses salariés [C. trav., art. L. 4121-1 et s.]. Les inspecteurs veillent donc en premier lieu à ce que l'évaluation des risques soit effectuée et des mesures de prévention mises en place.

## À NOTER

Le protocole sanitaire n'est pas juridiquement contraignant : il ne peut pas, à lui seul, engager la responsabilité de l'employeur en cas de non-respect [CE, réf., 19 oct. 2020, n° 444809]. Il présente néanmoins des recommandations à la lumière desquelles la responsabilité d'un employeur peut être analysée dans le cadre de son obligation d'assurer la sécurité de ses salariés, a rappelé le Conseil d'État.

En cas de difficulté, la circulaire renvoie prioritairement les salariés vers leurs représentants dans l'entreprise. Ce n'est qu'en l'absence de résultat par le dialogue social que l'intervention des inspecteurs du travail peut être requise.

## ATTENTION

**L'administration enjoint ses agents à faciliter la recherche de solutions entre employeur et salariés mais laisse ses agents libres d'utiliser les instruments les plus adaptés en fonction de la gravité et de l'urgence des constats opérés sur les risques encourus par les salariés.**

Le non-respect des principes généraux de prévention peut ainsi donner lieu à une lettre

d'observation, à des mises en demeure, à un référé devant un juge pour faire cesser le trouble, et, dans les cas les plus graves, à un procès-verbal d'infraction.

## Comment définir les postes soumis au télétravail ?

Le protocole impose aux employeurs de définir les postes qui peuvent être occupés à distance et ceux qui nécessitent au contraire une présence sur site. Cette détermination doit se faire, souligne la circulaire, dans le cadre d'un dialogue social de proximité. Si la décision relève in fine du pouvoir de direction de l'employeur, celui-ci devra motiver tout refus du télétravail à un poste éligible.

## REMARQUE

La circulaire appuie, comme le protocole, sur la nécessité de maintenir les collectifs de travail et de prévenir les risques liés à l'isolement.

## Comment organiser le dialogue social sur ces sujets ?

La DGT insiste sur sa volonté d'accompagner un dialogue social de proximité permettant de définir les missions pouvant être effectuées en télétravail et l'organisation du travail à privilégier pour les postes occupés sur site.

## ATTENTION

**Associer le CSE à l'évaluation des risques a récemment été considéré comme une obligation par un tribunal dans le contexte de l'épidémie de Covid-19** [T. jud. Nanterre, réf., 14 avr. 2020, n° 20/00503].

Elle rappelle plus largement l'intérêt d'associer à la mise en œuvre du protocole sanitaire le comité social et économique et, si elle existe, sa commission santé, sécurité et conditions de travail. Elle évoque, à ce titre, la liberté de circulation dans l'entreprise accordée aux membres du CSE et représentants syndicaux.

## À NOTER

La DGT annonce que la possibilité de recourir sans limite de nombre de réunions à la visioconférence ou à l'audioconférence pour réunir le CSE devrait être prochainement réintroduite.

La circulaire mentionne enfin que l'employeur peut, dans certains cas, agir dans l'urgence sans consulter préalablement le CSE, qui devra cependant être ensuite informé sans délai. Ce sera le cas notamment :  
– pour prendre des mesures conservatoires en matière d'organisation du travail, comme le fait de faire basculer les salariés en télétravail ;  
– pour ajouter immédiatement une note de service au règlement intérieur en matière de santé et de sécurité. Celle-ci est alors transmise au secrétaire du CSE et à l'inspection du travail [C. trav., art. L. 1321-5].

# chiffres

[au 15 novembre 2020]

## CHARGES SOCIALES SUR SALAIRES

Cotisations	% Employeur	% Salarié
CSG		
- déductible	-	6,80 <sup>1/</sup>
- non déductible	-	2,40 <sup>1/</sup>
CRDS		0,50 <sup>1/</sup>
Contribution solidarité autonomie	0,30	-
Maladie <sup>2/</sup>	13 <sup>3/</sup>	- <sup>4/</sup>
Fnal		
- entreprises de moins de 50 salariés	0,10 <sup>5/</sup>	-
- entreprises de 50 salariés et plus	0,50 <sup>6/</sup>	-
Allocations familiales		
- salariés rémunérés jusqu'à 3,5 smic	3,45	-
- salariés rémunérés au-delà de 3,5 smic	5,25	-
Accidents du travail	7 <sup>/</sup>	-
Vieillesse		
- plafonnée jusqu'à 3 428 €	8,55	6,90
- déplafonnée sur la totalité du salaire	1,90	0,40
Chômage		
- Assurance chômage	4,05	-
- AGS	0,15	-
- Apec	0,036	0,024
Contribution au dialogue social	0,016	-
Versement mobilité <sup>8/</sup>	9 <sup>/</sup>	-

1/ Abattement de 1,75 % pour frais professionnels sur la totalité du salaire dans la limite de 164 544 € en 2020. Au-delà, la CSG/CRDS est due sur la totalité de la rémunération.

2/ Assurance maladie-maternité-invalidité-décès.

3/ 7 % sur les salaires inférieurs ou égaux à 2,5 smic, calculés sur un an.

4/ Haut-Rhin, Bas-Rhin et Moselle : 1,50 % à la charge du salarié.

5/ Dans la limite du plafond de la sécurité sociale (3 428 € en 2020).

6/ Sur la totalité du salaire.

7/ Variable selon les entreprises et la branche.

8/ Pour les employeurs occupant au moins 11 salariés.

9/ 2,95 % à Paris et dans les Hauts-de-Seine ; 2,74 % en Seine-Saint-Denis et dans le Val-de-Marne ; certaines communes de Seine-et-Marne, des Yvelines, de l'Essonne et du Val-d'Oise : 2,01 % ; 1,60 % dans les autres communes d'Ile-de-France.

## PLAFOND DE SÉCURITÉ SOCIALE

Périodicité de la paye	Pour les rémunérations versées en 2020
Année	41 136 €
Trimestre	10 284 €
Mois	3 428 €
Quinzaine	1 714 €
Semaine	791 €
Jour	189 €
Heure <sup>1/</sup>	26 €

1/ Pour une durée de travail inférieure à 5 heures.

## SMIC ET MINIMUM GARANTI

### Montants bruts

Horaire	10,15 €
Mensuel (pour 35 h) <sup>1/</sup>	1 539,45 €
Mensuel (pour 39 h)	1 759,41 € <sup>2/</sup>

### Minimum garanti

3,65 €

1/ Sur la base de 151,67 heures.

2/ Montant pour une entreprise qui applique la majoration légale de 25 % de la 36<sup>e</sup> à la 43<sup>e</sup> heure (voir Le Mémo Social 2020 n° 876).

## GRATIFICATION DES STAGIAIRES

Gratification horaire	Gratification mensuelle (pour 35 heures)
3,90 €	600,60 €



Wolters Kluwer

Éditeur : WOLTERS KLUWER FRANCE, SAS au capital de 75 000 000 € - Siège social : 14, rue Fructidor - 75814 Paris Cedex 17 - Tel. : 01 85 58 30 00 - RCS Paris 480 081 306 - TVA FR 55 480 081 306 - www.wkf.fr - Associé unique : Holding Wolters Kluwer France - Président-directeur général, directeur

de la publication : Hubert CHEMLA - Directrice générale du Pôle droit et réglementation : Isabelle BUSSELE - Directrice des rédactions : Sylvie DURAS - Rédactrice en chef : Anais RENAUD - Rédaction : Natacha DINANT - Pierre FRANCOUAL - Farah NASSIRI AMINI - Rédactrice en chef du Mémo social : Diane ROUSSEAU - Crédit photos : Getty Images - Service clients : contact@wkf.fr - n° Cristal 09 69 39 58 58 (Appel non surtaxé) - Directrice de production : Marie-Hélène DRABER - Imprimeur : IMPRIMERIE DE CHAMPAGNE - 52000 Langres - Origine du papier : FINLANDE, Taux de fibres : 0 %, Certification : PEFC, Eutrophisation : Ptot 0.010 kg/tonne - N° CPPAP : 1120 T 87315 - Dépôt légal : à parution - ISSN : 0769-055X - Abonnement : 419,63 € TTC/an. Le numéro 12,71 € TTC - Prix boîtier : 25 € TTC.



.fr

**Votre publication est désormais disponible sur [liaisons-sociales.fr](http://liaisons-sociales.fr), et prend une nouvelle dimension !**

**liaisons-sociales.fr**

1<sup>er</sup> site d'actualités en continu pour toutes vos questions quotidiennes et vos réflexions stratégiques !

Pour vous [liaisons-sociales.fr](http://liaisons-sociales.fr) c'est :



+ DE RÉACTIVITÉ  
ET DE FIABILITÉ

Soyez les premiers à connaître, comprendre et suivre les réformes et les grands chantiers en droit social du moment. Des alertes par e-mail pour être averti des nouveautés.



+ DE RÉACTIVITÉ  
ET D'EFFICACITÉ

Un accès rapide à la veille sur la réglementation sociale et aux contenus dont vous avez le plus besoin : suivi des réformes en cours, accords et outils pour négocier, jurisprudence et un moteur de recherche puissant.



+ DE CONSEILS  
ET D'EXPERTISES

Les spécialistes des rédactions de Liaisons Sociales et Lamy vous fournissent des conseils opérationnels, des modèles et des dossiers thématiques.

**liaisons-sociales.fr**

Partageons le même lien !

Rendez-vous sur [www.liaisons-sociales.fr](http://www.liaisons-sociales.fr) - 0 825 08 08 00

Service 0,35 €/min  
hors appel

Wolters Kluwer - Case Postale 402 - 14, rue Fructidor - 75814 Paris Cedex 17