L'après confinement : bien gérer la reprise de l'activité

Visio Conférence

11 juin 2020

Intervenante : Maître Anne Leleu-Eté

Cabinet AXEL Avocats

Animatrice : Marie- Laure BAS

CCI ESSONNE

Avocat Associé
Mobile : 06 80 06 32 58
anne.leleu@axel-avocats.com

Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen en Ile-de-France dans le cadre du programme opérationnel national «Emploi et Inclusion» 2014-2020

SOMMAIRE

1. Quelles restrictions en matière de déplacements ?
2. Maintien du télétravail, dans quelles conditions ?
3. Activité partielle, quels aménagements et quels changements à venir ?
4. Etat d'urgence sanitaire et autres dispositions
5. Loi visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant
6. Projet de loi portant mesures d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19
7. Divers

Quelles restrictions en matière de déplacement ?

- Depuis le 1er juin, l'attestation de déplacement n'est plus obligatoire, quelle que soit la distance.

- Toutefois, l'attestation de déplacement dans les transports en commun reste obligatoire pour les déplacements en heures de pointe.

  - L'attestation devrait être obligatoire jusqu'au 22 juin 2020 au moins

Déplacements en transport en commun

Décret n°2020-548 du 11 mai 2020
Arrêtés des 11 et 12 mai 2020
Charte du 6 mai 2020

- Accès aux transports publics collectifs de la région Ile-de-France réglementé.

- Attestation obligatoire :
  - Pour les trajets devant être réalisés entre 6h30 et 9h30 et entre 16h00 et 19h00 du lundi au vendredi hors jours fériés,
  - 7 motifs de déplacement autorisés.

- Attestation à remplir pour les salariés :
  - https://www.prefectures-regions.gouv.fr/ile-de-france/content/download/69435/451646/file/attestation%20professionnelle%20IDF_2020.05.12_PDF.pdf

- Pour les autres motifs ou les non-salariés :
  - https://www.prefectures-regions.gouv.fr/ile-de-france/content/download/69437/451654/file/auto-attestation%20IDF_2020.05.12.PDF
  - Justificatif du motif de déplacement nécessaire.

axel avocats

Quelles nouveautés concernant le télétravail ?

- La poursuite du télétravail est demandée partout où cela est possible.
- A date, la France est toujours en situation d'état d'urgence sanitaire. Par conséquent, le recours au télétravail lié « aux circonstances exceptionnelles » reste applicable.
  - Néanmoins, à compter de la fin de l'état d'urgence sanitaire, les conditions exceptionnelles de recours pourraient ne plus se justifier.
- **Recommandation** : il convient de vérifier les modalités de mise en œuvre pour l'après-confinement.

Maintien du télétravail pour les postes compatibles

- Le 9 mai 2020, le Gouvernement a publié un Questions/Réponses spécifique au télétravail.

- **Frais professionnels liés au télétravail**
  - Plus de prise en charge des frais découlant du télétravail, sauf si un accord collectif ou une charte le prévoit.
  - Texte à manier avec prudence.

- **Outils mis à la disposition du salarié**
  - Possibilité pour le salarié de travailler avec ses propres outils, sans obligation ;
  - L'employeur est tenu de fournir l'équipement nécessaire si le salarié refuse d'utiliser son ordinateur personnel par exemple.

Est-il possible d'imposer la présence sur le lieu de travail ?

- **Oui**, c'est possible :
  - Pour les salariés qui occupent des postes nécessitant leur présence physique ;
  - Ou dès lors que l'employeur a mis en œuvre l'ensemble des mesures de prévention nécessaires.

- **En cas de refus du salarié**, possibilité d'envisager une sanction disciplinaire, sauf :
  - Cas d'"arrêts de travail Covid-19" ou autres arrêts justifiés ;
  - Utilisation légitime du droit de retrait.

axel avocats

Activité partielle, quels aménagements et quels changements à venir ?

- Déposé à l'Assemblée nationale puis au Sénat, le second projet de loi portant mesures d'urgence face à l'épidémie de Covid-19 prévoit diverses mesures visant à aménager le dispositif d'activité partielle dans les prochains mois.

Quels sont les changements depuis le 1er juin 2020 ?

Communiqué de presse du 25 mai 2020
Textes officiels en attente.

- **Les conditions de prise en charge** de l'indemnité d'activité partielle sont revues.
  - L'indemnité versée au salarié est maintenue à 70% de sa rémunération brute antérieure
  - La prise en charge de cette indemnité par l'Etat est de 85 % de l'indemnité versée au salarié
- La prise en charge par l'Etat est limitée à 4,5 SMIC.
  - Les entreprises seront ainsi remboursées de 60% du salaire brut, au lieu de 70% précédemment.
  - Les secteurs faisant l'objet de restrictions législatives ou réglementaires particulières en raison de la crise sanitaire continuent à bénéficier d'une prise en charge à 100% (tourisme – restauration - hôtellerie - évènementiel).

Quels sont les changements depuis le 1er juin 2020 ?

Communiqué de presse du 25 mai 2020 – Q/R du Gouvernement mis à jour le 3 juin 2020

- **Depuis le 1er mai 2020**, les parents en arrêt de travail pour garde d'enfant bénéficient du dispositif d'activité partielle.

- **Depuis le 1er juin 2020**, les parents qui décident de garder leurs enfants à domicile par choix alors qu'ils ont la possibilité de les envoyer à l'école ne bénéficient plus d'aucune indemnisation au titre de l'activité partielle.

  - **Une attestation de l'école / établissement est demandée** : cette attestation précise, le cas échéant, les jours pendant lesquels l'enfant ne peut être accueilli dans l'établissement. Cette pièce sera susceptible d'être demandée en cas de contrôle de l'administration.
  - L'attestation sur l'honneur n'est plus exigée.

Création d'un dispositif alternatif d'activité partielle

- **Nouveau dispositif "activité réduite pour le maintien en emploi"**
  - Entreprises subissant une baisse durable d'activité.
  - En contrepartie d'engagements, notamment de maintien de l'emploi des salariés, l'employeur pourrait négocier un accord collectif ou, à défaut, élaborer un document unilatéral sur la base d'un accord collectif de branche après consultation du CSE, définissant, notamment les salariés concernés par l'activité partielle et les réductions de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation au titre de l'activité partielle.
  - Dans cette situation, le pourcentage de l'indemnité versée au salarié et le montant de l'allocation remboursé à l'employeur pourraient être majorés dans des conditions et dans les cas qui seront déterminés par décret.
  - Validation ou homologation de l'autorité administrative.

- Dispositif ouvert jusqu'au **30 juin 2022**.

- Le détail du contenu de l'accord ou du document unilatéral sera également précisé par décret.

Plan de contrôle gouvernemental

Instruction ministérielle du 5 mai 2020
Communiqué de presse du 13 mai 2020

- Le Gouvernement a lancé un plan de contrôle.

- **Les points de contrôle majoritaires :**
  - Les entreprises dont l'effectif est composé d'une majorité de cadres et dont l'activité est davantage susceptible d'être exercée en télétravail ;
  - Les entreprises des secteurs du conseil aux entreprises et du bâtiment et des travaux publics.
  - Les entreprises ayant fait des demandes de remboursement sur des montants plus élevés que les montants effectivement versé / taux horaires élevés.

- Traitement systématique des signalements réalisés par les salariés ou les élus.

- **Autre objectif affiché** : permettre aux entreprises de régulariser des demandes d'indemnisation mal renseignées (principe du droit à l'erreur).

Plan de contrôle gouvernemental

Instruction ministérielle du 5 mai 2020
Communiqué de presse du 13 mai 2020

- **Que va vérifier l'agent de contrôle ?**
  - La conformité de la situation de l'entreprise avec les motifs autorisés de recours à l'activité partielle (3 cas de recours)
  - Le respect des procédures d'information – consultation vis-à-vis du CSE – l'information des salariés
  - L'application pratique de l'activité partielle : suspension effective du contrat de travail (notamment en situation de télétravail)
  - La cohérence entre le nombre d'heures de mise en activité partielle, les bulletins de paie émis, le taux horaire défini pour chaque salarié et le contenu des demandes d'indemnisation

Notre "check-list" des documents à conserver dans son dossier d'activité partielle

- Conserver des documents concernant le motif du recours :
  - Secteur de l'arrêté de fermeture, réduction d'activité ou suspension d'activité liée à la conjoncture ou problème d'approvisionnement ;
  - Note d'information faite aux salariés lors de la mise en place de l'activité partielle ;
  - Courriers ou échanges de courriels concernant l'annulation, le report ou la suspension des commandes/contrats commerciaux ;
  - Les éléments chiffrés (financiers et comptables) démontrant la baisse d'activité au sein de la société ;
  - Suivi du temps de travail des salariés ;
  - Eventuelles sanctions en cas de non-respect de la réglementation par les salariés.
- Retours des premiers contrôles - Demande de communication sous 8 jours des documents suivants :
  - Justificatifs des effets de l'épidémie sur l'entreprise
  - Communication
  - Bulletin de paie faisant apparaître le taux horaire
  - Copie des plannings
  - Accord ou extrait CCN sur calcul des taux majorés
  - Copies de contrats de travail forfait heures – jours etc.
  - Justificatifs et nom des activités partielles pour garde d'enfant
  - Procès-verbal du CSE

Mise à jour du questions/réponses concernant le dispositif FNE-Formation

- **Maintien des demandes de financement pour un public mixte au-delà du 31 mai 2020**
  - Le dispositif du FNE-Formation peut être mis en œuvre pour des salariés placés en activité partielle ou non. Cette possibilité était limitée au 31 mai 2020.
  - Le Gouvernement a actualisé son Q/R le 4 juin 2020 pour supprimer la date limite.
- **Ouverture du dispositif aux formations en présentiel**
  - Depuis le 2 juin 2000, le document questions/réponses indique que les actions de formation peuvent également être réalisées en présentiel.
  - Parmi les dépenses éligibles à la prise en charge par l'État, figurent désormais les frais annexes comme les coûts d'hébergement et de transport.
- **Seuil de 1.500 euros TTC/salarié.**

axel avocats

Prolongation de l’état d’urgence sanitaire

- La Loi n°2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions a été publiée au Journal Officiel le 12 mai 2020.
- Elle prévoit le prolongement de l'état d’urgence sanitaire jusqu’au **10 juillet 2020**.
- Quelques dispositions concernent les entreprises.

Responsabilité pénale de l'employeur

- Les dispositions relatives à la responsabilité pénale de l'employeur durant la période de crise sanitaire sont précisées.

- Il est désormais nécessaire, pour caractériser une faute de l'employeur au regard de son obligation de santé et de sécurité, de démontrer que l'auteur des faits disposait des compétences, du pouvoir et des moyens nécessaires dans la situation de crise, ainsi que de la nature de ses missions ou de ses fonctions.

  - **Attention** : cette modification, qui a été largement commentée, n'instaure pas une cause d'exonération au profit des employeurs.

Protection du salarié en cas de mise en quarantaine

- Une mise en quarantaine d'une **durée initiale de 14 jours (jusqu'à 1 mois maximum)** peut être décidée par le Préfet concernant toute personne ayant séjourné au cours du mois précédent dans une zone de circulation de l'infection et qui entre sur le territoire national.

- Le salarié mis en quarantaine et dont le contrat a été suspendu de ce fait bénéficie désormais de la **protection contre le licenciement** existant pour les salariés victimes d'AT/MP.

  - **A noter** : Au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur peut rompre ce dernier seulement s'il justifie d'une faute grave ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

axel avocats

Du nouveau concernant les délais applicables en droit social ?

- Depuis le début du déconfinement, les délais applicables aux procédures en cours avaient été suspendus afin de permettre aux entreprises de faire face à la crise sanitaire.

- Ordonnance n°2020-306 du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période.

- Plusieurs décrets sont revenus sur ces dispositions concernant un certain nombre de délais applicables en droit social notamment.

Organisation des élections professionnelles fixée au 31 août 2020

Ordonnance 2020-560 du 13 mai 2020

- La date butoir de suspension du processus électoral est fixée au **31 août 2020**.

- Ainsi, il convient désormais de distinguer deux situations :
  - Pour les entreprises ayant engagé le processus électoral avant le 3 avril, le processus électoral est suspendu jusqu'au 31 août 2020 inclus. Il reprendra obligatoirement à compter du 1er septembre 2020.
  - Pour les entreprises qui n'avaient pas encore engagé le processus électoral, l'employeur devra informer les salariés de l'engagement du processus électoral entre le 24 mai et le 31 août 2020 au plus tard.

axel avocats

Délais relatifs aux consultations du Comité social et économique

Ordonnance 2020-507 du 2 mai 2020
Décrets 2020-508 et 509 du 2 mai 2020

Délais de transmission de l'ordre du jour au CSE (*)			
Objet	Délai de droit commun	Régime dérogatoire	Références
Délai minimal de transmission de l'ordre du jour aux membres du CSE	3 jours au moins avant la réunion	2 jours au moins avant la réunion	c. trav. art. L. 2315-30
Délai minimal de transmission de l'ordre du jour aux membres du CSE central	8 jours au moins avant la réunion	3 jours au moins avant la réunion	c. trav. art. L. 2316-17
(*) Règles dérogatoires applicables aux délais qui commencent à courir entre le 3 mai 2020 et le 23 août 2020. Ne concernent que les procédures de consultation relatives à des décisions de l'employeur « qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 », sous réserve de certaines exclusions. Source RF social			

- Les dispositions dérogatoires ne sont pas applicables aux procédures suivantes :
  - licenciement de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours ;
  - accord de performance collective.

Délais relatifs aux consultations du Comité social et économique

Ordonnance 2020-507 du 2 mai 2020
Décrets 2020-508 et 509 du 2 mai 2020

- Adaptation temporaire des délais relatifs à l'information et à la consultation du CSE en matière de Covid-19 – **3 mai / 23 août 2020**

Délais de consultation du CSE (1)			
Objet	**Délai de droit commun (2)**	**Régime dérogatoire**	**Références**
Délai de consultation en l'absence d'intervention d'un expert	1 mois	8 jours	c. trav. art. R. 2312-6, I
Délai de consultation en cas d'intervention d'un expert	2 mois	12 jours pour le CSE central 11 jours pour les autres comités	c. trav. art. R. 2312-6, I
Délai de consultation en cas d'intervention d'une ou de plusieurs expertises dans le cadre d'une consultation se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement	3 mois	12 jours	c. trav. art. R. 2312-6, I
Délai minimal entre la transmission de l'avis de chaque CSE d'établissement au CSE central et la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif	7 jours	1 jour	c. trav. art. R. 2312-6, II
(1) Règles dérogatoires applicables aux délais qui commencent à courir entre le 3 mai 2020 et le 23 août 2020. Ne concernent que les procédures de consultation relatives à des décisions de l'employeur « qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 », sous réserve de certaines exclusions. Tableau établi par décret (décret 2020-508 du 2 mai 2020) et complété par nos soins. (2) Délais légaux applicables en l'absence d'accord collectif. Les délais du régime dérogatoire se substituent aussi bien aux délais légaux qu'aux délais conventionnels.			

Source : RF Social

Délais relatifs aux consultations du Comité social et économique

Ordonnance 2020-507 du 2 mai 2020
Décrets 2020-508 et 509 du 2 mai 2020

Modalités d'expertise dans le cadre de la consultation du CSE (1)			
Objet	**Délai de droit commun**	**Régime dérogatoire**	**Références**
Délai dont dispose l'expert, à compter de sa désignation, pour demander à l'employeur toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission	3 jours	24 heures	c. trav. art. R. 2315-45
Délai dont dispose l'employeur pour répondre à la demande de l'expert	5 jours	24 heures	c. trav. art. R. 2315-45
Délai dont dispose l'expert pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise	10 jours à compter de sa désignation	48 heures à compter de sa désignation ou, si une demande d'informations complémentaires a été adressée à l'employeur, 24 heures à compter de la réponse apportée par ce dernier	c. trav. art. R. 2315-46
Délai dont dispose l'employeur pour saisir le juge pour chacun des cas de recours prévus à l'article L. 2315-86 (2)	10 jours	48 heures	c. trav. art. R. 2315-49
Délai minimal entre la remise du rapport par l'expert et l'expiration des délais de consultation du CSE	15 jours (3)	24 heures	c. trav. art. R. 2315-47

(1) Règles dérogatoires applicables aux expertises diligentées dans le cadre de procédures relatives à des décisions de l'employeur « qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 », sous réserve de certaines exclusions. Régime ne concernant que les consultations qui commencent à courir entre le 3 mai 2020 et le 22 août 2020. Tableau établi par décret (décret 2020-508 du 2 mai 2020) et complété par nos soins.
(2) Contestation du recours à l'expertise, du choix de l'expert, du coût prévisionnel ou du coût final de l'expertise, etc. (c. trav. art. L. 2315-86).
(3) Délai applicable en l'absence d'accord (c. trav. art. L. 2315-85). Les délais du régime dérogatoire se substituent aussi bien aux délais légaux qu'aux délais conventionnels.

Source : RF Social

axel avocats

Loi visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant

- La proposition de loi visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant a été définitivement adoptée le 26 mai 2020 par l'Assemblée nationale.

- Elle a été publiée le 9 mai 2020 au Journal Officiel.

Allongement de la durée du congé accordé en cas de décès d'un enfant

- **La loi allonge la durée du congé à 7 jours ouvrés** (au lieu de 5 jours ouvrables actuellement) en cas de décès :
  - d'un enfant de moins de 25 ans ;
  - d'une personne de moins de 25 ans dont le salarié à la charge effective et permanente ;
  - d'un enfant de plus de 25 ans à la condition que ce dernier ait à charge des enfants mineurs.

  ➢ **A noter** : Cette durée est un minimum qui peut être augmenté par accord collectif d'entreprise (à défaut, par accord de branche).

- Durant le congé, le salarié bénéficie du maintien de son salaire par l'employeur. Le congé pour décès n'entraîne pas de réduction de la rémunération.

Création d'un nouveau congé de deuil en cas de décès d'un enfant

- **La loi crée un nouveau congé de deuil de 8 jours ouvrables en cas de décès d'un enfant** (ou d'une personne à charge) de moins de 25 ans.
  - Congé cumulable avec le congé pour décès et fractionnable.
  - Il peut être pris dans l'année suivant le décès (Décret à venir)

- **Droits** :
  - IJSS calculées comme en cas de maternité ou de paternité. Le salarié bénéficie du maintien de salaire par l'employeur pour la quote-part supérieure.
  - Assimilé à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés et à une période de présence pour la répartition de l'intéressement de la participation.

- Ces mesures s'appliqueront aux décès intervenant à compter du 1er juillet 2020.

Les autres mesures de la loi

- **Modification du dispositif de dons de jours de repos**
  - Le don de jours de repos peut intervenir dans l'année qui suit le décès.
  - Dispositions en vigueur.

- **Protection contre le licenciement pendant 13 semaines**
  - Le salarié bénéficie d'une protection contre le licenciement pendant les 13 semaines suivant le décès de son enfant ou de la personne à charge de moins de 25 ans.
  - Dispositions en vigueur.

- **Suppression du délai de carence en cas d'arrêt maladie**
  - En cas d'arrêt de travail qui surviendrait dans les 13 semaines suivant le décès d'un enfant ou d'une personne à charge de moins de 25 ans.
  - Cette mesure s'appliquera aux décès intervenant à compter du 1er juillet 2020.

Projet de loi portant mesures d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19

- L'Assemblée nationale le 3 juin 2020 et le Sénat le 10 juin 2020 ont adopté le second projet de loi portant mesures d'urgence face à l'épidémie de Covid-19.

- De nombreuses mesures sociales y figurent, avec l'activité partielle en haut du tableau.

Projet de loi portant sur diverses dispositions pour faire face aux conséquences de l'épidémie de Covid-19

- **Activité partielle**
  - Adaptation des règles relatives à l'activité partielle + nouveau dispositif (voir ci-avant).
  - Un mécanisme de monétisation des jours de repos conventionnels et de congés (5ème semaine) jusqu'au 31 décembre 2020 pour compléter la rémunération des salariés en activité partielle.
  - Mécanisme de solidarité entre les salariés en activité partielle et ceux qui ne le sont pas.
  - Le maintien obligatoire des garanties collectives de prévoyance complémentaire d'entreprise des salariés placés en activité partielle même en présence de clause contraire des accords collectifs / DUE et contrats collectifs d'assurance
    - Condition obligatoire sous peine de perdre le caractère collectif et obligatoire permettant de bénéficier des régimes d'exonération des contributions patronales.
    - Assiette des contributions, primes et prestations de prévoyance complémentaire reconstituée pour les salariés en activité partielle.
  - L'acquisition de droits à retraite pour les salariés placés en activité partielle.

Projet de loi portant sur diverses dispositions pour faire face aux conséquences de l'épidémie de Covid-19

- **Assurance chômage**
  - La prolongation de la durée d'indemnisation des demandeurs d'emploi en fin de droits s'appliquerait aux demandeurs d'emploi ayant épuisé leurs droits à compter du 1er mars 2020 et non du 12 mars 2020.

- **Financement des ASC par le budget de fonctionnement**
  - La disposition visant à permettre au CSE de décider de consacrer jusqu'à 50% de son budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles (ASC) est finalement écartée.

Projet de loi portant sur diverses dispositions pour faire face aux conséquences de l'épidémie de Covid-19

- **Intéressement dans les TPE**
  - Les entreprises de moins 11 salariés, sans délégué syndical ni CSE, pourront se doter d'un dispositif d'intéressement sur décision unilatérale de l'employeur.

- **Autres règles** :
  - CDD, CTT et contrats aidés d'insertion : possibilité de déroger à la durée des contrats, aux règles relatives au renouvellement et au délai de carence via accord collectif d'entreprise jusqu'au 31 décembre 2020 ;

Projet de loi portant sur diverses dispositions pour faire face aux conséquences de l'épidémie de Covid-19

- **Autres changements** :
  - Assouplissement des règles de prêt de main-d'œuvre jusqu'au 31 décembre 2020 : possibilité pour l'entreprise prêteuse de facturer moins que le coût réel du salarié prêté sans reconnaissance du caractère lucratif, convention de mise à disposition collective autorisée, consultation du CSE pouvant être réalisée dans un délai d'un mois ;
  - Suppression du délai de carence d'assurance maladie pour les expatriés (au lieu de 3 mois) ;
  - Prolongation de la validité de documents de séjour des étrangers (pendant 6 mois pour les titres expirant le 15 juin 2020 au plus tard).

axel avocats

Divers

Frais professionnels

- Le 29 mai 2020, l'URSSAF a mis à jour sa Foire aux questions.
- **Frais professionnels**
  - Les frais professionnels engagés par les entreprises ou remboursés aux salariés afin de leur permettre de se rendre à leur travail pour les cas où le télétravail est impossible seront considérés comme justifiés.
  - L'URSSAF en dresse une liste non exhaustive : indemnités kilométriques, nuitées d'hôtel, frais de repas, frais de taxi, frais de locations de véhicules, frais supplémentaires de garde d'enfants, etc.
  - Les factures devront être conservées par l'employeur lorsque les frais ont été remboursés au réel.

Titres restaurant

- **Indemnité repas versée par l'employeur en remplacement des titres restaurant (URSSAF)**

  - A titre dérogatoire pour les entreprises qui ont substitué une indemnité repas aux titres restaurant pendant le confinement, l'indemnité est exonérée de cotisations sociales lorsqu'elle est attribuée dans les mêmes conditions que les titres restaurant. Cette dérogation devrait s'appliquer jusqu'au moment où l'entreprise pourra de nouveau attribuer des titres papier.

- **Augmentation du plafond journalier et assouplissement à venir (Décret n° 2020-706 du 10 juin 2020)**

  - Le montant du plafond journalier est augmenté à 38 euros dans les restaurants, des hôtels-restaurants ou des débits de boissons.
  - L'utilisation des titres restaurant sera autorisée le weekend et les jours fériés.
  - Pour les courses alimentaires le montant reste à 19 euros par jour.
  - Les dispositions sont applicables jusqu'au 31 décembre 2020.

CNIL et traitement des données personnelles / données de santé en période de Covid-19

- **Données RH**
  - Référentiel du 21 novembre 2019 publié au JO le 15 avril 2020
  - Concerne les données recueillies dans le cadre des traitements RH
  - Rappel les grands principes : minimisation des données / base légale obligatoire / finalité déterminée.

- **Données de santé**
  - Rappel de la CNIL du 7 mai 2020
  - La collecte des données est en principe interdite.
  - Exceptions lorsque le traitement est nécessaire à l'exécution des obligations du responsable du traitement => obligation de prévention et de protection de la santé des travailleurs.
  - Recueil et traitement des données limités à certains objectifs précis et à certaines données.
  - Point sur les traitements en période de Covid-10 : prise de température / tests sérologiques.

Entretiens professionnels

- Le 20 mai 2020, le Gouvernement a précisé plusieurs points concernant l'entretien professionnel.
- L'entretien professionnel faisant un état des lieux récapitulatif peut avoir lieu jusqu'au **31 décembre 2020**
- **Les sanctions relatives à l'abondement du CPF sont suspendues** - elles s'appliqueront à nouveau à partir du 1er janvier 2021.
- **Visioconférence autorisée** - Attention à bien remettre une copie du compte-rendu de l'entretien au salarié y compris si la visioconférence a été utilisée.

axel avocats

Nous contacter

Axel Avocats
30 Rue Cambacérès - 75008 Paris
contact@axel-avocats.com
www.axel-avocats.com

Anne Leleu-Eté
Avocat Associé
Mobile : 06 80 06 32 58
anne.leleu@axel-avocats.com

Solenne André
Juriste Droit Social
Tel : 01 84 25 20 21
solenne.andre@axel-avocats.com