

axel avocats

Actualités sociales

CCI PARIS ILE-DE-FRANCE

3 juin 2021



Actualités sociales – 3 juin 2021

Intervenante : **Anne Leleu-Eté**
axel avocats



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

axel avocats

Animatrice : **Véronique PAILLIEUX**
CCI PARIS Ile-de-France



Coordinatrice Emploi
07 70 08 99 71
vpailieux@cci-paris-idf.fr





Actualités « Covid-19 »



Protocoles en vigueur pour la réouverture (Phase 2)

+ Texte socle : le protocole sanitaire en entreprise

- <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/protocole-national-sante-securite-en-entreprise.pdf>
- Dernière mise à jour le 18 mai 2021
- Applicable à toutes les entreprises quel que soit leur secteur d'activité
- **Des règles inchangées et des nouveautés**
 - Plan de reprise de l'activité
 - Gestes barrières / mesures de distanciation sociale / protocoles de nettoyage = tout reste en vigueur
 - Encouragement à la vaccination et aux autorisations d'absence
 - Mise à disposition d'autotests autorisée (volontariat et secret médical + information par un professionnel de santé)
 - Obligation d'aération des locaux (naturelle ou mécanique - précisions dans le protocole)
- **Le Gouvernement a également publié un [guide](#)** à destination des entreprises afin d'assurer la reprise de l'activité.
 - Ce guide préconise d'anticiper sur la façon dont l'activité va redémarrer et les mesures sanitaires à mettre en œuvre ainsi que de « lister les principales situations de travail modifiées ». Il préconise également de former et informer sur les règles de distanciation et l'usage des équipements de protection.
 - https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/fiche5_reprise_activite.pdf

Protocoles en vigueur pour la réouverture (Phase 2)

Protocole sanitaire pour les bars, les restaurants, et restaurants d'hôtel

- https://www.economie.gouv.fr/files/files/directions_services/covid19-soutien-entreprises/Protocole-sanitaire-renforce-secteur--HCR.pdf
- Applicable pour les 3 phases de déconfinement
- Protocole sanitaire à observer :
 - Port du masque en cas de déplacement
 - Menus "sans contact" à privilégier / Commandes et encaissement à table
 - Affichages obligatoires / Ventilation et protocole de nettoyage / gel hydroalcoolique
 - Référent Covid-19
- Autres mesures :
 - 19 mai / 8 juin : jauge de 50% en terrasse / tables de 6 personnes
 - 9 juin / 29 juin : jauge de 100% en terrasse / 50% en intérieur (avec cahier de rappel obligatoire)
 - 30 juin : plus de jauge et fin des tables de 6 personnes

Protocole sanitaire renforcé pour les commerces

- https://www.economie.gouv.fr/files/files/directions_services/covid19-soutien-entreprises/protocole-sanitaire-renforce-commerces.pdf
- Un référent Covid doit être désigné
- Une information doit être réalisée sur la nouvelle organisation, les mesures et gestes barrières
- Jauge renforcée (8m² par client – puis 4m² du 9 au 30 juin – calcul selon la surface de vente complète - tolérance pour les personnes composant une même unité sociale de type famille, dans la limite de 2 adultes - précisions dans le protocole)
- Sens de circulation, hygiène des mains à l'entrée et port du masque contrôlés
- Créneaux horaires pour les retraits de commandes en ligne et les personnes vulnérables
- Plan de nettoyage
- Ventilation

Déconfinement – Phase n°3

+ Mise à jour du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise concernant le télétravail (*publié le 2 juin 2021 – applicable à compter du 9 juin 2021*)

- En vue de la troisième phase du déconfinement prévue le 9 juin 2021, [le protocole national](#) prévoit plusieurs nouveautés :
 - Le télétravail ne sera plus « la règle » et les employeurs devront définir, dans le cadre du dialogue social, un nombre minimum de jours de télétravail par semaine. Les employeurs devront veiller au maintien des liens au sein du collectif de travail et à la prévention des risques liés à l'isolement des salariés en télétravail.
 - Les réunions en audio ou en visioconférence restent à privilégier. Lorsqu'elles se tiennent en présentiel, les réunions devront respecter les gestes barrières, notamment le port du masque, les mesures d'aération/ ventilation des locaux ainsi que les règles de distanciation.
 - Les temps de convivialité seraient de nouveau autorisés – avec respect des gestes barrières et règles de distanciation (25 personnes maximum recommandées et en extérieur).
- Le Gouvernement a également publié un [guide](#) à destination des entreprises afin d'assurer le retour des télétravailleurs en entreprise.

Déconfinement – Phase n°3

+ Adoption du projet de loi de sortie de crise sanitaire

- Le Parlement et le Sénat ont définitivement adopté ce jeudi le projet de loi de « gestion de la sortie de crise sanitaire ». La loi a été promulguée le 31 mai 2021 et a été publiée au [JO le 1^{er} juin 2021](#).
- L'état d'urgence sanitaire prend fin le 1^{er} juin 2021. Du 2 juin au 30 septembre 2021, le Gouvernement pourra prendre certaines mesures par ordonnance :
 - limiter les déplacements et les possibilités d'utilisation des transports collectifs (port du masque...);
 - limiter l'ouverture des établissements recevant du public et leur accès (mesures barrières, jauge de personnes...) ainsi que des lieux de réunion, voire les fermer provisoirement ;
 - limiter les rassemblements, les réunions et les manifestations.

Déconfinement – Phase n°3

+ Adoption du projet de loi de sortie de crise sanitaire

- En matière de droit du travail :
 - Le Gouvernement reste habilité à procéder par ordonnance sur des sujets tels que l'activité partielle, l'APLD, l'indemnisation chômage par exemple.
 - Le régime dérogatoire relatif à la prise de congés payés est étendu à 8 jours de congés payés (sous réserve d'un accord collectif d'entreprise ou de branche).
- Un PASS sanitaire est également institué.
 - Ce PASS, sous format papier ou numérique, consiste dans la présentation d'un test de dépistage négatif, d'une preuve de vaccination ou d'un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par le Covid-19.
 - Pour les grands rassemblements, le PASS sera exigé si le respect des gestes barrières ne peut être assuré. Le seuil au-dessus duquel ce PASS sera nécessaire n'a pas été fixé par la loi. Le Gouvernement envisage un seuil de plus de 1.000 personnes.

Vaccination

+ La vaccination ouverte le 31 mai à toute la population

- Le gouvernement a ouvert la vaccination à tous les Français de plus de 18 ans dès le 31 mai.
- La vaccination se fera désormais sans critère d'âge.
- Les personnes souhaitant se faire vacciner peuvent réserver un créneau de vaccination sur santé.fr ou les sites de prise de rendez-vous en ligne.
- En parallèle, une expérimentation de deux semaines est menée avec une trentaine de services de médecine du travail pour faciliter la vaccination avec le vaccin Moderna directement sur le lieu d'exercice professionnel.

Activité partielle

+ Contingent annuel d'heures

- Le contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle est fixé à 1.607 heures jusqu'au 31 décembre 2021, au lieu de 1.000 heures dans le cadre du droit commun.
- Cette mesure permet de couvrir les 12 mois de la durée maximale d'autorisation de mise en activité partielle dont les entreprises peuvent bénéficier jusqu'au 1^{er} juillet.

[Arrêté du 10 mai 2021 modifiant le contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle pour l'année 2021](#)

Activité partielle

+ Baisse progressive des taux de prise en charge

- Deux décrets du 28 mai 2021 ([Décret n° 2021-674 du 28 mai 2021 relatif à l'activité partielle et au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable](#) et [Décret n° 2021-671 du 28 mai 2021 modifiant le décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable](#)) prévoient une baisse progressive des taux d'indemnisation de l'activité partielle.
- Indemnité d'activité partielle :
 - Droit commun : le texte diffère au 1^{er} juillet 2021 la baisse du taux de l'indemnité d'activité partielle de droit commun versée au salarié à 60 % de sa rémunération antérieure brute.
 - Secteurs protégés : le texte diffère au 1^{er} septembre 2021 la baisse du taux de l'indemnité d'activité partielle de droit commun versée au salarié à 60 % de sa rémunération antérieure brute.
 - Pour les secteurs les plus touchés : pour les salariés des entreprises qui continueraient à être soumises à des restrictions d'activité et dont le chiffre d'affaires s'en trouverait affecté, cette baisse interviendra au 1^{er} novembre 2021.

Activité partielle

+ Baisse progressive des taux de prise en charge

- Allocation d'activité partielle :
 - Droit commun : le décret ramène le taux d'allocation à 52% pour le mois de juin 2021, puis à 36% à compter du 1^{er} juillet 2021.
 - Secteurs protégés : le décret diffère au 1^{er} juillet 2021 la baisse du taux de l'indemnité d'activité partielle de droit commun versée au salarié à 60% de sa rémunération antérieure brut. A compter du 1^{er} août, le taux d'allocation passe à 52%, puis à 36% à compter du 1^{er} septembre.
 - Pour les secteurs les plus touchés : le taux de l'allocation d'activité est prolongé jusqu'au 31 octobre 2021.

Activité partielle

+ Mise à jour du questions/réponses relatif à l'activité partielle

- Le Gouvernement a mis à jour son questions/réponses relatif à l'activité partielle afin de tenir compte de ce nouveau calendrier.
- Ainsi, les dispositions reprennent les nouveaux taux d'indemnisation de l'activité partielle et mettent à jour le tableau récapitulatif (*cf. slide suivante*).

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/faq-chomage-partiel-activite-partielle#montant-asp>

Activité partielle

	Secteur concerné	Indemnité (salarié)			Allocation (employeur)		
		Taux	Plancher	Plafond	Taux	Plancher	Plafond
Du 1 ^{er} au 31 août 2021	Entreprises fermées administrativement Établissements situés dans la zone de chalandise d'une station de ski Entreprises des secteurs protégés avec baisse de 80% de CA Employeurs de salariés se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler (garde d'enfants et personnes vulnérables)	70% de la rémunération antérieure brute	RMM Environ 8,11€ et 7,09€ pour Mayotte	70% de 4,5 SMIC soit 32,29€ par heure non travaillée Mayotte : 24,38€	70% de la rémunération antérieure brute	8,11€ Mayotte : 7,09€	70% de 4,5 SMIC soit 32,29€ par heure non travaillée Mayotte : 24,38€
	Secteurs protégés (S1 et S1 bis)	70% de la rémunération antérieure brute	RMM Environ 8,11€ et 7,09€ pour Mayotte	70% de 4,5 SMIC soit 32,29€ par heure non travaillée Mayotte : 24,38€	52% de la rémunération antérieure brute	8,11€ Mayotte : 7,09€	52% de 4,5 SMIC soit 23,99€ par heure non travaillée Mayotte : 18,38€
	Secteurs non protégés	60% de la rémunération antérieure brute	RMM Environ 8,11€ et 7,09€ pour Mayotte	60% de 4,5 SMIC soit 27,68€ par heure non travaillée Mayotte : 20,9€	36% de la rémunération antérieure brute	7,30€ Mayotte : 6,38€	36% de 4,5 SMIC soit 16,61€ par heure non travaillée Mayotte : 11,38€
Du 1 ^{er} septembre au 31 octobre 2021	Entreprises fermées administrativement Établissements situés dans la zone de chalandise d'une station de ski Entreprises des secteurs protégés avec baisse de 80% de CA Employeurs de salariés se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler (garde d'enfants et personnes vulnérables)	70% de la rémunération antérieure brute	RMM Environ 8,11€ et 7,09€ pour Mayotte	70% de 4,5 SMIC soit 32,29€ par heure non travaillée Mayotte : 24,38€	70% de la rémunération antérieure brute	8,11€ Mayotte : 7,09€	70% de 4,5 SMIC soit 32,29€ par heure non travaillée Mayotte : 24,38€
	Autres entreprises	60% de la rémunération antérieure brute	RMM Environ 8,11€ et 7,09€ pour Mayotte	60% de 4,5 SMIC soit 27,68€ par heure non travaillée Mayotte : 20,9€	36% de la rémunération antérieure brute	7,30€ Mayotte : 6,38€	36% de 4,5 SMIC soit 16,61€ par heure non travaillée Mayotte : 11,38€
	Employeurs de salariés se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler (garde d'enfants et personnes vulnérables)	70% de la rémunération antérieure brute	RMM Environ 8,11€ et 7,09€ pour Mayotte	70% de 4,5 SMIC soit 32,29€ par heure non travaillée Mayotte : 24,38€	70% de la rémunération antérieure brute	8,11€ Mayotte : 7,09€	70% de 4,5 SMIC soit 32,29€ par heure non travaillée Mayotte : 24,38€
À partir du 1 ^{er} novembre 2021	Employeurs de salariés se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler (garde d'enfants et personnes vulnérables)	70% de la rémunération antérieure brute	RMM Environ 8,11€ et 7,09€ pour Mayotte	70% de 4,5 SMIC soit 32,29€ par heure non travaillée Mayotte : 24,38€	70% de la rémunération antérieure brute	8,11€ Mayotte : 7,09€	70% de 4,5 SMIC soit 32,29€ par heure non travaillée Mayotte : 24,38€
	Toutes entreprises	60% de la rémunération antérieure brute	RMM Environ 8,11€ et 7,09€ pour Mayotte	60% de 4,5 SMIC soit 27,68€ par heure non travaillée Mayotte : 20,9€	36% de la rémunération antérieure brute	7,30€ Mayotte : 6,38€	36% de 4,5 SMIC soit 16,61€ par heure non travaillée Mayotte : 11,38€

	Secteur concerné	Indemnité (salarié)			Allocation (employeur)		
		Taux	Plancher	Plafond	Taux	Plancher	Plafond
Jusqu' au 31 mai 2021	Secteurs protégés (S1 et S1 bis) Entreprises fermées administrativement Établissements situés dans la zone de chalandise d'une station de ski Employeurs de salariés se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler (garde d'enfants et personnes vulnérables)	70% de la rémunération antérieure brute	RMM Environ 8,11€ et 7,09€ pour Mayotte	70% de 4,5 SMIC soit 32,29€ par heure non travaillée Mayotte : 24,38€	70% de la rémunération antérieure brute	8,11€ Mayotte : 7,09€	70% de 4,5 SMIC soit 32,29€ par heure non travaillée Mayotte : 24,38€
	Secteurs non protégés	70% de la rémunération antérieure brute	RMM Environ 8,11€ et 7,09€ pour Mayotte	70% de 4,5 SMIC soit 32,29€ par heure non travaillée Mayotte : 24,38€	60% de la rémunération antérieure brute	8,11€ Mayotte : 7,09€	60% de 4,5 SMIC soit 27,68€ par heure non travaillée Mayotte : 20,9€
	Secteurs protégés (S1 et S1 bis) Entreprises fermées administrativement Établissements situés dans la zone de chalandise d'une station de ski Employeurs de salariés se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler (garde d'enfants et personnes vulnérables)	70% de la rémunération antérieure brute	RMM Environ 8,11€ et 7,09€ pour Mayotte	70% de 4,5 SMIC soit 32,29€ par heure non travaillée Mayotte : 24,38€	70% de la rémunération antérieure brute	8,11€ Mayotte : 7,09€	70% de 4,5 SMIC soit 32,29€ par heure non travaillée Mayotte : 24,38€
Du 1 ^{er} juin au 30 juin	Secteurs non protégés	70% de la rémunération antérieure brute	RMM Environ 8,11€ et 7,09€ pour Mayotte	70% de 4,5 SMIC soit 32,29€ par heure non travaillée Mayotte : 24,38€	52% de la rémunération antérieure brute	8,11€ Mayotte : 7,09€	52% de 4,5 SMIC soit 23,99€ par heure non travaillée Mayotte : 18,11€
	Entreprises fermées administrativement Établissements situés dans la zone de chalandise d'une station de ski Entreprises des secteurs protégés avec baisse de 80% de CA Employeurs de salariés se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler (garde d'enfants et personnes vulnérables)	70% de la rémunération antérieure brute	RMM Environ 8,11€ et 7,09€ pour Mayotte	70% de 4,5 SMIC soit 32,29€ par heure non travaillée Mayotte : 24,38€	70% de la rémunération antérieure brute	8,11€ Mayotte : 7,09€	70% de 4,5 SMIC soit 32,29€ par heure non travaillée Mayotte : 24,38€
Du 1 ^{er} au 31 juillet 2021	Entreprises fermées administrativement Établissements situés dans la zone de chalandise d'une station de ski Entreprises des secteurs protégés avec baisse de 80% de CA Employeurs de salariés se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler (garde d'enfants et personnes vulnérables)	70% de la rémunération antérieure brute	RMM Environ 8,11€ et 7,09€ pour Mayotte	70% de 4,5 SMIC soit 32,29€ par heure non travaillée Mayotte : 24,38€	70% de la rémunération antérieure brute	8,11€ Mayotte : 7,09€	70% de 4,5 SMIC soit 32,29€ par heure non travaillée Mayotte : 24,38€
	Secteurs protégés (S1 et S1 bis)	70% de la rémunération antérieure brute	RMM Environ 8,11€ et 7,09€ pour Mayotte	70% de 4,5 SMIC soit 32,29€ par heure non travaillée Mayotte : 24,38€	60% de la rémunération antérieure brute	8,11€ Mayotte : 7,09€	60% de 4,5 SMIC soit 27,68€ par heure non travaillée Mayotte : 20,9€
	Secteurs non protégés	60% de la rémunération antérieure brute	RMM Environ 8,11€ et 7,09€ pour Mayotte	60% de 4,5 SMIC soit 27,68€ par heure non travaillée Mayotte : 20,9€	36% de la rémunération antérieure brute	7,30€ Mayotte : 6,38€	36% de 4,5 SMIC soit 16,61€ par heure non travaillée Mayotte : 12,54€

+ Baisse progressive des taux de prise en charge

• <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/faq-chomage-partiel-activite-partielle#montant-asp>

Délais de consultation du CSE

+ Le Conseil d'État annule l'ordonnance et le décret du 2 mai 2020 réduisant les délais de consultation du CSE

- Une ordonnance et un décret avaient adapté temporairement les délais relatifs à la consultation et à l'information du CSE afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie du Covid-19.
- Dans une décision du 19 mai, le Conseil d'Etat a annulé les textes qui avaient permis le raccourcissement de ces délais de consultation.
- Des conséquences pourraient exister pour les entreprises qui ont mis en œuvre de telles dispositions.

[Conseil d'Etat, 19 mai 2021, n° 441031](#)



Actualités sociales « hors Covid-19 »

Partie 2





Textes et projets



Congé de paternité

+ Nouvelles modalités de prise du congé de paternité

- Pour les enfants nés à compter du 1^{er} juillet 2021 ou nés avant mais dont la naissance était supposée intervenir à partir de cette date, la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant passera de 11 à 25 jours (de 18 à 32 jours en cas de naissances multiples).
 - Quatre jours devront être pris à la naissance (soit 7 jours avec les 3 jours du congé de naissance).
 - La période de congé de 21 jours (28 en cas de naissances multiples) pourra être fractionnée en deux périodes d'une durée minimale de cinq jours chacune. L'employeur devra être prévenu des dates de prise et des durées de la ou des périodes de congé au moins un mois avant le début de chacune d'elles.
- Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant devra être pris dans un délai de six mois après la naissance.

[Décret n° 2021-574 du 10 mai 2021 relatif à l'allongement et à l'obligation de prise d'une partie du congé de paternité et d'accueil de l'enfant](#)

Congé de paternité

+ Nouvelles modalités de prise du congé de paternité

- Le report de ce congé continuera à être possible en cas :
 - d'hospitalisation de l'enfant, le délai de six mois courant à compter de la fin de l'hospitalisation ;
 - de décès de la mère, à compter de la fin du congé postnatal dont bénéficie le père.
- Les indemnités journalières seront versées pendant une durée maximale de 25 jours (ou 32 jours en cas de naissances multiples).
- Pour les naissances prévues à compter du 1^{er} juillet 2021, le salarié devra informer l'employeur de la date prévisionnelle de l'accouchement au moins un mois avant celle-ci.



Jurisprudence



Clause de non-concurrence

+ Périmètre d'application d'une clause de non-concurrence

- Un contrat de travail peut prévoir une clause de non-concurrence, laquelle a pour objectif de restreindre la possibilité pour un salarié de conclure un nouveau contrat de travail dans une entreprise concurrente à l'issue de la rupture des relations contractuelles.
- Pour être valable, la clause de non-concurrence doit prévoir des mentions obligatoires, notamment elle doit fixer le périmètre d'application de la clause dans le temps et dans l'espace. A défaut, la clause est nulle.
- En l'espèce, la clause prévoyait un périmètre fixé « au niveau mondial ».
- Pour la Cour de cassation, une telle mention ne permet pas de considérer que la clause est délimitée dans l'espace.

[Cass. Soc. 8 avril 2021, Pourvoi n° 19-22.097](#)

Sanction disciplinaire

+ La mise à pied notifiée sept jours avant le début de la procédure de licenciement est une sanction

- Lorsqu'il engage une procédure disciplinaire, l'employeur peut, s'il le souhaite, prononcer une mise à pied à titre conservatoire, laquelle a pour objet de suspendre le contrat de travail du salarié pendant le temps de la procédure.
- Toutefois, l'employeur doit engager la procédure concomitamment au prononcé d'une mise à pied à titre conservatoire.
- En l'absence de justification apportée par l'employeur, un délai de sept jours avant d'engager la procédure de licenciement disciplinaire fait perdre à la mise à pied son caractère conservatoire.
- Par application du principe « *non bis in idem* », le licenciement disciplinaire qui lui fait suite est donc sans cause réelle et sérieuse.

[Cass. Soc. 14 avril 2021, Pourvoi n° 20-12.920](#)

Règlement intérieur

+ Règles de formalisme

- Un code de déontologie est opposable même s'il n'est pas formellement annexé au règlement intérieur.
- Pour la Cour de cassation, il suffit qu'il ait fait l'objet des mêmes formalités de dépôt et de publicité que le règlement intérieur (consultation du CSE, information des salariés et des personnes ayant accès aux locaux, transmission à l'inspecteur du travail et au greffe du conseil de prud'hommes).

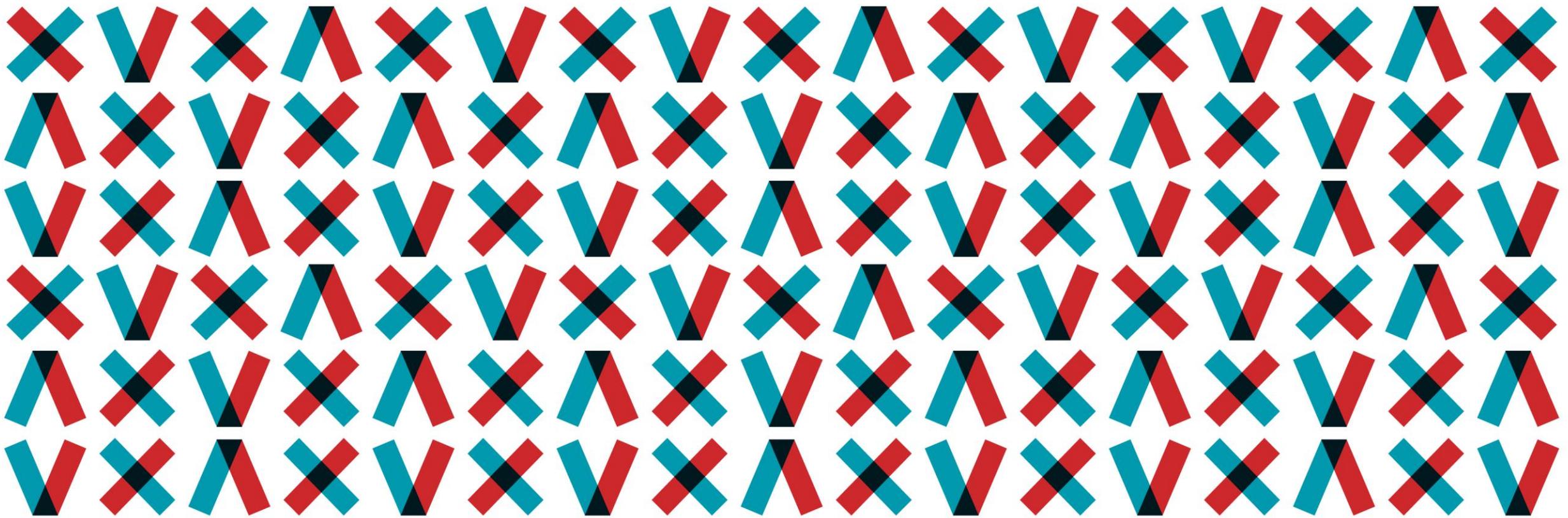
[Cass. Soc. 5 mai 2021, Pourvoi n° 19-25.699](#)

DUER

+ Pas d'obligation de consulter les IRP en cas de mise à jour du DUER

- L'émergence de nouveaux risques impose la mise à jour du document unique par l'employeur. Cette mise à jour nécessite que le CSE soit « associé » à cette démarche.
- Pour la Cour de cassation, cette « association » n'impose pas de consulter les IRP.
- Ainsi, la Cour de cassation affirme qu'il n'existe aucune obligation mise à la charge de l'employeur de consulter le CHSCT sur le DUER en cas de modification de celui-ci.
- Rendu dans le cadre d'une entreprise à statut, la solution devrait être transposable au CSE.

[Cass. soc., 12 mai 2021, n° 20-17.288](#)



Merci de votre attention.

axel avocats

DROIT DU TRAVAIL
DROIT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
CONTENTIEUX

DIRECT +33 (0)1 84 25 20 21
30 RUE CAMBACÉRÈS 75008 PARIS
WWW.AXEL-AVOCATS.COM