

Juin 2020

LEGISLATION ET REGLEMENTATION

LOI VISANT A AMELIORER LES DROITS DES TRAVAILLEURS ET L'ACCOMPAGNEMENT DES FAMILLES APRES LE DECES D'UN ENFANT (Loi n°2020-692)

La [loi n°2020-692](#) du **8 juin 2020** prévoit les mesures suivantes :

- ➔ **Pour les salariés ayant subi le décès de leur enfant de moins de 25 ans ou d'une personne à leur charge effective et permanente âgé de moins de 25 ans ou d'un enfant qui est lui-même parent :**
 - Allongement à 7 jours ouvrés (au lieu de 5 jours) de la durée minimale du congé accordé (Réforme de l'article [L.3142-4](#) du Code du travail) ;

- ➔ **Pour les salariés ayant subi le décès de leur enfant de moins de 25 ans ou d'une personne à leur charge effective et permanente âgé de moins de 25 ans :**
 - Création du « *congé de deuil* » et détermination de son régime (prise en charge par l'employeur et la sécurité sociale, durée de 8 jours minimum etc.) (Création des articles [L.3142-1-1](#) et suivants du Code du travail) ;
 - Extension du droit au don de jours de repos entre salariés aux salariés concernés par ce type de décès (Réforme de l'article [L.1225-65-1](#) du Code du travail) ;
 - Mise en place d'une protection contre le licenciement durant 13 semaines (Création de l'article [L.1225-4-2](#) du Code du travail) ;
 - Possibilité de bénéficier des IJSS sans délai de carence pour le premier arrêt de travail survenant dans les 13 semaines suivant la date du décès ;
 - Maintien de la majorité des prestations familiales à la suite du décès, pendant une durée à fixer par décret (Création de l'article [L.552-7](#) du Code de la sécurité sociale) ;

- ➔ **Pour les familles ayant subi le décès d'un enfant (dont l'âge limite doit être déterminé par décret) dont elles avaient la charge effective et permanente :**
 - Versement automatique, par les CAF, d'une allocation forfaitaire aux familles ayant subi un tel décès (Création de l'article [L.545-1](#) du Code de la sécurité sociale).

Ces dispositions entrent en vigueur à des dates différentes et au plus tard au **1^{er} janvier 2022**.



**LOI RELATIVE A DIVERSES DISPOSITIONS LIEES A LA CRISE SANITAIRE, A D'AUTRES
MESURES URGENTES AINSI QU'AU RETRAIT DU ROYAUME-UNI DE L'UNION
EUROPEENNE
(Loi n°2020-734)**

La [loi n°2020-734](#) du **17 juin 2020** prévoit les dispositions suivantes en matière sociale :

→ **Sur l'activité partielle :**

- Autorisation du Gouvernement à prendre des ordonnances visant à différencier le régime d'activité partielle en fonction des secteurs d'activité ;
- Possibilité de mettre en place par accord collectif un dispositif d'« *activité réduite pour le maintien de l'emploi* » (ci-après ARME), qui devra être précisé par décret, dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est cependant pas de nature à compromettre leur pérennité ;
- Possibilité pour les salariés de monétiser des jours de repos et de congés payés afin de compenser une partie de la diminution de leur rémunération ;
- Possibilité de prévoir, par accord collectif, l'affectation de jours de repos et de congés à un fonds de solidarité, pour les salariés qui bénéficient du maintien intégral de leur rémunération ;
- Prise en compte des périodes d'activité partielle comprises entre le 1^{er} mars et le 31 décembre 2020 dans le calcul des droits à la retraite ;
- Maintien des garanties de prévoyance des salariés placés en activité partielle jusqu'au 31 décembre 2020 ;
- Obligation pour les organismes assureurs d'accorder des délais de paiements aux employeurs concernant le financement des garanties de prévoyance des salariés placés en activité partielle ;
- Extension du dispositif d'activité partielle aux salariés en CDD d'usage d'insertion ;

→ **Sur les conditions de recours aux différents contrats de travail :**

- Possibilité, par accord collectif et jusqu'au 31 décembre 2020, d'assouplir les conditions de recours au CDD et à l'intérim (Renouvellement des contrats, délai de carence, durée des contrats, cas de recours à l'intérim) ;
- Allongement de la durée maximale des contrats d'insertion dans l'emploi à 36 mois (au lieu de 24 mois) ;
- Assouplissement, jusqu'au 31 décembre 2020, des règles relatives au recours au prêt de main-d'œuvre à but non-lucratif (allègement du formalisme, possibilité de consulter les représentants du personnel *a posteriori*, suppression de la condition de but non-lucratif dans certains cas) ;
- Suspension de l'obligation de reprise des salariés en cas de cession d'un fonds de commerce ;

→ **Sur les TPE :**

- Possibilité de mettre en place un dispositif d'intéressement dans les TPE par décision unilatérale de l'employeur ;
- Précision du calendrier du scrutin organisé en vue de mesurer l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des TPE ;

→ **Sur la représentation du personnel :**

- Prorogation des mandats des conseillers prud'hommes et des membres des Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles (ci-après CPRI) en cours et réduction de la durée de leurs prochains mandats ;
- Prorogation des mandats de représentant des salariés dans les organes de gouvernance ;



- Report de la date limite d'entrée en fonction des représentants des salariés et des représentants des salariés actionnaires devant être désignés en raison de l'extension et du renforcement de l'obligation de représentation des salariés actionnaires par la [Loi « Pacte »](#) du **22 mai 2019** ;

→ **Sur les travailleurs étrangers :**

- Augmentation de la durée du travail autorisée pour les étudiants étrangers à 80% (au lieu de 60%) de la durée du travail annuelle, soit 1.285 heures ;
- Autorisation, pour les étudiants étrangers présents en France depuis le 16 mars 2020 et titulaires de la carte de séjour pluriannuelle « *travailleur saisonnier* », à séjourner et travailler sur le territoire national jusqu'au 10 janvier 2021 (soit 9 mois maximum au lieu de 6 mois) ;
- Prolongation de la durée de validité de certains titres de séjour ;

→ **Sur les autres aides :**

- Modulation du terme du dispositif de prolongation des droits des demandeurs d'emplois en raison de l'épidémie de Covid-19 en fonction des situations des salariés, en particulier en fonction des domaines d'activité ;
- Possibilité de cumuler, à titre exceptionnel, une pension de vieillesse avec une activité professionnelle exercée dans un établissement de santé ou médico-social pendant la période d'état d'urgence sanitaire.

ORDONNANCE RELATIVE AU FONDS DE SOLIDARITE A DESTINATION DES ENTREPRISES PARTICULIEREMENT TOUCHEES PAR LES CONSEQUENCES ECONOMIQUES, FINANCIERES ET SOCIALES DE LA PROPAGATION DE L'EPIDEMIE DE COVID-19 ET DES MESURES PRISES POUR LIMITER CETTE PROPAGATION
(Ordonnance n°2020-705)

et

DECRET MODIFIANT LE DECRET N° 2020-371 DU 30 MARS 2020 RELATIF AU FONDS DE SOLIDARITE A DESTINATION DES ENTREPRISES PARTICULIEREMENT TOUCHEES PAR LES CONSEQUENCES ECONOMIQUES, FINANCIERES ET SOCIALES DE LA PROPAGATION DE L'EPIDEMIE DE COVID-19 ET DES MESURES PRISES POUR LIMITER CETTE PROPAGATION
(Décret n°2020-757)

L'[ordonnance n°2020-317](#) du **25 mars 2020** a mis en place un fond de solidarité permettant le versement d'une aide financière aux entreprises particulièrement touchées par les conséquences de l'épidémie de Covid-19.

L'[ordonnance n°2020-705](#) du **10 juin 2020** et le [décret n°2020-757](#) du **20 juin 2020** modifient ce dispositif par les mesures suivantes:

- Prolongation de l'accès à ce fonds jusqu'au 31 décembre 2020 ;
- Extension du champ des entreprises bénéficiaires de ce dispositif au titre des pertes du mois de mai ;
- Distinction entre les entreprises, pour le calcul de la perte de chiffre d'affaire, en fonction de leur date de création et du nombre de salariés ;
- Assouplissement des conditions de cumul de l'aide issue de ce fonds et les pensions de retraite et indemnités journalières de sécurité sociale (ci-après IJSS) ;
- Prorogation du délai pendant lequel les entreprises peuvent solliciter le bénéfice de cette aide ;
- Précision des conditions de bénéfice de l'aide complémentaire prévue par ce fonds pour les



entreprises les plus en difficulté et adaptation de cette aide aux entreprises des secteurs soumis à des restrictions d'activité après le 11 mai 2020 ;

- Possibilité, pour les collectivités locales et les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de financer une aide supplémentaire.

**ORDONNANCE MODIFIANT LES DELAIS APPLICABLES A DIVERSES PROCEDURES EN
MATIERE SOCIALE ET SANITAIRE AFIN DE FAIRE FACE AUX CONSEQUENCES DE LA
PROPAGATION DE L'EPIDEMIE DE COVID-19**
(Ordonnance n°2020-737)

L'[ordonnance n°2020-737](#) du 17 juin 2020 prévoit en matière sociale les dispositions suivantes :

→ **Sur les élections professionnelles**

- Possibilité pour l'employeur de mettre fin à la suspension du processus électoral (prévue jusqu'au **31 août 2020** par les ordonnances [n°2020-389](#) et [n°2020-560](#), en raison de l'épidémie de Covid-19) à compter d'une date qu'il fixe librement entre le **3 juillet 2020** et le **31 août 2020** ;
- Précision des obligations d'information de l'employeur à l'égard des syndicats concernés, de l'autorité administrative et des salariés ;

→ **Sur la conclusion et l'extension des accords collectifs**

- Prorogation de la réduction des délais relatifs à la conclusion et à l'extension d'accords collectifs ayant pour objet exclusif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid-19 au **10 octobre 2020** (au lieu du **10 août 2020** prévu par l'ordonnance [n°2020-428](#) du 15 avril 2020), sauf exception ;

→ **Sur les accidents du travail et maladies professionnelles**

- Prolongation, jusqu'à une date à fixer par arrêté, du régime dérogatoire pour les délais de déclaration et d'instruction des accidents du travail et maladies professionnelles expirant à compter du **12 mars 2020**, prévu par l'[ordonnance n°2020-460](#) du 22 avril 2020 ;
- Précision de la période de prorogation des délais relatifs à la mise en œuvre de l'expertise médicale et aux conditions d'examen des recours préalables prévus à l'article [L.142-6](#) du Code de la sécurité sociale.

**ORDONNANCE RELATIVE A L'ADAPTATION DU TAUX HORAIRE DE L'ALLOCATION
D'ACTIVITE PARTIELLE**
(Ordonnance n°2020-770)

L'[ordonnance n°2020-770](#) du 24 juin 2020 a été prise en application de la [loi n°2020-734](#) du 17 juin 2020.

Elle met en place la modulation du taux horaire de l'allocation d'activité partielle en fonction des secteurs d'activité et des caractéristiques des sociétés, prévue par cette loi.

Un décret d'application devra fixer les conditions de mise en œuvre de ces dispositions.



**DECRET REVALORISANT L'ALLOCATION DE SOLIDARITE SPECIFIQUE,
L'ALLOCATION TEMPORAIRE D'ATTENTE ET L'ALLOCATION EQUIVALENT RETRAITE**
(Décret n°2020-669)

Le [décret n°2020-669](#) du **2 juin 2020** fixes les montants journaliers des allocations suivantes à compter du **1^{er} avril 2020** :

- Allocation de solidarité spécifique : 16,89 € ;
- Allocation temporaire d'attente : 11,90 € ;
- Allocation équivalent retraite : 36,50 €.

**DECRET AUTORISANT LE DEBLOCAGE ANTICIPE DE L'EPARGNE SALARIALE EN CAS
DE VIOLENCES CONJUGALES**
(Décret n°2020-683)

Le [décret n°2020-683](#) du **4 juin 2020** prévoit les dispositions suivantes :

- Possibilité dans certaines conditions, pour le salarié victime de violences commises par son actuel ou ancien conjoint, concubin ou partenaire de Pacs, de disposer de ses droits issus de certains dispositifs d'épargne salariale de façon anticipée (Réforme de l'article [R.3324-22](#) du Code du travail) ;
- Suppression de l'obligation de consulter le CSE avant le dépôt d'un accord d'intéressement (Abrogation de l'article [R.3312-1](#) du Code du travail) ;
- Précision des nouvelles modalités de dépôt électronique des règlements de plans d'épargne salariale (Réforme de l'article [R.3332-4](#) du Code du travail et abrogation de l'article [R.3332-6](#) du Code du travail) ;
- Précision du délai pendant lequel un salarié peut demander le déblocage anticipé de son PERCO (Réforme de l'article [R.3334-5](#) du Code du travail).

Ces dispositions sont applicables aux demandes présentées à compter du **7 juin 2020**.

**DECRET PORTANT DEROGATION TEMPORAIRE AUX CONDITIONS D'UTILISATION DES
TITRES RESTAURANT DANS LES RESTAURANTS, HOTELS-RESTAURANTS ET DEBITS DE
BOISSONS ASSIMILES AFION DE FAIRE FACE AUX CONSEQUENCES DES MESURES
PRISES POUR LIMITER L'EPIDEMIE DE COVID-19**
(Décret n°2020-706)

Le [décret n°2020-706](#) du **10 juin 2020** prévoit l'assouplissement temporaire des conditions d'utilisation des titres-restaurant afin de répondre aux difficultés économiques des restaurants suite à l'épidémie de Covid-19.

Ce décret prévoit ainsi que, du **12 juin** au **31 décembre 2020** :

- les titres-restaurant sont utilisables tous les jours de la semaines (y compris les dimanches et jours fériés) ;
- le plafond journalier d'utilisation est porté à 38 € (au lieu de 19 €).

DECRET RELATIF AUX MODALITES DE DEPOT DES CANDIDATURES ET DES DOCUMENTS DE PROPAGANDE POUR LA MESURE DE L'AUDIENCE DES ORGANISATIONS SYNDICALES AUPRES DES SALARIES DES ENTREPRISES DE MOINS DE ONZE SALARIES
(Décret n°2020-713)

Le [décret n°2020-713](#) du **11 juin 2020** prévoit, relativement à la mesure de l'audience des organisations syndicales auprès des entreprises de moins de 11 salariés, les dispositions suivantes:

- Modification des conditions de dépôt des candidatures des organisations syndicales (Réforme de l'article [R.2122-33](#) du Code du travail) ;
- Modification des modalités d'instruction des candidatures par l'autorité administrative (Réforme de l'article [R.2122-37](#) du Code du travail) ;
- Modifications des modalités de la procédure contentieuse de contestation de la liste des candidatures recevables (Réforme des articles [R.2122-39 et suivants](#) du Code du travail) ;
- Modification des modalités de dépôt et de validation des propagandes électorales (Réforme des articles [R.2122-44](#) et [R.2122-52 et suivants](#) du Code du travail).

DECRET RELATIF A L'ACTIVITE PARTIELLE
(Décret n°2020-794)

Le [décret n°2020-794](#) du **26 juin 2020** prévoit les mesures suivantes :

→ **Sur les dispositions permanentes :**

- Obligation de consulter le CSE en vue du dépôt de la demande d'autorisation d'activité partielle dans les entreprises de moins de 50 salariés (Réforme de l'article [R.5122-2](#) du Code du travail) ;
- Précision des modalités de demande de remboursement par l'autorité administrative à l'employeur des sommes versées au titre de l'allocations d'activité partielle (Réforme de l'article [R.5122-10](#) du Code du travail) ;
- Précision des conditions de versement de l'allocation d'activité partielle en cas de procédure collective ou de difficultés financières de l'entreprise (Réforme de l'article [R.5122-16](#) du Code du travail) ;

→ **Sur les dispositions temporaires :**

- Obligation de transmission à l'autorité administrative de l'accord collectif ou de l'avis conforme du CSE dans le cadre de l'individualisation de l'activité partielle ;
- Possibilité, en cas de demande d'autorisation d'activité partielle pour le même motif et la même période sur au moins 50 établissements implantés dans plusieurs départements, de faire une demande unique ;
- Précision des modalités de prise en compte des heures supplémentaires structurelles et des heures d'équivalence dans le calcul du taux horaire ;
- Absence de récupération des sommes indûment perçues par les employeurs du fait de la prise en compte, dans la rémunération servant d'assiette à l'allocation d'activité partielle et à l'indemnité versée au salarié, des heures supplémentaires dites occasionnelles pour les mois de mars et avril 2020, à l'exception des cas de fraude.

**DECRET PORTANT MODULATION TEMPORAIRE DU TAUX HORAIRE DE
L'ALLOCATION D'ACTIVITE PARTIELLE**
(Décret n°2020-810)

Le [décret n°2020-810](#) du **29 juin 2020** prévoit les dispositions suivantes :

- Détermination du taux horaire de l'allocation d'activité partielle applicable du 1^{er} juin au 30 septembre 2020 ;
- Fixation de la liste des secteurs particulièrement affectés par les conséquences économiques et financières de l'épidémie de Covid-19 et dont les employeurs bénéficient en conséquence d'un taux d'allocation d'activité partielle majoré ;
- Détermination des modalités d'appréciation de la baisse du chiffre d'affaires permettant aux employeurs de bénéficier du taux majoré d'allocation d'activité partielle.

DOCUMENTATION EN LIGNE

Le Ministère du travail a mis à jour, sur son site internet les documents suivants :

- le [Question-Réponses relatif au dialogue social](#) (mise à jour du **23 juin 2020**) dans le cadre de l'épidémie de Covid-19 (précision du rôle du CSE dans la reprise d'activité des entreprises, en particulier du régime dérogatoire de consultation du CSE) ;
- les [Fiches conseils métiers et guides pour les salariés et les employeurs](#) (mise à jour du **24 juin 2020**) ;
- le [Protocole national de déconfinement pour les entreprises](#) (mise à jour du **24 juin 2020**) dans le cadre de l'étape 3 du déconfinement (assouplissement des règles applicables sur les lieux de travail et facilitation du retour à la normalité de l'activité économique).

JURISPRUDENCE

❖ **Droit individuel**

Contrat de sécurisation professionnelle (ci-après CSP)

*La rupture du contrat de travail résultant de l'acceptation par le salarié d'un CSP n'exonère pas l'employeur de son obligation d'informer le salarié du motif économique de la rupture du contrat de travail. ([Cass. soc., 27 mai 2020, n°18-24.531](#) ; [n°18-20.153](#) ; [n°18-20.142](#))

Elections professionnelles

*La règle de l'alternance des candidats de chaque sexe sur les listes lors des élections professionnelles n'impose pas que le premier candidat de la liste soit du sexe majoritaire. ([Cass. soc., 27 mai 2020, n°19-60.147](#))

*Lorsqu'une liste ne respecte pas les règles de parité établies, le tribunal statuant après les élections peut seulement annuler l'élection d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats du sexe surreprésenté



en surnombre sur la liste. Il ne peut annuler la liste irrégulière que s'il est saisi avant l'élection. ([Cass. soc., 27 mai 2020, n°19-14.225](#))

*En cas de contentieux postérieur aux élections relatifs au non-respect par certaines listes des règles de parité établies, le juge ne peut annuler les élections. Il doit se contenter des sanctions expressément prévues par la loi. ([Cass. soc., 27 mai 2020, n°19-15.974](#))

*Lorsque le juge annule l'élection d'élus dont la liste ne respectait pas les prescriptions relatives à la parité femmes-hommes, il annule l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste de candidats. ([Cass. soc., 27 mai 2020, n°19-60.147](#))

*L'absence de réaction de l'employeur face à l'utilisation par un syndicat de la messagerie du CSE pour envoyer un message de propagande le premier jour du scrutin ne permet pas un égal accès aux moyens de propagande entre les syndicats et caractérise ainsi un manquement de l'employeur à son obligation de neutralité face aux élections professionnelles, principe essentiel du droit électoral, ce qui justifie l'annulation de l'élection. ([Cass. soc., 27 mai 2020, n°19-15.105](#))

*Le non-respect des règles relatives à la rédaction du procès-verbal des élections et à la proclamation des résultats qui est de nature à affecter la sincérité des opérations électorales, soit un principe général du droit électoral, justifie l'annulation des élections. ([Cass. soc., 27 mai 2020, n°19-13.504](#))

❖ Droit collectif

Commission paritaire conventionnelle

*Si l'interprétation par une commission paritaire conventionnelle du texte d'une convention collective n'a pas de portée obligatoire pour le juge, ce dernier peut toutefois, après analyse du texte, faire sienne l'interprétation de la commission. ([Cass. soc., 27 mai 2020, n°19-10.886](#))

CSE

*Les délais réduits de consultation du CSE, mis en place par le [décret n°2020-508](#) du **2 mai 2020** dans le cadre de l'épidémie de Covid-19, ne contreviennent ni à l'article [19§1](#) du TUE, ni aux articles [13 et 6§1](#) de la CESDH et un CSE ne peut se prévaloir ni des articles [27 et 31 al. 1^{er}](#) de la Charte des droits fondamentaux, ni des [directives européennes n°89/391](#) et [n°2002/14](#) dans un litige entre particuliers. ([TJ Nanterre, 17 juin 2020, n°20/02552](#))

❖ Procédure

Compétence juridictionnelle

*Les litiges relatifs à un accord étendu relatif à la prévoyance et aux frais de santé des salariés intérimaires et ses avenants sont soumis à la juridiction judiciaire dès lors que l'accord a bien été conclu entre des personnes privées et en application des articles [L.911-1](#) et [L.911-3](#) du Code de la sécurité sociale et qu'en conséquence, il s'agit d'actes de droit privé. Les arrêtés d'extension de l'accord sont sans incidence sur la nature juridique d'un tel accord. ([T. confl. 8 juin 2020, n°C4182](#))



*Les litiges relatifs au respect par l'employeur de son obligation de sécurité lors de l'élaboration du PSE relèvent de la compétence de la juridiction administrative. En revanche, la juridiction judiciaire est compétente lorsque la situation à l'origine du litige est soit étrangère au projet de licenciement collectif, à l'opération de réorganisation et à la réduction des effectifs en cours, soit liée à la mise en œuvre de l'accord collectif ou du document ou de l'opération de réorganisation. ([T. confl. 8 juin 2020, n°C4189](#))

*Le juge judiciaire est compétent pour connaître de l'action exercée par les salariés en vue de contester leur licenciement sur le fondement de la violation de l'article [L. 1224-1](#) du Code du travail, prévoyant le maintien des contrats de travail en cas d'un transfert d'une entité économique autonome. ([Cass. soc., 10 juin 2020, n°18-26.229](#))

Publications du Ministère du travail

*Les recommandations relatives aux fontaines à eau figurant dans les fiches conseil métiers publiées par le ministre du travail ne sont pas de nature à créer un doute sérieux quant à leur légalité. Les décisions de publication des guides de bonne pratique sur le site du Ministère du travail ont pour seul objet d'informer les employeurs et les salariés des branches concernées des travaux réalisés par les organisations professionnelles et syndicales auteures de ces guides. Ces fiches ne révèlent, par elles-mêmes, aucune décision d'approbation de leur contenu par l'administration. ([CE, 29 mai 2020, n°440452](#))

