

Novembre 2020

LEGISLATION ET REGLEMENTATION

LOI AUTORISANT LA PROROGATION DE L'ÉTAT D'URGENCE SANITAIRE ET PORTANT DIVERSES MESURES DE GESTION DE LA CRISE SANITAIRE **(Loi n°2020-1379)**

La [loi n° 2020-1379](#) du **14 novembre 2020** prévoit les mesures suivantes :

- Prorogation de l'état d'urgence sanitaire (qui avait été déclaré par [décret n°2020-1257](#) du **14 octobre 2020** à compter du 17 octobre 2020) jusqu'au 16 février 2021 inclus ;
- Habilitation du gouvernement à prendre différentes mesures par voie d'ordonnances dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire ;
- Prolongation jusqu'au 30 juin 2021 (au lieu du 31 décembre 2020) du délai dont dispose chaque titulaire d'un CPF pour y inscrire leurs droits à DIF ;
- Report au 30 juin 2021 (au lieu du 31 décembre 2020) du terme du maintien des garanties collectives de prévoyance complémentaire au profit des salariés placés en activité partielle et de leurs ayants droit.

ORDONNANCE PORTANT ADAPTATION DES REGLES RELATIVES AUX REUNIONS DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL **(Ordonnance n°2020-1441)**

L'[ordonnance n° 2020-1441](#) du **25 novembre 2020** a été prise dans le cadre de la [loi d'habilitation n°2020-1379](#) du **14 novembre 2020** prorogeant l'état d'urgence sanitaire.

Cette ordonnance prévoit en particulier les mesures suivantes :

- Elargissement, à titre dérogatoire et temporaire, de la possibilité d'organiser les réunions des CSE et des CSE centraux par visio-conférence, conférence téléphonique ou, à défaut, par messagerie instantanée ;
- Possibilité pour les membres élus de l'instance de s'opposer, au plus tard 24h avant le début de la réunion, à la décision de l'employeur d'organiser la réunion à distance en cas de réunion traitant d'un certain nombre de sujets déterminés (notamment la procédure de licenciement économique ou la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle).



**ORDONNANCE RETABLISSANT DES MESURES D'URGENCE EN MATIERE DE REVENUS
DE REMPLACEMENT MENTIONNES A L'ARTICLE L. 5421-2 DU CODE DU TRAVAIL**
(Ordonnance n° 2020-1442)

L'[ordonnance n°2020-1442](#) du **25 novembre 2020** a été prise dans le cadre de la [loi d'habilitation n°2020-1379](#) du **14 novembre 2020** prorogeant l'état d'urgence sanitaire.

Cette ordonnance prévoit la possibilité, pour les demandeurs d'emploi épuisant leurs droits à compter du 30 octobre 2020 de bénéficier d'une prolongation du versement de leurs allocations, dans la limite du dernier jour du mois civil au cours duquel intervient la fin de l'état d'urgence sanitaire.

**DECRET RELATIF AUX MODALITES D'APPLICATION DE LA RESPONSABILITE
SOCIALE DES PLATEFORMES DE MISE EN RELATION PAR VOIE ELECTRONIQUE**
(Décret n°2020-1284)

Le [décret n° 2020-1284](#) du **22 octobre 2020** a été pris pour l'application des dispositions du Code du travail relatives à la responsabilité sociale des plateformes de mise en relation par voie électronique (telles que les société Uber ou Deliveroo) à l'égard des travailleurs indépendants utilisant ces plateformes (articles [L.7342-1 et s.](#) du Code du travail).

Il prévoit les mesures suivantes :

- Fixation des modalités de dépôt de la charte déterminant les conditions et modalités d'exercice de la responsabilité sociale (Création de l'article [D.7342-7](#) du Code du travail) ;
- Fixation des modalités d'homologation de cette charte (Création de l'article [D.7342-8](#) du Code du travail) ;
- Mise en place d'une obligation pour la plateforme de porter cette charte à la connaissance de chacun des travailleurs avec lesquels elle est liée à la date à laquelle la charte est homologuée et de la publier sur son site internet (Création des articles [D.7342-9](#) et [D.7342-10](#) du Code du travail) ;
- Fixation des modalités de modification de la charte (Création de l'article [D.7342-11](#) du Code du travail).

**DECRET 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°2020-1328)

Le [décret n° 2020-1328](#) du **2 novembre 2020** assouplit les conditions d'accès au fonds de solidarité à destination des entreprises particulièrement touchées par les conséquences de la Covid-19 selon les mesures suivantes :

- Prolongation du 1^{er} volet du fonds jusqu'au 30 novembre 2020 ;
- Assouplissement des conditions d'éligibilité au fonds de solidarité (ouverture du fonds aux entreprises de moins de 50 salariés (et non plus de moins de 20 salariés) sans condition de chiffre d'affaires, et aux entreprises contrôlées par une holding si l'effectif cumulé des filiales et de la holding ne dépasse pas 50 salariés ;
- Application du dispositif aux entreprises créées antérieurement au 31 août 2020 (et non plus au 10



mars 2020) pour les pertes constatées en septembre et antérieurement au 30 septembre 2020 pour les pertes constatées en octobre ;

- Elargissement de la liste des secteurs particulièrement touchés par la crise sanitaire ;
- Précision des conditions d'indemnisation pour les mois d'octobre et novembre en distinguant notamment les zones de couvre-feu des zones hors couvre-feu ;
- Précision de mesures spécifiques concernant les discothèques.

Dans un [communiqué de presse](#) du **26 novembre 2020**, le Gouvernement a annoncé une prochaine ouverture du fonds de solidarité aux entreprises d'au moins 50 salariés fermées administrativement ou appartenant aux secteurs du tourisme, de l'évènementiel, du sport ou de la culture. Certaines précisions ont par la suite été apportées par un second [communiqué de presse](#) du **29 novembre 2020**.

DECRET RELATIF A L'OBLIGATION D'EMPLOI EN FAVEUR DES TRAVAILLEURS HANDICAPES **(Décret n°2020-1350)**

Le [décret n° 2020-1350](#) du **5 novembre 2020** apporte des précisions quant aux modalités de déclaration d'emploi des travailleurs handicapés et au calcul des déductions pouvant être obtenues par les entreprises employant des travailleurs handicapés.

DECRET PRIS POUR L'APPLICATION DE L'ARTICLE 20 DE LA LOI N° 2020-473 DU 25 AVRIL 2020 DE FINANCES RECTIFICATIVE POUR 2020 **(Décret n° 2020-1365)**

Le [décret n°2020-1365](#) du **10 novembre 2020** fixe les nouveaux critères de définition des « personnes vulnérables » qui peuvent bénéficier de l'activité partielle. Les critères fixés prennent en compte l'état de santé, l'âge et les conditions de travail de l'individu.

Ce décret fait notamment suite à la décision rendue par la formation des référés du Conseil d'État le **15 octobre 2020** ([n°444425](#)) ayant suspendu l'application des dispositions du [décret n°2020-1098](#) du **29 août 2020** qui définissait la « personne vulnérable » dans le cadre de l'épidémie de Covid-19.

DECRET MODIFIANT LE DECRET N° 2020-73 DU 31 JANVIER 2020 PORTANT ADOPTION DE CONDITIONS ADAPTEES POUR LE BENEFICE DES PRESTATIONS EN ESPECES POUR LES PERSONNES EXPOSEES AU CORONAVIRUS **(Décret n° 2020-1386)**

Le [décret n° 2020-1386](#) du **14 novembre 2020** prolonge le dispositif dérogatoire de versement des IJSS mis en place dans le cadre de l'épidémie de Covid-19 (en faveur des personnes vulnérables, « cas contact » ou qui doivent garder un enfant placé en isolement), jusqu'au **31 décembre 2020**.

DECRET RELATIF A L'AIDE AUX EMPLOYEURS D'APPRENTIS ET A LA PRISE EN CHARGE FINANCIERE DE LA PERIODE DE FORMATION EN CENTRE DE FORMATION D'APPRENTIS SUIVIE PAR DES PERSONNES EN RECHERCHE DE CONTRAT D'APPRENTISSAGE
(Décret n°2020-1399)

Le [décret n° 2020-1399](#) du **18 novembre 2020** prévoit les modalités de mise en œuvre de l'aide aux employeurs d'apprentis, mise en place par la [loi de finance rectificative pour 2020 n°2020-935](#), et de prise en charge financière de la période de formation en centre de formation des apprentis (CFA) suivie par des personnes en recherche de contrat d'apprentissage.

En particulier, ce décret précise les conditions de facturation par les CFA et de prise en charge par les opérateurs de compétence (Opco) des formations débutant sans que les apprentis aient été embauchés.

DECRET PORTANT ADAPTATION DES REGLES APPLICABLES AUX JURIDICTIONS DE L'ORDRE JUDICIAIRE STATUANT EN MATIERE NON PENALE
(Décret n°2020-1405)

Le [décret n° 2020-1405](#) du **18 novembre 2020** vise à permettre l'adaptation de certaines règles d'organisation judiciaire et de procédure civile pendant la crise sanitaire afin d'assurer la continuité du service public de la justice. Ses dispositions sont applicables jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois après la cessation de l'état d'urgence sanitaire.

Il prévoit notamment les mesures suivantes :

- Possibilité de supprimer les audiences et auditions et de les renvoyer à une date ultérieure, cette décision caractérisant une simple mesure d'administration judiciaire ;
- Possibilité pour le juge rapporteur de tenir l'audience de plaidoirie ;
- Possibilité d'échanger les écritures et pièces par tout moyen dès lors que le juge peut s'assurer du respect du contradictoire ;
- Possibilité de saisir le Service d'Accueil Unique du Justiciable (SAUJ) par voie électronique.

DECRET PORTANT DIVERSES DISPOSITIONS RELATIVES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE
(Décret n°2020-1434)

Le [décret n° 2020-1434](#) du **24 novembre 2020** prévoit les mesures suivantes :

- Prorogation jusqu'au 26 novembre 2020 (au lieu du 15 septembre 2020) du délai dont disposent les employeurs d'au moins 11 salariés pour verser le second acompte de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (Cufpa) au titre de l'année 2020 ;
- Réaffectation des sommes qui demeurent sur la section financière du congé individuel de formation (CIF) des anciens OPACIF et FONGECIF ;
- Report au 31 décembre 2020 (au lieu du 30 novembre 2020) de la date limite à laquelle le conseil d'administration de France compétences doit se prononcer sur la fixation des montants prévisionnels des versements aux différents acteurs de la formation professionnelle au titre de son budget d'intervention pour 2021.



**DECRET RELATIF A LA MAJORATION DU NIVEAU DE PRISE EN CHARGE DES
CONTRATS D'APPRENTISSAGE POUR LES APPRENTIS RECONNUS TRAVAILLEURS**

HANDICAPES
(Décret n°2020-1450)

Le [décret n° 2020-1450](#) du **26 novembre 2020** prévoit la possibilité de majorer, jusqu'à 4.000 euros, les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage pour les apprentis en situation de handicap, versés aux CFA par les Opco, afin de tenir compte des besoins d'adaptation du parcours d'apprentissage et des besoins de compensation liés à la situation de handicap de l'apprenti (Réforme de l'article [D.6332-82](#) du Code du travail).

**DECRET PORTANT DIVERSES DISPOSITIONS RELATIVES NOTAMMENT A LA
PROCEDURE CIVILE ET A LA PROCEDURE D'INDEMNISATION DES VICTIMES D'ACTES
DE TERRORISME ET D'AUTRES INFRACTIONS**

(Décret n°2020-1452)

Le [décret n°2020-1452](#) du **27 novembre 2020** ajuste plusieurs dispositions à la suite de l'entrée en vigueur du [décret n° 2019-1333](#) du **11 décembre 2019** réformant la procédure civile et du [décret n° 2019-1380](#) du **17 décembre 2019**.

Dans les procédures concernant la matière prud'homale, il prévoit notamment les mesures suivantes :

- Suppression de l'obligation d'indiquer les modalités de comparution devant la juridiction dans les requêtes ;
- Précision des conditions dans lesquelles peuvent se dérouler les procédures sans audience lorsque l'une des parties a demandé à être dispensée de comparaître ;
- Possibilité d'interjeter appel d'une décision tranchant une question de fond liée à l'examen d'une fin de non-recevoir ;
- Suppression de l'obligation d'indiquer, dans la déclaration d'appel, les pièces sur lesquelles la demande est fondée.

**ARRETE FIXANT LE MODELE DE PROPOSITION DE PROTOCOLE TRANSACTIONNEL
ENTRE UN COTISANT ET UN ORGANISME DE RECOUVREMENT**

(Arrêté n°SSAS2023992A)

L'[arrêté n°SSAS2023992A](#) du **8 octobre 2020** est entré en vigueur le 21 octobre 2020.

Il contient le modèle de protocole transactionnel devant être utilisé en cas de transaction avec l'Urssaf.

Cet arrêt permet ainsi l'application de la [loi n°2014-1554](#) du **22 décembre 2014** et du [décret 2016-154](#) du **15 février 2016** prévoyant la possibilité de transiger avec l'Urssaf dans certains domaines spécifiques, tels que le montant des majorations de retard et les pénalités.



ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL POUR UNE MISE EN ŒUVRE REUSSIE DU TELETRAVAIL

L'[Accord National Interprofessionnel](#) (ANI) du **26 novembre 2020**, qui permet de compléter et de clarifier les règles applicables dans le cadre du télétravail, a recueilli l'avis favorable du Medef, de la CPME, de l'U2P, de la CFDT, de FO, de la CFE-CGC et de la CFTC. Seule la CGT s'est opposée à cet accord.

Cet ANI reprend et précise les différentes mesures applicables au télétravail issues en particulier du précédant ANI du 19 juillet 2015, des dispositions législatives et de la jurisprudence applicable.

Il prévoit en particulier les mesures suivantes :

- Rappel de la définition du télétravail ;
- Définition des conditions d'accès au télétravail (télétravail sur la base du double volontariat employeur/salarié et réversibilité du dispositif) ;
- Précision des modalités de définition des critères d'éligibilité au télétravail et de la fréquence du télétravail ;
- Précision de l'obligation d'information de l'employeur à l'égard des salariés en matière de santé et de sécurité ;
- Précision des modalités de préservation de la relation de travail avec le salarié en télétravail ;
- Rappel du droit à la déconnexion et à la vie privée ;
- Imputabilité des accidents du travail à l'employeur. ;
- Organisation de la mise en œuvre du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de cas de force majeure.

DOCUMENTATION EN LIGNE

→ Publications du ministère du travail

- [Fiche « Covid : Organisation et fonctionnement des restaurants d'entreprise »](#) (mise à jour le **3 novembre 2020**).
- [Question-Réponses relatif à l'aide à l'embauche des travailleurs handicapés](#) (publié le **20 octobre 2020**).
- [FAQ « Plan de relance Alternance »](#) (mis à jour le **9 novembre 2020**). Les dernières modifications de cette FAQ précisent notamment les modalités d'appréciation du seuil d'effectif de 250 salariés au-delà duquel l'attribution de l'aide est soumise à conditions.
- [Questions-réponses « Télétravail en période de Covid-19 »](#) (mis à jour les **9, 13 et 17 novembre 2020**).
- [Questions-Réponses « Recours contre un avis d'inaptitude »](#) (publié le **20 octobre 2020** et mis à jour le **26 octobre 2020**).

→ Publications de la CNIL

- [Questions-Réponses relatif au télétravail](#) (publié le **12 novembre 2020**).



JURISPRUDENCE

❖ Droit individuel

Préjudice d'anxiété

*L'action en réparation du préjudice d'anxiété des salariés éligibles à la préretraite amiante se prescrit par 2 ans. ([Cass. soc., 12 novembre 2020, n°19-18.490](#))

Faute inexcusable

*La Cour de cassation tire les conséquences de l'évolution de la définition de l'obligation de sécurité de l'employeur dans sa définition de la faute inexcusable. La définition de la faute inexcusable est donc désormais fondée sur le manquement de l'employeur à une obligation légale (et non plus contractuelle) de sécurité et de protection de la santé. ([Cass. 2^{ème} civ., 8 octobre 2020, n°18-25.021](#))

Co-emploi

*Hors l'existence d'un lien de subordination, une société faisant partie d'un groupe ne peut être qualifiée de coemployeur d'un salarié que s'il existe, au-delà de la nécessaire coordination des actions économiques entre les sociétés du groupe et de l'état de domination économique que cette appartenance peut engendrer, une immixtion permanente de cette société dans la gestion économique et sociale de la société employeur, conduisant à la perte totale d'autonomie d'action de cette dernière. Ainsi, par cet arrêt, la Cour de cassation abandonne l'ancienne définition du co-emploi qui était fondée sur le critère de la triple confusion d'intérêt, d'activités et de direction. ([Cass. soc., 25 novembre 2020, n°18-13.769](#))

Licenciement pour motif économique

*Un licenciement pour motif économique peut être jugé sans cause réelle et sérieuse au motif qu'une faute de l'employeur est à l'origine de la menace pesant sur la compétitivité de l'entreprise rendant nécessaire la réorganisation de l'entreprise, objet du licenciement. Cependant, la simple erreur de gestion de l'employeur ne suffit pas à priver le licenciement de cause réelle et sérieuse. ([Cass. soc., 4 novembre 2020, n°18-23.029](#))

Licenciement et action en justice

*Le seul fait qu'une action en justice exercée par le salarié soit contemporaine d'une mesure de licenciement ne fait pas présumer que celle-ci procède d'une atteinte à la liberté fondamentale d'agir en justice. ([Cass. soc., 4 novembre 2020, n°19-12.367](#))

❖ Droit collectif

Protocole sanitaire national

*Le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 ne constitue qu'un ensemble de recommandations pour la déclinaison matérielle de l'obligation de sécurité de l'employeur dans le cadre de l'épidémie et n'a donc aucune valeur contraignante. Cependant, il sera noté qu'en cas de non-application de ce protocole, il pourrait être reproché à l'employeur de ne pas avoir mis en œuvre toutes les mesures nécessaires pour éviter la contamination et propagation du virus dans l'entreprise, manquant ainsi à son obligation de sécurité. ([CE, 19 octobre 2020, n°444809](#))



Elections professionnelles

*Si l'absence d'organisation des élections professionnelles cause nécessairement un préjudice aux salariés, ce n'est pas le cas de l'absence d'organisation d'élections partielles. En effet, dans ce dernier cas, il appartient aux salariés de démontrer l'existence d'un préjudice. ([Cass. soc., 4 novembre 2020, n°19-12.775](#))

❖ Protection sociale

Détachement

*En l'absence de certificat A1 ou E101, attestant de la législation de sécurité sociale applicable en cas de détachement, c'est la législation de l'Etat membre où est exercée l'activité qui est applicable. Aussi, en l'absence d'un tel document, il appartient à l'entreprise utilisatrice française d'enjoindre la société d'origine de régulariser la situation, sous peine d'être tenue solidairement avec l'entreprise d'origine au paiement des indemnités de travail dissimulé. ([Cass. soc., 4 novembre 2020, n°18-24.451](#))

Contrôle Urssaf

*En cas de contrôle de l'Urssaf portant sur l'assiette des cotisations d'une entreprise, l'agent chargé du contrôle ne peut solliciter d'un tiers à l'employeur des documents qui n'ont pas été demandés à ce dernier, quand bien même le contrôle aurait conduit à la constatation de travail dissimulé. ([Cass. 2^{ème} civ., 22 octobre 2020, n°19-18.335](#))

Prévoyance

*Les anciens salariés d'une société placée en liquidation judiciaire continuent à bénéficier des garanties collectives de prévoyance mises en place au sein de l'entreprise lorsque cette dernière était « in bonis », dès lors que le contrat collectif n'a pas été résilié ([Cass. 2^{ème} civ., 5 novembre 2020, n°19-17.164](#))

Chômage

*Saisi d'un recours en annulation contre le [décret n°2019-797](#) du **26 juillet 2019** portant réforme de l'assurance chômage, le Conseil d'Etat a annulé les dispositions relatives au nouveau mode de calcul du salaire journalier de référence et au dispositif de bonus-malus du taux de la contribution chômage. Ces dispositions ne devaient entrer en vigueur qu'au 1^{er} janvier 2021. ([CE, 25 novembre 2020, n°434920](#))

❖ Procédure

Moyen de preuve illicite

*L'illicéité d'un moyen de preuve présenté par l'employeur n'entraîne pas nécessairement son rejet des débats devant le juge du fond. En effet, ce dernier doit rechercher, dans le cadre d'un contrôle de proportionnalité, si l'atteinte portée à la vie personnelle du salarié par une telle production est justifiée au regard du droit à la preuve de l'employeur et si cette production est indispensable à l'exercice de ce droit. ([Cass. soc., 25 novembre 2020, n°17-19.523](#))