

Droit social

LETTRE D'INFORMATION

30.07.2020



**DERNIÈRES MODIFICATIONS RÉGLEMENTAIRES EN MATIÈRE
SOCIALE**

La loi n°2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne a créé un nouveau mécanisme d'activité partielle : l'«*activité réduite pour le maintien en emploi*», ou «*activité partielle de longue durée*». Ce dispositif permet aux entreprises confrontées à une réduction d'activité durable de diminuer l'horaire de travail en contrepartie d'engagements de maintien de l'emploi, sur la base :

- Soit d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe ;
- Soit, sur la base d'un accord collectif de branche étendu, d'un document unique élaboré par l'employeur.

L'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou le document de l'employeur est ensuite homologué ou validé par la DIRECCTE (*cf. notre newsletter du 3 juin 2020 détaillant le dispositif*). Le Gouvernement a fait parvenir aux partenaires sociaux le projet de décret fixant les modalités de ce nouveau système d'activité partielle pour les entreprises faisant face à une baisse durable d'activité («*activité réduite pour le maintien de l'emploi*»). Le texte définitif a été publié au journal officiel du 30 juillet 2020. Ce dispositif est temporaire et ne sera ouvert que jusqu'au 30 juin 2022.

Décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 publié au JO du 30 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable		
Article 1^{er}	Contenu de l'accord collectif	<p>Contenu de l'accord collectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Un préambule contenant un <u>diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité sur le périmètre de négociation de l'accord</u> (établissement, entreprise, groupe), ▪ Les salariés et les activités concernés qui constituent le champ d'application du dispositif, ▪ La date de début et la durée de mise en œuvre, ▪ Les engagements de l'employeur pour sécuriser les parcours des salariés (maintien dans l'emploi, formation...), ▪ La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale, ▪ Les modalités d'information des représentants du personnel et des organisations syndicales représentatives, qui a lieu au moins tous les 3 mois. <p>L'accord <u>peut</u> également prévoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif, ▪ Les conditions de mobilisation des congés payés et du CPF, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif, ▪ Les modalités de suivi de l'accord par les organisations syndicales.

	<p>Document unilatéral en application de l'accord de branche étendu</p>	<p>Le document élaboré par l'employeur précise :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, des stipulations de l'accord de branche étendu, ▪ les mêmes éléments que ceux fixés pour l'accord collectif susvisé et en particulier les engagements spécifiques souscrits par l'employeur en matière d'emploi. <p>Il peut être renouvelé, dans le respect de la durée maximale d'application du dispositif fixée par l'accord de branche étendu.</p>
	<p>Périmètre des engagements</p>	<p>Les engagements de maintien de l'emploi prévus par l'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou par le document élaboré par l'employeur en application de l'accord de branche étendu <u>portent sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise sauf stipulation conventionnelle autorisant un engagement sur un champ d'application plus restreint.</u></p>
<p>Article 2</p>	<p>Contrôle des engagements par l'autorité administrative</p>	<p>Transmission à l'autorité administrative d'un bilan sur le respect des engagements susvisés, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique accompagné :</p> <ul style="list-style-type: none"> • D'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité sur le périmètre de négociation de l'accord, • Du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle spécifique.
	<p>Sanction en cas de non-respect des engagements</p>	<p>En cas de licenciement économique d'un salarié concerné par l'activité partielle intervenant pendant la durée du recours au dispositif d'activité partielle spécifique : <u>remboursement des sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle.</u></p> <p>En cas de licenciement économique qui concerne <u>un salarié qui n'était pas placé en activité partielle spécifique mais que l'employeur s'était engagé à maintenir dans l'emploi,</u> la somme à rembourser est égale, pour chaque rupture, <u>au rapport entre le montant total des sommes versées à l'employeur au titre de l'allocation d'activité partielle spécifique et le nombre de salariés placés en activité partielle spécifique.</u></p> <p>Possibilité d'être <u>exonéré</u> de tout ou partie des remboursements susvisés en cas d'incompatibilité du remboursement avec <u>la situation économique et financière de l'entreprise.</u></p> <p>Possibilité pour l'autorité administrative de <u>suspendre le versement de l'allocation d'activité partielle si elle constate que les engagements pris par l'employeur ne sont pas respectés.</u></p>

Article 3	Début et durée autorisée d'activité réduite et de versement de l'allocation	<p>La <u>date à partir de laquelle est sollicitée le bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle</u> ne peut être antérieure au 1^{er} jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'autorité administrative.</p> <p>Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de <u>24 mois, consécutifs ou non</u>, sur une période de référence de <u>36 mois consécutifs</u>.</p>
Article 4	Réduction maximale de l'horaire de travail	<p>Cette réduction est plafonnée à <u>40 % de la durée légale</u>.</p> <p>La <u>réduction est appréciée par salarié sur la durée d'application de l'accord ou de la décision unilatérale</u>. Son application peut conduire à <u>la suspension temporaire de l'activité</u>.</p> <p>La limite ne peut être dépassée que :</p> <ul style="list-style-type: none"> • dans <u>des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise</u>, • sur <u>décision de l'autorité administrative</u>, • et dans les <u>conditions prévues par l'accord collectif</u>, • sans que la réduction de l'horaire de travail <u>puisse être supérieure à 50 % de la durée légale</u>.
Article 5	Dématérialisation de la demande et de l'autorisation	<p>La demande de validation ou d'homologation est accompagnée de l'accord ou du document ainsi que de l'avis préalablement rendu par le CSE, s'il existe. La transmission se fait <u>par voie dématérialisée</u>.</p> <p>L'autorité administrative informe l'employeur de sa <u>décision par voie dématérialisée</u>. Elle est également notifiée par tout moyen au CSE, s'il existe et aux organisations syndicales signataires en cas d'accord collectif.</p>
	Durée de l'autorisation	<p>La décision d'homologation ou de validation <u>vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de 6 mois</u>. L'autorisation est <u>renouvelée par période de six mois</u>, au vu du bilan mentionné ci-dessus et les limites précitées.</p>
Article 6	Compétence du Préfet	<p>L'autorité administrative compétente est le Préfet du département où est implanté l'établissement concerné par l'accord ou le document.</p> <p>Lorsque l'accord ou le document porte sur des établissements implantés dans plusieurs départements, le préfet compétent est celui, parmi ceux de ces départements, auquel l'employeur adresse sa demande de validation ou d'homologation. Dans ce cas, le contrôle de la régularité des conditions de placement des salariés en activité partielle spécifique est confié, pour chaque établissement, au préfet de département où est implanté l'établissement concerné.</p>

Article 7	Taux de l'allocation d'activité partielle versé à l'employeur	<p>Accord transmis à l'administration avant le 1^{er} octobre 2020 : 60 % de la rémunération horaire brute de référence, retenue dans la limite de 4,5 fois SMIC.</p> <p>Accord transmis à l'administration à compter du 1er octobre 2020 : 56 % de la rémunération horaire brute de référence.</p> <p>Minimum du taux horaire : 7,23 € (hors contrats d'apprentissage et contrat de professionnalisation)</p>
Article 8	Taux de l'indemnité d'activité partielle à verser au salarié	<p>70 % de la rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail, dans la limite de 4,5 SMIC</p>
Article 9	Articulation entre l'activité partielle « classique » et le dispositif spécifique d'activité partielle pour les employeurs faisant face à une baisse durable d'activité	<p>Les deux dispositifs ne peuvent être cumulés sur une même période et pour un même salarié.</p> <p>Sans préjudice de cette règle, un employeur peut solliciter le bénéfice de l'activité partielle « classique » pour les motifs « <i>difficultés d'approvisionnement en matières premières et en énergie</i> », « <i>sinistre ou intempérie de caractère exceptionnel</i> » et « <i>autre circonstance de caractère exceptionnel</i> » concomitamment à celui de l'activité partielle spécifique pour <u>des salariés différents</u>.</p> <p>Les dispositions du décret du 16 avril 2020 et de l'article 5 du décret du 26 juin 2020 sont applicables, jusqu'à leur terme, au dispositif spécifique d'activité partielle au bénéfice des employeurs faisant face à une baisse durable d'activité.</p>
Article 10	Dispositif temporaire	<p>Les dispositions du décret s'appliquent aux accords collectifs et aux documents unilatéraux transmis à l'autorité administrative pour extension, validation ou homologation au plus tard le 30 juin 2022.</p>

Recommandation du Gouvernement aux employeurs sur les masques en date du 23 juillet 2020

La note rappelle :

« Les masques de protection jouent ainsi un rôle important pour permettre de limiter la circulation du virus sur le territoire national.

*Le port du masque est primordial voire obligatoire dans les transports, dans les espaces fréquentés par le public, dans les établissements recevant du public et **dans les milieux professionnels chaque fois que les règles de distanciation physique sont difficiles à respecter**. En cas de reprise épidémique, les besoins pourraient être renforcés et atteindre plusieurs centaines de millions de masques par semaine. »*

Le Gouvernement conseille donc aux entreprises de constituer un **stock préventif de masques de protection de 10 semaines** pour pouvoir faire face à une résurgence potentielle de l'épidémie. En outre, dans le cas du COVID-19, **l'employeur peut également décider de généraliser le port collectif du masque au sein de l'entreprise en complément des gestes barrières**.

Le Gouvernement préconise aux entreprises de constituer ce stock **dès que possible** par le biais :

- **des masques textiles lavables à filtration garantie,**
- **des masques de type chirurgical conformes aux normes européennes.**

Le fonctionnement de certaines entreprises **peut nécessiter le port de masques FFP2 ou FFP3 en tant qu'équipements de protection individuelle (EPI)** destinés à protéger leurs utilisateurs dans le cadre de leur activité professionnelle habituelle. Dans ces situations, une démarche complémentaire devra être engagée pour s'assurer également de la disponibilité de ces EPI en cas de reprise épidémique.

➤ *Il est précisé qu'il s'agit de préconisations gouvernementales sans que celles-ci s'imposent aux entreprises.*

Principales mesures du décret n° 2020-927 du 29 juillet 2020 publié au JO du 30 juillet 2020 relatif à la mesure de l'audience syndicale dans les entreprises de moins de onze salariés et à la mesure de l'audience patronale en 2021

Article 1 ^{er}	Mesure de l'audience des organisations patronales en 2021	Par dérogation, pour la mesure de l'audience des organisations d'employeurs effectuée en 2021 : <ul style="list-style-type: none">• <u>Le nombre d'entreprises adhérentes est apprécié au 31 décembre 2019 ;</u>• Les entreprises adhérant à une organisation professionnelle d'employeurs non-candidate ou à l'une de ses structures territoriales statutaires sont considérées comme adhérentes à une organisation d'employeurs candidate dès lors que l'organisation non-candidate a rendu publique, par tout moyen, son adhésion à l'organisation candidate avant le 31 décembre 2019 ;• Les entreprises adhérentes sont prises en compte dès lors qu'elles se sont acquittées de l'intégralité des cotisations dues au titre de l'année 2019 avant le 31 décembre 2020.
----------------------------	--	---

Article 2	Audience syndicale dans les entreprises de moins de onze salariés	<p>La période durant laquelle est ouvert le scrutin en vue de mesurer l'audience des organisations syndicales des entreprises de moins de onze salariés est fixée :</p> <ul style="list-style-type: none"> • S'agissant du vote électronique, du lundi 25 janvier 2021 à 12 heures au dimanche 7 février 2021 à 12 heures, heure de Paris ; • S'agissant du vote par correspondance, du lundi 25 janvier 2021 au dimanche 7 février 2021 inclus pour l'envoi des bulletins de vote. <p>➤ <i>Les dispositions de cet article peuvent être modifiées par décret.</i></p>
--------------	--	--

Décret n° 2020-928 du 29 juillet 2020 publié au JO du 30 juillet 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement des artistes et techniciens intermittents du spectacle		
Article 1 ^{er}	Date anniversaire reportée	<p>Pour les artistes et techniciens intermittents du spectacle, la date anniversaire est reportée à une date fixée par arrêté. Cet article décale au 31 août 2021 la durée d'indemnisation de tous les intermittents du spectacle indemnisés arrivant à épuisement de leurs droits au titre des annexes VIII et X et bénéficiant de cette prolongation de droits.</p> <p>➤ <i>L'Arrêté du 22 juillet 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail dans son article 3 précise ainsi : « Pour les [intermittents], la durée de la prolongation est égale au nombre de jours calendaires compris entre la date à laquelle le demandeur d'emploi atteint sa date anniversaire ou le lendemain de la date à laquelle il épuise ses droits et la date du 31 août 2021, desquels sont déduits les jours non indemnissables. »</i></p> <p><i>L'article 1^{er} de cet arrêté a par ailleurs acté « l'année blanche » promise par Emmanuel Macron pour les intermittents le 6 mai dernier. Cette prolongation concerne les intermittents arrivant en fin de droits entre le 1er mars 2020 et le 31 août 2021.</i></p>
Article 2	Examen en vue d'une réadmission à la suite de la prolongation	<p>Cet article prévoit les conditions spécifiques dans lesquelles les droits à réadmission seront examinés à l'issue de cette prolongation :</p> <p>➤ L'examen en vue d'une réadmission s'effectue au lendemain de la date prévue à l'article 1^{er} ou, lorsque l'allocataire exerce une activité, la date de fin de la période d'emploi.</p>

		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Lorsque l'allocataire ne satisfait pas, à la condition d'affiliation, par dérogation, la durée d'affiliation est recherchée au cours d'une période de référence allongée au-delà du 365^{ème} jour précédant la fin du contrat de travail prise en considération pour l'examen en vue de la réadmission. Les heures de travail ainsi prises en compte sont retenues de la plus récente à la plus ancienne jusqu'à atteindre les 507 heures recherchées. Seules sont retenues les heures de travail n'ayant pas déjà été prises en compte au titre d'une précédente ouverture de droits ou réadmission. ➤ Lorsque l'allocataire ne peut prétendre à une réadmission dans les conditions ci-dessus, il peut solliciter le bénéfice de la clause de rattrapage. Par dérogation, lorsque l'allocataire ne peut justifier de la durée d'affiliation de 338 heures prévue, cette durée d'affiliation est recherchée au cours d'une période de référence allongée dans les conditions précédentes, dans la limite de 338 heures. ➤ Lorsque l'allocataire ne peut prétendre au bénéfice de la clause de rattrapage, le droit aux allocations de solidarité mentionnées à l'article L. 5424-21 du code du travail est examiné dans les conditions prévues aux articles D. 5424-51 et D. 5424-53 du même code. Par dérogation, lorsque l'allocataire ne peut justifier de la durée d'affiliation de 507 heures prévues par ces articles, cette durée d'affiliation est recherchée au cours d'une période de référence allongée dans les conditions précitées. Peuvent être prises en compte les heures de travail retenues au titre d'une précédente ouverture de droits ou réadmission. <p>Lorsqu'une admission ou une réadmission est examinée et prononcée sur la base d'une période de référence allongée :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cette période est utilisée pour déterminer la réglementation applicable dans les conditions prévues au paragraphe 9 de l'article 65 du règlement d'assurance chômage figurant à l'annexe A au décret du 26 juillet 2019 susvisé ainsi que pour les dispositions correspondantes des annexes VIII et X ; • Cette période ainsi que les salaires perçus au cours de cette période sont utilisés pour déterminer l'allocation journalière et les franchises afférentes au droit issu de la réadmission.
<p>Article 3</p>	<p>Prise en compte dérogatoire des heures d'enseignement</p>	<p>Par dérogation, les heures d'enseignement dispensées par les ouvriers et techniciens en exécution d'un contrat de travail, ayant pris fin au cours de la période de référence retenue pour l'ouverture des droits ou la réadmission, conclu avec un établissement d'enseignement ou de formation sont retenues dans la limite de 140 heures pour la justification de la condition d'affiliation. La limite de 140 heures est portée à 170 heures pour les ouvriers et techniciens âgés de 50 ans et plus à la date de fin du contrat de travail retenue pour l'ouverture des droits ou la réadmission.</p> <p>Par dérogation, les heures d'enseignement dispensées par les artistes en exécution d'un contrat de travail, y compris en cours d'exécution à la date anniversaire ou à la date de réexamen, conclu avec un établissement d'enseignement ou de formation figurant</p>

	<p>sur la liste fixée par arrêté, <u>sont retenues dans la limite de 140 heures pour la justification de la condition d'affiliation</u>. La limite de 140 heures est portée à <u>170 heures pour les artistes âgés de 50 ans</u> et plus à la date de fin du contrat de travail retenue pour l'ouverture des droits ou la réadmission.</p> <p>Par dérogation, <u>les heures d'enseignement dispensées dans des établissements d'enseignement ou de formation</u> figurant sur la liste fixée par l'arrêté prévu au IV de cet article <u>sont prises en compte dans la limite de 170 heures</u> pour la recherche de la condition d'activité antérieure au titre des allocations de solidarité.</p> <p>Ces dispositions s'appliquent :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lors de l'examen en vue d'une réadmission à la suite de la prolongation mentionnée ci-dessus ; • Lors de l'examen en vue d'une ouverture de droits pour les travailleurs privés d'emploi dont la fin du contrat de travail prise en considération pour l'ouverture de droits intervient à compter de la date d'entrée en vigueur du présent décret et jusqu'au 31 août 2021 ; • Lors de l'examen en vue d'une réadmission anticipée prévue par le d du paragraphe 1er de l'article 9 des annexes VIII et X précitées pour les allocataires dont la fin du contrat de travail prise en considération pour la réadmission intervient à compter de la date d'entrée en vigueur du présent décret et jusqu'au 31 août 2021.
--	---

**Principales mesures du décret n° 2020-929 du 29 juillet 2020 publié au JO du 30 juillet 2020
portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage**

<p>Article 1^{er}</p>	<p>Report de la date d'entrée en vigueur de la réforme de l'assurance chômage</p>	<p>Afin de tenir compte des conséquences économiques et sociales de l'épidémie de covid-19^e, le décret reporte <u>au 1^{er} janvier 2021</u>, la date d'entrée en vigueur des <u>modalités de calcul du salaire journalier de référence servant de base au calcul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi</u>.</p> <p>Il neutralise en outre le mécanisme de <u>dégressivité de l'allocation</u> pour les allocataires concernés entre le 1^{er} mars et le 31 décembre 2020.</p> <p>Le décret fixe temporairement <u>à 4 mois</u>, jusqu'au 31 décembre 2020, la durée minimale d'affiliation requise pour l'ouverture ou le rechargement d'un droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi.</p>
-----------------------------------	--	--

Article
4

**Nouvelles
fonctions
entrant dans le
champ
d'application de
l'annexe VIII**

Il modifie la liste des fonctions permettant de déterminer le champ d'application de l'annexe VIII au règlement d'assurance chômage de la « branche montage » comme suit :

57	Chef monteur cinéma
58	1 ^{er} assistant monteur cinéma
59	2e assistant monteur cinéma
60	Chef monteur son cinéma
60 bis	Assistant monteur son cinéma
61	Bruiteur
62	Assistant bruiteur
63	Coordinateur de post-production cinéma

CONTACTS

FRÉDÉRIQUE CASSEREAU

Avocat associé
Droit social
Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00

cassereau@hocheavocats.com

VINCENT MARTY

Avocat
Droit social

Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00
marty@hocheavocats.com

MARIE-SOPHIE SCHLUPP

Avocat
Droit social
Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00

schlupp@hocheavocats.com

CÉCILE PAYS

Avocat
Droit social

Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00
pays@hocheavocats.com

Avec près de 70 avocats et professionnels du droit, dont une quinzaine d'associés, Hoche Avocats offre à ses clients français et internationaux un accompagnement et un conseil juridique global dans les grandes pratiques du droit des affaires.



HOCHE
AVOCATS

106, RUE LA BOÉTIE
75008 PARIS
FRANCE

Tél. : +33(0)1 53 93 22 00
Fax : +33(0)1 53 93 21 00
hoche-avocats.com

