

Droit social

LETTRE D'INFORMATION

31.08.2020



**MISE À JOUR DU PROTOCOLE NATIONAL POUR ASSURER LA SANTÉ
ET LA SÉCURITÉ DES SALARIÉS EN ENTREPRISE
ET DERNIÈRES MODIFICATIONS LÉGISLATIVES ET RÈGLEMENTAIRES
EN MATIÈRE SOCIALE**

**Mise à jour du Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19
et dernières modifications législatives et réglementaires en matière sociale**

ATTENTION : L'analyse ci-dessous est basée sur le projet de Protocole sanitaire en date du 20 août 2020. De nouvelles annonces sont intervenues entre temps qui devraient modifier ce premier document de travail, comme celles des dérogations à l'obligation de porter le masque en fonction de la couleur épidémiologique du département où se situe l'entreprise. Nous sommes cependant toujours pour l'heure en attente de la publication de la version consolidée et définitive du Protocole, qui devait intervenir le 31 août 2020.

**Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de covid-19
Version au 20 août 2020**

Préambule	Ajout au règlement intérieur	<p>Les mesures de protection concernant les salariés ou toute personne entrant sur le lieu de travail <u>sont intégrées dans le règlement intérieur de l'entreprise ou par note de service si l'entreprise est dépourvue de règlement intérieur.</u></p> <p>Les salariés en sont <u>informés.</u></p>
I. Les Modalités de mise en œuvre des mesures de protection dans l'entreprise dans le cadre d'un dialogue social	Une protection adaptée aux différents publics de travailleurs	<p><u>Pour les travailleurs détachés, travailleurs saisonniers, intérimaires et titulaires de contrat de courte durée :</u> Pour assurer leur information, les employeurs peuvent diffuser les vidéos et fiches métiers, traduites en différentes langues, disponibles sur le site du ministère du travail. Lorsque les employeurs assurent l'hébergement des travailleurs, ils vérifient que les gestes barrières sont respectés, en privilégiant par exemple le logement en chambre individuelle. L'obligation de vigilance des maîtres d'ouvrages et des donneurs d'ordre s'exerce aussi à l'égard du respect par le sous-traitant direct ou indirect des règles relatives à la santé et sécurité du travail, et donc de celles relatives à l'hébergement.</p> <p><u>Les travailleurs à risque de forme grave de Covid-19 :</u> Ils peuvent <u>solliciter la médecine du travail</u> afin de préparer leur retour au travail et notamment aménager leur poste selon les besoins et les possibilités.</p> <p><u>A compter du 1^{er} septembre 2020,</u> l'ensemble des travailleurs a vocation à exercer leur activité, sur site, dans les conditions de sécurité renforcées (ils doivent alors être dotés de masques chirurgicaux), ou en télétravail. Les personnes à risque de forme grave du fait de traitements médicaux lourds <u>conserveront la faculté, si le médecin traitant l'estime nécessaire, d'être placés en arrêt de travail dans les conditions du droit commun.</u></p>

<p>II. Les mesures de protection des salariés</p>	<p>Télétravail</p>	<p><u>Le télétravail</u> est un mode d'organisation de l'entreprise. Il reste une pratique recommandée en ce qu'il participe à la démarche de prévention du risque d'infection au SARS-CoV-2 et permet de limiter l'affluence dans les transports en commun. En fonction des indicateurs sanitaires, le télétravail pourrait être renforcé dans le cadre des mesures décidées par les autorités publiques locales.</p> <p>La <u>continuité de l'activité</u> dans un contexte de circulation du virus est assurée par le <u>respect de l'ensemble des règles d'hygiène et de distanciation physique.</u></p>
	<p>Port du masque dans les espaces clos et partagés</p>	<p>A la suite de l'actualisation des connaissances scientifiques sur la transmission du virus par aérosols et compte tenu des recommandations du Haut Conseil de la Santé Publique (HCSP) (<i>cf avis du HCSP du 14 août 2020</i>), le port du masque grand public est <u>systématique dans les espaces clos et partagés au sein des entreprises, à savoir notamment : salles de réunion, open-space, couloirs, vestiaires, bureaux partagés.</u></p> <p>Ces masques grand public, <u>de préférence réutilisables</u> (en tissus), couvrant le nez et la bouche, doivent répondre aux spécifications de la norme AFNOR S76-001 ou, pour les masques importés, aux spécifications d'organismes de normalisation similaires. Ils doivent avoir satisfait aux tests garantissant les performances listées en annexe 3. Ils sont reconnaissables au logo le spécifiant, qui doit obligatoirement figurer sur leur emballage ou sur leur notice.</p> <div data-bbox="1189 683 1503 991" data-label="Image"> </div> <p>Dans le cas de bureaux individuels, le port du masque ne s'impose pas dès lors qu'il n'y a qu'une seule personne présente.</p> <p><u>Des adaptations à ce principe général pourront être organisées pour répondre aux spécificités de certaines activités ou secteurs professionnels après avis des autorités sanitaires.</u></p> <p>La présence de plusieurs salariés dans un véhicule est possible à la condition du port du masque par chacun (grand public ou chirurgical pour les personnes à risque de forme grave) et de l'hygiène des mains. Les mêmes règles que celles appliquées dans les taxis ou pour le covoiturage sont applicables, c'est-à-dire que, pour les véhicules légers, deux passagers sont admis à l'arrière du véhicule, et aucun passager directement à côté du conducteur.</p>

Arrêté n°2020-00666 rendant obligatoire le port du masque à Paris et sur les emprises des trois aéroports parisiens (27 août 2020)
Arrêté préfectoral n°2020-2455 imposant le port du masque dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de covid-19 (27 août 2020)
Arrêté CAB-DS-SIDPC N°2020-660 du 27 août 2020 rendant obligatoire le port du masque dans le département des Hauts-de-Seine
Arrêté préfectoral n°P093-20200827 _obligation port du masque SSD imposant le port du masque dans le département de la Seine-Saint-Denis (27 août 2020)

Afin de lutter contre la propagation du covid-19 dans ces quatre départements où le virus circule activement, et à la suite des annonces du Premiers ministre en ce sens, les préfetures des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne, ainsi que la Préfecture de Police de Paris ont pris 4 arrêtés rendant le port du masque entièrement obligatoire dans l'espace public.

Depuis le 28 août 2020 à 8h00, il est désormais obligatoire de porter le masque à Paris et dans la petite couronne (la Seine-Saint-Denis, les Hauts-de-Seine et le Val-de-Marne) pour toutes les personnes de plus de 11 ans, piétonnes circulant sur la voie publique et dans les espaces ouverts au public (les rues, les parcs, etc.). La mesure ne concerne finalement pas les cyclistes et les joggeurs. Contrairement à ce qui avait été annoncé jeudi 27 août, le port du masque n'est pas exigé pour "*les personnes exerçant une activité physique au titre de la course à pied ou du vélo*", a annoncé la préfecture de police de Paris, par communiqué de presse. La mairie de Paris a également annoncé qu'il sera toujours autorisé de fumer et de manger dans l'espace public à Paris et dans la petite couronne, malgré l'obligation du port du masque après discussion avec la Préfecture de Police.

Le non-respect de cette obligation est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 4ème classe (135€) et, en cas de récidive dans les 15 jours, d'une amende prévue pour les contraventions de la 5ème classe (jusqu'à 1500€) ou en cas de violation à plus de trois reprises dans un délai de trente jours de six mois d'emprisonnement et de 3750 euros d'amende, ainsi que de la peine complémentaire de travail d'intérêt général.

Sur le reste du territoire, dix-neuf nouveaux départements ont été placés en "zone de circulation active du virus" ou ZCA (état des lieux au 29 août 2020 sur le site du ministère de la Santé). Ils viennent s'ajouter aux Bouches-du-Rhône et à Paris, déjà concernés depuis plusieurs jours. Le passage en ZCA offre la possibilité aux préfets de prendre les mesures élargies pour lutter contre le virus, notamment :

- Limitation voire interdiction des rassemblements ;
- Fermeture partielle ou complète des établissements recevant du public (ERP) non essentiels ;
- Limitation des déplacements dans un territoire (100 km, département, ville, etc.).

Ces mesures sont prises en concertation avec les élus locaux et les autorités sanitaires locales (ARS).

En complément de ces mesures de gestion décidées par le préfet, les autorités sanitaires en lien avec le préfet prennent les dispositions suivantes :

- Renforcement des gestes barrières (port du masque obligatoire, renforcement de la communication et sensibilisation, renforcement des contrôles, sanctions administratives pour les établissements) ;
- Renforcement de la capacité de dépistage ;
- Mobilisation des établissements de santé et montée en puissance des capacités de prise en charge en cas de nécessité.

Autres textes à signaler en Août 2020 :

Décret n° 2020-1066 du 17 août 2020 relatif au relèvement du taux de compétence en dernier ressort des conseils de prud'hommes

Article 1	Taux de compétence en dernier ressort : 5.000 €	Le taux de compétence en dernier ressort du conseil de prud'hommes tel que mentionné à l'article D1462-3 du Code du travail passé de 4.000 € à 5.000 € . Par conséquent, si les sommes en litige sont inférieures ou égales à 5.000 €, les parties n'auront pas la possibilité d'interjeter appel de la décision.
Article 2	Applicable au 1 ^{er} septembre 2020	Ce nouveau taux de compétence en dernier ressort est applicable <u>aux instances introduites devant les conseils de prud'hommes à compter du 1er septembre 2020.</u>

Arrêté du 7 août 2020 relatif aux modalités d'exercice de l'expert habilité auprès du comité social et économique

Article 1	Expertise en matière d'organisation, de santé, de sécurité et de conditions de travail ou d'égalité professionnelle	<p>L'article L2315-94 du Code du travail prévoit que dans les <u>entreprises de plus de 50 salariés</u>, le CSE peut faire appel à un expert habilité :</p> <ul style="list-style-type: none">• Lorsqu'un <u>risque grave, identifié et actuel</u>, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;• En cas <u>d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;</u>• Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, <u>en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle.</u>• <p><i>Cette expertise « vise à éclairer les membres du CSE sur ces sujets, en leur apportant une information claire, précise et impartiale, en établissant un diagnostic et en présentant des propositions d'actions et des solutions concrètes sur la base de celui-ci. Le cas échéant, l'expertise intègre une vision globale de la santé au travail en tenant compte, notamment, des questions liées à l'organisation et à la finalité du travail, au rôle de l'encadrement et à la politique de prévention des risques professionnels menée par l'employeur. »</i></p>
-----------	---	---

Article 2	<p align="center">Champ d'application de la certification</p>	<p>Les organismes experts auxquels le CSE peut faire appel en application des articles L. 2315-94 et R. 2315-51 du code du travail sont certifiés pour au moins l'un des domaines suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organisation du travail, dont les équipements de travail ; • Environnement de travail, y compris les expositions chimiques, physiques et biologiques ; • Egalité professionnelle.
Article 3	<p align="center">Nature et objet de l'expertise</p>	<p>L'expertise a pour objet d'apporter aux membres du comité social et économique des éléments d'information lisibles et objectifs leur permettant de formuler un avis éclairé. A cette fin, elle favorise les échanges entre l'employeur et les membres du CSE et réduit l'asymétrie des connaissances au sein du CSE.</p> <p>L'expertise contribue en particulier à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analyser les situations de travail ; • Evaluer les risques professionnels et, le cas échéant, les événements accidentels ; • Evaluer les incidences, pour les travailleurs, de la mise en place d'un projet important ou de l'introduction d'une nouvelle technologie ; • Identifier les opportunités qui permettraient, notamment, d'améliorer les conditions de travail et d'emploi, l'organisation, la santé au travail et la prévention des risques professionnels ; • Formuler des recommandations en la matière ; • Restituer sous forme écrite et orale au comité social et économique les conclusions de l'expertise en apportant, notamment la démonstration du diagnostic et des recommandations formulées. <p>Lorsque l'expertise est conduite en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle, elle s'appuie notamment sur l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.</p>
Annexe 1	<p align="center">Définitions</p>	<p>Au sens l'arrêté, on entend par :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Demande du CSE : problématique établie par les membres élus du CSE définissant l'objet de l'expertise à réaliser, son périmètre, sa finalité et la nature de la réponse attendue ; • Diagnostic : ensemble d'actions de l'organisme expert reposant sur la mise en œuvre de connaissances et des techniques maîtrisées, dans le but de produire des démonstrations fondant les recommandations de l'organisme expert. Les connaissances comprennent notamment celles déjà produites sur l'objet de l'expertise dans l'entreprise ou la littérature scientifique, ainsi que celles accumulées par l'organisme expert ; • Expertise : ensemble d'activités ayant pour objet de fournir à un client, en réponse à la demande, une interprétation ou une recommandation aussi objectivement fondée que possible, élaborée à partir d'un diagnostic ; • Sous-traitant : personne morale ou physique agissant, dans le cadre de la loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975 relative à la sous-traitance, pour le compte d'un organisme expert, et contribuant à la réalisation de l'expertise ; • Jugement : processus d'appréciation, d'évaluation, d'estimation ou d'explication conduisant à énoncer une opinion sur un sujet ou un objet, fondée sur l'analyse dans une situation définie, l'expérience professionnelle et les connaissances établies dans un domaine défini ; • Livrable : élément tangible produit par l'organisme expert à destination du client ;

	<ul style="list-style-type: none"> • Méthodologie d'expertise : ensemble des moyens et techniques retenus par l'organisme expert certifié pour répondre à la demande du comité social et économique ; • Mission d'expertise : ensemble des événements relatifs à la conduite et réalisation de l'expertise de la demande à la restitution du produit de l'expertise au client ; • Recommandation : à la suite du diagnostic, conclusion comportant des propositions d'actions ou de réflexions
--	--

Décret n° 2020-1084 du 24 août 2020 relatif à l'aide aux employeurs de salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation prévue à l'article 76 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020

Article 1	Aide exceptionnelle	<p>L'aide exceptionnelle (II de l'article 76 de loi du 30 juillet 2020) est attribuée aux employeurs de salariés en contrat de professionnalisation âgés de moins de trente ans à la date de conclusion du contrat, dans les conditions prévues au I du même article. Elle est également versée pour la préparation d'une qualification professionnelle prévue au 3° de l'article L. 6314-1 du code du travail.</p> <p>L'aide exceptionnelle aux employeurs de salariés en contrat de professionnalisation est attribuée pour les contrats de professionnalisation conclus entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021 et au titre de la première année d'exécution du contrat à hauteur de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 5 000 euros maximum pour un salarié de moins de dix-huit ans ; • 8 000 euros maximum pour un salarié d'au moins dix-huit ans (ce montant s'applique à compter du premier jour du mois suivant le jour où le salarié en contrat de professionnalisation atteint dix-huit ans). <p>L'aide est versée chaque mois avant le paiement de la rémunération par l'employeur, après transmission du bulletin de paie à l'Agence de services et de paiement. A défaut, le mois suivant, l'aide est suspendue.</p> <p>En cas de rupture anticipée du contrat de professionnalisation, l'aide n'est pas due à compter du mois suivant la date de fin du contrat. En cas de suspension du contrat conduisant au non-versement de la rémunération par l'employeur au salarié bénéficiaire du contrat de professionnalisation, l'aide n'est pas due pour chaque mois considéré. Les sommes indûment perçues sont remboursées à l'Agence de services et de paiement.</p>
Article 2	Rôle de l'Agence de services et de paiement	<p>La gestion de l'aide est confiée à l'Agence de services et de paiement.</p> <p>L'Agence de services et de paiement assure le paiement de l'aide. A ce titre, elle est chargée :</p> <ul style="list-style-type: none"> • De notifier la décision d'attribution de l'aide à l'employeur bénéficiaire et de l'informer des modalités de versement de l'aide ; • De verser mensuellement l'aide à l'employeur bénéficiaire ; • Le cas échéant, de recouvrer les sommes indûment perçues par l'employeur. <p>Par ailleurs, l'Agence de services et de paiement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • traite les réclamations et recours relatifs à l'aide.

		<ul style="list-style-type: none"> • peut demander à l'employeur et à l'opérateur de compétences toute information et document complémentaires nécessaires au paiement et au contrôle du respect des conditions d'attribution de l'aide, y compris la transmission des bulletins de paie des salariés concernés. • est responsable des traitements de données, y compris personnelles, nécessaires au versement de l'aide et à la gestion des réclamations et des recours. <p>Les informations collectées par l'Agence de services et de paiement pour gérer l'aide et assurer les paiements sont transmises aux services du ministère chargé de la formation professionnelle afin d'assurer le pilotage et l'évaluation de l'aide.</p>
<p>Article 3</p>	<p>Condition de quota pour les employeurs de 250 salariés et plus</p>	<p>Le bénéfice de l'aide est subordonné au dépôt du contrat de professionnalisation par l'opérateur de compétences auprès de l'autorité administrative. Le ministre chargé de la formation professionnelle adresse par le service dématérialisé les informations nécessaires au paiement de l'aide pour chaque contrat éligible à l'Agence de services et de paiement. Cette transmission vaut décision d'attribution de l'aide, à l'exception des entreprises d'au moins 250 salariés, soumises à une condition de quotas d'alternants et de contrats de professionnalisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Employeurs de 250 salariés et plus assujettis à la taxe d'apprentissage : à partir de 250 salariés, l'entreprise doit être exonérée de la contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage au titre des rémunérations versées en 2021 pour pouvoir bénéficier de l'aide exceptionnelle, ce qui suppose : <ul style="list-style-type: none"> - soit d'avoir à l'effectif sur 2021 au moins 5 % de salariés en contrat d'apprentissage et de professionnalisation, de jeunes en volontariat international en entreprise ou bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche ; - soit d'avoir au moins 3 % de contrats d'apprentissage et de professionnalisation sur 2021, avec dans ce cas une condition de progression par rapport à 2020 (progression d'au moins 10 % ou taux supérieur prévu par accord de branche). ○ Employeurs de 250 salariés et plus non assujettis à la taxe d'apprentissage : Les entreprises de 250 salariés qui ne sont pas assujetties à la taxe d'apprentissage doivent justifier, au 31 décembre 2021, d'un pourcentage minimal de salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation, dans les mêmes conditions que le régime de la contribution supplémentaire (donc à hauteur de 5 %). ○ Entreprises passant sous les 250 salariés en 2021 : Les entreprises dont l'effectif est d'au moins 250 salariés à la date de conclusion du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation et est inférieur à 250 salariés au 31 décembre 2021, se verront appliquer les règles ci-dessus prévues pour les entreprises d'au moins 250 salariés. <p>Par ailleurs, les entreprises de 250 salariés et plus soumises à la condition de quota d'alternants sur 2021 doivent s'engager à respecter ces règles et transmettre une attestation sur l'honneur en ce sens, dans un délai de 8 mois à compter de la date de conclusion du contrat à l'ASP. À défaut de transmission dans ce délai, l'aide n'est pas due. Enfin, au plus tard le 31 mai 2022, l'entreprise d'au moins 250 salariés qui a bénéficié de l'aide adresse à l'ASP une déclaration sur l'honneur attestant du respect de l'engagement de quota. À défaut, l'ASP pourra récupérer les sommes versées au titre de l'aide.</p>

Article 5	Durée du dispositif	Ces dispositions s'appliquent aux contrats de professionnalisation conclus entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021.
-----------	---------------------	--

Décret n° 2020-1085 du 24 août 2020 relatif à l'aide aux employeurs d'apprentis prévue à l'article 76 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020

Article 1	Montant de l'aide	L'aide prévue au titre de la première année d'exécution du contrat d'apprentissage est attribuée à hauteur de : <ul style="list-style-type: none"> • 5 000 euros maximum pour un apprenti de moins de dix-huit ans ; • 8 000 euros maximum pour un apprenti d'au moins dix-huit ans (ce montant s'applique à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint dix-huit ans).
Article 2	Condition de quota pour les employeurs de 250 salariés et plus	⇒ Les mêmes conditions de quotas s'appliquent que pour le contrat de professionnalisation (<i>cf plus haut</i>).
Article 4	Bénéfice de l'aide unique aux employeurs d'apprentis	Au terme de la première année d'exécution du contrat d'apprentissage, les entreprises de moins de 250 salariés qui bénéficient de l'aide prévue à l'article 1er peuvent bénéficier, le cas échéant, de l'aide unique aux employeurs d'apprentis, pour la durée du contrat d'apprentissage restant à courir, dans les conditions prévues aux articles D. 6242-1 à D. 6243-4 du code du travail.
Article 5	Temporalité	Les dispositions du présent décret s'appliquent aux contrats d'apprentissage conclus entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021.

Décret n° 2020-1098 du 29 août 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020

Article 1	Fin du dispositif exceptionnel d'activité partielle pour les salariés partageant le	Le décret fixe au 31 août 2020 , à l'exception des territoires dans lesquels l'état d'urgence sanitaire est en vigueur, la fin des placements en activité partielle des salariés partageant le domicile d'une personne vulnérable.
-----------	---	---

	<p>même domicile qu'une personne vulnérable</p>		
<p>Article 2</p>	<p>Nouvelle définition de la « personne vulnérable »</p>	<p>La définition de la personne vulnérable évolue et devient plus restrictive, comme le montre le comparatif ci-dessous :</p>	
		<p>Ancienne définition de la personne vulnérable (décret du 5 mai)</p>	<p>Définition actuelle de la personne vulnérable (Décret du 29 août)</p>
		<p>La vulnérabilité répond à l'un des critères suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Être âgé de 65 ans et plus ; • Avoir des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ; • Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ; • Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale : (broncho pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment) ; • Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ; • Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ; • Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm²) ; • Être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise : <ul style="list-style-type: none"> - médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ; - infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm³ ; 	<p>Sont vulnérables, les patients répondant à l'un des critères suivants <u>et pour lesquels un médecin estime qu'ils présentent un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 les plaçant dans l'impossibilité de continuer à travailler</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ; • Être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise : <ul style="list-style-type: none"> - Médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ; - Infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm³ ; - Consécutives à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ; - Liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ; • Être âgé de 65 ans ou plus et avoir un diabète associé à une obésité ou des complications micro ou macro vasculaires ; • Être dialysé ou présenter une insuffisance rénale chronique sévère.

		<ul style="list-style-type: none"> - consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ; - liée à une hémopathie maligne en cours de traitement; • Être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ; • Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ; • Être au troisième trimestre de la grossesse. 	
Article 3	Maintien pour les salariés vulnérables du placement en activité partielle sur prescription médicale	Les personnes vulnérables peuvent être placées en activité partielle sur présentation à leur employeur d'un certificat médical.	
Article 4	Abrogation du décret du 5 mai et entrée en vigueur	<p>Le décret n° 2020-521 du 5 mai 2020 définissant les critères permettant d'identifier les salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 et pouvant être placés en activité partielle au titre de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 <u>est abrogé à compter du 1^{er} septembre (sauf pour la Guyane et Mayotte).</u></p> <p>Les dispositions des articles 2 et 3 du décret <u>s'appliquent à compter du 1^{er} septembre 2020</u>. Toutefois, elles ne s'appliquent dans les départements de Guyane et de Mayotte qu'à compter de la date à laquelle l'état d'urgence sanitaire y prend fin.</p>	

Décret n° 2020-1096 du 28 août 2020 modifiant le décret n° 2020-860 du 10 juillet 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans les territoires sortis de l'état d'urgence sanitaire et dans ceux où il a été prorogé

Article 1	Distance minimale entre les spectateurs	<p>Le décret du 10 juillet prévoyait à l'origine qu'une « <i>distance minimale d'un siège</i> est laissée entre les sièges occupés par chaque personne ou chaque groupe de moins de dix personnes venant ensemble ou ayant réservé ensemble ».</p> <p>Cette règle ne s'impose désormais plus que « dans les établissements situés dans l'une des <u>zones de circulation active du virus</u> ».</p>	
-----------	--	---	--

	<p>Exemption de la distanciation physique pour la pratique des activités artistiques « dont la nature ne le permet pas »</p>	<p>Le décret du 10 juillet prévoyait que « <i>sauf pour la pratique d'activités artistiques, le port du masque est obligatoire dans les établissements autorisés à accueillir du public en application du présent article</i> ».</p> <p>Cette disposition est précisée par l'ajout de la mention : « <i>La distanciation physique n'a pas à être observée pour la pratique des activités artistiques dont la nature même ne le permet pas.</i> »</p> <p>➤ <i>La rédaction de cet article, si elle confirme les dernières annonces relatives à l'exemption de la distanciation physique pour la pratique des activités artistiques (« Afin d'encourager la reprise d'activité dans les salles de spectacle, sur scène, l'exemption de distanciation physique sera autorisée pour les <u>danseurs, musiciens, comédiens, chanteurs, ou toute autre profession amenée à se produire sur un plateau, sous réserve du respect de protocoles sanitaires stricts</u> » Extrait du Communiqué de presse du Ministère de la Culture du 28 août 2020), reste cependant incertaine puisqu'elle ne précise pas quelles sont les activités artistiques qui « par nature » ne permettent pas le respect de la distanciation physique.</i></p>
	<p>Pratiques physiques et sportives</p>	<p>L'article 44 (chapitre relatif au sport) du décret du 10 juillet prévoyait que :</p> <p>« <i>Dans tous les établissements qui ne sont pas fermés en application du présent chapitre, les activités physiques et sportives se déroulent dans des conditions de nature à permettre le respect d'une distanciation physique de deux mètres, sauf lorsque, par sa nature même, l'activité ne le permet pas.</i></p> <p><i>Sauf pour la pratique d'activités sportives, le port du masque est obligatoire dans les établissements mentionnés au présent article.</i> »</p> <p>Cet article est désormais applicable aux activités physiques et sportives pratiquées dans les établissements relevant de l'article 45 à savoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Etablissements de type L : Salles d'auditions, de conférences, de projection, de réunions, de spectacles ou à usage multiple ; • Etablissements de type CTS : Chapiteaux, tentes et structures ; • Etablissements de type P : Salles de jeux ; • Etablissements de type R : Etablissements d'enseignement artistique spécialisé ; centres de vacances ;

Divers :

- L'Urssaf a créé un mini-site internet dédié aux dispositions de la troisième loi de finances rectificative visant à soutenir les entreprises. Accessible à l'adresse <http://mesures-covid19.urssaf.fr>, le site informe les entreprises sur les mesures de soutien disponibles et apporte des précisions sur l'application des dispositifs au sein d'une FAQ.
- Le Premier ministre était le 26 août devant le MEDEF et a procédé à diverses annonces :
 - **Activité partielle maintenue en l'état au moins jusqu'au 1er novembre 2020**

Par exception, les secteurs les plus touchés (culture, sport, tourisme, événementiel) devraient continuer à bénéficier du dispositif de chômage partiel renforcé « jusqu'à la fin de l'année où un bilan sera dressé ».

- **Plan de relance de 100 milliards d'euros et simplification du droit du travail**

Un certain nombre de mesures de simplifications adoptées pendant la crise sanitaire par ordonnances, notamment dans le domaine du droit du travail et de la formation professionnelle, devraient être « *prolongées, amplifiées et si possible pérennisées* » par ce plan.

- **Report de la réforme de l'assurance chômage au 1er janvier 2021**

Comme annoncé durant l'été, la réforme de l'assurance chômage est reportée au 1er janvier 2021. Le Premier ministre a par ailleurs indiqué son souhait de maintenir la réforme, à l'appui d'un dialogue avec les partenaires sociaux.

• **Plan de soutien au spectacle vivant :**

« Durement touché par la crise sanitaire, le secteur du spectacle vivant va bénéficier **d'une enveloppe supplémentaire de 432 M€** pour accompagner les entreprises des secteurs privé et public, les auteurs et les artistes » a annoncé le Ministère de la Culture dans un communiqué du 28 août 2020.

Le Premier ministre a annoncé pour le secteur :

- Une prolongation de l'activité partielle jusqu'au 31 décembre 2020 ;
- Une prolongation du crédit d'impôt pour le spectacle vivant et du crédit d'impôt phonographique jusqu'au 31 décembre 2024 et un assouplissement temporaire des paramètres du crédit d'impôt spectacle vivant ;
- La mise en place d'un nouveau mécanisme de compensation pour encourager la reprise d'activité des exploitants de salle de spectacle. Ce dispositif sera instauré après concertation avec les professionnels du secteur, avec effet à compter du 1er septembre 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020. Une provision de 100 M€ permettra de financer ce mécanisme dès septembre 2020 pour l'ensemble du secteur culturel ; elle viendra s'ajouter au plan de relance de 2 Md€.
- Sur les 2 Md€ annoncés pour l'ensemble du champ culturel, 432 M€ inscrits dans le plan de relance pour le spectacle vivant :
- 220M€ pour le spectacle vivant privé
- 200M€ pour le spectacle vivant subventionné
- 12 M€ pour l'emploi et les artistes auteurs du spectacle vivant, auquel s'ajoute un programme exceptionnel de 30 M€ pour la commande artistique.

Nous ne manquerons pas de vous informer des futures évolutions en matière sociale et de la publication au journal officiel des textes toujours en attente.

CONTACTS

FRÉDÉRIQUE CASSEREAU

Avocat associé

cassereau@hocheavocats.com

Droit social

Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00

VINCENT MARTY

Avocat

Droit social

Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00

marty@hocheavocats.com

MARIE-SOPHIE SCHLUPP

Avocat

schlupp@hocheavocats.com

Droit social

Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00

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
A V O C A T S

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