

Actualité sociale
Covid-19 – seconde vague
18 novembre 2020
Avertissement

Le présent document a été mis à jour les 17 et 18 novembre. Les parties modifiées sont indiquées par un trait vertical en marge gauche et la date

Table des matières

1.	L'état d'urgence sanitaire	3
1.1.	Synthèse des différents dispositifs d'urgence mis en place depuis le 30 janvier 2020	3
1.2.	Evolution du contexte juridique applicable depuis le 23 mars 2020	4
1.2.1.	1 ^{ère} vague	4
1.2.2.	Entre les 2 vagues	4
1.2.3.	Deuxième vague.....	4
1.2.3.1.	Réactivation de l'état d'urgence sanitaire du 17 octobre au 17 novembre 2020 par le décret du 14 octobre 2020	4
1.2.3.2.	Prorogation des mesures sociales dérogatoires au-delà du 31 décembre 2020 par la loi du 14 novembre 2020.....	5
2.	Le nouveau confinement	7
2.1.	Les rassemblements	7
2.1.1.	Le principe	7
2.1.2.	Les rassemblements interdits	7
2.1.3.	Les rassemblements autorisés	7
2.2.	Les déplacements.....	7
2.2.1.	Le principe	7
2.2.2.	Les déplacements autorisés.....	7
2.2.3.	Le cas particulier des déplacements professionnels	8
2.2.3.1.	Déplacement domicile – travail habituel ou normal (chantiers notamment).....	8
2.2.3.2.	Déplacements professionnels vers un client	8
2.2.3.2.1.	Hors domicile du client	8
2.2.3.2.2.	Déplacement professionnel au domicile du client (personne physique)	8
2.2.3.3.	Déplacements professionnels vers un fournisseur	9
2.3.	Les ouvertures autorisées / fermetures imposées.....	10
2.3.1.	Ce qui est fermé	10
2.3.2.	Les commerces ouverts.....	10
2.3.3.	Les commerces partiellement ouverts	11
2.3.4.	Autres établissements et services ouverts.....	12
2.4.	Le protocole sanitaire national : le problème du télétravail.....	14
2.4.1.	Le télétravail obligatoire ou pas ?.....	14
2.4.1.1.	Les activités qui peuvent être réalisées en télétravail.....	14

2.4.1.1.1.	La valeur juridique du protocole sanitaire national	14
2.4.1.1.2.	L'obligation de sécurité	14
2.4.1.2.	Les activités qui ne peuvent être réalisées en télétravail	15
2.4.2.	Les actions en cours du ministère du travail	15
3.	Activité partielle	17
3.1.	Les taux d'activité partielle	17
3.1.1.	Taux d'activité partielle du 1 ^{er} novembre au 31 décembre 2020.....	17
3.1.1.1.	L'allocation d'activité partielle versée à l'employeur	17
3.1.1.2.	L'indemnité versée au salarié.....	17
3.1.2.	Taux d'activité partielle à compter du 1 ^{er} janvier 2021	18
3.1.2.1.	Allocation versée à l'employeur	18
3.1.2.2.	Indemnité versée au salarié.....	18
3.1.3.	Tableau récapitulatif des taux d'activité partielle.....	18
3.2.	Les nouvelles modalités applicables depuis le 1 ^{er} novembre	19
3.2.1.	L'activité partielle "classique"	19
3.2.1.1.	Modifications applicables au 1 ^{er} novembre 2020	19
3.2.1.1.1.	L'information du CSE	19
3.2.1.1.2.	Entreprises > 50 établissements : demande unique.....	19
3.2.1.2.	Modifications applicables au 1 ^{er} janvier 2021	19
3.2.1.2.1.	Durée de l'autorisation d'activité partielle	19
3.2.1.2.2.	Modalités de calcul du salaire de référence	19
3.2.2.	L'activité partielle de longue durée.....	20
3.2.2.1.	En cas de licenciement économique	20
3.2.2.2.	Le taux	20
3.3.	L'activité partielle et la prévoyance	21
3.3.1.	Application temporaire et obligatoire	21
3.3.2.	Champ d'application	21
3.3.2.1.	Les personnes concernées	21
3.3.2.2.	Les garanties concernées.....	21
3.3.3.	Incidence sur le financement du régime	22
3.3.4.	Répartition du financement	23
3.3.5.	Incidence sur les limites d'exonérations sociales applicables à la prévoyance et la retraite supplémentaire	23
3.3.6.	Appel à la définition de mesures pérennes	23
3.4.	Les personnes vulnérables	24
3.4.1.	Contexte	24
3.4.2.	Les nouveaux critères au 12 novembre	24
3.4.2.1.	Etat de santé et âge :	24
3.4.2.2.	Conditions de travail	25
3.4.2.3.	Les salariés cohabitants avec une personne vulnérable	25

3.4.3.	Formalités à respecter pour effectuer le placement en activité partielle.....	25
3.4.4.	Durée d'application.....	25
3.5.	L'indemnisation de la maladie : personnes « cas contact »	26
3.5.1.	Indemnisation par l'assurance maladie des salariés « cas contact »	26
3.5.2.	Indemnisation complémentaire par l'employeur des salariés « cas contact »	26
3.5.3.	Durée d'application.....	26

1. L'état d'urgence sanitaire

1.1. Synthèse des différents dispositifs d'urgence mis en place depuis le 30 janvier 2020

Première vague de l'épidémie	
Du 30 janvier 2020 au 23 mars	Recours à l'article L. 3131-1 du code de santé publique sur la menace sanitaire grave pour prendre des mesures (limitées) par un premier arrêté du 30 janvier 2020 suivi par d'autres et un décret n° 2020-247 du 13 mars 2020 suite à la déclaration du risque sanitaire lié au Covid-19 le 30 janvier 2020 par l'OMS (mise en alerte le 9 janvier).
Du 23 mars au 10 mai	Activation de l'état d'urgence sanitaire par la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 (régime défini par l'article L. 3131-13 nouveau et suivants du code de santé publique créé par cette même loi). Période de l'état d'urgence fixée à 2 mois par l'article 4 de la loi du 23 mars 2020, soit du 23 mars au 23 mai.
Du 11 mai au 10 juillet	Prorogation de l'état d'urgence sanitaire jusqu'au 10 juillet par la loi n° 2020-546 du 11 mai 2020. Application du régime des articles L. 3131-13 et suivants du code de santé publique créé par la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020.
Entre les 2 vagues de l'épidémie	
Du 11 juillet au 16 octobre	Instauration et activation d'un régime transitoire de sortie progressive de l'état d'urgence sanitaire par la loi n° 2020-856 du 9 juillet 2020. Période « transitoire » fixée initialement du 11 juillet au 31 octobre 2020 mais interrompue le 16 octobre par un décret réactivant l'état d'urgence.
Seconde vague de l'épidémie	
Du 17 octobre au 16 novembre	Réactivation de l'état d'urgence sanitaire par décret n° 2020-1257 du 14 octobre 2020. Application de l'article L. 3131-13 et suivants du code de santé publique créé par la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020.
Du 17 novembre au 17 février 2021	Prorogation de l'état d'urgence sanitaire jusqu'au 17 février 2021, soit un total de 4 mois par la loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020 prorogation état d'urgence sanitaire
Du 17 février 2021 au 1 ^{er} avril 2021	Réactivation du régime transitoire de sortie de l'état d'urgence créé par la loi n° 2020-856 du 9 juillet 2020 dans les territoires où l'état d'urgence n'est plus applicable (loi du 14 novembre 2020) Période d'application prévue du 17 février 2021, fin de l'état d'urgence fixé au 1 ^{er} avril 2021, date où le régime de l'état d'urgence sanitaire pourra être réactivé à tout moment.
Après le 1 ^{er} avril 2021	Un projet de loi prochainement débattu au Parlement devrait pérenniser le régime juridique de l'état d'urgence sanitaire créé provisoirement par la loi du 23 mars 2020 jusqu'au 1 ^{er} avril 2021. Possibilité de réactiver par décret à tout moment le régime de l'état d'urgence sanitaire pour un mois (sous réserve de l'adoption du projet de loi).

1.2. Evolution du contexte juridique applicable depuis le 23 mars 2020

1.2.1. 1^{ère} vague

Activation de l'état d'urgence sanitaire du 23 mars au 10 juillet 2020 par application de la loi n°2020-290 du 23 mars 2020 (article 4) et la loi n°2020-456 du 11 mai (article 1)

Création d'un régime juridique sur l'état d'urgence sanitaire codifié aux articles L.3131-12 et suivants du code de santé publique pour faire face à la propagation active de l'épidémie de Covid-19.

Ce régime d'exception autorise le gouvernement à prendre des mesures attentatoires aux libertés individuelles (interdiction ou restriction de circulation des personnes, interdiction de sortir de son domicile, mise en isolement des personnes affectées ou à risque, fermeture provisoire d'établissements recevant du public, limitation ou interdiction des réunions ou rassemblements...) dans l'objectif de garantir la santé publique.

Débatte dans l'urgence pour faire face à la propagation active de la Covid-19, le législateur a pris le soin de limiter l'application de ce régime juridique au 1^{er} avril 2021. Avant cette date, il est prévu que le Parlement discute sur un projet de loi entérinant ou non le régime de l'état d'urgence sanitaire pour le pérenniser, l'amender ou le supprimer. Jusqu'au 1^{er} avril 2020, le gouvernement peut s'appuyer sur les articles L. 3131-12 et suivants du code de la santé publique pour actionner l'état d'urgence, mais dans certaines limites.

Ainsi, l'article L.3131-13, instauré par la loi du 23 mars, prévoit que l'état d'urgence peut être instauré par décret mais pour une durée limitée d'1 mois. Pour proroger ce délai, il faut une intervention législative. Le gouvernement ne peut donc prononcer l'état d'urgence que pour un mois.

Par dérogation à cette règle, la loi du 23 mars, en raison du contexte sanitaire préoccupant à cette date et devant la nécessité d'instaurer une période d'état d'urgence plus longue a instauré pour deux mois l'état d'urgence, soit du 23 mars au 23 mai 2020 (article 4 de la loi).

Pour proroger à nouveau ce délai, une nouvelle loi était nécessaire : c'est la loi n°2020-546 du 11 mai 2020 qui a prolongé l'état d'urgence sanitaire du 24 mai jusqu'au 10 juillet inclus : soit une durée totale de l'état d'urgence sanitaire de 3 mois et demi. Cette prorogation étant justifiée par la gravité de la menace de l'épidémie sur la santé publique.

1.2.2. Entre les 2 vagues

Régime transitoire du 11 juillet au 16 octobre 2020 instauré par la loi n°2020-856 du 10 juillet 2020

Au 10 juillet, en raison de l'amélioration de la situation au cours de laquelle l'épidémie étant toujours là mais plus localisée et limitée dans sa propagation, au lieu de proroger l'état d'urgence sanitaire, la loi n°2020-856 du 9 juillet 2020 a organisé la sortie de l'état d'urgence sanitaire en mettant en place un régime transitoire à compter du 11 juillet 2020. Cette loi autorise toujours le gouvernement à prendre des mesures portant atteintes aux libertés individuelles pour faire face à l'épidémie de Covid 19, mais sans pouvoir ordonner de confinement total.

Cette loi prévoyait la fin de ce régime transitoire au 31 octobre 2020, tout en précisant, qu'un décret pouvait à tout moment réactiver l'état d'urgence sanitaire sur le fondement de l'article L.3131-13 du code de santé publique (créé par la loi du 23 mars 2020). C'est chose faite.

1.2.3. Deuxième vague

Réactivation de l'état d'urgence sanitaire par le décret n° 2020-1257 du 14 octobre 2020 pris en application de l'article L.3131-13 du code de la santé publique (créé par la loi du 23 mars 2020) et projet de loi autorisant la prorogation de l'état d'urgence

1.2.3.1. Réactivation de l'état d'urgence sanitaire du 17 octobre au 17 novembre 2020 par le décret du 14 octobre 2020

Constatant une accélération inquiétante de la propagation du virus que les prérogatives conférées par le régime transitoire ne permettaient plus d'endiguer, le Président de la République a de nouveau déclaré, par le décret n°2020-1257 du 14 octobre 2020, l'état d'urgence sanitaire sur l'ensemble du territoire de la République depuis le 17 octobre dernier.

Ce dispositif permet de mobiliser des instruments plus rigoureux, notamment, dans un premier temps, des interdictions de déplacement des personnes hors de leur résidence entre 21h et 6h du matin.

En effet, seul l'état d'urgence sanitaire pouvait autoriser le gouvernement à édicter, par son décret du 16 novembre, un couvre-feu entre 21 heures et 6 heures du matin ; le régime transitoire de la loi du 9 juillet ne le permettait pas.

La réactivation de l'état d'urgence par ce décret étant limitée à 1 mois, conformément à l'article L.3131-13 du code de la santé publique, la prorogation de l'état d'urgence sanitaire au-delà de ce mois, soit après le 17 novembre, nécessite une autorisation du législateur.

1.2.3.2. *Prorogation des mesures sociales dérogatoires au-delà du 31 décembre 2020 par la loi du 14 novembre 2020*

17/11/2020

La loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020 :

- **Proroge l'état d'urgence sanitaire jusqu'au 16 février 2021.**
- **Prévoit la possibilité d'appliquer à nouveau le régime transitoire de sortie de l'état d'urgence** issu de la loi n° 2020-856 du 9 juillet 2020 dans les territoires où il aura été mis fin à l'état d'urgence sanitaire. Il met fin à ce dispositif au 1^{er} avril 2021 au lieu du 30 octobre 2020. Il aura donc vocation à s'appliquer, de nouveau, à l'issue de l'état d'urgence sanitaire, à compter du 17 février 2021 ou avant, si un décret met fin de manière anticipée à l'état d'urgence sanitaire, et jusqu'au 1er avril 2021.
- **Autorise la prorogation ou la réactivation des mesures sociales dérogatoires au-delà du 31 décembre. Pour cela, des ordonnances devront être prises :**
 - o **Activité partielle** : recours facilité avec une meilleure indemnisation pour les salariés et un reste à charge pour l'employeur réduit (art 11 de la loi du 23 mars et art ; 1 de la loi du 17 juin) ;
 - o **Activité partielle pour les salariés-personnes vulnérables** ou salariés cohabitant avec une personne vulnérable ou salarié parent d'un enfant faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile (art. 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020) ;
 - o **Indemnités journalières complémentaires** en cas d'arrêt maladie (art 11 de la loi du 23 mars) ;
 - o **Congés payés** : possibilité par accord collectif d'imposer ou modifier la prise de 6 jours ouvrables de congés payés ainsi que des jours RTT en dérogeant au délai de prévenance et aux modalités de prise (art 11 de la loi du 23 mars) ;
 - o **Durée du travail, repos hebdomadaire et repos dominical** : dérogation aux règles d'ordre public pour les secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation ou à la continuité de la vie économique et sociale (art 11 de la loi du 23 mars) ;
 - o **Intéressement et participation** : modification des dates limites et les modalités de versement des primes d'intéressement et de participation (art 11 de la loi du 23 mars) ;
 - o **Prime de pouvoir d'achat** : modification de la date limite de versement de la prime (art 11 de la loi du 23 mars), prime PEPA non reconduite par le PLFSS pour 2021 ;
 - o **Conseillers prud'hommes** : prorogation de la durée des mandats des conseillers prud'hommes et des membres des CPRI (art 11 de la loi du 23 mars) ;
 - o **Services de santé au travail** : aménagement des modalités d'exercice des missions du service de santé au travail : pouvoir de prescription d'arrêt de travail, report de certaines visites médicales, recours à des tests de dépistage (art 11 de la loi du 23 mars) ;
 - o **CSE** : modification des modalités d'information et de consultation du CSE et possibilité de suspension des élections (art 11 de la loi du 23 mars) ;
 - o **Formation professionnelle** : aménagement des certifications et habilitation en matière de formation (art 11 de la loi du 23 mars) ;
 - o **Revenus de remplacement** : adaptation des durées d'attribution des revenus de remplacement ;
 - o **Garde d'enfants** : ouverture aux parents dont l'activité professionnelle est maintenue sur le lieu de travail de pouvoir garder leur enfant (art 11 de la loi du 23 mars) ;
 - o **Titres de séjour** : prolongation de la durée de validité des titres de séjour et autorisations provisoires de séjour dans la limite de 180 jours (art. 16 de la loi du 23 mars 2020) ;

- **CDD et CTT** : possibilité par accord collectif de déroger au nombre maximal de renouvellement de CDD ou de contrat de travail temporaire, au délai de carence (art 41 de la loi du 17 juin) ;
- **CDD d'insertion et contrats aidés** : prolongation de la durée des contrats pour une durée de 36 mois des CDD d'insertion, des contrats de mission des ETTI, des CUI (art. 5 de la loi du 17 juin 2020) ;
- **Recours facilité au prêt de main d'œuvre** à but non lucratif (art. 52 de la loi du 17 juin).

- **Proroge certaines mesures d'ores et déjà prises par ordonnance :**

- **Monétisation de jours de repos par accord collectif** : pour améliorer l'indemnisation de l'activité partielle (article 6 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 (art. 8-I) ;
- **Maintien du régime de prévoyance pendant l'activité partielle** prévue par l'article 12 de la loi du 17 juin. Le complément à l'indemnité brute mensuelle d'activité partielle versé par l'employeur peut être intégré à l'assiette de cotisations (art. 8-2) ; **Ce dispositif est maintenu jusqu'au 30 juin 2021.**
- **Conseillers prud'homaux** : possibilité pour les conseillers prud'homaux, réunis en assemblée de détenir deux mandats pour élire un président et un vice-président durant la période de l'état d'urgence sanitaire déclaré par le décret n° 2020-1257 du 14 octobre 2020 ; ceci par dérogation à l'article L. 1423-5 du code du travail (art. 11) ;
- **Affiliation à l'assurance maladie et maternité des français expatriés** rentrés en France entre le 1^{er} octobre 2020 et le 1^{er} avril 2021 et n'exerçant pas d'activité professionnelle ; sans que puisse leur être opposé un délai de carence. Un décret devra préciser les modalités d'application (art. 15) ;

- **DIF : la loi proroge le délai pour transférer les droits sur le CPF du 31 décembre 2020 au 30 juin 2021.**

2. Le nouveau confinement

Deux décrets ont mis en place les conditions du nouveau confinement.

D. n°2020-1310, 29 oct. 2020 : JO, 30 oct.

D. n°2020-1331, 2 nov. 2020 modifiant le précédent : JO, 3 nov.

Le protocole sanitaire national a été actualisé le 29 novembre.

2.1. Les rassemblements

Attention : les dispositions ci-dessous peuvent être modifiées par arrêté préfectoral pris conformément aux lois et décrets. Les arrêtés municipaux non conformes sont illicites sauf lorsqu'ils sont pris en application d'un texte de portée supérieure.

2.1.1. Le principe

Les rassemblements sont autorisés ... en principe et en respectant les gestes barrières.

2.1.2. Les rassemblements interdits

Rassemblements, réunions ou activités sur la voie publique ou dans un lieu ouvert au public (autres que les manifestations sur la voie publique) mettant en présence de manière simultanée plus de six personnes sont interdits.

2.1.3. Les rassemblements autorisés

- Les rassemblements, réunions ou activités à caractère professionnel ;
- Les services de transport de voyageurs ;
- Les établissements recevant du public dans lesquels l'accueil du public n'est pas interdit en application du décret (les mariages en sont exclus, donc ne sont pas autorisés pour plus de 6 personnes)
- Les cérémonies funéraires organisées hors des établissements ci-dessus, dans la limite de 30 personnes ;
- Les cérémonies publiques officielles et/ou militaires.

2.2. Les déplacements

2.2.1. Le principe

Les déplacements hors du lieu de résidence (là où la personne se trouve, que la résidence soit permanente ou temporaire) sont interdits : cela signifie que les déplacements autorisés seront interprétés de manière stricte.

2.2.2. Les déplacements autorisés

Le décret du 29 octobre a été modifié sur ce point par le décret du 2 novembre.

- Déplacements à destination ou en provenance :
 - o Du lieu d'exercice ou de recherche d'une activité professionnelle et déplacements professionnels ne pouvant être différés ;
 - o Des établissements ou services d'accueil de mineurs, d'enseignement ou de formation pour adultes mentionnés aux articles 32 à 35 du présent décret ;
 - o Du lieu d'organisation d'un examen ou d'un concours.
- Déplacements pour effectuer des achats de fournitures nécessaires à l'activité professionnelle, des achats de première nécessité, des retraits de commandes et des livraisons à domicile ;
- Déplacements pour effectuer des consultations, examens et soins ne pouvant être assurés à distance et pour l'achat de médicaments ;

- Déplacements pour motif familial impérieux, pour l'assistance aux personnes vulnérables et précaires, pour la garde d'enfants, ainsi que pour les déménagements ;
- Déplacements des personnes en situation de handicap et leur accompagnant ;
- Déplacements brefs, dans la limite d'une heure quotidienne et dans un rayon maximal d'un kilomètre autour du domicile, liés soit à l'activité physique individuelle des personnes, à l'exclusion de toute pratique sportive collective et de toute proximité avec d'autres personnes, soit à la promenade avec les seules personnes regroupées dans un même domicile, soit aux besoins des animaux de compagnie ;
- Déplacements pour répondre à une convocation judiciaire ou administrative ou pour se rendre dans un service public ou chez un professionnel du droit, pour un acte ou une démarche qui ne peuvent être réalisés à distance ;
- Participation à des missions d'intérêt général sur demande de l'autorité administrative.

2.2.3. Le cas particulier des déplacements professionnels

Le décret modifié du 29 octobre autorise les déplacements professionnels dans des conditions limitées.

2.2.3.1. Déplacement domicile – travail habituel ou normal (chantiers notamment)

Ces déplacements sont autorisés (sous réserve du problème du télétravail) : déplacements à destination ou en provenance du lieu d'exercice ou de recherche d'une activité professionnelle.

2.2.3.2. Déplacements professionnels vers un client

2.2.3.2.1. Hors domicile du client

Ces déplacements sont autorisés : déplacements à destination ou en provenance du lieu d'exercice ou de recherche d'une activité professionnelle et déplacements professionnels ne pouvant être différés.

La difficulté pourra être ici de justifier de l'impossibilité de différer le déplacement professionnel.

- *Pour les travailleurs salariés, une attestation de l'employeur devrait suffire.*
- *Pour les travailleurs indépendants, la présentation d'une carte professionnelle, d'une commande ou de tout document justifiant le déplacement.*

2.2.3.2.2. Déplacement professionnel au domicile du client (personne physique)

Le décret du 2 novembre est venu réduire les possibilités pour un professionnel de venir au domicile d'un client.

Sont autorisés les déplacements suivants :

a. Activités professionnelles de services à la personne

A la condition que ces activités soient mentionnées à l'article D. 7231-1 du code du travail.

Il s'agit donc des activités suivantes :

- Garde d'enfants à domicile
- Accompagnement des enfants dans leurs déplacements en dehors de leur domicile (promenades, transport, actes de la vie courante) ;
- Assistance dans les actes quotidiens de la vie ou aide à l'insertion sociale aux personnes âgées et aux personnes handicapées ou atteintes de pathologies chroniques qui ont besoin de telles prestations à domicile ;

- Accompagnement des personnes âgées, des personnes handicapées ou atteintes de pathologies chroniques, dans leurs déplacements en dehors de leur domicile (promenades, aide à la mobilité et au transport, actes de la vie courante), y compris :
 - o Prestation de conduite du véhicule personnel des personnes du domicile au travail, sur le lieu de vacances, pour les démarches administratives ;
- Entretien de la maison et travaux ménagers ;
- Petits travaux de jardinage, y compris les travaux de débroussaillage ;
- Travaux de petit bricolage dits " homme toutes mains " ;
- Soutien scolaire à domicile (hors cours à domicile) ;
- Soins d'esthétique à domicile pour les personnes dépendantes ;
- Préparation de repas à domicile ;
- Livraison de repas à domicile ;
- Collecte et livraison à domicile de linge repassé ;
- Livraison de courses à domicile ;
- Assistance informatique à domicile ;
- Soins et promenades d'animaux de compagnie, à l'exception des soins vétérinaires et du toilettage, pour les personnes dépendantes ;
- Maintenance, entretien et vigilance temporaires, à domicile, de la résidence principale et secondaire ;
- Assistance administrative à domicile ;
- Coordination et délivrance des services mentionnés ci-dessus.

Il résulte de ces dispositions que les prestations de coiffure et d'esthétique à domicile sont interdites (hors personnes dépendantes).

b. Activités à caractère commercial, sportif ou artistique et activités de cours à domicile autres que de soutien scolaire

Ces activités ne sont autorisées au domicile des clients que si elles sont autorisées si elles étaient exercées en établissement recevant du public.

c. Autres activités et activités qui s'exercent nécessairement au domicile des clients

Pas de restriction.

Exemples :

- Déplacements pour des livraisons à domicile ;
- Déplacements pour effectuer des consultations, examens et soins ne pouvant être assurés à distance ;
- Déplacements pour l'assistance aux personnes vulnérables et précaires, pour la garde d'enfants ;
- Déménagements ;

2.2.3.3. Déplacements professionnels vers un fournisseur

Sont autorisés :

- Les déplacements pour effectuer des achats de fournitures nécessaires à l'activité professionnelle, des achats de première nécessité, des retraits de commandes et des livraisons à domicile.

- Les déplacements pour répondre à une convocation judiciaire ou administrative ou pour se rendre dans un service public ou chez un professionnel du droit, pour un acte ou une démarche qui ne peuvent être réalisés à distance.

2.3. Les ouvertures autorisées / fermetures imposées

2.3.1. Ce qui est fermé

- Salles d'auditions, de conférences, de réunions, de spectacles ou à usage multiple (comme les salles des fêtes et salles polyvalentes), sauf pour les salles d'audience des juridictions, les crématoriums et les chambres funéraires ;
- Commerces (magasins de vente, centres commerciaux) et établissements recevant du public (ERP) non essentiels sauf pour leurs activités de livraison et de retrait de commandes et à l'exception des activités autorisées ;
- Restaurants et débits de boissons, sauf pour leurs activités de livraison et de vente à emporter, le « room service » des restaurants et bars d'hôtels et la restauration collective sous contrat ;
- Résidences de tourisme, les villages de vacances, les campings (sauf pour les personnes dont c'est le domicile régulier) ;
- Salles de danse, discothèques, salles de jeux (casinos, bowlings), cinémas ;
- Bibliothèques, centres de documentation, médiathèques ;
- Salles d'expositions, foires-expositions et salons ayant un caractère temporaire ;
- Etablissements sportifs couverts (gymnases, piscines couvertes, saunas et hammams...) sauf pour le sport professionnel ;
- Etablissements de cure thermale ou de thalassothérapie ;
- Musées et monuments ;
- Chapiteaux, tentes et structures ;
- Etablissements de plein air (stades, hippodromes, parcs d'attraction, parcs zoologiques...) sauf pour les activités sportives professionnelles ou scolaires, l'accueil de personnes munies d'une prescription médicale, pour l'organisation de dépistages sanitaires... ;
- Etablissements d'éveil, d'enseignement, de formation, centres de vacances, centres de loisirs sans hébergement ;
- Campings, villages vacances et hébergements touristiques, sauf lorsqu'ils constituent pour ceux qui y vivent un domicile régulier ou pour l'accueil de personnes en isolement ou en quarantaine.

Si les circonstances sanitaires locales le nécessitent, les préfets de département et les maires peuvent décider de mesures plus restrictives.

2.3.2. Les commerces ouverts

Les magasins de vente sont ouverts pour les activités suivantes :

- Entretien, réparation et contrôle techniques de véhicules automobiles, de véhicules, engins et matériels agricoles ;
- Equipements automobiles ;
- Vente et réparation de motocycles et cycles ;
- Fourniture nécessaire aux exploitations agricoles ;
- Commerce d'alimentation générale ;

- Commerce de détail alimentaire en magasin spécialisé (produits surgelés, viandes et de produits à base de viande, poissons, crustacés et mollusques, pain, pâtisserie et confiserie, boissons et autres commerces de détail alimentaires) ;
- Commerce de détail alimentaire sur éventaies lorsqu'ils sont installés sur un marché ;
- Distributions alimentaires assurées par des associations caritatives ;
- Commerce de détail de carburants et combustibles en magasin spécialisé, boutiques associées à ces commerces pour la vente de denrées alimentaires à emporter, hors produits alcoolisés, et équipements sanitaires ouverts aux usagers de la route ;
- Commerce de détail d'équipements de l'information et de la communication, d'ordinateurs, d'unités périphériques et de logiciels, de matériels de télécommunication ;
- Commerce de détail de matériaux de construction, quincaillerie, peintures et verres en magasin spécialisé (magasins de bricolage), de textiles en magasin spécialisé ;
- Commerce de détail de graines, engrais, (jardinierie), d'animaux de compagnie et aliments pour ces animaux ;
- Commerce de détail de journaux et papeterie en magasin spécialisé ;
- Commerce de détail de produits à base de tabac, cigarettes électroniques, matériels et dispositifs de vapotage en magasin spécialisé ;
- Commerce de détail de produits pharmaceutiques, d'articles médicaux et orthopédiques, d'optique ;
- Location et location-bail de véhicules automobiles, d'autres machines, équipements et biens, de machines et équipements agricoles, de machines et d'équipements pour la construction ;
- Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques, d'équipements de communication, d'équipements périphériques ;
- Blanchisserie-teinturerie de détail et de gros ;
- Activités financières et d'assurance ;
- Commerce de gros.

2.3.3. Les commerces partiellement ouverts

Dans les centres commerciaux, supermarchés, magasins multi-commerces, hypermarchés, seuls les rayons de produits de première nécessité ou dont la vente est autorisée (liste ci-dessus), sont accessibles.

Peuvent donc notamment être proposées à la vente :

- Les denrées alimentaires et les boissons ;
- Les produits de quincaillerie (dont articles de cuisine, petit électroménager, piles, ampoules) et de bricolage ;
- La droguerie (produits de lavage et d'entretien et articles pour le nettoyage) ;
- Les dispositifs médicaux grands publics et les masques ;
- Les articles de puériculture y compris les habits pour les nouveau-nés et les nourrissons ;
- Les produits d'hygiène, de toilette et beauté (articles d'hygiène corporelle, déodorants, rasages, produits pour les cheveux, maquillage) ;
- La mercerie ;
- La papeterie et la presse ;

- Les produits informatiques et de télécommunication ;
- Les produits pour les animaux de compagnie ;
- Les graines et engrais ;
- Les produits d'entretien des véhicules.

Tous les produits vendus dans des commerces qui sont fermés pour des raisons sanitaires ne peuvent plus être commercialisés dans les grandes surfaces. Ces rayons y sont fermés : produits culturels (livres, CD et DVD, jeux vidéo), jouets, bijouterie, fleurs, articles d'habillement, articles de sport (hors cycles), ameublement, gros électroménager.

Les magasins d'alimentation générale et les supérettes peuvent accueillir du public pour l'ensemble de leurs activités.

Ces commerces et établissements autorisés à recevoir du public doivent réserver à chaque client une surface de 4 m². En outre, lorsque les circonstances locales l'exigent, le préfet de département peut limiter le nombre maximum de clients pouvant être accueillis dans ces établissements. La capacité maximale d'accueil de l'établissement est affichée et visible depuis l'extérieur de celui-ci. Si les circonstances locales le nécessitent, cette jauge pourra être abaissée par les préfets de départements.

2.3.4. Autres établissements et services ouverts

Restent ouverts :

- Les crèches, écoles, collèges et lycées avec des protocoles sanitaires renforcés ;
- Les établissements d'enseignement supérieur uniquement pour :
 - Des formations ne pouvant être effectuées à distance en raison de leur caractère pratique et dont la liste est arrêtée par le recteur de région académique ;
 - L'accès des doctorants aux laboratoires et unités de recherche pour les doctorants ;
 - L'accès aux services administratifs (sur rendez-vous ou sur convocation de l'établissement) ;
 - L'accès aux bibliothèques et centres de documentation, sur rendez-vous ;
- Les établissements de formation lorsque les formations professionnelles ne peuvent être assurées à distance ;
- Les établissements de formation à la conduite uniquement pour accueillir les candidats passant les épreuves du permis de conduire ;
- Les établissements d'enseignement artistique et d'enseignement de la danse uniquement pour l'accueil de pratiquants professionnels et les conservatoires de musique, de danse et d'art dramatique uniquement pour les élèves inscrits dans les classes à horaires aménagés, en troisième cycle et en cycle de préparation à l'enseignement supérieur ;
- Les services publics, notamment de guichet ;
- L'accueil des populations vulnérables et la distribution de produits de première nécessité pour des publics en situation de précarité ;
- La vente par automates et autres commerces de détail hors magasin, éventaires ou marchés ;
- Les agences de placement de main-d'œuvre et de travail temporaire ;
- Les services funéraires ;
- Les cliniques vétérinaires et cliniques des écoles vétérinaires ;
- Les laboratoires d'analyse ;

- Les refuges et fourrières ;
- Les services de transports ;
- L'organisation d'épreuves de concours ou d'examens ;
- Les services à la personne à domicile ;
- L'accueil d'enfants scolarisés et de ceux bénéficiant d'un mode d'accueil (protection des mineurs accueillis à l'occasion des vacances scolaires, des congés professionnels et des loisirs, notamment en centre de vacances et en centre de loisirs sans hébergement) ;
- L'activité des services de rencontre permettant à un enfant de rencontrer l'un de ses parents ou un tiers, ou de faire l'objet d'une remise à un parent ou à un tiers. Et l'activité des services de médiation familiale ;
- L'organisation d'activités de soutien à la parentalité relevant notamment des dispositifs suivants : lieux d'accueil enfants parents, contrats locaux d'accompagnement scolaire et réseaux d'écoute, d'appui et d'accompagnement des parents ;
- L'activité des établissements d'information, de consultation et de conseil conjugal ;
- Les hôtels et hébergements similaires à l'exclusion des villages vacances, maisons familiales et auberges collectives ;
- Les hébergements touristiques et autres hébergements de courte durée lorsqu'il constituent pour les personnes qui y vivent un domicile régulier ;
- Les terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs lorsqu'ils constituent pour les personnes qui y vivent un domicile régulier ;
- Les parcs, jardins, plages et plans d'eau ;
- Les lieux de culte restent ouverts pour les cérémonies funéraires dans la limite de 30 personnes et pour les mariages avec un maximum de 6 personnes ;
- Les cimetières.

2.4. Le protocole sanitaire national : le problème du télétravail

Le protocole sanitaire national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de la Covid-19 a été actualisé le 29 octobre 2020 à la suite de l'instauration du nouveau confinement et du renforcement des mesures sanitaires pour enrayer la progression de l'épidémie.

Outre le maintien des gestes barrières (règles de distanciation sociale, port du masque, jauge, règles d'hygiène...), la principale évolution porte sur la généralisation du télétravail pour les activités qui le permettent.

En effet, le télétravail est considéré comme « *un mode d'organisation de l'entreprise qui participe activement à la démarche de prévention du risque d'infection au SARS-CoV-2 et permet de limiter les interactions sociales aux abords des lieux de travail et sur les trajets domicile travail. Dans les circonstances exceptionnelles actuelles, liées à la menace de l'épidémie, il doit être la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent. Dans ce cadre, le temps de travail effectué en télétravail est porté à 100% pour les salariés qui peuvent effectuer l'ensemble de leurs tâches à distance. L'organisation des réunions par audio et visio-conférences est à privilégier* ».

2.4.1. Le télétravail obligatoire ou pas ?

2.4.1.1. Les activités qui peuvent être réalisées en télétravail

La ministre du travail a été très claire : le télétravail à 100 % est une obligation lorsqu'il est possible.

Cette obligation s'impose tant à l'employeur qu'au salarié. L'employeur qui ferait signer à ses salariés une demande de travailler en entreprise ne s'exonère pas de ses responsabilités.

2.4.1.1.1. La valeur juridique du protocole sanitaire national

Le Protocole Sanitaire n'est pas un texte contraignant. Ainsi en a jugé, en référé, le Conseil d'Etat dans une ordonnance du 19 octobre 2020, n°444809.

En ce sens, le Protocole Sanitaire ne peut être regardé comme un texte créant une obligation légale de télétravailler.

2.4.1.1.2. L'obligation de sécurité

En revanche, et le Conseil d'Etat le rappelle dans sa décision précitée, le protocole – donc les mesures de précaution qu'il définit – constitue une déclinaison opérationnelle des articles L.4121-1 et suivants qui définissent les obligations de l'employeur en matière de sécurité des salariés. La question qui va donc se poser est de savoir si l'administration considèrera – ou non – que le télétravail est la SEULE méthode possible, ou si c'est la MEILLEURE méthode possible. Se posera ensuite le problème d'éventuelles poursuites pour non-respect des règles de sécurité et des gestes barrières, non pas sur le fondement du protocole sanitaire mais sur la base des obligations générales de l'employeur en matière de sécurité des salariés.

Il convient donc ici de rappeler, si l'entreprise décide de ne pas recourir au télétravail, l'importance des mesures de sécurité à mettre en œuvre. Elles le sont sans doute déjà mais il importe de s'assurer que TOUTES les mesures ont été prises, qu'elles ont été correctement documentées et qu'elles ont été transmises à l'ensemble des salariés.

N'oublions pas que la responsabilité de l'employeur peut être engagée de trois manières :

- Pénale pour mise en danger de la vie d'autrui ;
- Civilement devant le pôle social du tribunal judiciaire (ancien Tribunal des affaires de sécurité sociale) en cas de salarié ayant contracté la covid-19 dans l'entreprise, ayant fait reconnaître sa maladie comme maladie professionnelle (nouveau tableau n°100 issu du décret du 14 octobre 2020) et, à ce titre, engageant la responsabilité de l'employeur au titre de la faute inexcusable ;
- Civilement devant le conseil de prud'hommes sur le fondement de la violation de l'obligation de sécurité, sans préjudice de la possibilité d'exercer le droit de retrait.

2.4.1.2. Les activités qui ne peuvent être réalisées en télétravail

Le protocole sanitaire définit les mesures à prendre :

- Organisation systématique d'un lissage des horaires de départ et d'arrivée du salarié afin de limiter l'affluence aux heures de pointe ;
- Réduction des déplacements domicile-travail et aménagement du temps de présence en entreprise pour réduire les interactions sociales ;
- Obligation de définir un plan de gestion des flux intégrant les salariés et les clients, fournisseurs et prestataires avec la mise en place de plans de circulation incitatifs visant à fluidifier plutôt qu'à ralentir (les salariés lors de leurs déplacements professionnels doivent disposer d'une attestation de leur employeur ainsi que de l'attestation de déplacement disponible en ligne sur le site du ministère de l'intérieur).
- Obligation de l'employeur d'informer le salarié de l'existence de l'application « TousAntiCovid » et de l'intérêt de son activation pendant les horaires de travail ;

2.4.2. Les actions en cours du ministère du travail

Le ministère du travail vient d'annoncer que des contrôles seraient effectués, notamment auprès des grandes entreprises (mais pas seulement) pour rappeler aux employeurs l'obligation de généraliser autant que possible le télétravail à 100 %, que des mises en demeure seront effectuées et que des poursuites seront engagées si les entreprises ne s'y plient pas.

Par ailleurs, les inspections du travail pourraient envoyer aux entreprises le questionnaire suivant, diffusé au sein d'une Direccte.

Ce questionnaire est très intrusif. Il faut s'attendre à des actions de l'inspection du travail, étant précisé que les petites entreprises seront – sans doute - traitées avec plus de mesure que les grandes.

Fiche de renseignement – Protocole Sanitaire – Octobre 2020	
Renseignements généraux	
Nom de l'entreprise/ établissement/ adresse/ activité SIRET :	- - -
Nom du dirigeant ou chef d'établissement et coordonnées électroniques :	- -
Nom du secrétaire du CSE et coordonnées électroniques :	- -
Nom/ qualité et coordonnées du référent COVID dans l'entreprise/établissement	- - -
Nom/ qualité et coordonnées du référent COVID dans l'entreprise/établissement	- - -
Dernière date d'information consultation du CSE sur les mesures prises :	-
Protocole pour la prise en charge des cas contact	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Remettre par retour de courriel le protocole	
Télétravail	
Recensement des tâches télétravaillables au sein de chaque service ?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Détaillez votre démarche :	-

Evaluation de la quotité de travail sur ces postes ?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Détaillez votre démarche :	-
Information des élus et les salariés concernés sur les postes télétravaillables et leur quotité Lister les services de votre établissement où les salariés télétravaillent à 100%. Expliquez s'il existe des exceptions dans ce service (nombre et quotité de travail) :	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non - -
Lister les services de votre établissement où les salariés ne télétravaillent pas à 100% Expliquez brièvement les raisons.	- -
Lister les services dans l'établissement où les salariés ne peuvent pas télétravailler : Préciser le nombre de personnes concernées ainsi que le nombre maximum de personne simultanément sur place dans le service concerné.	
Mesures dans les locaux de travail	
Un plan de circulation et de gestion des flux a été mis en place	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non Remettre par retour de courriel le plan de circulation à jour de gestion des flux
Une jauge de capacité maximale a été fixée Préciser l'effectif total, en nombre de personnes physiques, employé sur le site. La superficie des locaux de travail Plan de masse avec les jauges pour chaque pièce.	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non - <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non A remettre par retour de courriel le cas échéant.
Gestes barrières en place dans les locaux de travail Expliquez en quelques lignes, les gestes barrières mis en œuvre dans l'entreprise	-
Mesures spécifiques prises dans les locaux sociaux (vestiaires, local restauration...)	-
Typologie de masque utilisé (grand public, chirurgical, FFP2) Nombre de masque par personne et par jour mis à disposition. Si le masque est lavable, les dispositions prises par l'entreprise	

3. Activité partielle

Deux décrets maintiennent les taux d'allocation et d'indemnité d'activité partielle jusqu'au 31 décembre 2020 et prévoient de nouvelles modalités.

Ord. n° 2020-1255, 14 oct. 2020 : JO, 15 oct

Décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020

Décret n° 2020-1319 du 30 octobre 2020

17/11/2020

La loi du 14 novembre 2020 autorise le gouvernement à intervenir par ordonnances. Il est donc possible que ces dispositions soient modifiées.

3.1. Les taux d'activité partielle

3.1.1. Taux d'activité partielle du 1^{er} novembre au 31 décembre 2020

3.1.1.1. L'allocation d'activité partielle versée à l'employeur

Depuis le 1^{er} juin 2020, l'allocation varie suivant les secteurs d'activité (ordonnance n°2020-770 du 24 juin 2020)

- Cas général : 60 % du salaire plafonné à 4,5 SMIC
- Secteurs sinistrés : 70 % pour les secteurs sinistrés (D. n°2020-810, 29 juin 2020).

Ces deux taux restent fixés jusqu'au 31 décembre 2020.

Historique :

- Décret n°2020-325 du 25 mars 2020 : taux horaire de l'allocation d'activité partielle à 70% et codification à l'article D. 5122-13 du code du travail.
- Décret n°2020-810 du 29 juin 2020 : taux horaire de l'allocation d'activité partielle, hors secteurs sinistrés, à 60% de la rémunération horaire brute, limitée à 4,5 SMIC horaire entre le 1er juin et le 30 septembre 2020.
- Décret n°2020-1170 du 25 septembre 2020 : report au 31 octobre 2020
- Décret n°2020-1319 du 30 octobre 2020 : taux de 60% applicable jusqu'au 31 décembre 2020

Le taux de 70% reste applicable jusqu'au 31 décembre 2020 :

- Entreprises les plus touchées par la crise : hôtellerie-restauration, tourisme, transport aérien, sport, culture et événementiel ;
- Entreprises exerçant leur activité principale dans les secteurs dont l'activité dépend des secteurs ci-dessus et subissant une très forte baisse de chiffre d'affaires (actuellement, la baisse doit être d'au moins 80 %) ;
- Entreprises relevant de secteurs autres que ceux mentionnés dans les deux cas ci-dessus et dont l'activité principale, impliquant l'accueil du public, est interrompue totalement ou partiellement du fait de la propagation de l'épidémie de Covid-19 (à l'exception des fermetures volontaires). Les termes "totalement et partiellement" ont été ajoutés par l'ordonnance du 14 octobre et le décret n°2020-1319 du 30 octobre.

3.1.1.2. L'indemnité versée au salarié

Jusqu'au 31 décembre 2020 : un seul taux d'indemnisation : 70 % de la rémunération horaire brute de référence (C. trav., art. R.5122-18).

3.1.2. Taux d'activité partielle à compter du 1^{er} janvier 2021

3.1.2.1. Allocation versée à l'employeur

Sauf nouveau décret contraire, le taux de l'allocation, unique, sera abaissé à 36 %.

(C. trav., art. D. 5122-13 mod. par D. n° 2020-1319, 30 oct. 2020, art. 1).

Le taux horaire minimal sera abaissé de 8,03 à 7,23 euros (C. trav., art. D. 5122-13 mod. par D. n° 2020-1319, 30 oct. 2020, art. 1).

3.1.2.2. Indemnité versée au salarié

1^{er} janvier 2021 : un seul taux d'indemnisation : 60 % (C. trav., art. R. 5122-18 mod. par D. n° 2020-1316, 30 oct. 2020).

3.1.3. Tableau récapitulatif des taux d'activité partielle

		Indemnité horaire versée au salarié			Allocation horaire versée à l'employeur		
		Taux horaire	Plancher	Plafond	Taux	Plancher	Plafond
Secteur non protégé							
Jusqu'au 31/12/2020	AP classique	70% de la rémunération horaire brute de référence (1)	env.8,03 (RMM) (2)	Pas de plafond	60% de la rémunération brute de référence	8,03 (4)	60% de 4,5 euros par heure chômée
	APLD	70% de la rémunération horaire brute de référence (1)	env.8,03 (RMM) (2)	70% de 4,5 Smic soit 31,97 euros par heure chômée	60% de la rémunération brute de référence	7,23 (5)	60% de 4,5 euros par heure chômée
A compter du 01/01/2021(2)	AP classique	60%	env. 8,03 (RMM) (2)	60% de 4,5 Smic, soit 27,41 euros	36%	7,23(4)	36% de 4,5 Smic soit 16,44 euros par heure chômée
	APLD	70%	env 8,03 (RMM) (2)	70% de 4,5 Smic soit 31,97 euros	60%	7,23 (5)	60% de 4,5 Smic soit 27,41 euros par heure chômée
Secteur protégé							
Jusqu'au 31/12/2020 (2)	AP classique et APLD	70% de la rémunération horaire brute de référence (1)	env 8,03 (RMM) (2)	AP : Pas de plafond APLD : 70% de 4,5 Smic soit 31,97 euros par heure chômée	70% de la rémunération brute de référence	8,03 (4)	70% de 4,5 Smic soit 31,97 euros par heure chômée
Salarié "vulnérable" ou salarié "gardant leur enfant"							
Jusqu'au 31/12/2020 (6)	AP individualisée spécifique	70% de la rémunération horaire brute de référence (1)	env. 8,03 (RMM) (2)	Pas de plafond	60% de la rémunération brute de référence	8,03 (4)	60% de 4,5 Smic soit 27,41 euros par heure chômée

- 1) Rémunération brute de référence = rémunération brute servant de calcul à l'indemnité de congés payés prévue à l'article L. 3141-24 du code du travail.
- 2) il s'agit du taux horaire minimal résultant de l'obligation de respecter la rémunération mensuelle minimale (RMM) soit le smic net prévue à l'article L. 3232-1 du code du travail
- 3) à compter du 1^{er} janvier 2021, sauf nouveau décret, ces secteurs appliqueront les taux de droit commun. L'ordonnance du 14 octobre et le décret du 30 octobre fixent au 31 décembre 2020 l'application du taux majoré
- 4) C. trav., art. D. 5122-13 mod. par D. n°2020-1316, 30 oct. 2020
- 5) D. n°2020-926, 28 juill. 2020, art. 7 mod. par D. n°2020-1316, 30 oct. 2020
- 6) Dans l'attente d'un décret, ce sont les règles de droit commun qui s'appliquent (L.n°2020-473, 25 avr. 2020, art. 20)

3.2. Les nouvelles modalités applicables depuis le 1^{er} novembre

3.2.1. L'activité partielle "classique"

Le décret n°2020-1316 du 30 octobre 2020 apporte de nouvelles modalités codifiées aux articles R.5122-2, R.5122-9 et R.5122-18 du code du travail.

3.2.1.1. Modifications applicables au 1er novembre 2020

3.2.1.1.1. L'information du CSE

Entreprises d'au moins 50 salariés

Le CSE est informé à l'échéance de chaque autorisation de placement en activité partielle par la Direccte, des conditions dans lesquelles l'activité partielle a été mise en œuvre (R. 5122-2).

Il faut donc rédiger une note expliquant au CSE quelles catégories de salariés ont été mis en activité partielle, pour quelle durée et quel niveau d'indemnisation.

3.2.1.1.2. Entreprises > 50 établissements : demande unique

Lorsque la demande d'autorisation préalable d'activité partielle et, le cas échéant, la demande de renouvellement d'autorisation portent, pour le même motif (par exemple réduction d'horaire ou fermeture liée à l'épidémie de Covid-19) et la même période, sur au moins 50 établissements implantés dans plusieurs départements, l'employeur peut adresser une demande unique au titre de l'ensemble des établissements au Direccte de l'établissement où est implanté l'un quelconque des établissements concernés. Dans ce cas, le contrôle de la régularité des conditions de placement en activité partielle des salariés est confié au Direccte du département où est implanté chacun des établissements concernés (R. 5122-2).

Cette modalité avait été introduite par le décret n°2020-794 du 26 juin 2020 et devait prendre fin le 31 décembre 2020. Elle est introduite dans le code du travail et donc pérennisée.

3.2.1.2. Modifications applicables au 1^{er} janvier 2021

3.2.1.2.1. Durée de l'autorisation d'activité partielle

Décret n°2020-1316, article 1

L'autorisation d'activité partielle sera accordée pour une durée maximum de 3 mois (actuellement 12 mois).

- Elle pourra être renouvelée dans la limite de 6 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 12 mois consécutifs.

Par dérogation, l'autorisation pourra être accordée pour 6 mois, renouvelable lorsque le placement en activité partielle est lié à des circonstances exceptionnelles, comme celle liée à l'état d'urgence sanitaire résultant de l'épidémie de Covid-19 (R. 5122-9).

3.2.1.2.2. Modalités de calcul du salaire de référence

Décret n°2020-1316, article 1

Le décret du 16 avril 2020 avait défini de nouvelles dispositions sur le calcul de l'indemnité d'activité partielle en présence d'un salaire variable.

L'article R.5122-18 du code du travail définit ou pérennise 3 règles :

- Plafond de l'indemnité à 4,5 SMIC

Cette modification est intervenue pour la première fois le 1^{er} octobre 2020. Jusque-là, le salaire n'était pas plafonné pour calculer l'indemnité d'activité partielle (ce qui est versé au salarié) et était plafonné pour le calcul de l'allocation versée à l'employeur. Ce dernier devait donc prendre en charge l'activité partielle calculée sur le salaire dépassant 4,5 SMIC. Depuis le 1^{er} octobre, l'employeur ne doit plus cette partie au salarié.

- En cas d'éléments de rémunération variables ou versés selon une périodicité non mensuelle, le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle tient compte de la moyenne de ces éléments de rémunération perçus au cours des douze mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois civils, précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise.
- L'indemnité nette versée par l'employeur ne peut excéder la rémunération nette horaire habituelle du salarié. L'indemnité et la rémunération nettes s'entendent après déduction des cotisations et contributions obligatoires retenues par l'employeur.

3.2.2. L'activité partielle de longue durée

Décret n°2020-1316 du 30 octobre 2020

3.2.2.1. En cas de licenciement économique

Les institutions représentatives du personnel et le cas échéant, les organisations syndicales signataires de l'accord collectif d'APLD sont informées de la demande de l'employeur à la Direccte de ne pas rembourser les allocations d'activité partielle en cas de licenciement économique ou de l'information faite par la Direccte à l'employeur de ne pas demander un tel remboursement.

3.2.2.2. Le taux

Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle de longue durée est égal au taux horaire de l'allocation d'activité partielle "classique" lorsque ce taux est supérieur à celui fixé à l'article 9 du décret n°2020-926 du 28 juillet 2020.

Cette précision permet de ne pas désavantager le dispositif d'APLD par rapport à l'AP classique. A défaut, dans les secteurs sinistrés, le taux aurait été de 70% en cas d'AP classique et de 60% en cas d'APLD.

3.3. L'activité partielle et la prévoyance

18/11/2020

Instr. intermin. DSS/3C/5B/2020/197, 16 nov. 2020 (cette instruction devrait être publiée au Bulletin officiel le 15 décembre prochain ; à cette date, elle sera donc juridiquement opposable).

Du 12 mars 2020 au 30 juin 2021, les garanties collectives de prévoyance complémentaire des salariés en activité partielle doivent être maintenues, même en présence de clauses contraires du régime. Une instruction interministérielle apporte des précisions sur l'application de cette mesure temporaire.

Beaucoup de régimes de prévoyance (frais médicaux et prévoyance « lourde ») prévoient un financement, en tout ou partie, assis sur les rémunérations soumises à charges sociales et des prestations invalidité-incapacité-décès calculées à partir de cette assiette, sans préciser s'il convient d'exclure ou non les revenus de remplacement non soumis à cotisations (dont les indemnités d'activité partielle font partie) ou de reconstituer l'assiette sur la base du salaire perçu avant la mise en activité partielle.

Pour sécuriser cette situation, l'article 12 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, modifié par l'article 8 de la loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020, impose aux entreprises le maintien des garanties de prévoyance complémentaire des salariés placés en position d'activité partielle (et de leurs ayants droit), même en présence de clauses contraires dans l'acte fondateur du régime (accord collectif de travail, accord référendaire ou décision unilatérale) et dans le contrat d'assurance auquel cet acte est adossé.

L'instruction ministérielle apporte des précisions importantes :

3.3.1. Application temporaire et obligatoire

Cette mesure est temporaire puisqu'elle ne s'impose aux entreprises qu'entre le 12 mars 2020 et le 30 juin 2021 et d'ordre public sanctionnée, en cas de manquement, par la perte du régime social de faveur accordé aux contributions patronales finançant le régime.

3.3.2. Champ d'application

3.3.2.1. Les personnes concernées

- L'instruction confirme que la mesure est applicable, dans les mêmes termes que les salariés placés en activité partielle « normale », aux salariés placés en APLD, ce dispositif étant assimilable à l'activité partielle.
- Les salariés concernés sont :
 - o ceux dont l'activité est totalement suspendue ;
 - o ceux dont les horaires sont réduits : ces salariés bénéficient des garanties collectives dans les conditions habituelles pour leurs heures travaillées et du maintien des garanties dans les conditions prévues par la mesure temporaire pour les heures chômées.

3.3.2.2. Les garanties concernées

Sont obligatoirement maintenues du 12 mars 2020 au 30 juin 2021 :

- les garanties contre le risque décès;
- les garanties contre les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ;
- les garanties contre les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité ;
- les garanties contre les risques d'inaptitude et le risque chômage ;
- les dispositifs permettant de bénéficier d'avantages sous forme d'indemnités, de primes de départ à la retraite ou de fin de carrière.

L'obligation de maintien des garanties ne concerne pas les régimes de retraite supplémentaire d'entreprise.

Le maintien du versement des cotisations finançant ces régimes suit donc, en principe, les stipulations de l'acte fondateur du régime ou du contrat d'assurance auquel il est adossé.

Si ces stipulations précisent que le versement des cotisations est suspendu en période d'activité partielle, l'instruction précise que cette situation n'est pas de nature à remettre en cause le caractère collectif et obligatoire du régime.

Elle ajoute même qu'en l'absence de stipulations du régime sur ce point, l'employeur peut choisir de les maintenir et que, dans cette hypothèse, les précisions de l'instruction relatives au caractère collectif et obligatoire des garanties de prévoyance maintenues sont applicables aux garanties de retraite supplémentaire (absence de formalisme ou non, etc.).

3.3.3. Incidence sur le financement du régime

Régime de prévoyance financé par des primes ou des cotisations assises sur les rémunérations soumises à cotisations sociales

- L'assiette servant de base de calcul aux cotisations prévoyance dues pour les salariés en position d'activité partielle est reconstituée, a minima, en tenant compte de l'indemnité légale (brute) d'activité partielle (augmentée éventuellement du complément versé par l'employeur), à la place des revenus d'activité mentionnés par le régime, durant les périodes pendant lesquelles cette indemnité est effectivement perçue.
 - o Si, au cours d'un même mois, le salarié a cumulé activité partielle et rémunération, l'indemnité d'activité partielle est l'assiette par défaut pour les heures chômées. Pour les heures travaillées, la rémunération reste cotisée conformément aux stipulations du régime.
 - o Cette assiette minimale doit s'appliquer à défaut de stipulations spécifiques ; le régime prévoyant le maintien des garanties pendant l'activité partielle sans préciser les modalités pratiques de ce maintien doit donc appliquer cette reconstitution d'assiette minimale.

Régime de prévoyance financé sur la base d'autres éléments que les revenus d'activité (ex. : un pourcentage du PMSS ou du revenu imposable)

L'employeur doit appliquer les modalités de calcul prévues par son régime ; il n'est pas concerné par l'assiette minimale précitée.

Formalisme

- En principe, pas de DUE à établir : l'instruction rappelle que cette substitution d'assiette ne remet pas en cause le caractère collectif et obligatoire de la couverture prévoyance pendant la période concernée et que l'employeur continue de bénéficier des exonérations sociales sans avoir besoin de formaliser cette substitution dans l'acte fondateur du régime et le contrat d'assurance, même si l'assiette est majorée du complément employeur.
- Sauf exception : cette assiette étant une assiette minimale, l'employeur peut, bien entendu, retenir une assiette supérieure à ce minimum. Dans ce cas, la loi impose à l'employeur de formaliser ce choix d'assiette dans l'acte fondateur du régime. Mais l'instruction tempère cette obligation en opérant une distinction entre les modalités de reconstitution d'assiette.
 - o Si l'assiette de calcul des cotisations est reconstituée sur la base du montant moyen des rémunérations perçues au cours des 12 derniers mois précédent la période d'activité partielle, aucun formalisme n'est requis et l'employeur continue à bénéficier des exonérations (même souplesse que pour l'assiette minimale) ;
 - o Si l'employeur choisit une autre modalité de reconstitution, il doit la formaliser dans l'accord collectif de travail, l'accord référendaire ou la décision unilatérale qui institue le régime.

3.3.4. Répartition du financement

En principe, les garanties obligatoirement maintenues sont financées selon la répartition employeur/salarié prévue par le régime.

Toutefois, l'employeur peut décider d'appliquer une répartition plus favorable pour les seuls salariés placés en activité partielle et en APLD.

Dans une telle situation, l'instruction indique que la décision n'a pas être formalisée dans l'acte fondateur du régime et qu'elle n'est pas de nature à remettre en cause le caractère collectif et obligatoire du régime. L'employeur ne risque donc pas de perdre le bénéfice des exonérations sociales.

3.3.5. Incidence sur les limites d'exonérations sociales applicables à la prévoyance et la retraite supplémentaire

Les contributions patronales finançant les régimes de prévoyance et de retraite supplémentaire sont exclues de l'assiette des cotisations sociales de chaque assuré, à hauteur de 2 limites distinctes pour la retraite supplémentaire et la prévoyance. L'une de ces limites est fixée en référence à la rémunération du salarié soumise à charges sociales.

Comment calculer cette limite pour les salariés placés en activité partielle ou en APLD ?

- Pour les salariés dont le contrat est suspendu en totalité sur un ou plusieurs mois, elle distingue deux situations :
 - o L'assiette de calcul des cotisations fait référence aux revenus d'activité : les limites d'exonération sont calculées pour la période d'activité partielle sur l'assiette retenue pour le calcul des cotisations et des prestations (c'est-à-dire, soit l'assiette calculée selon les stipulations spécifiques prévues par régime, soit, s'il n'en contient pas, l'assiette minimale légale ou une assiette supérieure choisie par l'employeur) ;
 - o L'assiette de calcul des cotisations ne fait pas référence aux revenus d'activité (ex. : cotisations exprimés en pourcentage du PSS) : les limites d'exonération sont calculées pour la période d'activité partielle sur la base de la rémunération reconstituée à l'aide du montant moyen des rémunérations soumises à cotisations perçues au cours des 12 mois précédant la période d'activité partielle.
- Pour les salariés cumulant pendant un même mois activité partielle et activité, l'administration admet que le montant pris en compte pour les heures chômées durant le mois soit identique à la rémunération horaire soumise à cotisations pour les heures travaillées sur cette même période.

3.3.6. Appel à la définition de mesures pérennes

La mesure légale prise pour pallier les carences des régimes face à l'activité partielle étant temporaire (30 juin 2021), les branches et les entreprises sont invitées à négocier des règles de maintien de garanties plus pérennes en cas de mise en activité partielle (de droit commun et de longue durée), ce qui suppose une adaptation corrélative de l'acte juridique fondateur du régime (accord collectif de travail, accord référendaire ou DUE) et du contrat d'assurance ainsi qu'une information des salariés sur leurs nouveaux droits et obligations et, en cas de modification d'un accord référendaire ou d'une DUE, la consultation préalable du CSE.

3.4. Les personnes vulnérables

D. n°2020-1365, 10 nov. 2020 : JO, 11 nov.

Un décret du 10 novembre publie la nouvelle liste des personnes vulnérables pouvant être placées en activité partielle, suite à la suspension du décret du 29 août.

3.4.1. Contexte

La deuxième loi de finances rectificative pour 2020 (L. n° 2020-473, 25 avr. 2020, art. 20 : JO, 26 avr.) prévoit la possibilité de placer en activité partielle des salariés dits « vulnérables » ou partageant le domicile d'une personne vulnérable se trouvant en impossibilité de travailler et de télétravailler.

- Un décret n°2020-521 du 5 mai 2020 a fixé les 11 pathologies couvertes.
- Cette liste a été réduite à 4 pathologies par un décret n°2020-1098 du 29 août 2020.
- Le décret a été en partie suspendu par une ordonnance de référé du 15 octobre par le Conseil d'Etat qui admet que le gouvernement avait, sur le principe, le pouvoir de réduire la liste des personnes considérées comme vulnérables mais qui devait le justifier "par des critères pertinents et cohérents" au regard de la situation sanitaire. En l'occurrence, ce n'était pas le cas, les pathologies exclues de la liste n'étant a priori pas moins sérieuses que celles qui y ont été maintenues.

3.4.2. Les nouveaux critères au 12 novembre

2 critères cumulatifs

3.4.2.1. Etat de santé et âge :

- être âgé de 65 ans et plus ;
- avoir des antécédents (ATCD) cardio-vasculaires : 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 kg/m²) ;
- être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise : médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive / infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm³ / 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 ;
- être atteint d'une maladie du motoneurone, d'une myasthénie grave, de sclérose en plaques, de la maladie de Parkinson, de paralysie cérébrale, de quadriplégie ou hémiplégié, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare. Ce douzième critère n'était pas dans le décret du 5 mai 2020.

3.4.2.2. Conditions de travail

Nouveau critère : le salarié qui demande son placement en activité partielle ne doit pouvoir ni télétravailler, ni bénéficier des mesures de protection renforcées suivantes :

- **l'isolement du poste de travail**, notamment par la mise à disposition d'un bureau individuel ou, à défaut, son aménagement, pour limiter au maximum le risque d'exposition, en particulier par l'adaptation des horaires ou la mise en place de protections matérielles ;
- **le respect, sur le lieu de travail et en tout lieu fréquenté par la personne à l'occasion de son activité professionnelle, de gestes barrières renforcés** : hygiène des mains renforcée, port systématique d'un masque de type chirurgical lorsque la distanciation physique ne peut être respectée ou en milieu clos, avec changement de ce masque au moins toutes les quatre heures et avant ce délai s'il est mouillé ou humide ;
- **l'absence ou la limitation du partage du poste de travail** ;
- **le nettoyage et la désinfection du poste de travail** et des surfaces touchées par la personne au moins en début et en fin de poste, en particulier lorsque ce poste est partagé ;
- **une adaptation des horaires d'arrivée et de départ** et des éventuels autres déplacements professionnels, compte tenu des moyens de transport utilisés par la personne, afin d'y éviter les heures d'affluence ;
- **la mise à disposition par l'employeur de masques de type chirurgical** en nombre suffisant pour couvrir les trajets entre le domicile et le lieu de travail lorsque la personne recourt à des moyens de transport collectifs.

3.4.2.3. Les salariés cohabitants avec une personne vulnérable

Ils restent exclus (art. 3)

Le décret du 29 août 2020 (1^{er} septembre 2020) a exclu du bénéfice de l'activité partielle les salariés partageant le domicile d'une personne vulnérable. Cette disposition n'a pas été remise en cause par le Conseil d'Etat et son application n'a donc pas été suspendue. Le décret du 10 novembre maintient l'article 1 du décret du 29 août et donc maintient l'exclusion du salarié cohabitant avec une personne vulnérable au bénéfice de l'activité partielle à ce titre (art. 4).

3.4.3. Formalités à respecter pour effectuer le placement en activité partielle

Si les conditions de travail du salarié ne répondent pas aux mesures de protection renforcées, celui-ci peut demander son placement en activité partielle sur présentation à l'employeur d'un certificat établi par un médecin.

Lorsque le salarié a déjà fait l'objet d'un certificat d'isolement du médecin en application du décret du 5 mai, un nouveau justificatif ne sera pas nécessaire.

Intervention du médecin du travail en cas de désaccord (art. 3)

En cas de désaccord avec son employeur sur l'appréciation des mesures de protection renforcées, le salarié doit saisir le médecin du travail. Ce dernier se prononce en recourant, le cas échéant, à l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail.

Le décret précise que le salarié est alors placé en position d'activité partielle dans l'attente de l'avis du médecin du travail.

3.4.4. Durée d'application

Ces nouvelles dispositions sont applicables du 12 novembre au 31 décembre 2020.

3.5. L'indemnisation de la maladie : personnes « cas contact »

18/11/2020

Décret n° 2020-1386 du 14 novembre 2020 modifiant le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus.

Ce décret prolonge les conditions permettant aux salariés « cas contact » de bénéficier des indemnités journalières de l'assurance maladie et des indemnités journalières complémentaires versées par l'employeur.

3.5.1. Indemnisation par l'assurance maladie des salariés « cas contact »

Le salarié « cas contact » d'un malade atteint du coronavirus de continuer à bénéficier des indemnités journalières maladie jusqu'au 31 décembre 2020, dès lors qu'il se trouve dans l'impossibilité de travailler ou de télétravailler, dans les conditions suivantes :

- Le délai de carence (3 jours) ne s'applique pas (CSS, art. L. 323-1) ;
- La condition de durée d'activité minimale pour le versement des IJSS n'est pas applicable (CSS, art. L. 313-1) ;
- Les IJSS perçues ne sont pas prises en compte dans le calcul de la durée maximale d'indemnisation (CSS, art. L. 323-1).

En pratique, les assurés concernés procèdent à une déclaration en ligne sur le site declare.ameli.fr et l'assurance maladie établit ensuite ces arrêts.

Rappel : les personnes vulnérables et les salariés qui se trouvent dans l'obligation de garder leurs enfants sont placés en activité partielle et ne peuvent pas bénéficier d'un arrêt dérogatoire dans les conditions précitées. L'article 20 de la loi n°2020-473 du 25 avril 2020 qui prévoit depuis le 1^{er} mai 2020, le passage de ces salariés du régime de l'indemnisation maladie vers le régime de l'activité partielle est toujours en vigueur jusqu'au 31 décembre 2020.

3.5.2. Indemnisation complémentaire par l'employeur des salariés « cas contact »

Les salariés « cas contact » ont également droit aux indemnités complémentaires de l'employeur :

- Sans délai de carence (D. n° 2020-434, 16 avr. 2020, JO : 17 avr, art. 1-1°.) ;
- Avec allongement de la période d'indemnisation : les durées des indemnités effectuées au cours des 12 mois précédant la date de début de l'arrêt de travail d'une part, et, les durées des indemnités effectuées au cours de cette période d'autre part, ne sont pas prises en compte pour le calcul de la durée totale d'indemnisation prévue par le code du travail D. n° 2020-434, 16 avr. 2020 : JO, 17 avr., art. 1-2°).
- *Les salariés « cas contact » continuent également de bénéficier de la suppression de la condition d'ancienneté (Ord. n° 2020-322, 25 mars 2020 : JO, 26 mars mod. par Ord. n° 2020-428, 15 avr. : JO, 16 avr.).*

3.5.3. Durée d'application

L'indemnisation des cas contacts par l'assurance maladie s'était arrêtée le 10 octobre. Depuis cette date, l'assurance maladie avait cependant maintenu l'indemnisation sans délai de carence (note de l'assurance maladie du 2 novembre 2020).

Le décret du 14 novembre, en modifiant celui du 31 janvier, conduit à appliquer les dispositions qui précèdent de manière rétroactive au 10 octobre et jusqu'au 31 décembre 2020.