

Mai 2020

SOMMAIRE :

- Covid 19:subvention pour les TPE/PME– p.1-2
- Prorogation de l'état d'urgence sanitaire- p.2-3
- Entrée en vigueur du forfait « mobilités durables » -p.3-4
- Liste des salariés vulnérables-p.4-5
- Alignement de la DSS et du ministère du travail sur la modulation de la prime Macron-p.5-6
- Nouveau calendrier de candidatures pour les élections TPE-p.6
- Assouplissement du recours au congé de présence parentale-p.7
- Possibilité de report des cotisations AGIRC/ARRCO-p.7-8
- Modalités de mise en œuvre de la Pro A et rémunération du salarié-p.8-9
- Etat des négociations-p.9-10
- Jurisprudence-p.10-12

Contact:

Marie Guédeney
Tel : 01 44 55 35 15
mguedeney@cgi-
cf.com

Retrouvez l'ensemble de ces textes sur www.cgi-cf.com, partie « Social »

I- Covid-19 : subvention pour les TPE-PME qui investissent dans certains équipements de protection

Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent bénéficier d'une aide plafonnée à 5 000 € s'ils ont investi dans certaines catégories d'équipements visant à prévenir la transmission du coronavirus Covid-19. Le budget alloué à cette aide étant limité, les entreprises intéressées ne doivent pas tarder à faire leur demande.

1) Aide réservée aux entreprises de 1 à 49 salariés

La subvention "Prévention COVID" est une aide de l'Assurance Maladie destinée aux entreprises de 1 à 49 salariés dépendant du régime général.

Une entreprise multi-établissements peut faire plusieurs demandes – à savoir une par établissement - si son effectif total reste inférieur au seuil de 49 salariés.

L'effectif pris en compte est l'effectif « sécurité sociale ».

2) Autres critères d'éligibilité à remplir

Pour bénéficier de la subvention, l'entreprise doit, en plus de la condition d'effectif, remplir les critères suivants :

- cotiser au régime général de la sécurité sociale en tant qu'employeur ;
- être implantée en France métropolitaine ou dans un département d'Outre-Mer ;
- avoir réalisé et mis à jour son document unique d'évaluation des risques depuis moins d'un an, et le tenir à disposition de la caisse si celle-ci demande à le consulter ;
- déclarer sur l'honneur ne pas bénéficier d'une aide publique portant une aide financière sur le(s) même(s) investissement(s).

Ne peuvent pas bénéficier de la subvention, les entreprises qui :

- bénéficient d'un contrat de prévention ou en ont bénéficié au cours des deux années précédentes ;
- font l'objet pour l'un de leurs établissements d'une injonction ou d'une cotisation supplémentaire (y compris faute inexcusable) ;
- ont commandé les éléments avant la date de début de la subvention ;
- dont les éléments ont été financés par crédit-bail ;
- bénéficient d'une autre aide publique pour le même financement de matériel ou d'équipement en mesures de protection contre le Covid-19.

3) Équipements et installations financés

La subvention est destinée à financer deux catégories de mesures contenant chacune une liste limitative d'éléments qui doivent avoir été achetés, ou dont la location a débuté, entre le 14 mars 2020 et le 31 juillet 2020.

Sont spécifiquement exclus : les éléments à usage unique (scotchs, peintures, rubans, films plastique, recharges paperboard, crayons, feutres, etc.), les tablettes, ordinateurs portables, smartphones, et transpalettes, ainsi que les gants et les lingettes.

4) Mesures barrières et de distanciation physique

L'achat des mesures barrières et de distanciation physique suivantes est éligible à la subvention :

- mesures permettant d'isoler le poste de travail des contacts (prise en charge de la pose de vitre, des plexiglas, des cloisons de séparation, des bâches, des écrans fixes ou mobiles) ;
- mesures permettant de guider et faire respecter les distances sociales (guides files, poteaux et grilles, accroches murales, barrières amovibles, cordons et sangles associés de chariots pour transporter les poteaux, les grilles, les barrières et les cordons) ;
- locaux additionnels et temporaires pour respecter les distances sociales (prise en charge du montage/démontage et 4 mois de location) ;
- mesures permettant de communiquer visuellement hors support à transmettre (écrans, tableaux, support d'affiches, affiches).

5) Mesures d'hygiène et de nettoyage

L'achat des mesures d'hygiène et de nettoyage suivantes est éligible à la subvention :

- installations permanentes permettant le lavage des mains et du corps du type douches (prise en charge du matériel installé et des travaux de plomberie nécessaires à l'installation) ;
- installations temporaires et additionnelles telles que toilettes, lavabos et douches (prise en charge de l'installation et de l'enlèvement, et de 4 mois de location).

La subvention peut concerner l'achat de masques, de visières et de gel hydroalcoolique si au moins une mesure barrière et de distanciation physique figurant dans la liste des équipements et installations financés est mise en place.

6) Montant de la subvention

L'entreprise peut bénéficier de la subvention à hauteur de 50 % du montant hors taxes (HT) de son investissement, sachant que celui-ci devra être de 1 000 € HT minimum et de 10 000 € HT maximum.

Le montant de la subvention, qui est versée en une seule fois par la caisse, est donc compris entre 500 € et 5 000 €.

Lorsqu'une entreprise multi-établissements a fait une demande par établissement, le total des montants versés par la caisse ne dépasse pas 5000 €.

**ATTENTION : Le budget dédié à la subvention « Prévention COVID » est limité. Le versement de la subvention ne sera donc plus possible lorsque ce budget sera épuisé.
Les subventions seront versées dans l'ordre d'arrivée des demandes.**

Pour plus de détails, cliquez [ici](#).

II- Prorogation de l'état d'urgence sanitaire

La loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 sur ce sujet a été publiée au JO du 12 mai et validée dans l'essentiel par le Conseil constitutionnel dans une décision du 11 mai.

Contrairement au projet de loi initial qui visait la date du 23 juillet, l'état d'urgence sanitaire est prorogé jusqu'au 10 juillet inclus.

Concernant la responsabilité pénale des employeurs, le principe est désormais le suivant : l'article 121-3 du code pénal, portant notamment sur le délit de mise en danger délibérée d'autrui, les fautes d'imprudence ou de négligence, ou le manquement à une obligation de prudence ou de sécurité, est applicable, **en tenant compte des compétences, du pouvoir et des moyens dont disposait l'auteur des faits dans la situation de crise ayant justifié l'état d'urgence sanitaire, ainsi que de la nature de ses missions ou de ses fonctions, notamment en tant qu'employeur.**

Ces dispositions, insérées dans un nouvel article L. 3136-2 du code de la santé publique, viennent légèrement atténuer les règles ordinaires de la responsabilité pénale.

III-Entrée en vigueur du forfait « mobilités durables »

Un décret du 9 mai 2020 précise les modalités de mise en œuvre du forfait « mobilités durables ». Les entreprises peuvent ainsi, depuis le 11 mai 2020, prendre en charge les frais de transport des salariés qui se rendent au travail notamment à vélo, en covoiturage ou en services de mobilité partagée, en exonération de cotisations et d'impôt sur le revenu dans la limite de 400 € par an.

Rappelons que, créé par la loi d'orientation des mobilités, le forfait « mobilités durables » est une nouvelle forme de prise en charge facultative par l'employeur des frais de transport personnels alternatifs que le salarié engage pour se rendre de sa résidence habituelle à son lieu de travail. Il remplace au passage l'indemnité kilométrique « vélo » ainsi que l'indemnité forfaitaire « covoiturage ».

Le forfait « mobilités durables » regroupe les frais de transport liés :

- à l'utilisation par le salarié d'un cycle personnel (ex. : vélo, électrique ou non)
- au covoiturage, que le salarié soit conducteur ou passager ;
- au recours à d'autres services de mobilité partagée ;
- à l'utilisation par le salarié des transports publics de personne hors abonnement.

Le forfait « mobilités durables » est exonéré de cotisations et de CSG/CRDS ainsi que d'impôt sur le revenu, à hauteur d'une limite globale de 400 € maximum par salarié et par an.

- 1) La loi d'orientation des mobilités avait renvoyé à un décret le soin de définir les « autres services de mobilité partagée » que le salarié peut utiliser pour se rendre à son travail.

C'est désormais chose faite.

Les autres services de mobilité partagée comprennent :

- la location ou la mise à disposition en libre-service de cyclomoteurs, de motocyclettes, de vélos électriques ou non et d'engins de déplacement personnel motorisés ou non (ex : trottinettes, gyropodes) ;
- les services d'autopartage de véhicules à moteur à faibles émissions au sens de l'article L. 224-7, V du code de l'environnement (véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène, selon le communiqué de presse du ministère de la Transition écologique).

2) Précisions sur les conditions de versement du forfait

Le décret du 9 mai 2020 indique que l'employeur qui décide d'assurer la prise en charge des frais de transports personnels de ses salariés via le forfait « mobilités durables » doit en faire bénéficier l'ensemble des salariés éligibles selon les mêmes modalités.

L'allocation est versée sous réserve de son utilisation effective conformément à son objet. Elle est réputée utilisée conformément à son objet si l'employeur recueille auprès du salarié, pour chaque année civile, un justificatif de paiement ou une attestation sur l'honneur relatifs à l'utilisation effective d'un ou plusieurs des moyens de déplacement visés par le dispositif (vélo, covoiturage, autres services de mobilité partagée, transports publics de personne hors abonnement).

3) Cas des salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel employés pour un nombre d'heures égal ou supérieur à 50 % de la durée légale hebdomadaire du travail (ou de la durée conventionnelle, si elle est inférieure à la durée légale) doivent bénéficier du forfait « mobilités durables » dans les mêmes conditions qu'un salarié à temps complet.

Pour les salariés à temps partiel employés pour un nombre d'heures inférieur à 50 % de la durée du travail à temps complet (à savoir 50 % de la durée légale hebdomadaire du travail ou, si elle est inférieure, de la durée conventionnelle), la prise en charge est proratisée par le rapport « nombre d'heures travaillées/50 % de la durée du travail à temps complet ».

4) Cas des salariés d'une même entreprise ayant plusieurs lieux de travail

Le salarié qui exerce son activité sur plusieurs lieux de travail au sein d'une même entreprise n'assurant pas le transport entre ces différents lieux et entre ces lieux et la résidence habituelle du salarié peut prétendre au forfait « mobilités durables » pour les déplacements qui lui sont imposés entre sa résidence habituelle et ses différents lieux de travail, ainsi qu'entre ces lieux de travail.

IV- Covid-19 : la liste des salariés vulnérables pouvant être placés en activité partielle est connue

Un décret du 5 mai 2020 énumère la liste des salariés dits vulnérables, et ceux qui partagent leur domicile, qui ont basculé dans le régime de l'activité partielle au 1er mai 2020.

Pour être considéré vulnérable, il faut remplir au moins un des critères recensés dans le tableau ci-après.

Ces critères s'appliquent à compter du 1^{er} mai 2020, quelle que soit la date du début de l'arrêt de travail du salarié.

Critères pour figurer sur la liste des salariés vulnérables

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 :
-médicamenteuse (chimiothérapie anti cancéreuse, 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

V- Modulation de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat « Covid-19 » : la direction de la sécurité sociale et le ministère du Travail alignent leur position

Dans une instruction du 16 avril 2020, la direction de la sécurité sociale a commenté les adaptations apportées à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat au contexte de la crise sanitaire.

Le ministère du Travail, dans un questions/réponses diffusé le 17 avril 2020, avait ainsi indiqué qu'il était possible que l'employeur exclut les télétravailleurs de son versement et que la modulation du montant de la prime, en fonction des conditions de travail pendant la période d'urgence sanitaire, pouvait permettre le versement d'un montant de prime nul.

Ce point posait difficulté, car il était en contradiction avec l'instruction de la direction de la sécurité sociale (DSS) du 15 janvier 2020, où il était clairement indiqué que si un critère de modulation pouvait faire varier le montant de la prime, il était exclu qu'il conduise à priver de prime un salarié qui y était éligible.

Dans une instruction, la DSS aligne sa position avec celle du ministère du Travail.

Elle reprend dans les mêmes termes les possibilités de moduler le montant de la prime compte tenu des conditions de travail des salariés pendant la crise sanitaire : montant majoré pour les salariés qui sont restés présents, différences dans les conditions de travail de ceux-ci, temps de présence plus long pendant cette crise, etc.

Elle confirme la possibilité d'exclure les télétravailleurs du versement de la prime.

Enfin, elle admet également que « la modulation du montant de la prime, en fonction des conditions de travail pendant la période d'urgence sanitaire, peut permettre le versement d'un montant compris entre 0 et 1 000 €, seuil porté à 2 000 € en cas de mise en œuvre d'un accord d'intéressement ».

La DSS « annule » donc, sur la question, son instruction du 15 janvier 2020.

Pour consulter le texte, cliquez [ici](#).

VI. Modification du calendrier des candidatures pour les élections de représentativité dans les TPE

La loi d'urgence relative à la période d'urgence sanitaire liée à l'épidémie du Covid-19 permet d'adapter l'organisation de l'élection visant à mesurer l'audience des syndicats dans les TPE. Le scrutin TPE est lui-même reporté au premier semestre 2021.

Un arrêté modifiant le calendrier relatif aux candidatures est paru. Ainsi, la date de fin de la période de dépôt des candidatures, initialement prévue le 24 mars 2020, est repoussée au 27 avril 2020. La liste des candidatures recevables sera quant à elle publiée le 12 mai prochain. L'arrêté met également à jour le tableau récapitulatif du calendrier publié dans un arrêté du 21 février 2020.

Calendrier	Opération
Du 2 mars au 17 mars 2020	Inscription des organisations syndicales
Du 2 mars au 27 avril 2020	Dépôt des candidatures par les OS
Jusqu'au 11 mai 2020	Examen des candidatures
12 mai 2020	Publication des candidatures recevables

VII- Assouplissement des modalités de recours au congé de présence parentale

Un décret du 23 avril 2020 tire les conséquences au niveau réglementaire de l'assouplissement par la loi du 8 mars 2019 des conditions de recours au congé de présence parentale et du bénéfice de l'allocation journalière de présence parentale.

Le salarié dont l'enfant est atteint d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident grave nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants bénéficie de 310 jours ouvrés d'absences autorisées pendant une période maximale de 3 ans. Ces absences sont indemnisées par l'octroi d'allocations journalières de présence parentale (AJPP)

- 1) Réexamen de la durée prévisible du traitement et prolongation du congé

La durée du congé de présence parentale est fixée en fonction de la durée de traitement de l'enfant. Elle est définie dans le certificat médical établi par le médecin qui suit l'enfant pour une période correspondant à la durée du traitement. Elle ne peut, pour un même enfant dépasser 3 ans.

Le décret précise que les parents peuvent demander au médecin de réexaminer la durée prévisible du traitement soit à tout moment à compter du dernier mois précédant l'échéance de la durée prévisible de traitement fixée par celui-ci, soit à l'issue de la durée maximale d'un an lorsque la durée prévisible de traitement est supérieure ou égale à cette durée.

Le médecin peut alors fixer une nouvelle durée prévisible de traitement, entraînant ainsi une prolongation du congé.

Dans ce cas, le droit à l'allocation journalière de présence parentale est prolongé dans la limite de la durée maximale de 3 ans restant à courir et du nombre maximum d'allocations journalières (310 jours), déduction faite de celles déjà versées.

- 2) Un nouveau congé indemnisé en cas de soins contraignants

Au-delà de la période de 3 ans, le salarié peut bénéficier à nouveau d'un congé de présence parentale et des allocations correspondantes dans les situations suivantes :

- en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle les droits au congé et à l'allocation avaient été ouverts ;
- lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle les droits avaient été ouverts nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants.

Dans ces différents cas, le décret précise que le salarié peut à nouveau bénéficier de 310 allocations journalières de présence parentale sur une période maximale de 3 ans.

VIII- Possibilité de report des cotisations AGIRC-ARRCO à échéance du 25 mai 2020

Face à la crise sanitaire toujours d'actualité, l'AGIRC-ARRCO renouvelle la possibilité pour les employeurs de reporter le paiement des cotisations à échéance du 25 mai 2020, lorsque l'entreprise a des difficultés de trésorerie

Si l'entreprise présente d'importantes difficultés de trésorerie, l'AGIRC-ARRCO permet qu'elle reporte tout ou partie du paiement de ses cotisations de retraite complémentaire à échéance du 25 mai 2020.

Lorsque l'entreprise règle ses cotisations via la DSN, elle peut moduler le paiement SEPA en indiquant un montant à 0 ou le montant correspondant à une partie des cotisations.

En cas de règlement hors DSN, l'entreprise peut adapter le montant de son règlement selon son besoin, voire ne pas effectuer de paiement.

La date de paiement de ces cotisations pourra être reportée jusqu'à 3 mois. Aucune majoration de retard ne sera appliquée.

Le site Internet de l'AGIRC-ARRCO rappelle qu'il est impératif, pour assurer la continuité du fonctionnement du système de protection sociale, de déclarer et donc de transmettre la déclaration sociale nominative (DSN) selon les échéances de dépôt habituelles.

La possibilité de reporter ou d'échelonner le paiement des cotisations est uniquement ouverte aux entreprises qui sont actuellement en difficulté.

IX- Pro-A : les modalités de mise en œuvre et la prise en charge de la rémunération du salarié sont précisées

Un décret du 16 mars 2020 a apporté plusieurs précisions sur le dispositif de reconversion ou promotion par alternance, appelé pro-A.

Rappelons que la pro-A est un dispositif de reconversion ou promotion par alternance qui permet à un salarié de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle, par des actions de formation ou par des actions de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les frais de formation sont pris en charge par l'opérateur de compétences (OPCO) sur la base d'un montant forfaitaire.

Sa mise en œuvre est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu, qui détermine la liste des certifications professionnelles éligibles et qui peut prévoir la prise en charge par l'OPCO de la rémunération du salarié en formation.

Un décret du 16 mars 2020, entré en vigueur le 18 mars, a apporté plusieurs modifications et précisions sur le dispositif de la pro-A.

1) Plus de niveau de qualification à atteindre

Pour bénéficier d'une pro-A, le salarié doit remplir une condition de diplôme. Il ne doit pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de la licence.

Dans le dispositif initial, la pro-A devait permettre au salarié d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'il détenait. Cette condition a été supprimée par le décret du 16 mars 2020.

2) Pas de durée de pro-A, ni de durée de formation pour le certificat CléA et la VAE

La durée de la pro-A est calquée sur la durée prévue pour le contrat de professionnalisation. Il en résulte que la durée de la pro-A est comprise entre 6 et 12 mois (pour le cas général) et que les actions de formation doivent représenter une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la pro-A, avec un minimum de 150 h.

Le décret du 16 mars introduit une exception en excluant de ces durées les actions d'acquisition du socle de connaissance et de compétences (certificat CléA) et les actions de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Pour l'obtention du certificat CléA et la mise en œuvre d'une VAE, la durée de la pro-A peut donc être inférieure à 6 mois ou supérieure à 12 mois et le salarié n'est pas tenu par un contingent minimal d'heures de formation.

3) Prise en charge de la rémunération du salarié par l'OPCO dans la limite du SMIC horaire

Lorsque la pro-A est effectuée pendant le temps de travail, l'employeur doit maintenir la rémunération du salarié.

La rémunération du salarié en pro-A peut être prise en charge par l'opérateur de compétences (OPCO), si l'accord de branche étendu portant sur le dispositif le prévoit et selon des modalités à définir par décret.

Le décret du 16 mars précise que l'accord de branche étendu peut inclure dans la rémunération prise en charge les charges sociales légales et conventionnelles dues par l'employeur. Cependant, le montant total pris en charge ne peut pas dépasser le coût horaire du SMIC par heure.

Si l'accord de branche étendu prévoit la prise en charge de la rémunération mais sans en préciser le niveau, celui-ci est fixé par l'OPCO. Comme précédemment, il peut comprendre les charges sociales légales et conventionnelles dues par l'employeur et le montant total pris en charge ne peut pas dépasser le coût horaire du SMIC par heure.

X- Etat des négociations

➤ **CCN des commerces de gros (3044)**

▪ **Négociations en cours :**

- Négociation sur la mise en place d'une contribution conventionnelle pour le développement du dialogue social
- Mise en place de mesures de soutien exceptionnelles dans le cadre du régime de prévoyance de branche pour faire face à la crise sanitaire

▪ **Accord mis à signature :**

- L'avenant du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives à la négociation de branche, au droit syndical et aux institutions représentatives du personnel

▪ **Accord signé :**

- L'accord prévoyant une revalorisation des minima conventionnels de 1,4% sur toute la grille au 1^{er} mai 2020 a été signé par la CFDT, FGTA FO et la CFE CGC AGRO. Un « point sur » dédié ainsi que les grilles sur la garantie d'ancienneté et la GAR vous ont été envoyés début mai.

▪ **Accords en cours d'extension :**

- L'accord de fusion du 11 décembre 2018 entre la CCN 3044 et la CCN 3047 (tissus)
- L'accord relatif à la Pro A du 21 janvier 2020

▪ **Accord étendu :**

- L'avenant du 19 décembre 2018 relatif aux forfaits jours

Les prochaines réunions paritaires se tiendront **les 27 mai et 23 juin 2020.**

➤ **CCN de l'Import-Export (3100)**

▪ **Négociations en cours :**

- Mise en place d'actions exceptionnelles dans le cadre du régime de prévoyance de branche pour faire face à la crise sanitaire

La prochaine réunion paritaire se tiendra **le 2 juillet 2020.**

➤ **CCN de la distribution des papiers cartons**

▪ **Accord signé :**

- L'accord salaires du 3 mars 2020 prévoyant une revalorisation des minima conventionnels des employés/ouvriers et des techniciens et agents de maîtrise au 1er avril 2020, ainsi qu'une revalorisation du panier de nuit à 5,90 euros nets et une prolongation jusqu'au 31 décembre 2020 de la majoration transitoire de l'indemnité de licenciement pour les salariés âgés de plus de 50 ans à moins de 55 ans, a été signé par la CFDT, la CFTC, la CGT et FO. Cet accord est entré en vigueur le 1er avril 2020.

Négociations à venir :

- Pénibilité
- Rapprochement des branches

La prochaine réunion paritaire se tiendra le **1^{er} juillet 2020**

XI- Jurisprudence

▪ **La cour d'appel confirme les défaillances d'Amazon dans la protection de ses salariés contre le covid-19**

Rappelons que les juges du fond, saisis en référé, avaient reproché à la société Amazon France Logistique de ne pas avoir pris des mesures suffisantes pour protéger les salariés travaillant dans ses entrepôts contre le coronavirus covid-19.

La cour d'appel de Versailles confirme cette décision.

Elle reconnaît que la société Amazon a déjà pris de nombreuses mesures : aménagement des pauses (espacements des chaises, modification des horaires), réorganisation des prises de poste pour limiter la densité des personnes dans un même espace, désactivation des portiques de sécurité à la sortie pour fluidifier les mouvements de personnes, nettoyages plus fréquents, mise à disposition de gel hydroalcoolique, communication sur les gestes barrières, prise de température proposée aux salariés et création d'une nouvelle fonction de vérification des consignes confiée à des ambassadeurs hygiène et sécurité.

Pour autant, cela n'a pas suffi pour la cour d'appel, cette dernière ayant relevé que la démarche de la société pour établir une évaluation des risques de qualité était plus ou moins « vertueuse » selon les sites impliqués.

La Cour d'appel a, en outre, relevé un manque de volonté certain d'impliquer le CSE central et les CSE d'établissement dans l'évaluation des risques.

Elle en déduit, comme les premiers juges, que l'absence d'une évaluation des risques adaptée au contexte d'une pandémie et l'insuffisance des mesures prises par la société Amazon sont constitutives d'un trouble manifestement illicite, justifiant l'action en référé.

La cour d'appel confirme la décision du tribunal judiciaire de Nanterre en ce qu'elle exige que la société Amazon France mette en œuvre une évaluation des risques adaptée et les mesures qui en découlent.

À cela, la cour ajoute que le CSE central de la société Amazon France Logistique et les CSE des six établissements impliqués devront être consultés et associés à cette évaluation.

La cour d'appel souligne que la société Amazon France a une responsabilité dans la sauvegarde de la santé de ses salariés dans l'actuelle période d'urgence sanitaire.

En attendant que les mesures ordonnées soient mises en œuvre, la cour d'appel maintient que la société doit restreindre les activités de ses entrepôts à la réception des marchandises et à la préparation et l'expédition des commandes de produits de première nécessité ou indispensables notamment au télétravail.

Elle étend quelque peu la liste des produits initialement fixés par les premiers juges qui visait uniquement les produits alimentaires, d'hygiène et médicaux.

Désormais, en référence au catalogue d'Amazon, la liste comprend les produits présents dans les rubriques suivantes :

- High-tech, informatique, bureau ;
- « Tout pour les animaux » répertorié dans la rubrique Maison, bricolage, animalerie ;
- « Santé et soins du corps », « Homme », « Nutrition », « Parapharmacie » répertoriés dans la rubrique Beauté, santé et bien-être ;
- Épicerie, boissons et entretien.

CA Versailles 24 avril 2020, n° 20/01993

- **La condition d'audience minimale s'impose aux délégués syndicaux institués par convention collective**

Dans cette affaire, un syndicat a désigné, en application de la convention collective nationale du Crédit agricole, deux délégués syndicaux suppléantes (il s'agit donc de délégués syndicaux conventionnels).

Ces désignations sont contestées par l'employeur qui estime que, les deux représentantes désignées n'ayant pas obtenu 10% des suffrages exprimés lors des dernières élections, leur désignation doit être annulée.

Les deux salariées désignées et le syndicat considèrent que la condition d'audience minimale ne s'impose qu'à l'égard des délégués syndicaux habilités à engager la collectivité des salariés par leurs prérogatives, ce qui n'est pas le cas des délégués syndicaux suppléants qui, selon la convention collective les instituant, sont exclusivement dotés d'une fonction d'assistance du délégué syndical titulaire.

Ce n'est cependant pas la position retenue par la Cour de cassation qui, après avoir rappelé les dispositions légales relatives à la condition d'audience minimale de 10%), énonce que « **s'agissant d'une disposition d'ordre public tendant à assurer la détermination par les salariés eux-mêmes des personnes les plus aptes à défendre leurs intérêts dans l'entreprise et à conduire les négociations pour leur compte, elle s'applique nécessairement également au délégué syndical suppléant conventionnel, dont le mandat est de même nature que celui du délégué syndical** ».

Cass. Soc., 25 mars 2020, n° 19-11.581

- **CSE : les informations demandées par l'expert sont limitées dans le temps**

Dans cette affaire, un comité d'établissement désigne un expert dans le cadre de l'examen annuel des comptes 2014 et des comptes prévisionnels 2015. L'expert réclame notamment la communication des éléments relatifs à l'évolution des rémunérations de 2009 à 2011 et aux commandes passées pour les douze fournisseurs identifiés pour la période 2008 à 2011.

La Cour de cassation explique que « l'employeur remplit son obligation de communiquer les pièces utiles à la consultation annuelle sur les comptes, dès lors qu'il met à disposition du comité d'entreprise, et par suite de l'expert désigné par ce dernier, le détail des éléments de rémunération ou des éléments concernant les fournisseurs relatifs à l'année qui fait l'objet du contrôle et aux deux années précédentes ».

L'examen annuel des comptes est maintenant inclus dans la consultation récurrente sur la situation économique de l'entreprise, et la base de données économiques et sociales (BDES) rassemble toujours l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes, portant toujours, notamment, sur l'année en cours, sur les deux années précédentes.

Cette solution semble donc transposable au CSE, et limite de fait dans le temps les informations que l'expert du comité peut réclamer à l'employeur dans le cadre des expertises relatives aux consultations récurrentes.

Cass. soc., 25 mars 2020, n° 18-22.509