



# ACTU SOCIALE

## N° 73

### SOMMAIRE

I. Agenda social .....	2
II. Les médecins du travail peuvent prescrire des arrêts de travail.....	4
III. Prise en compte des périodes d'activité partielle pour les droits à la retraite.....	4
IV. Maintien des financements dérogatoires de la VAE.....	5
V. Pas de report pour les échéances « santé et sécurité » durant le second confinement.....	5
VI. Appels à projet dans le cadre du plan de relance .....	6
VII. Santé au travail : syndicats et patronat parviennent à un accord majoritaire .....	7
VIII. L'APLD (activité partielle de longue durée) est une nouvelle fois adaptée .....	7
IX. Convention citoyenne : création des délits d'écocide et de mise en danger de l'environnement	8
X. Congés, CDD, prêt de main-d'œuvre : plusieurs dérogations sont prolongées par ordonnance...	9
XI. Circulaire sur les tests antigéniques .....	11
XII. Certaines dispositions transitoires prises en matière d'activité partielle sont prorogées.....	14
XIII. Jurisprudence .....	15
XIV. Petites Annonces .....	17

Contacts :

**Sophie Capron**

*Juriste Droit Social*

Tél : 01 55 78 28 98

[sophie.capron@ucaplast.fr](mailto:sophie.capron@ucaplast.fr)

**Tiphanie Frayard**

*Juriste Droit Social*

Tél : 01 55 78 28 98

[tiphanie.frayard@ucaplast.fr](mailto:tiphanie.frayard@ucaplast.fr)

## I. Agenda social

<b>AGENDA SOCIAL – Janvier 2021</b>	
<b>Au plus tard le 5 janvier</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ <b>Reversement du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu</b> Pour les employeurs de 50 salariés et plus ne pratiquant pas le décalage de la paye, reversement au service des impôts des retenues effectuées au titre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu sur les salaires de décembre 2020.</li><li>➤ <b>Employeurs de 50 salariés et plus</b> Transmission de la DSN relative aux salaires de décembre 2020 versés en décembre 2020 et paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires.</li><li>➤ <b>Employeurs et travailleurs indépendants</b> Paiement mensuel (sauf option pour un paiement le 20 ou trimestriel) des cotisations d'assurance maladie, d'allocations familiales, de CSG et de CRDS pour l'ensemble des travailleurs indépendants non agricoles, ainsi que, sauf pour les professions libérales et les avocats relevant de la CNAVPL ou de la CNBF, des cotisations d'assurance vieillesse de base, de retraite complémentaire et d'assurance invalidité-décès.</li></ul>
<b>Au plus tard le 15 janvier</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ <b>Employeurs de 50 salariés et plus</b> Transmission de la DSN relative aux salaires de décembre 2020 versés en janvier 2021. Paiement à l'URSSAF des cotisations dues au titre des salaires de décembre 2020 versés en janvier 2021 (sauf pour les employeurs déjà en grand décalage de la paye avant le 24.11.2016 ; voir 20 janvier).</li><li>➤ <b>Employeurs de moins de 50 salariés payant mensuellement</b> Transmission de la DSN relative aux salaires de décembre 2020 et paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires (sauf pour les employeurs déjà en grand décalage de la paye avant le 24.11.2016 ; voir 20 janvier).</li><li>➤ <b>Employeurs de moins de 11 salariés payant trimestriellement</b> Transmission de la DSN relative aux salaires de décembre 2020 et paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur les salaires d'octobre, novembre et décembre 2020.<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Reversement du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu Reversement au service des impôts des retenues effectuées au titre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu sur les salaires :<ul style="list-style-type: none"><li>- de décembre 2020 pour les employeurs de moins de 50 salariés payant mensuellement et pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye ;</li><li>- d'octobre, novembre et décembre 2020 pour les TPE ayant opté pour un reversement trimestriel.</li></ul></li></ul></li><li>➤ <b>Sociétés passibles de l'IS et ayant clos leur exercice le 30 septembre 2020</b></li></ul>

	<p>Télépaiement du solde de liquidation de l'IS et du solde de la contribution sociale de 3,3 % restant à payer après déduction des versements anticipés déjà effectués.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Sociétés ayant prélevé, en décembre 2020, une retenue à la source sur des revenus mobiliers</b></li> </ul> <p>Télédéclaration et télépaiement de la retenue à la source sur les revenus mobiliers versés à des non-résidents (imprimé 2777 ou 2779).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Personnes exerçant une activité en France et versant des salaires, pensions ou rentes et revenus non commerciaux à des non-résidents</b></li> </ul> <p>Dépôt de la déclaration 2494 et 2494-BIS et paiement à la Direction des impôts des non-résidents des retenues à la source versées au cours du 4e trimestre 2020.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires</b></li> </ul> <p>Télédéclaration et télépaiement de la taxe sur les salaires afférente aux rémunérations versées :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- en décembre 2020, si le montant total de la taxe acquitté en 2019 est supérieur à 10 000 € ;</li> <li>- au cours du 4e trimestre 2020, si le montant de la taxe sur les salaires acquittés en 2019 est compris entre 4 000 € et 10 000 €.</li> </ul>
<p><b>Au plus tard le 20 janvier</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Employeurs de 50 salariés et plus</b></li> </ul> <p>Pour les employeurs pratiquant déjà avant le 24.11.2016 le décalage de la paye du 21 à la fin du mois M + 1, paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur les salaires de décembre 2020 versés du 21 au 31 janvier 2021 (pour mémoire, la DSN était au 15 janvier).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Employeurs de plus de 9 à moins de 50 salariés</b></li> </ul> <p>Pour les employeurs pratiquant déjà avant le 24.11.2016 le décalage de la paye du 11 à la fin du mois M + 1, paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur les salaires de décembre 2020 versés du 11 au 31 janvier 2021 (pour mémoire, la DSN était au 15 janvier).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Employeurs et travailleurs indépendants</b></li> </ul> <p>Paiement mensuel des cotisations sociales en cas d'option pour un paiement à cette date (voir au 5 du mois).</p>
<p><b>Au plus tard le 25 janvier</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Contributions AGIRC-ARRCO</b></li> </ul> <p>Paiement des cotisations AGIRC-ARRCO de décembre 2020 (en cas de paiement mensuel) ou du 4e trimestre 2020 (en cas de paiement trimestriel).</p>
<p><b>Au plus tard le 31 janvier</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Sociétés passibles de l'IS ayant clos leur exercice le 31 octobre 2020</b></li> </ul> <p>Souscription par TDFC de la déclaration 2065, de ses annexes et du relevé des frais généraux. Délai supplémentaire de 15 jours.</p>

## II. Les médecins du travail peuvent prescrire des arrêts de travail

Une ordonnance du 2 décembre 2020 redonne aux médecins du travail notamment la possibilité de prescrire des arrêts de travail en cas d'infection ou de suspicion d'infection au covid-19 et le cas échéant de les renouveler.

En outre, les médecins du travail peuvent aussi établir un certificat médical pour les salariés vulnérables, permettant ainsi de les mettre en activité partielle.

Ils peuvent, aussi, sous la supervision d'autres professionnels de santé des services de santé au travail (SST), prescrire et réaliser des tests de détection du covid-19.

Il est à noter que ces mesures cesseront de s'appliquer le 16 avril 2021 et que pour entrer en vigueur elles nécessitent un décret.

En outre, l'ordonnance prévoit le report de certaines visites. Effectivement, les médecins du travail ont la possibilité de reporter les visites qu'ils sont censés effectuer dans le cadre du suivi de l'état de santé des salariés, sauf celles qu'ils estiment indispensable de maintenir compte-tenu de l'état de santé du salarié ou des caractéristiques de son poste de travail. Néanmoins, le report de la visite ne fait pas obstacle, le cas échéant, à l'embauche ou à la reprise du travail.

Une nouvelle fois, les modalités d'application de cette mesure devront être précisées par décret. Cette mesure concernera les visites et examens qui doivent se tenir avant le 17 avril 2021.

Les visites reportées devront nécessairement se tenir dans les 12 mois suivant la cessation du dispositif, soit le 17 avril 2021.

(Ord. 2020-1502 du 2 décembre 2020, JO du 3).

Fiche CPME sur la question : [https://www.cpme.fr/sites/default/files/2020-12/201204\\_Fiche%20SSTI.pdf](https://www.cpme.fr/sites/default/files/2020-12/201204_Fiche%20SSTI.pdf)

## III. Prise en compte des périodes d'activité partielle pour les droits à la retraite

Selon un décret du 1<sup>er</sup> décembre 2020, les périodes durant lesquelles l'assuré a perçu l'indemnité d'activité partielle sont prises en compte pour l'ouverture du droit à pension de retraite au titre du régime général et du régime des salariés agricoles.

Le décret vient fixer un contingent d'heures pour lequel le salarié placé en activité partielle indemnisée peut valider un trimestre au titre de la retraite de base, soit 220 heures pour valider un trimestre, sans pouvoir dépasser quatre trimestres pour l'année 2020.

Le fonds de solidarité vieillesse prend en charge les dépenses. Le décret précise que Le versement forfaitaire par le FSV est égal au produit d'une fraction du nombre total d'indemnités horaires versées au cours de l'année 2020 et du montant résultant de l'application du taux cumulé de la cotisation patronale et salariale affectée au risque vieillesse au salaire horaire minimum de croissance applicable en 2020.

La fraction est fixée par arrêté des ministres chargés de la sécurité sociale et du budget en fonction du nombre de trimestres validés et non écartés à ce titre par les régimes concernés au cours de l'année

2020. Cette fraction est fixée en 2020 à titre provisionnel. Elle est fixée en 2021 à titre définitif et donne lieu, le cas échéant, à une régularisation des sommes à verser.

(Décret n° 2020-1491 du 1er décembre 2020 relatif à la prise en compte des périodes d'activité partielle pour les droits à retraite et aux modalités de calcul des indemnités journalières versées aux ministres du culte au titre de la maternité et de la paternité)

## IV. Maintien des financements dérogatoires de la VAE

De manière exceptionnelle, les opérateurs de compétences (Opco) et les associations Transition Pro, ont été autorisés à financer de manière forfaitaire les parcours de validation des acquis de l'expérience (VAE), afin de faciliter l'accès au dispositif pendant la crise sanitaire. Cette faculté ne s'éteindra pas au 31 décembre, mais sera aussi **maintenue jusqu'au 30 juin 2021**.

Rappelons que le montant du forfait de prise en charge financière est déterminé par les financeurs, dans la limite de 3 000 €. Il vise à couvrir la globalité du parcours de validation incluant les frais de positionnement, l'accompagnement à la constitution des dossiers de recevabilité, la préparation au jury de VAE et les frais liés à ces jurys. En principe, les actions composant un parcours de VAE sont prises en charge de manière indépendante (frais de transport, d'hébergement, d'accompagnement, frais d'examen, etc.) et les cadres permettant de mobiliser des fonds pour financer ce dispositif sont limités (Pro-A, plan de développement des compétences des petites entreprises, actions de branche, PTP). Accepter une prise en charge forfaitaire des parcours de VAE doit permettre de garantir aux candidats une prise en charge de l'ensemble de leur parcours. L'idée pourrait être reprise à l'avenir dans le cadre d'une réforme de la VAE.

De plus, des modalités spécifiques sont prévues pour couvrir ces financements forfaitaires. À titre dérogatoire, les Opco peuvent mobiliser les fonds dédiés au financement de l'alternance ou les contributions supplémentaires versées par les entreprises volontairement ou en vertu d'un accord de branche. De la même manière, les associations Transition Pro sont autorisées à mobiliser les fonds destinés au financement des transitions professionnelles pour financer des VAE.

(Ord. n° 2020-1501 du 2 déc. 2020 modifiant l'Ord. n° 2020-387 du 1er avr. 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle et la L. n° 2018-771 du 5 sept. 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel).

## V. Pas de report pour les échéances « santé et sécurité » durant le second confinement

Les obligations périodiques de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail peuvent-elles être reportées lors de ce second confinement et de cette nouvelle période d'état d'urgence sanitaire ? Le ministère du Travail répond par la négative dans son questions-réponses sur les « mesures de prévention – santé “hors Covid-19” » actualisé sur son site le 1er décembre. Ainsi l'employeur demeure tenu :

### ➤ Du renouvellement des formations obligatoires

Le « recyclage » des formations obligatoires des travailleurs, telles que par exemple celles sur la prévention des risques électriques, liés à l'amiante ou encore aux rayonnements ionisants, ne peuvent donc pas être reportées. Le télétravail étant actuellement la règle dès lors qu'il est possible, ces formations doivent être organisées, en priorité, « sous forme dématérialisée lorsque cela est compatible avec leur contenu ». À défaut, elles peuvent être organisées « en présentiel », par exemple

s'agissant d'une formation ayant un caractère pratique ou servant de support à la réalisation d'un audit de certification ou d'accréditation, ou encore d'un examen ou d'une évaluation de compétence. L'employeur doit alors fournir un justificatif de déplacement professionnel aux salariés concernés.

#### ➤ De la vérification périodique des équipements et installations

Aucune disposition ne s'oppose à la réalisation des vérifications périodiques des équipements de travail (appareils et accessoires de levage, équipement émettant des rayonnements ionisants...) ou des installations (électriques, d'aération et d'assainissement...) auxquelles l'employeur a l'obligation de procéder ou de faire procéder, indique le ministère du Travail. Ces vérifications ne peuvent donc pas être reportées. L'employeur doit ainsi s'assurer de la présence sur site des salariés nécessaires à la bonne réalisation des vérifications et leur fournir un justificatif de déplacement professionnel.

#### ➤ Du renouvellement des certifications et accréditations

Le renouvellement des certifications (des organismes de formation, des entreprises de travaux liés à l'amiante, à l'hyperbarie ou aux rayonnements ionisants...) et des accréditations (des organismes certificateurs, de ceux réalisant le mesurage des valeurs limites d'exposition professionnelle...) doit « être réalisé dans le délai imparti par la réglementation applicable, sans quoi l'entreprise se verra contrainte de déposer une nouvelle demande initiale de certification ou d'accréditation », avertit le questions-réponses.

#### ➤ De la réalisation ou renouvellement des audits

Le ministère du Travail indique enfin que « l'audit devant être réalisé au cours d'un cycle de certification ou dans la perspective de son renouvellement ne peut être reporté sous peine de suspension voire de retrait de la certification ou de l'accréditation délivrée ».

Toutefois, il est possible de réaliser à distance les volets « documentaires » des audits de surveillance ou de renouvellement des organisations certifiées pour la délivrance de formations, « lorsque c'est techniquement réalisable et ce en se conformant aux référentiels normatifs ». En revanche, les volets « terrain » de ces mêmes audits ne sont pas dématérialisables et doivent donc être réalisés sur site en présence de stagiaires de la formation. Quant aux audits de surveillance ou de renouvellement des organismes certifiées pour la réalisation de travaux, ils ne peuvent pas du tout être dématérialisés.

(Questions-réponses du ministère du Travail sur les « mesures de prévention - santé "hors Covid-19" », actualisé le 1er décembre 2020)

## VI. Appels à projet dans le cadre du plan de relance

Trois mois après le lancement de France Relance, de nombreuses mesures de relance sont en cours de mise en œuvre : rénovation énergétique, verdissement du parc automobile, soutien aux collectivités, soutien à l'emploi et à l'activité des jeunes, etc. Le premier point de situation publié mi-novembre fait état d'une croissance révisée à +18,7% suite aux mesures prises dans le cadre du plan de relance cet été. Si certains appels à projet ont touché à leur fin (exemple : celui pour les entreprises industrielles visant à une relocalisation, des fonds de modernisation de secteur automobile et aéronautique, territoire d'industrie), d'autres sont actuellement en cours ou à venir :

[https://www.economie.gouv.fr/files/files/directions\\_services/plan-de-relance/calendrier-appels-projets.pdf](https://www.economie.gouv.fr/files/files/directions_services/plan-de-relance/calendrier-appels-projets.pdf)

Le site dédié au plan de relance dans son ensemble est disponible ici :

<https://www.economie.gouv.fr/plan-de-relance>

(Comité du gouvernement daté du 1<sup>er</sup> décembre 2020)

## VII. Santé au travail : syndicats et patronat parviennent à un accord majoritaire

Les partenaires sociaux ont abouti mercredi 9 décembre à un accord où ont annoncé être signataires le Medef et l'U2P. Au départ, la CPME avait émis une réserve sur sa signature notamment en raison de la non prise en charge des formations obligatoires des IRP en matière de santé/sécurité pour les entreprises entre 51 et 300 salariés. Cependant, le comité exécutif de la CPME a approuvé sa signature le 15 décembre 2020. Côté syndicats salariés, le texte est assuré de recueillir les signatures de la CFDT, de FO et de la CFE-CGC. Cet accord a nécessité treize séances de négociation.

L'accord comporte un premier volet consacré à la prévention qui prévoit notamment la création d'un « passeport prévention », ainsi qu'un focus sur la prévention de la désinsertion professionnelle. S'y ajoutent un volet qualité de la vie au travail ainsi qu'une « modernisation » des services de santé au travail interentreprises avec l'ouverture à la médecine de ville via des « médecins praticiens correspondants volontaires et formés », sauf pour les salariés « ayant besoin d'une surveillance spécifique du fait des risques associés à leur poste ».

Ceux-ci pourront suppléer les personnels de santé au travail « pour les visites médicales périodiques et de reprise du travail ». Une « offre socle soumise à un processus de certification » est par ailleurs définie pour les services de santé au travail qui devront développer une « interface informatique » avec les employeurs et les salariés.

Ainsi l'accord traite de 4 thèmes :

- Une prévention primaire des risques professionnels opérationnelle au plus proche des réalités du travail,
- Une qualité de vie au travail en articulation avec la santé au travail,
- Une offre de services des SPSTI (Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises) efficiente et de proximité,
- Une gouvernance de la santé au travail renouvelée, un financement maîtrisé.

Vous pouvez trouver ici un récapitulatif de la CPME sur l'ANI :

[https://www.cpme.fr/file\\_download?k=2609:03a0dc378d43a427e751b0db1417ee24](https://www.cpme.fr/file_download?k=2609:03a0dc378d43a427e751b0db1417ee24)

*(Accord national interprofessionnel pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail mis à la signature le 9 décembre 2020)*

## VIII. L'APLD (activité partielle de longue durée) est une nouvelle fois adaptée

Un décret du 14 décembre 2020 vient modifier le régime de mise en œuvre de l'APLD.

Dans un premier temps, le décret vient prolonger la durée de réduction de l'activité. En effet, pour les entreprises dont l'accord ou le document unilatéral mettant en place l'APLD est homologué ou validé à compter du 16 décembre 2020, le décret vient neutraliser la nouvelle période de confinement dans le décompte du nombre de mois durant lesquels l'employeur est autorisé à recourir à l'APLD. En principe, la durée de recours à l'APLD est de 24 mois maximum, consécutifs ou non, sur 36 mois consécutifs.

Par conséquent, la durée du dispositif est prolongée de la durée de la période comprise entre le 1<sup>er</sup> novembre 2020 et une date qui doit être fixée par décret au plus tard au 31 mars 2021.

Dans un second temps, pour les entreprises dont l'accord ou le document a été homologué ou validé à compter du 16 décembre, le décret neutralise la période du second confinement dans le décompte du volume de la réduction de l'horaire de travail autorisée en cas d'APLD. Pour rappel, le taux maximum de réduction d'activité est de 40 % (ou 50 % sur autorisation administrative). Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> novembre et au plus tard jusqu'au 31 mars 2021, le taux maximum de réduction d'activité ne sera pas applicable.

Enfin, il est à noter que pour les entreprises déjà couvertes par un accord collectif ou un document unilatéral avant le 16 décembre 2020 (validé ou homologué par l'administration), celles-ci devront faire un avenant à l'accord ou une modification du document unilatéral, qui seront soumis soit à validation soit à homologation. Cependant cet avenant ou ce document modificatif ne sont pas requis pour les employeurs dont l'activité principale impliquant l'accueil du public est interrompue, partiellement ou totalement, du fait de la propagation de l'épidémie de Covid-19, à l'exclusion des fermetures volontaires.

(Décret 2020-1579 du 14 décembre 2020, JO du 15)

## IX. Convention citoyenne : création des délits d'écocide et de mise en danger de l'environnement

Pour rappel, la Convention citoyenne pour le climat est une convention française, constituée en octobre 2019 par le Conseil économique, social et environnemental sur demande du Premier ministre Édouard Philippe. Elle regroupe 150 citoyens tirés au sort parmi la population française, et a pour objectif de « définir les mesures structurantes pour parvenir, dans un esprit de justice sociale, à réduire les émissions de gaz à effet de serre d'au moins 40 % d'ici 2030 par rapport à 1990 ». L'une des mesures préconisées dans le rapport remis en juillet dernier par cette convention fait couler beaucoup d'encre ces dernières semaines : la création d'un crime d'écocide, à savoir la caractérisation de pollution et de mise en danger de l'environnement par une entreprise. Si le gouvernement n'a pas totalement fait droit à cette proposition, il a tout de même décidé de créer deux délits pour cette même infraction :

- le délit d'écocide défini comme un délit général de pollution visant à réprimer les atteintes très graves à l'environnement conduisant à des dommages irréversibles. Les conséquences peuvent être importantes : le délit est sanctionné par des peines pouvant aller jusqu'à 10 ans de prison et 4,5 millions d'euros d'amende et/ou dix fois le bénéfice tiré de la commission de l'infraction.
- le délit de mise en danger de l'environnement. Il s'agirait ici d'une violation délibérée d'une prescription mettant en danger l'environnement. Cela peut conduire à une peine maximale d'un an de prison et 100 000 euros d'amende.

Les contours de ces délits restent cependant encore incertains puisqu'ils peuvent aller de l'imprudence provoquant des dommages sur l'environnement à la violation délibérée en passant par la faute lourde...

Une justice pénale spécialisée va être mise en place à cet effet pour faute intentionnelle ayant engendré une atteinte à l'environnement. A ce titre, à lieu par le biais de la loi sur le Parquet européen et la justice pénale, l'introduction de la convention judiciaire écologique, un mécanisme permettant d'infliger une amende élevée (pouvant atteindre 30 % du chiffre d'affaires de l'entreprise) et la remise en état des lieux à une personne morale en alternative aux poursuites. Ensuite, et surtout, il y a la désignation de juridictions spécialisées : un tribunal judiciaire sera désigné dans le ressort de chaque cour d'appel pour l'enquête, la poursuite, l'instruction et le jugement des délits environnementaux. Sur amendement, ces

tribunaux spécialisés seront aussi compétents pour les contentieux civils (actions relatives au préjudice écologique et actions en responsabilité civile). Un décret doit fixer la liste de ces juridictions.

Les acteurs gravitant autour de ces questions préconisent de surcroît plus de contrôles administratifs sous une autorité indépendante, et donc pas le préfet. En ce sens, un amendement du gouvernement donne aux inspecteurs de l'Office français de la biodiversité (OFB) des compétences de police judiciaire. Sur proposition des députés, la compétence des juridictions spécialisées du littoral (JULIS) est étendue à de nouvelles infractions commises au large des côtes françaises.

La loi sur le Parquet européen et la justice pénale spécialisée a été adoptée définitivement le 16 décembre dernier et est en attente de promulgation.

Pour information, le Parquet européen également ici créé repose sur une structure à deux niveaux :

- un échelon central, composé du chef du Parquet européen et de 22 procureurs européens (un par État membre participant) ;
- 22 échelons déconcentrés au sein de chaque État membre participant. Au niveau déconcentré, des procureurs européens délégués sont chargés du suivi opérationnel des enquêtes et des poursuites.

Il est compétent pour les infractions douanières portant atteinte aux intérêts financiers de l'UE

(Annonces faites le 22 novembre par Barbara Pompili et Éric Dupond-Moretti et loi sur le Parquet européen et la justice pénale spécialisée adoptée définitivement le 16 décembre dernier et en attente de promulgation)

## X. Congés, CDD, prêt de main-d'œuvre : plusieurs dérogations sont prolongées par ordonnance

L'application de plusieurs mesures d'urgence prises au début de la crise sanitaire liée à la Covid-19, en matière de congés payés, de jours de repos, de renouvellement de certains contrats et de prêt de main-d'œuvre, est prolongée de six mois par une ordonnance du 16 décembre (donc jusqu'au 30 juin 2021 au lieu du 31 décembre). Pour rappel, ces dérogations avaient été initialement mises en place par l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 et par la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020.

### ➤ Jusqu'à six jours de congés payés imposés par l'employeur

Un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche (il n'y en a pas dans nos branches) peut déterminer les conditions dans lesquelles l'employeur est autorisé, de façon unilatérale, à imposer la prise de congés payés acquis, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris, ou à modifier les dates d'un congé déjà posé. La période de prise de congés ainsi imposée ou modifiée ne pourra s'étendre au-delà du 30 juin 2021 (au lieu du 31 décembre 2020).

Attention cependant : les accords collectifs conclus antérieurement à cette nouvelle ordonnance, ne couvrant qu'une période allant jusqu'au 31 décembre 2020 doivent faire l'objet d'un avenant.

Par dérogation au Code du travail et aux stipulations conventionnelles applicables, ces accords déterminent :

- le nombre de jours de congés payés concernés, dans la limite de six jours ouvrables ;

- le délai de prévenance du salarié par l'employeur, sans pouvoir le réduire en deçà d'un jour franc.

Ces accords dérogatoires peuvent également autoriser l'employeur à :

- fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié ;
- fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané au conjoint ou au partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) travaillant dans son entreprise.

➤ **La possibilité d'imposer la prise de jours de repos conventionnels**

« Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19 », l'employeur peut, de manière unilatérale, décider ou modifier les dates de certains jours de repos par dérogation aux règles du Code du travail ainsi qu'aux conventions et accords collectifs et ce, dans la limite de dix jours. La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 30 juin 2021 (au lieu du 30 décembre 2020).

Les jours de repos pouvant être imposés ou modifiés sont :

- ceux prévus par accord collectif, tels que les accords portant sur la réduction du temps de travail (RTT) : dans ce cas, ne sont concernés que les jours de repos effectivement acquis par le salarié et dont la date de prise est habituellement laissée au choix du salarié ;
- ceux prévus par une convention de forfait ;
- ceux découlant des droits affectés sur le compte épargne-temps (CET) du salarié : dans ce cas, l'employeur impose l'utilisation de ces droits par la prise de jours de repos.

Dans toutes ces situations, l'employeur qui souhaite imposer ou modifier un jour de repos doit encore respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

➤ **La prolongation des contrats courts**

Afin d'assurer la continuité de relations contractuelles qui n'ont pu se dérouler normalement du fait de la crise sanitaire, certaines possibilités de dérogation aux règles relatives à la durée et au renouvellement des CDD (contrats de travail à durée déterminée) et des CTT (contrats de travail temporaire) sont maintenues.

La mise en place de ces dérogations reste conditionnée à la conclusion d'un accord collectif d'entreprise, pouvant être conclu jusqu'au 30 juin 2021, et à une stipulation expresse des contrats conclus jusqu'au 30 juin 2021 au plus tard. Dans le cas contraire, ils cesseront de produire leurs effets au 31 décembre 2020. Des avenants aux accords en cours d'application devront donc être conclus en ce sens.

Ces accords seront toujours en mesure de fixer :

- le nombre maximal de renouvellements possibles pour un CDD ou un CTT. Ce nombre ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ;
- les modalités de calcul du délai de carence entre deux contrats ;
- les cas dans lesquels ce délai de carence n'est pas applicable.

En revanche, s'agissant des contrats de travail temporaire, à compter du 1er janvier 2021, les accords conclus au sein des entreprises utilisatrices ne pourront plus prévoir de cas de recours au-delà de ceux prévus par la loi (C. trav., art. L. 1251-6).

## ➤ Un régime assoupli pour le prêt de main-d'œuvre

Certaines possibilités de dérogations aux règles relatives au prêt de main-d'œuvre à but non lucratif sont maintenues afin d'en faciliter le recours dans le cadre du redémarrage de l'économie en 2021. Ainsi, jusqu'au 30 juin 2021 :

- la convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice, en principe individuelle, peut exceptionnellement porter sur la mise à disposition de plusieurs salariés ;
- l'avenant au contrat de travail, signé par le salarié doit préciser le travail confié dans l'entreprise utilisatrice, le lieu d'exécution du travail et les caractéristiques particulières du poste, mais peut ne pas comporter les horaires d'exécution du travail. Il précise dans ce cas le volume hebdomadaire des heures de travail durant lesquelles le salarié est mis à disposition. Les horaires de travail sont fixés par l'entreprise utilisatrice avec l'accord du salarié.

Par ailleurs, l'ordonnance du 16 décembre aménage les cas dans lesquels les opérations de prêt de main-d'œuvre sont considérées comme n'ayant pas de but lucratif pour les entreprises utilisatrices, même lorsque le montant facturé par l'entreprise prêteuse est inférieur aux salaires versés au salarié, aux charges sociales afférentes et aux frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de sa mise à disposition temporaire, ou est égal à zéro. À compter du 1er janvier 2021, cette dérogation sera ouverte à toutes les entreprises ayant recours à l'activité partielle, alors que jusqu'au 31 décembre 2020, elle reste réservée aux entreprises en difficulté économique appartenant aux « secteurs d'activité particulièrement nécessaires à la sécurité de la nation et à la continuité de la vie économique et sociale ».

Une autre dérogation n'est pas reconduite au-delà du 31 décembre 2020 : celle permettant de remplacer l'obligation de consultation préalable des CSE de l'entreprise prêteuse et de l'entreprise utilisatrice par une obligation de consultation sur les différentes conventions signées à effectuer dans le délai maximal d'un mois à compter de la signature de la convention de mise à disposition.

(Ord. n° 2020-1597 du 16 déc. 2020 (mesures d'urgence en matière de congés payés et de jours de repos, de renouvellement de certains contrats et de prêt de main-d'œuvre))

## XI. Circulaire sur les tests antigéniques

Selon le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de covid-19, les employeurs peuvent, depuis le 29 octobre, prendre l'initiative d'engager des dépistages avec des tests « rapides autorisés par les autorités de santé » (protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise).

Une circulaire vient fixer le cadre et les conditions générales de mise en œuvre des campagnes de test antigénique en entreprise. Cette circulaire vient compléter l'arrêté du 16 novembre 2020 sur les modalités générales de dépistage.

Selon la circulaire « l'objectif global est de permettre aux salariés (prioritairement symptomatiques dont les symptômes sont apparus pendant leur présence en entreprise, et asymptomatiques lorsqu'ils sont personnes contacts, identifiées isolément ou au sein d'un cluster) d'accéder aisément et rapidement à un test proposé dans leur environnement professionnel afin de lever le doute : la démarche a une finalité diagnostic et doit être mise en œuvre dans une logique médicale par les professionnels autorisés. Il s'agit également de transmettre à ces salariés les informations médicales pertinentes concernant les gestes à adopter, au sein du collectif de travail comme en dehors, et d'aider les employeurs à tirer toutes les conséquences des résultats de ces tests antigéniques rapides. »

La circulaire précise que « cette démarche ne se substitue pas à l'impératif de respect des gestes barrières à laquelle l'employeur doit veiller et les salariés, se conformer ».

➤ **Personnes éligibles :**

**Concernant les personnes éligibles**, en priorité, les personnes symptomatiques qui sont éligibles, à condition que le test soit réalisé dans un délai inférieur ou égal à quatre jours après le début des symptômes. Il n'est pas nécessaire de confirmer le résultat du test antigénique des personnes symptomatiques de moins de 65 ans (ainsi que des symptomatiques qui ne présentent pas de facteur de risque particulier) par test RT-PCR. Pour les personnes symptomatiques âgées de 65 ans ou plus ou celles qui présentent un risque de développer une forme grave de la Covid-19 dont le résultat est négatif, une consultation médicale et une confirmation par test RT-PCR sont fortement recommandées.

En outre, un test antigénique peut être proposé pour les personnes asymptomatiques lorsqu'elles sont personnes contacts identifiées isolément ou au sein d'un cluster.

A titre subsidiaire, le test pourra être proposé pour les personnes asymptomatiques, dans le cadre d'un diagnostic, lorsque les professionnels de santé l'estiment nécessaire.

➤ **Dépistage collectif :**

Par ailleurs, « des dépistages collectifs par des tests antigéniques peuvent être organisés par un employeur au sein de populations ciblées (par exemple une entreprise) en cas de cluster (suspect ou avéré) ou de circulation particulièrement active du virus dans le département où est située l'entreprise (potentiel de contamination, prévalence, etc.). Dans le cadre de cluster avéré, l'Agence Régionale de Santé doit être immédiatement prévenue et les modalités de gestion faites de concert. »

Ces dépistages collectifs doivent respecter les conditions prévues au II, 2°, de l'article 26-1 de l'arrêté du 10 juillet 2020 modifié :

- Les opérations doivent être préalablement déclarées au représentant de l'État dans le département et à l'ARS sur un portail de déclaration en ligne (: <http://invite.contacts-demarches.interieur.gouv.fr/Tests-antigeniques>), au moins deux jours ouvrés avant le lancement de l'opération, exception faite des situations de cluster suspecté ou avéré où le dépistage peut débuter, en lien avec l'ARS, dès que la déclaration a été réceptionnée. Ce point de contact départemental pourra également, en lien avec l'ARS, conseiller les entreprises et les services de santé au travail dans la mise en place de leurs dispositifs de dépistage ;
- Le déclarant s'engage notamment à respecter les prescriptions de l'annexe à l'article 26-1 de l'arrêté du 10 juillet 2020 ;
- Ces opérations de santé publique doivent être ponctuelles et ciblées sur des lieux précis, en cas de suspicion de cluster ou de circulation particulièrement active du virus ;
- Les résultats des tests réalisés dans ce cadre sont rendus par un médecin, un pharmacien ou un infirmier ;
- Des contrôles pourront être réalisés par les autorités préfectorales et sanitaires : en cas de manquement aux obligations réglementaires, il sera mis fin à l'opération, sans préjudice d'éventuelles sanctions prévues par la réglementation.

➤ **Conditions de réalisation des tests antigéniques en entreprise :**

Il est à noter qu'un point de contact unique est mis en place par les services de l'État (préfecture et ARS) dans chaque département. Ce point contact a pour rôle de conseiller les entreprises concernées dans la mise en place, contrôler leur déclaration de mise en place de ces dispositifs, et les tenir informées de l'évolution des recommandations sanitaires en matière de dépistage.

Selon la circulaire, les entreprises doivent veiller à ce que l'organisation de ces tests soit réalisée dans le respect des règles de sécurité sanitaire fixées par l'arrêté du 10 juillet 2020 modifié et son annexe. Ce respect des règles implique notamment que les professionnels de santé aient des équipements de

protection individuelle, et qu'un aménagement adapté des locaux garantit la salubrité et la confidentialité des tests.

- **Volontariat et secret médical :**

Les campagnes de tests sont organisées par les entreprises sur une base volontaire et dans le strict respect du secret médical. Le professionnel de santé doit recueillir l'accord libre et éclairé du salarié après une information claire, loyale et appropriée. Ainsi, aucune obligation de participer à ces campagnes de dépistage ne peut donc être imposée aux salariés. Par conséquent, le refus du salarié de s'y soumettre ne peut être documenté ni donner lieu à sanction ou entraîner de conséquences financières.

Comme précisé précédemment, les campagnes doivent être organisées dans le strict respect du secret médical, ce qui implique que l'employeur ne peut en aucun cas avoir connaissance du résultat des tests pratiqués. Seul le patient, en l'occurrence le salarié, peut décider de révéler le résultat du test à son employeur.

- **Réalisation du test en lien avec le service de santé au travail (SST) ou le service de santé au travail autonome (SSTA)**

L'employeur associe, lorsqu'il est disponible, le Service de Santé au Travail (SST) à la mise en place de ce dispositif. A défaut, l'entreprise peut faire appel à d'autres professionnels de santé (infirmier ou médecin libéral, laboratoire, pharmacien, etc.). Dans tous les cas, il est souhaitable que les entreprises informent leur SST de la mise en place d'une telle action, de façon à pouvoir être conseillées utilement.

L'entreprise a la charge de l'approvisionnement des tests, et en supportent seule le coût. Aucune participation financière à ces campagnes de dépistage ne peut être demandée aux salariés.

- **Résultat du test**

Les résultats des tests antigéniques, qu'ils soient positifs ou négatifs, doivent être saisis dans l'application « SI-DEP » par les professionnels de santé.

En cas de résultat positif, cela doit conduire à une orientation du patient vers son médecin traitant. Le professionnel de santé rappelle au salarié la nécessité de s'isoler sans délai, d'appliquer les consignes sanitaires qui lui seront délivrées, lui conseille d'informer son employeur du résultat afin de faciliter le contact tracing.

En cas de résultat négatif, il est recommandé d'être prudent compte tenu de la possibilité de « faux-négatifs ». Pour les personnes symptomatiques âgées de 65 ans ou plus et celles qui présentent au moins un facteur de risque au sens du Haut conseil de la santé publique dont le résultat est négatif, une confirmation par test RT-PCR est recommandée.

- **Dialogue social :**

Il est recommandé aux entreprises qui décident de proposer des actions de dépistage d'informer les instances de représentation du personnel et les salariés. Cette information peut notamment porter sur la situation, les mesures de prévention retenues et, dans la mesure du possible, les conditions dans lesquelles ces actions seront menées au sein de l'entreprise notamment les garanties apportées s'agissant du strict respect du volontariat et du secret médical.

(Circ. interminist. 2020-229 du 14 décembre 2020 relative au déploiement des tests antigéniques au sein des entreprises : [https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/cir\\_45093/CIRC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/cir_45093/CIRC) et Arrêté du 10 juillet 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans les territoires sortis de l'état d'urgence sanitaire et dans ceux où il a été prorogé)

## XII. Certaines dispositions transitoires prises en matière d'activité partielle sont prorogées

Pour faire suite à l'ordonnance n°2020-1639 du 21 décembre 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle (cf flash info n°155), un décret n°2020-1681 du 24 décembre 2020 vient proroger certaines dispositions transitoires prises en matière d'activité partielle notamment sur l'individualisation de l'activité partielle, la majoration du taux d'indemnisation pour les salariés et la durée d'autorisation.

### ➤ Indemnisation versée aux salariés

Le décret du 24 décembre 2020 vient réaménager une nouvelle fois le calendrier de baisse du taux de l'indemnité d'activité partielle due au salarié :

- Dans le cas général, les salariés verront leur indemnité passer à un taux de 60% au lieu de 70% à partir du 1<sup>er</sup> février 2021. En effet, **le décret diffère au 1<sup>er</sup> février 2021**, la baisse du taux de l'indemnité d'activité partielle versée au salarié à 60% de sa rémunération antérieure brute ;

-Néanmoins, Les salariés des entreprises relevant de secteurs particulièrement touchés par la crise (« secteurs protégés » listés par les annexes I et II du décret n°2020-810 du 29 juin 2020 modifié par le décret 2020-1628 du 21 décembre 2020) continueront de percevoir une indemnité égale à 70% de leur rémunération brute antérieure **jusqu'au 31 mars 2021** ;

- Les salariés des entreprises fermées sur décision administrative continueront de percevoir une indemnité égale à 70 % de leur rémunération brute antérieure **jusqu'au 30 juin 2021**, cela concerne :

- Les entreprises dont l'activité principale implique l'accueil du public font l'objet d'une fermeture administrative, totale ou partielle, dans le cadre des mesures de lutte contre la propagation de l'épidémie de covid-19 ;
- Les entreprises qui sont frappées par une forte baisse de chiffre d'affaires situées dans les circonscriptions territoriales soumises à des restrictions particulières des conditions d'exercice de l'activité économique et de circulation des personnes prises afin de faire face à l'épidémie de covid-19 ;
- Les entreprises situées dans une zone de chalandise subissant une forte baisse de chiffres d'affaires car spécifiquement affectée par l'interruption d'activité d'une ou plusieurs entreprises dont l'activité principale implique l'accueil du public.

Il est à noter que dans toutes les situations, la limitation à 4,5 Smic du salaire horaire brut de référence entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021.

### ➤ **Durée d'autorisation de l'activité partielle**

Le décret diffère au 1er mars 2021 l'entrée en vigueur de la réduction à trois mois de la durée d'autorisation d'activité partielle, cette autorisation pouvant être renouvelée une fois.

Ainsi, pour les demandes adressées à l'administration à compter du 1er mars 2021, l'autorisation d'activité partielle pourra être accordée pour une durée maximum de 3 mois. Elle pourra être renouvelée dans la limite de 6 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 12 mois consécutifs.

### ➤ **Individualisation de l'activité partielle et heures supplémentaires/d'équivalence**

Le texte prolonge les dispositions relatives au dispositif d'individualisation de l'activité partielle, permettant par accord d'entreprise ou, à défaut, après avis favorable du CSE, de placer une partie seulement des salariés en position d'activité partielle ou d'appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées, quand cette individualisation est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité.

Le décret prolonge aussi les modalités de prise en compte des heures supplémentaires et des heures d'équivalence dans le calcul de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle.

Ces mesures seront applicables au titre des salariés placés en activité partielle entre le 12 mars et une date fixée par décret, **qui ne pourra excéder le 31 décembre 2021.**

Par ailleurs, le décret à paraître sur le montant des allocations remboursées aux employeurs précisera les règles applicables en 2021 pour les salariés en activité partielle « garde d'enfant » et « personne vulnérable ».

(Décret n° 2020-1681 du 24 décembre 2020 relatif à l'activité partielle)

## XIII. Jurisprudence

### ➤ **L'action en réparation du préjudice d'anxiété est soumise à la prescription de deux ans**

L'action en réparation du préjudice d'anxiété d'un salarié éligible à la préretraite amiante pour avoir travaillé dans un établissement classé « Acaata », se rattache à l'exécution du contrat de travail. Elle est par conséquent soumise à la prescription de deux ans ce que précise, pour la première fois, la Cour de cassation dans cet arrêt.

(Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 1005 du 12 novembre 2020, Pourvoi n° 19-18.490)

### ➤ **Nouveaux éléments de définition du co-emploi**

Afin de réaffirmer le caractère exceptionnel du co-emploi, la Cour de cassation en livre une nouvelle définition, fondée sur l'immixtion permanente de la société mère dans la gestion économique et sociale et sur la perte totale d'autonomie d'action de la filiale.

Cette affaire concernait la société AGC David miroiterie, appartenant au groupe verrier japonais AGC depuis le 22 septembre 2010. Filiale de la société mère française, AGC France qui en exerçait la présidence, ses actions étaient détenues par une autre société du groupe, également présidée par la société mère. À la suite de la cessation d'activité de la société AGC David miroiterie, les salariés non protégés avaient été licenciés pour motif économique le 16 mai 2012.

Cette filiale ayant été placée en liquidation judiciaire le 9 janvier 2013, les salariés licenciés ont invoqué la qualité de co-employeur de la société mère, dans le cadre d'une instance prud'homale, afin d'obtenir le paiement des diverses sommes qu'ils demandaient à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. La cour d'appel, saisie de l'affaire, leur a donné gain de cause en retenant l'existence du co-emploi, caractérisé par :

- la gestion des ressources humaines de la filiale par le représentant de la société mère, sans que soit démontrée l'existence de consignes particulières de la part de la filiale ;
- des conventions de trésorerie et d'assistance, moyennant rémunération entre ces deux sociétés ;
- la prise de décisions commerciales et sociales par la société mère dans l'exercice de la présidence de la filiale ;
- la reprise d'actifs de la filiale par la société mère, à son profit ou au profit d'autres filiales, dans des conditions désavantageuses pour la société AGC David miroiterie ;
- le financement de la procédure de licenciement économique par la société mère. Considérant que ces éléments ne permettaient pas de caractériser le co-emploi, la chambre sociale a toutefois cassé l'arrêt sur ce point et renvoyé l'affaire.

La Cour de cassation commence par rappeler le dernier état de sa jurisprudence, jugeant ainsi « de façon constante que, hors l'existence d'un lien de subordination, une société faisant partie d'un groupe ne peut être considérée comme un co-employeur, à l'égard du personnel employé par une autre, que s'il existe entre elles, au-delà de la nécessaire coordination des actions économiques entre les sociétés appartenant à un même groupe et de l'état de domination économique que cette appartenance peut engendrer, une confusion d'intérêts, d'activités et de direction se manifestant par une immixtion dans la gestion économique et sociale de cette dernière ». Il s'agit de la définition classique du co-emploi posée par l'arrêt Molex (Cass. soc., 2 juillet 2014, n° 13-15.208 PB).

Mais ces critères ont montré une difficulté d'application. C'est pourquoi l'arrêt du 25 novembre abandonne le critère de la triple confusion au profit d'une **nouvelle définition du co-emploi, fondée sur l'« immixtion permanente de [la société mère] dans la gestion économique et sociale de la société employeur, conduisant à la perte totale d'autonomie d'action de cette dernière »**.

(Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 1120 du 25 novembre 2020, Pourvoi n° 18-13769)

#### ➤ **Télétravail : c'est à l'employeur d'évaluer l'opportunité d'y recourir ou non**

Un syndicat patronal avait saisi le 23 novembre 2020 le Conseil d'Etat suite à la parution de la dernière version du protocole national actualisé au 13 novembre 2020 en ce qu'il indique que le télétravail doit être la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent et suite à la parution d'une instruction de la DGT en date du 03 novembre 2020 relative aux orientations et aux modalités d'intervention du système d'inspection du travail dans le cadre du confinement entré en vigueur le 30 octobre 2020 et affirmant que le télétravail n'est pas une option mais une obligation pour toutes les activités qui sont réalisables à distance.

Le Conseil d'Etat a rappelé le caractère non obligatoire du protocole sanitaire conformément à une jurisprudence antérieure : il s'agit uniquement d'« un ensemble de recommandations pour la déclinaison matérielle de l'obligation de sécurité de l'employeur dans le cadre de l'épidémie de covid-19 en rappelant les obligations qui existent en vertu du code du travail » (CE 19 octobre 2020 N° 444809). Il ajoute que « le protocole a pour seul objet d'accompagner les employeurs dans leurs obligations d'assurer la sécurité et la santé de leurs salariés » et surtout « n'a pas à se substituer à l'employeur dans l'évaluation des risques et la mise en place des mesures de prévention adéquate dans l'entreprise. »

Par ailleurs, le Conseil d'Etat indique que l'employeur ne peut être condamné qu'au titre de son obligation d'évaluation des risques et de mise en œuvre des moyens de prévention adaptées en vertu des articles L.4121-1 et suivants du Code du Travail. Il en découle que le télétravail ne peut être imposé par principe à l'employeur et qu'il appartient à celui-ci de choisir le mode d'organisation du travail le plus adapté et le plus sécurisé pour les salariés. L'inspection du travail n'a donc pas vocation à se substituer à son pouvoir d'appréciation à ce sujet.

(CE 17 décembre 2020 N° 446797)

## XIV. Petites Annonces

### OFFRES D'EMPLOI :

Dans le cadre d'une **procédure de reclassement** pour licenciement économique, une entreprise adhérente chez Ucaplast, dont le siège social est basée dans l'Eure et Loir, nous sollicite pour le reclassement de 7 salariés.

Les postes à reclasser sont les suivants :

- Board Office Coordination et Communication
- Chefs d'équipe (2 postes)
- Contrôleur Propreté
- Outilleur/Magasinier/Technicien Bâtiment
- Responsable Contrôle et Propreté
- Technicien Maintenance.

*Si vous êtes intéressé par cette offre, merci de prendre contact avec le secrétariat d'Ucaplast par mail : [secretariat@ucaplast.fr](mailto:secretariat@ucaplast.fr)*