

## Lettre d'information du site dialogue-social.fr

### Editorial

### Bonjour

En cette période de rentrée, l'actualité est toujours dominée par la crise sanitaire liée au Covid-19 et son impact massif sur l'économie et l'emploi.

Dans cette lettre, l'équipe de l'Institut du travail s'attache à recenser les principales mesures qui ont été adoptées durant l'été et au début du mois de septembre pour tenter de faire face à cette situation.

Elle propose également, dans un contexte où le télétravail constitue une « pratique recommandée », une analyse d'une proposition de résolution pour l'instauration d'un droit européen à la déconnexion.

Le thème de la déconnexion sera abordé plus amplement dans la prochaine lettre qui sera largement consacrée au compte rendu d'un colloque consacré à ce sujet.

Bonne lecture,  
Michèle Forté et Tiphaine Garat



#### Ont contribué à cette lettre

Tiphaine Garat et Evdokia Liakopoulou  
**de l'équipe de l'IDT**

#### Direction de publication

Michèle Forté et Nicolas Moizard

Cette lettre est réalisée dans le cadre d'une convention d'appui au dialogue social territorial signée avec la DIRECCTE Grand Est

#### Dans ce numéro

P. 2 Vers un Droit européen à la déconnexion ?

P.4 Les principales mesures sociales adoptées durant l'été 2020

P.8 Sélection bibliographique

#### Contact

0368858700 /  
institut.travail@unistra.fr

Pour retrouver toutes les lettres d'information et l'actualité sociale : :  
<http://www.dialogue-social.fr>

## Vers un Droit européen à la déconnexion ?

Par le biais d'une proposition de résolution déposée fin juillet<sup>1</sup>, le Parlement européen a demandé à la Commission européenne de lui soumettre une proposition pour l'instauration d'un droit européen à la déconnexion<sup>2</sup>. Cette demande repose sur un rapport de la commission de l'emploi et des affaires sociales du Parlement européen qui comporte une série de recommandations ainsi qu'un projet de directive en annexe. Actuellement, le Parlement doit se prononcer sur l'adoption de cette proposition de résolution lors d'un vote en plénière.

Le rapporteur souligne que l'utilisation exponentielle du digital influe significativement sur l'organisation du travail : tout en offrant une plus grande autonomie et flexibilité, elle peut avoir des répercussions sur la santé physique et mentale des travailleurs ainsi qu'au maintien de l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle. Il rappelle par ailleurs que la crise sanitaire a accentué l'utilisation des outils numériques qui se sont avérés efficaces pour la continuité de l'activité des entreprises. Le télétravail s'est développé et « *devrait devenir de plus en plus courant à la suite de la crise Covid-19* ». Sur la base de ces constats, le rapporteur recommande d'instaurer un droit européen à la déconnexion « *pour améliorer la protection des travailleurs et renforcer leurs droits à des conditions de travail équitables, à une rémunération juste, à un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, à des périodes de repos et de vacances et à un lieu de travail sain et sûr* ». Ce droit devrait bénéficier à tous les travailleurs qui utilisent des outils numériques à des fins professionnelles, y compris les travailleurs atypiques, quels que soient leurs secteurs d'activité.

Le projet de directive propose une définition du droit à la déconnexion signifiant « *ne pas s'engager dans des activités liées au travail ou des communications au moyen d'outils numériques, directement ou indirectement, en dehors du temps de travail* ». Il prévoit que la mise en œuvre de ce droit reposerait sur une série d'exigences minimales devant être garanties par les Etats membres, et concernant notamment les modalités pratiques de déconnexion ; les évaluations de la santé et de la sécurité en ce qui concerne le droit à la déconnexion ; les critères de dérogation à l'obligation de l'employeur de mettre en œuvre ce droit ; les mesures de sensibilisation et de formation. De même, il comprend des garanties visant à assurer que les employeurs fournissent aux travailleurs

---

<sup>1</sup> Proposition de résolution du parlement européen contenant des recommandations à la Commission sur le droit à la déconnexion.

<sup>2</sup> Suivant l'article 47 du règlement intérieur du Parlement européen, ce dernier peut demander à la Commission, (article 225TFUE), de lui soumettre toute proposition appropriée en vue de l'adoption d'un acte nouveau ou de la modification d'un acte existant.

des informations suffisantes relatives au droit à la déconnexion. Ces informations incluent, notamment, les modalités de déconnexion et de désactivation des outils numériques, la manière dont le temps de travail est enregistré, l'évaluation de la santé des travailleurs. Enfin, le rapporteur insiste sur le rôle important des partenaires sociaux dans l'implémentation de ce droit, afin qu'elle soit « *adaptée aux besoins et contraintes spécifiques des entreprises* ».

[https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/EMPL-PR-654061\\_FR.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/EMPL-PR-654061_FR.html)

## Les principales mesures sociales adoptées durant l'été 2020

Un important arsenal législatif et réglementaire a été mobilisé durant l'été 2020 pour répondre à la crise sanitaire et préparer la rentrée 2020.

L'accent a été donné à la préservation de la santé et de la sécurité des salariés, ainsi qu'à la sauvegarde de l'emploi.

Cet article ne fait pas un recensement exhaustif des textes parus, mais propose un aperçu des principales mesures sociales adoptées.

### Organisation de la sortie de l'état d'urgence sanitaire

- La loi du 9 juillet 2020 organise la sortie de l'état d'urgence sanitaire, en vigueur depuis le 24 mars 2020 (loi du 23 mars 2020).
  - L'état d'urgence sanitaire a pris fin le 10 juillet 2020<sup>3</sup>.
  - Néanmoins, la loi fixe une période transitoire, allant du 11 juillet au 30 octobre 2020 inclus, durant laquelle le Premier ministre peut ordonner, par décret, plusieurs mesures relatives à la circulation des personnes, à l'ouverture des établissements, aux rassemblements, afin de lutter contre l'épidémie de Covid-19.

### Préservation de la santé et de la sécurité

- Port du masque obligatoire
  - Le décret du 17 juillet 2020, modifiant le décret du 10 juillet 2020, rend le port du masque obligatoire dans des lieux publics clos<sup>4</sup>. Selon la « foire aux questions » du ministère des Solidarités et de la Santé, publiée le 19 juillet 2020, cette obligation concerne aussi les entreprises « *mais seulement pour l'accueil du public en leur sein (clientèle/usagers essentiellement)* ».
  - Le protocole national pour la santé et la sécurité des salariés en entreprise, dans sa version du 24 juin, précise que cette obligation est applicable dans l'entreprise « *dès lors que la distanciation d'un mètre avec d'autres salariés, avec un / des client(s) ou avec toute autre personne intervenant sur le lieu de travail n'est pas effective* ».
  - Depuis la mise à jour du protocole national du 31 août, le gouvernement préconise le port obligatoire du masque dans les espaces clos et partagés au sein des entreprises (salles de réunion, open-space, couloirs, vestiaires, bureaux partagés). Toutefois, il précise certaines exceptions :

<sup>3</sup> Sauf en Guyane et à Mayotte où il est maintenu jusqu'au 30 octobre inclus.

<sup>4</sup> Salles d'audition, de conférence, de réunion, de spectacle ou à usage multiple, y compris les salles de spectacle et les cinémas ; Restaurants et débits de boissons ; Hôtels et pensions de famille ; Salles de jeux ; Établissements d'éveil, d'enseignement, de formation, centres de vacances, centres de loisirs sans hébergement ; Bibliothèques, centres de documentation ; Établissements de culte ; Établissements sportifs couverts ; Musées ; Établissements de plein air ; Chapiteaux, tentes et structures ; Hôtels-restaurants d'altitude ; Établissements flottants ; Refuges de montagne ; Gares routières et maritimes ainsi que les aéroports ; Magasins de vente, centres commerciaux ; Administrations et banques ; Les marchés couverts.

- Lorsque le salarié travaille seul dans son bureau ;
- Dans les ateliers dès lors qu'il s'agit d'un nombre de personnes limité et que les règles de ventilation et de distanciation sont respectées ;
- Dans les bureaux partagés, mais de manière temporaire.

La fourniture des masques est à la charge de l'employeur. A ce stade, aucune aide financière n'est prévue.

## ➤ Télétravail

- Le protocole national du 31 août rappelle que le télétravail constitue une « *pratique recommandée* », dans le sens où elle permet de diminuer l'affluence dans les transports en commun et participe à la prévention des risques d'infections. Le gouvernement précise qu'il pourrait, en concertation avec les partenaires sociaux, encourager un recours plus fort au télétravail « *en fonction des indicateurs sanitaires* ».
- Initiée en juin 2020, la concertation paritaire sur le télétravail vise à élaborer un diagnostic partagé en matière de télétravail. Un premier bilan des principaux enjeux sociaux, économiques, environnementaux et organisationnels du télétravail a été dressé par les organisations patronales et discuté mi-septembre. Le document définitif sera présenté lors de la nouvelle réunion programmée le 22 septembre.

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/reprise-de-l-activite/protocole-national-sante-securite-salaries#protocole>

## Sauvegarde de l'emploi

### ➤ Activité partielle<sup>5</sup>

- L'ordonnance du 24 juin 2020 et son décret d'application du 29 juin 2020 modulent les niveaux de prise en charge du dispositif exceptionnel d'activité partielle.
- A compter du 1<sup>er</sup> juin et jusqu'au 30 septembre 2020, l'allocation versée par l'Etat et l'Unédic à l'employeur est passée de 70% à 60 % du salaire brut, ce qui correspond à 85% de l'indemnité versée au salarié contre 100 % auparavant. Cela ne change en rien l'indemnité versée aux salariés, qui continueront à percevoir 70 % de leur rémunération horaire brute.
- En revanche, les secteurs particulièrement touchés par la crise sanitaire, comme le tourisme, la restauration ou la culture, continueront à bénéficier d'une prise en charge à 100 %. Un décret du 10 septembre 2020, modifiant le décret n°2020-810 du 29 juin, a adapté la liste de ces secteurs.
- Pour « *assurer le maintien de l'emploi dans les entreprises* » le Premier ministre Jean Castex a annoncé, le 26 août dernier, que « *l'activité partielle demeurera ouverte dans ses conditions actuelles au moins jusqu'au 1er novembre* »<sup>6</sup> (au lieu du 1<sup>er</sup> octobre). Ce faisant, la réforme de l'activité partielle de droit

---

<sup>5</sup> Voir la Lettre d'Information du site dialogue-social.fr de juillet 2020, comprenant un tableau récapitulatif de la situation de l'activité partielle au 1<sup>er</sup> juillet 2020 et des évolutions proposées.

<sup>6</sup> Discours de M. Jean CASTEX, Premier ministre, dans le cadre de la « Rencontre des Entrepreneurs de France » - Medef Hippodrome de Paris-Longchamp, 26 août 2020.

commun qui prévoyait, notamment, une augmentation du reste à charge pour les employeurs (de 15% à 40%) est reportée.

- Le décret du 28 juillet 2020 installe le nouveau dispositif d'Activité Partielle de Longue Durée (APLD). Ce dispositif a pour vocation d'accompagner les entreprises subissant un choc durable. En contrepartie, l'employeur doit prendre des engagements, notamment en matière de maintien en emploi et de formation professionnelle. Le dispositif permet à l'employeur de réduire la durée du travail dans la limite de 40% de la durée légale - ou 50% en cas de circonstances exceptionnelles durables et de recevoir, pour les heures non travaillées, une allocation correspondant à 85% de l'indemnité versée aux salariés. Le décret prévoyait une allocation correspondant à 60% de la rémunération horaire brute, soit 85% de l'indemnité versée, pour les accords signés avant le 1<sup>er</sup> octobre et à 56% de la rémunération horaire brute, soit 80% de l'indemnité versée, pour les accords signés après le 1<sup>er</sup> octobre. Le 10 septembre, la ministre du Travail Elisabeth Borne a annoncé que le reste à charge resterait limité à 15% jusqu'à l'été 2021.
- Une mise à jour du « questions-réponses » sur l'activité partielle du 21 juillet, clôt le dispositif très protecteur d'activité partielle pour garde d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap<sup>7</sup>. Néanmoins, depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2020, les parents contraints d'arrêter le travail pour garder leurs enfants « *en raison de la fermeture de leur crèche, école ou collège, ou encore lorsque leurs enfants sont identifiés par l'Assurance Maladie comme étant cas-contact de personnes infectées* » peuvent à nouveau être indemnisés au titre de l'activité partielle dans les conditions de droit commun.
- Le décret du 29 août 2020, pris en application de l'article 20 de la loi n°2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020, renforce les critères pour bénéficier du dispositif d'activité partielle des personnes vulnérables.

## ➤ Plan de relance de l'économie

- Le 3 septembre 2020, le gouvernement a présenté le plan « France relance » destiné à enrayer les effets de la crise sanitaire et à « préparer la France à l'horizon 2030 ». Déployé autour de la compétitivité, la transition écologique et la cohésion sociale et territoriale, le plan comporte plusieurs mesures sociales axées sur l'emploi, des jeunes notamment, et l'investissement sur les compétences.

## ➤ Emploi des jeunes

- Un plan de relance de l'apprentissage a été présenté par le gouvernement le 4 juin 2020. Ce plan comporte plusieurs mesures destinées à accompagner les apprentis et à préserver l'emploi, notamment : une aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis de 5000 € pour les mineurs et de 8000 € pour les majeurs, un allongement temporaire de trois à six mois de la durée laissée aux jeunes après leur entrée en CFA pour trouver un employeur, une offre minimum d'emploi en apprentissage proposée à chaque jeune ayant fait un vœu sur Affelnet (Affectation des élèves par le net) ou Parcoursup.
- En application de ce plan, la troisième loi de finances rectificative du 30 juillet 2020 crée une aide exceptionnelle à l'embauche en contrat d'apprentissage et de professionnalisation. Le décret du 24 août 2020 fixe les modalités de sa mise en œuvre.

---

<sup>7</sup> Le dispositif reste maintenu en Guyane et à Mayotte jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire.

- Le plan « un jeune, une solution » est présenté par l'exécutif le 23 juillet 2020. Ce plan comporte plusieurs mesures destinées à favoriser l'emploi des jeunes. Pour ce faire, le gouvernement entend former 200 000 jeunes vers les métiers porteurs ainsi que de proposer 300 000 parcours d'insertion sur mesure. De même, une aide à l'embauche de jeunes entre 18 et 25 ans est mise en place, dont les modalités d'octroi ont été fixées par le décret n°2020-982 du 5 août 2020.

## Négociation collective

### ➤ Délais d'extension des accords de branche

- Le décret du 5 août 2020 prolonge jusqu'au 10 octobre l'application de la procédure accélérée d'extension des conventions, accords et avenants ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid-19.
- Les partenaires sociaux disposent de 8 jours pour faire connaître leurs observations et avis (au lieu de 15 jours habituellement),
- Ce délai de 8 jours s'applique aussi pour saisir un groupe d'experts chargé d'apprécier les effets économiques et sociaux d'une extension (délai de 1 mois habituellement).

### ➤ Règles de négociation collective

- Le 15 juillet 2020, le ministère du Travail a diffusé un « questions-réponses » rappelant les règles de la négociation collective applicables depuis les ordonnances Macron du 22 septembre 2017.
- Le document aborde l'articulation entre les accords d'entreprises et les accords de branches, la périodicité des négociations, les modalités d'adoption et de dénonciation des accords d'entreprise, la négociation de branche en matière de contrats à durée déterminée, de contrats de travail temporaire, de CDI intérimaires et de contrats de chantier.

<https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negociation-collective/>

## Sélection bibliographique

**Voici une sélection d'ouvrages par la bibliothécaire de l'Institut du travail de Strasbourg.**

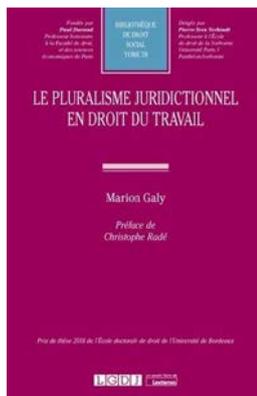
*Nous avons choisi pour cette lettre de vous présenter une sélection de thèses récentes sur le droit social. Sauf mention contraire, tous les documents sont disponibles à l'emprunt à la bibliothèque de l'Institut du travail.*



### **La négociation extra-syndicale des accords collectifs d'entreprise : essai sur l'expression de la volonté de la partie salariale** **Valentino Armillei**

*LexisNexis, Planète Social – Collection : Thèses – 04/06/2020*  
*ISBN : 978-2-7110-3385-0*

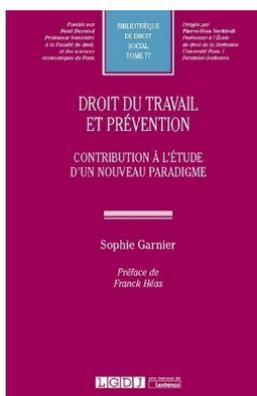
*Présentation :* Les nombreux accords collectifs spéciaux dont le Code du travail est constellé posent la question du déficit de légitimité de la négociation collective de droit commun en situation conflictuelle. La réforme du droit commun de l'accord collectif, étudiée ici, interroge l'avenir de ces droits spéciaux conclus avec des institutions représentatives du personnel hors de tout cadre légal. ©Electre 2020



### **Le pluralisme juridictionnel en droit du travail** **Marion Galy**

*LGDJ – Collection : Bibliothèque de droit social, n°78, 25/02/2020*  
*ISBN 978-2-275-07553-2*

*Présentation :* Issue d'une thèse, cette étude juridique élabore le concept de pluralisme juridictionnel, défini comme un ordonnancement de la pluralité juridictionnelle plus respectueux des droits des justiciables. Le phénomène de dispersion du contentieux du travail est abordé, ainsi que les techniques pour le réduire. ©Electre 2020



### **Droit du travail et prévention : contribution à l'étude d'un nouveau paradigme** **Sophie Garnier**

*LGDJ – Collection : Bibliothèque de droit social, n°77, 10/12/2019*  
*ISBN : 978-2-275-06455-0*

*Présentation :* Une étude sur la prévention des risques dans le cadre du droit du travail qui expose les thèmes de la sécurité, de la précaution et du bien-être. L'auteure aborde aussi les responsabilités de l'employeur ainsi que la participation du salarié. ©Electre 2020



**Organisations sociétaires et droit du travail**  
**Sébastien Ranc**

*LexisNexis, Planète Social – Collection : Thèses – 07/11/2019*  
*ISBN : 978-2-7110-3249-5*

*Présentation* : Une analyse du droit du travail et de ses liens avec les organisations sociétaires et le droit des sociétés, posant in fine la question de la définition de l'employeur. Prix de thèse Voltaire avocats 2019, Prix de droit social de l'UIMM. ©Electre 2020

**Le renouveau des sources du droit du travail**  
**Loïc Malfettes**

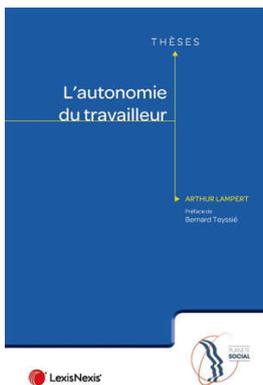


*IFJD – Collection des thèses n°183 – 10/12/2019*  
*ISBN : 978-2-37032-241-8*

*Présentation* : Etude sur les sources du droit du travail à travers l'internationalisation et la constitutionnalisation du droit, l'ascension des droits fondamentaux, la négociation, la responsabilité sociale des entreprises ainsi que les normes techniques, comptables et managériales. Prix de thèse de l'Association française du droit du travail et de la Sécurité sociale. Prix de thèse de l'Université de Lorraine. ©Electre 2020

*Disponible à la bibliothèque de Recherche Juridique*

**A paraître**



**L'autonomie du travailleur**  
**Arthur Lambert**

*LexisNexis, Planète Social – Collection : Thèses – 05/11/2020*  
*ISBN : 978-2-7110-3396-6*

*Présentation* : Selon les auteurs, le temps est un élément que les économistes ne prennent jamais en compte, ce qui les rend impuissants à proposer des solutions à l'instabilité et à saisir la réalité mouvante de l'économie. Ils dénoncent le mythe d'un équilibre stable et analysent le rôle des entrepreneurs, de la monnaie et du crédit. Ils assurent que les pouvoirs publics doivent avoir un rôle de régulation. ©Electre 2020