DROIT DU TRAVAIL
ACTUALITÉS

Chambre de Métiers et de l'Artisanat
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

Plateforme Régionale
Droit du Travail

Février 2021

Prolongation de l'aide exceptionnelle à l'embauche en apprentissage

Instituée dans le cadre du plan de relance, en vue de favoriser le recrutement d'un apprenti « *entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021* » initialement (cf. article 76 de la loi n°2020-935 du 30 juillet 2020), l'aide exceptionnelle d'un montant équivalent à 5 000€ ou 8 000€[1] sur la première année d'exécution du contrat (cf. décret n°2020-1085 du 24 août 2020), a vu son terme repoussé au **31 mars prochain**, mais sa portée réduite alors aux seules qualifications équivalentes au moins au niveau 5 (bac+2), pour les entreprises de moins de deux cent cinquante salariés (cf. décret n°2021-224 du 26 février 2021).

Ces dernières bénéficieront toutefois, sur la même période, soit du 1er au 31 mars 2021, d'une **revalorisation identique** du dispositif prévu à l'article D. 6243-2 du code du travail (cf. décret n°2021-223 du 26 février 2021)[2].

Les « *différents scénarios d'évolution* […] *(arrêt, dégressivité ou prolongation en l'état)* » **à compter du 1er avril 2021** appelleront, quant à eux, un arbitrage gouvernemental lors de la Conférence de dialogue social du 15 mars 2021, comme annoncée par un communiqué de presse ministériel du 9 mars dernier.

*[1] S'agissant respectivement d'un apprenti mineur ou majeur (cf. lettre d'actualités des mois de juillet/aout 2020), cette somme, versée mensuellement, étant **revalorisée à compter du premier jour du mois suivant son dix-huitième anniversaire**, comme spécifié à l'article 1er du décret n°2020-1085 du 24 août 2020.*
*[2] Etant précisé que les **conditions de prise en compte d'un éventuel changement de tranche d'âge en cours de première année** n'ont cependant pas fait l'objet ici d'indications particulières.*

Solutions de restauration en période de crise

Actuellement interdit, à l'exception des nécessités liées aux activités de vente à emporter, l'accueil du public dans les établissements de restauration demeure toutefois possible localement, **dans le cadre de conventions spécifiques**, signées avec des entreprises souhaitant, notamment, mettre leurs salariés à l'abri du froid pendant la pause méridienne, sous réserve de leur transmission préalable aux services de la préfecture territorialement compétente et du respect de certaines exigences sanitaires[1].

De même, la **prise de repas sur le lieu de travail** s'est vu autorisée, à titre exceptionnel[2], lorsque la configuration des locaux normalement dédiés ne permet pas de garantir le respect des règles de distanciation définies dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de covid-19, et la validité des titres-restaurant émis en 2020 prolongée jusqu'au 31 aout prochain[3].

[1] Cf. article 40 du décret n°2020-1310 du 29 octobre 2020.
*[2] Par le décret n°2021-156 du 13 février 2021, dérogeant aux dispositions de l'article R. 4228-19 du code du travail « jusqu'à l'expiration d'un **délai de six mois** suivant la cessation de l'état d'urgence sanitaire ».*
*[3] Cf. décret n°2021-104 du 2 février 2021, dérogeant aux dispositions de l'article R. 3262-5 du code du travail, s'agissant de leur utilisation **dans les restaurants, hôtels-restaurants et débits de boissons** assimilés, à l'exclusion de toute autre activité.*

Principe et conditions du versement de l'allocation des travailleurs indépendants

Exposé à un risque particulier d'arrêt de son activité, en raison des effets économiques de la crise sanitaire, et à la perte des ressources financières s'y rattachant, sans ouvrir droit au bénéfice des protections contre la perte d'emploi en principe[1], l'artisan demeurera cependant éligible à l'allocation des travailleurs indépendants (ATI), d'un montant égal à **26,30€ par jour** (cf. article D. 5424-74 du code du travail), **pendant six mois**[2] à compter de la date de son inscription auprès de Pôle emploi[3], dès lors qu'il justifie alors (cf. article R. 5424-70 du code du travail) :

- avoir exercé une activité non salariée sans interruption pendant **au moins deux ans** dans une seule et même entreprise ;
- de son interruption **suite à une liquidation ou à un redressement judiciaire**[4] ;
- d'une **recherche active d'emploi**, au sens de l'article L. 5421-3 du code du travail ;
- d'un revenu au moins équivalant à **10 000 € par an** sur les deux années précédant la cessation ;
- de ressources personnelles[5] **inférieures au montant du RSA**, soit moins de 564,78 € par mois pour une personne seule.

Pour en savoir plus : cf. lien suivant

[1] Exception faite de la souscription volontaire d'un contrat de garantie auprès d'une assurance privée.
[2] Soit « cent quatre-vingt-deux jours calendaires » (article D. 5424-75 du code du travail), sans différé d'indemnisation.
*[3] Cette démarche devant elle-même intervenir dans un **délai maximum de douze mois** (article R. 5424-73 du code du travail).*
[4] « Lorsque l'adoption du plan de redressement est subordonnée par le tribunal au remplacement du dirigeant », comme indiqué aux termes de l'article L. 5424-25 du code du travail.
[5] Constituées par la somme des allocations et autres revenus éventuels.

Contact : 04 72 43 43 55 - plateforme.travail@cma-lyon.fr
www.crma-auvergnerhonealpes.fr

Paiement des heures supplémentaires, le recours à une prime demeure interdit

Dues pour tout dépassement de la durée légale de travail, fixée en principe à trente-cinq heures hebdomadaires[1], les contreparties financières prévues par l'article L. 3121-36 du code du travail[2] empruntent parfois la forme d'une prime versée par l'employeur.

Cette pratique demeure toutefois contraire aux exigences réglementaires, comme rappelé une nouvelle fois par la Cour de cassation le 3 février dernier (cf. lien suivant), **y compris lorsque son montant satisfait aux majorations minimales** applicables.

En effet, outre la nécessité d'une mention spécifique sur le bulletin de paie du salarié (article R. 3241-5 5° du code du travail), une telle modalité ne répondrait, ni aux dispositions relatives au repos compensateur, ni à celles ayant trait au contingent annuel dont il dépend (article L. 3121-30 du code du travail)[3].

[1] Cf. articles L. 3121-27 à 30 du code du travail, la semaine s'entendant ici d'une période allant du « lundi à 0 heure » au « dimanche à 24 heures » (article L. 3122-1 du code du travail), sous réserve des aménagements du temps de travail autorisés par la réglementation.
[2] En l'absence de stipulations conventionnelles particulières.
[3] S'agissant de la nature du repos compensateur obligatoire et de son lien avec le contingent annuel : cf. article L. 3121-38 du code du travail.

Mesure d'audience dans les TPE

Destinée à mesurer l'audience des organisations syndicales[1] au sein des TPE (entreprises de moins de onze salariés), en vue de déterminer leurs poids respectifs dans la négociation collective, la composition des instances prud'hommales ainsi que des commissions paritaires interprofessionnelles[2], ce scrutin régional, organisé tous les quatre ans en principe (cf. article L. 2122-10-1 du code du travail), plusieurs fois reporté en raison du contexte sanitaire, interviendra cette année, par voie électronique ou par correspondance, du lundi 22 mars au mardi 6 avril inclus (cf. décret n°2021-233 du 1er mars 2021)[3].

Aucune organisation spécifique, comme la mise à disposition du matériel informatique approprié[4], ne s'impose à cette occasion à l'employeur, seulement tenu de laisser « *aux salariés le temps nécessaire pour voter depuis leur lieu de travail, tout en garantissant la confidentialité de leur vote* »[5].

Pour en savoir plus : cf. lien suivant

[1] Dont la liste est consultable via le lien suivant.
[2] Chargées, notamment, des missions prévues à l'article L. 23-113-1 du code du travail.
[3] Est alors électeur, tout titulaire d'un contrat de travail au cours du mois de décembre précédant le scrutin, âgé de seize ans révolus et ne faisant l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques (article L. 2122-10-2 du code du travail).
[5] Cf. article L. 2122-10-7 du code du travail.
[6] Cf. article L. 2122-10-9 du code du travail, ce temps se voyant considéré alors « comme du temps de travail et payé à l'échéance normale » lorsqu'il intervient « pendant les horaires de travail ».

Report de la réforme du dispositif d'activité partielle

Plusieurs fois différée, en raison des évolutions du contexte sanitaire, l'entrée en vigueur du nouveau régime d'indemnisation applicable dans le cadre du dispositif dit d'activité partielle a été encore ajournée (cf. décrets n°2021-221 et 2021-225 du 26 février 2021), de sorte qu'il ne sera applicable[1] qu'à compter du :

- **1er avril** prochain, en principe ;
- **1er mai 2021**, dans les secteurs dits « prioritaires », ou connexes « *particulièrement touchés* »[2].

Sans changement, les établissements fermés sur décision administrative, ou situés dans un territoire soumis à des restrictions particulières d'exercice de l'activité économique et de circulation des personnes qui subissent une baisse d'au moins 60 % de leurs chiffres d'affaires, se trouveraient affectés par ces évolutions, quant à eux, seulement à partir du **1er juillet 2021**.

*[1] Avec pour effet de porter le **taux de l'indemnisation versée au salarié et de l'allocation bénéficiant ensuite à l'employeur**, respectivement à 60% et 36% de la rémunération brute antérieure (s'agissant des montants maintenus temporairement : cf. lien suivant), exception faite des entreprises bénéficiant d'un régime d'activité partielle de longue durée (cf. lettre d'actualité du mois de janvier 2021), ainsi que des contrats de formations en alternance (apprentissage, professionnalisation) soumis jusqu'à « une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2021 » aux dispositions de l'ordonnance n°2020-1255 du 14 octobre 2020 .*
[2] Selon les critères de perte indiqués à l'article 1er II.2° du décret n°2020-810 du 29 juin 2020

Conséquences d'une dissimulation par un salarié en activité de sa contamination au Covid 19

Tenu « *de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail* » (article L. 4122-1 du code du travail), conformément aux instructions données par l'employeur[1], le salarié, positif au Covid 19, faisant le choix de poursuivre ses activités au sein de l'entreprise[2] s'expose au risque d'une sanction disciplinaire, pouvant aller, le cas échéant, jusqu'à son licenciement[3].

[1] Sur la portée de l'obligation pesant alors sur ce dernier : cf. article L. 4121-1 du code du travail, et s'agissant des recommandations ministérielles pour sa « déclinaison matérielle » dans le contexte sanitaire actuel (cf. CE 19 octobre 2020, n°444809) : cf. protocole national dans sa version du 16 février 2021.
[2] En l'absence d'arrêt médical justifiant d'une absence à son poste, ou d'un recours au télétravail, lorsque celui-ci demeure compatible avec l'état physique du salarié.
[3] Eu égard à la position adoptée par la Cour de cassation, notamment dans une décision du 12 octobre 2017, s'agissant d'une rupture intervenue, non « en raison de son état de santé mais pour avoir continué à travailler sachant qu'il n'était pas en état de le faire ».