DROIT DU TRAVAIL
ACTUALITÉS

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

Plateforme Régionale
Droit du Travail

février 2022

Protocole sanitaire, ce qui change à compter du 14 mars 2022

Dépourvu de force contraignante, le protocole sanitaire en entreprise, régulièrement mis à jour, constituait, depuis le printemps 2020, « *un* ***ensemble de recommandations*** *pour la déclinaison matérielle de l'obligation de sécurité* » pesant sur l'employeur aux termes des articles L. 4121-1 et suivants du code du travail, « *dans le cadre de l'épidémie de covid-19* »[1].

L'annonce de son **remplacement par un « Guide repère »**, le 14 mars prochain, ne s'accompagnera donc pas d'une interruption immédiate des principales règles de prévention en « *contexte de circulation, même faible ou résiduelle, du virus* », notamment les « *mesures d'hygiène* » ainsi que d'assainissement (nettoyage/aération) des espaces professionnels.

Le recours au **télétravail**, laissé à l'appréciation des partenaires sociaux depuis le 2 février dernier, pourra également se poursuivre dans les mêmes conditions au besoin[2], et les salariés qui le souhaitent continuer à porter un **masque** à l'occasion de leurs missions[3], tandis que l'exigence relative à la **distanciation sociale** devrait quant à elle disparaître.

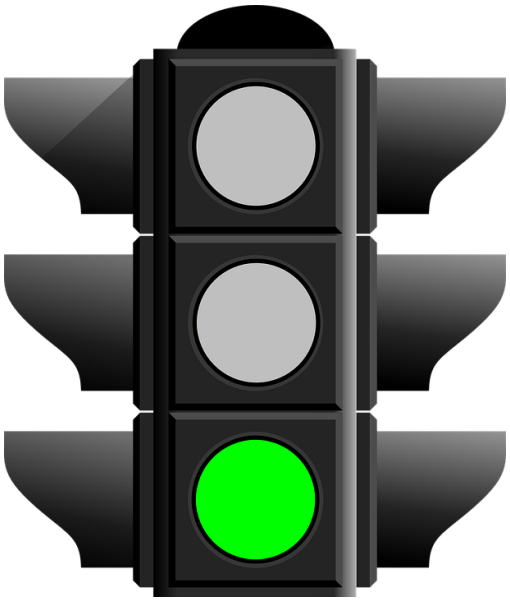
Pour en savoir plus : cf. lien suivant

[1] Facilitant ainsi l'appréciation de son respect au regard des « connaissances scientifiques » connues du dirigeant, comme prévu par la réglementation (cf. not. CE 19 octobre 2020 n°444809).
[2] Cf. lettre d'actualité du mois de janvier 2022, en particulier s'agissant des personnes vulnérables.
[3] Sur la suppression du caractère obligatoire de cette mesure : cf. article 2 de la présente lettre d'actualité.

Pass vaccinal et port du masque

Eu égard à l'amélioration de la situation sanitaire au cours de ces dernières semaines, un allégement des prescriptions en vigueur sur le territoire a été annoncé par un communiqué gouvernemental (cf. lien suivant), de sorte qu'à compter du **14 mars**, ne seraient plus obligatoires :

- le **port du masque sur le lieu de travail**[1], quoique cette mesure reste, au-delà, encore « *recommandé pour les personnes positives et cas contacts à risque* », ainsi que s'agissant des personnes symptomatiques ;
- la **vérification du « pass vaccinal »**, institué le 24 janvier dernier (cf. loi n°2022-46 du 22 janvier 2022), « *dans l'ensemble des lieux (restaurants, bars, discothèques, cinémas, théâtres, salles de spectacle, stades, foires et salons, transports interrégionaux…) où il est aujourd'hui requis* »[2].



[1] L'exigence ayant déjà été levée dans les espaces extérieurs ainsi que, depuis le 28 février (cf. décret n°2022-247 du 25 février 2022), dans les lieux soumis au pass vaccinal, sauf décision préfectorale « lorsque les circonstances locales le justifient ».
[2] La règle demeurant en vigueur cependant « à l'entrée des hôpitaux, des maisons de retraite et des établissements pour personnes handicapées ».

Mesures exceptionnelles en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap

Mises en œuvre par l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH), en raison des effets persistants de la crise sanitaire, plusieurs aides au recrutement ou maintien dans l'emploi des publics bénéficiaires de l'obligation prévue à l'article L. 5212-13 du code du travail[1] ont été récemment **prolongées**, au-delà de leur terme initial du 28 février 2022[2].

Il en va ainsi, notamment, de la majoration[3] de **4 000€ ou 5 000€**[4] bénéficiant aux employeurs signataires, respectivement, d'un **contrat d'apprentissage ou de professionnalisation**, sous réserve que la demande intervienne dans un délai de « *6 mois maximum après la date d'embauche* »[5].

Pour en savoir plus : cf. lien suivant

[1] Ainsi que ceux « ayant déposé une demande de reconnaissance » en la matière.
[2] Cf. communication relative à l'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph du mois de janvier 2022.
[3] Cette mesure demeurant en effet, comme rappelé par l'AGEFIPH, ***cumulable avec les aides exceptionnelles allouées par l'Etat*** *dans le cadre d'un contrat d'apprentissage (cf. lien suivant), ou de professionnalisation (cf. lien suivant).*
[4] Ces montants étant toutefois proratisés « en fonction de la durée du contrat et à compter du 6ème mois ».
[5] Pour rappel, l'aide exceptionnelle mobilisable dans le cadre d'un contrat de formation en alternance (apprentissage/professionnalisation) prendra fin le ***30 juin prochain*** *(cf. décret n°2021-1468 du 10 novembre 2021), de sorte que ne demeureront, à compter du* ***1er juillet 2022*** *(date de signature de l'engagement), en plus des dispositifs AGEFIPH pour les publics en situation de handicap, outre la réduction générale de charges patronale sur les bas salaires (cf. lien suivant), les seules mesures pérennes de soutien à l'embauche, soit d'un apprenti, en particulier l'aide unique prévu à l'article D. 6243-2 du code du travail en ce qui concerne les formations équivalant au plus au baccalauréat (ex : CAP, brevet professionnel,…) sous réserve que l'effectif ne dépasse pas alors deux cents cinquante salariés (article L. 6243-1 du code du travail), soit de salariés en contrat de professionnalisation, ainsi que, concernant ces derniers, l'aide à l'embauche de certains demandeurs d'emploi de longue durée (cf. lettre d'actualité du mois d'octobre 2021, article 3, page 1).*

Contact : 04 72 43 43 55 - plateformetravail@cma-auvergnerhonealpes.fr
www.cma-auvergnerhonealpes.fr

Rappels et précisions concernant le cumul d'activité

Tenus au respect d'une obligation de loyauté (article L. 1222-1 du code du travail), les salariés ne peuvent apporter un concours, direct ou indirect, à la réalisation de **prestations concurrentes**, pour leur propre compte comme au bénéfice d'un tiers, y compris en dehors des horaires contractuels, sans s'exposer à une rupture de la relation de travail, à moins d'avoir obtenu pour cela l'accord expresse et préalable de leur employeur.

S'il est également interdit d'accomplir pendant ses **congés payés** tous « *travaux rémunérés* »[1], ou d'effectuer une « *activité non autorisée* » durant un **arrêt de travail**[2], de tels manquements ne sauraient justifier, en revanche, une décision de licenciement, faute pour de telles situations d'avoir « *porté préjudice* » à l'entreprise elle-même, comme le rappelle le Conseil d'Etat dans un arrêt du 4 février dernier[3].

*[1] Cf. article D. 3141-2 du code du travail, sous peine d'une action « en dommages et intérêts **envers le régime d'assurance chômage** ».*
*[2] Cf. article L. 323-6 du code de la sécurité sociale, au **risque de perdre les indemnités** (journalières, et donc aussi complémentaires) perçues.*
[3] Sachant que le cumul demeurera soumis, en toute hypothèse, au respect des durées maximales de travail/minimale de repos, ainsi que des stipulations d'une éventuelle clause d'exclusivité (pour plus d'information sur ce sujet : cf. lien suivant).

Titre restaurant, poursuite des dérogations

Différé à plusieurs reprises, en dernier lieu jusqu'au 28 février 2022[1], le terme des aménagements consentis quant aux conditions d'utilisation de titres-restaurant[2] du fait de la crise sanitaire, devrait à nouveau et « *pour une dernière fois* » être reporté au **30 juin prochain**[3], de sorte qu'ils pourront, jusqu'à cette date, servir au règlement des repas consommés ou achetés auprès de « *restaurateurs, hôteliers-restaurateurs et propriétaires de débits de boissons* »[4], dans la limite d'un plafond porté à **38€ par jour**[5], y compris les dimanches et jours fériés.

Pour en savoir plus : cf. lien suivant

[1] Cf. décret n°2021-1368 du 20 octobre 2021.
[2] Telles que fixées aux articles R. 3262-4 et suivants du code du travail.
[3] Selon les indications données aux termes d'un communiqué de presse gouvernemental, le 23 février dernier (cf. lien suivant).
[4] À l'exclusion donc des établissements exerçant une autre activité assimilée ou la profession de détaillant en fruits et légumes.
[5] Au lieu de 19€ en principe.

Allocation travailleur indépendant (ATI), les modifications effectives ou annoncées

Inéligible aux protections contre la perte d'emploi en principe[1], le travailleur indépendant contraint à une fermeture définitive peut néanmoins prétendre, depuis le **1er novembre 2019**, au bénéfice d'une **allocation égale à 26,30€ par jour** (cf. article D. 5424-74 du code du travail), **pendant six mois au plus**[2] à compter de son inscription à Pôle emploi[3], dès lors qu'il justifie (cf. article R. 5424-70 du code du travail) :

- d'une activité non salariée ininterrompue d'au moins deux ans dans une seule et même entreprise ;
- que cette cessation résulte d'une liquidation ou d'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 précédentes ;
- de ressources personnelles[5] inférieures au montant du RSA, soit moins de 564,78 € par mois pour une personne seule[6].

À compter du **1er mars 2022** (cf. article 11 de la loi n°2022-172 du 14 février 2022), ce dispositif est étendu, au-delà des seules procédures collectives, à l'ensemble des radiations opérées en raison d'un **manque de viabilité économique**, sur **attestation d'un « *tiers de confiance* »** désigné par un décret à paraitre (article L. 5424-25 modifié du code du travail), mais se voit dans le même temps limité, de manière générale, aux seuls publics n'ayant pas déjà eu accès à l'aide au cours des **cinq dernières années** (article L. 5424-29 nouveau du code du travail).

L'**appréciation du critère de revenu antérieur**, quant à lui, devrait être prochainement ramené par voie réglementaire, d'au moins 10 000 € sur les deux dernières années, à 10 000€ « *sur la meilleure des deux années* » uniquement[7].

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] Telles que déclarées « à l'administration fiscale pour le calcul de l'impôt sur le revenu », à l'exception des diverses sommes mentionnées par l'article R. 5424-72 du code du travail.
[6] Ce seuil étant majoré en fonction du nombre de personnes supplémentaires présentes au foyer et à la charge de l'intéressé conformément aux dispositions de l'article R. 262-1 du code de l'action sociale et des familles.
[7] Cf. not. rapport sénatorial n°54 relatif au projet de loi en faveur de l'activité professionnelle indépendante (spé. p.85).

Services en ligne, une nouvelle interface mise à disposition des entreprises

Visant à simplifier « *les démarches de déclaration et de paiement des professionnels en leur permettant d'accéder, au sein d'un seul et même espace, aux services **proposés à la fois par les impôts, les Urssaf et la Douane*** »[1], de suivre leur situation en temps réel au moyen d'un unique tableau de bord, et de « *dialoguer* […] *avec les services publics concernés* », le site « portailpro.gouv.fr » a été inauguré au bénéfice, dans un premier temps, des travailleurs indépendants ainsi que des très petites et moyennes entreprises, avant son ouverture prochaine à d'autres publics (experts-comptables, ...).

Pour en savoir plus : cf. lien suivant

[1] Incluant notamment divers outils d'estimation (cotisations sociales dues au titre d'un emploi salarié ou s'agissant du dirigeant de SASU,…).