DROIT DU TRAVAIL
ACTUALITÉS

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

Plateforme Régionale
Droit du Travail

Juin 2020

Dispositions liées à la crise sanitaire et autres mesures urgentes

Suite à la publication de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020, plusieurs aménagements ont été introduits s'agissant des règles applicables à la relation de travail salariée durant la période de crise actuelle, en particulier[1], la faculté de :

- mettre en place, dans une entreprise de moins de onze salariés dépourvue de délégué syndical ou représentant élu du personnel, un **régime d'intéressement**, soumis aux dispositions prévues au titre IV du livre III de la 3ème partie du code du travail (L. 3347-1 du code du travail), par décision unilatérale de l'employeur, pour une durée comprise entre un et trois ans, en l'absence d'accord conclu sur ce sujet depuis au moins cinq ans (article 18) ;
- fixer, s'agissant des **contrats à durée déterminée** (CDD), par voie d'accord collectif, « *jusqu'au 31 décembre 2020* » (article 41) :

∗ le nombre maximal de renouvellements, pour peu qu'ils n'aient « *ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise* »[2] ;

∗ les modalités de calcul et exceptions au délai de carence entre deux contrats prévu à l'article L. 1244-3 du code du travail.

*[1] Ces points étant complétés par une série de **modifications plus accessoires**, s'agissant notamment du prêt de main d'œuvre (article 52), de la mesure de l'audience syndicale dans les TPE (article 43), ou encore du régime dit d'activité partielle (cf. article en bas de page).*
[2] Sauf motif de recours prévu à l'article L. 1242-3 du code du travail.

Mise à jour du protocole de déconfinement

Publié par le ministère du travail le 24 juin dernier, le **nouveau protocole de déconfinement** apporte certaines modifications aux exigences sanitaires s'imposant dans l'entreprise du fait de la situation de crise toujours en cours[1].

On relèvera ainsi, en particulier, la suppression de toute valeur normative des fiches métiers (cf. lien suivant), de même que la nécessité pour l'employeur de procéder à la désignation d'un référent[1] chargé de veiller à la mise en œuvre des mesures définies et à l'information des salariés sur le sujet[3].

*[1] En l'absence d'autre indication, et **au vu du contexte sanitaire** comme de la persistance des mesures d'hygiène imposées par le décret n°2020-663 du 31 mai 2020, les exigences prévues dans ce document, toujours accessible, ne paraissent pas affectées par la fin de la période d'urgence intervenue le 10 juillet 2020 (sur les modalités de sortie de l'état d'urgence : cf. loi n° 2020-856 du 9 juillet 2020).*
*[2] Qui « **peut être le dirigeant** » lui-même, « dans les entreprises de petites tailles ».*
*[3] La suppression du caractère systématique de la **jauge fixée à 4 m²** par personne, devant être nuancée par les conséquences pratiques attachées au maintien de la règle de distanciation sociale, de même que la mention selon laquelle « le **télétravail** n'est plus la norme » dans le mesure où « il reste une solution à privilégier dans le cadre d'un retour progressif à une activité présentielle, y compris alternée ».*

Activité partielle, de nouvelles modifications envisagées pour le 1er octobre

Réformé par le décret n°2020-810 du 29 juin 2020, avec pour conséquence une réduction du remboursement alloué aux entreprises par l'Agence de Services et de Paiement (ASP)[1], pour la période allant du 1er juin au 31 septembre 2020, sans diminution des sommes dues par l'employeur aux salariés placés en situation d'activité partielle, ce dispositif devrait faire l'objet d'une nouvelle modification à compter du 1er octobre prochain.

L'évolution envisagée se traduirait alors, aux termes des **premiers échanges intervenus avec les partenaires sociaux**[2], par une **diminution conjointe** de :

- l'indemnité bénéficiant au personnel concerné, pour chaque heure chômée, qui pourrait être ramenée ainsi à 60% de leur rémunération brute antérieure (contre 70% jusqu'à présent[3]) ;
- l'allocation bénéficiant ensuite à l'entreprise, portée à 60% de cette somme[4], soit 36% du salaire brut correspondant.

Pour en savoir plus : cf. lien suivant

*[1] Exceptions faites des **secteurs listés** en annexe 1 du décret, ainsi que dans son annexe 2 s'agissant des entreprises ayant « subi une diminution de chiffre d'affaires d'au moins 80 % durant la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai 2020 », et sous réserve des **accords collectifs** dits d'activité réduite de longue durée, autorisés par l'article 53 de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020, en contrepartie de certains « engagements spécifiques en matière d'emploi » (cf. newsletter du mois de mai 2020, article 3 page 1).*
*[2] Ce changement **nécessitera toutefois la publication au Journal officiel des dispositions réglementaires nécessaires**, reprenant les termes des premiers éléments communiqués par les pouvoirs publics à l'issue de la rencontre intervenue, le 24 juin dernier, avec les organisations syndicales et patronales représentatives.*
*[3] Article R. 5122-18 du code du travail, les **alternants** (contrats d'apprentissage et de professionnalisation) bénéficiant alors, toutefois, d'un maintien de l'intégralité de leur rémunération (légale ou conventionnelle) lorsque celle-ci est inférieure au SMIC (article 4 de l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020, dans sa version modifiée par l'article 6 de l'ordonnance n°2020-428 du 15 avril 2020).*
*[4] Intégral jusqu'au 31 mai 2020, ce remboursement est **actuellement fixé à 85%** du montant de l'indemnité d'activité partielle en principe.*

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

■ Sanctions attachées à l'exercice d'une activité non autorisée pendant un arrêt maladie

Contraint « *de s'abstenir de toute activité non autorisée* » par le médecin prescripteur, au cours de l'arrêt de travail lui ouvrant droit au bénéfice d'indemnités journalières (article L. 323-6 du code de la sécurité sociale), le salarié s'expose, dans le cas contraire :

- à la **restitution des sommes indument perçues** auprès de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM), ainsi que, de leurs compléments versés par l'employeur[1] ;
- au **paiement des pénalités** prévues à l'article L. 162-1-14 du code de la sécurité sociale[2], y compris en l'absence d'« *intention frauduleuse de l'assuré* », comme le rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 28 mai dernier.

L'engagement d'une procédure disciplinaire par l'entreprise, devrait se limiter, de son côté, au seul **manquement à l'obligation de loyauté** prévue aux articles L. 1221-1 du code du travail et 1104 du code civil[3], et partant, pour l'essentiel, à l'exercice d'une prestation concurrente par le salarié.

*[1] Ces indemnités constituant l'**accessoire des allocations journalières** prévues à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale (article L. 1226-1 du code du travail).*
*[2] Dont le montant, doublé en cas de récidive, « est fixé **en fonction de la gravité des faits** reprochés […] proportionnellement aux sommes concernées dans la limite de 50 % de celles-ci ».*
*[3] Les **autres obligations contractuelles** étant suspendues au cours de l'arrêt maladie.*

■ Canicule, quelles obligations pour l'employeur ?

Tenu de mettre en œuvre « *les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale* » de son personnel (article L. 4121-1 du code du travail), l'employeur doit faire montre d'une vigilance particulière s'agissant des situations de dangers liées aux épisodes de grandes chaleurs, lors des périodes estivales, notamment dans le **secteur du bâtiment**.

Afin de rappeler la **nature exacte des actions** lui incombant en la matière, ainsi que les signes d'alerte, principaux symptômes et gestes à adopter, le cas échéant, un ensemble de précisions ont donc été publiées, comme chaque année, par les services du ministère du travail, le 25 juin dernier.

Pour en savoir plus : cf. lien suivant

■ Le « stage consulaire », une solution pour valider un projet d'orientation professionnelle

Ouvert aux personnes sous statut scolaire, durant les périodes de vacances (article L. 332-3-1 du code de l'éducation), débutées, cet été, le 4 juillet dernier (cf. lien suivant), aussi bien qu'aux étudiants de l'enseignement supérieur, selon les mêmes modalités, « *en dehors des semaines réservées aux cours et au contrôle de connaissances* » (L. 124-3-1 du code de l'éducation), ce dispositif a pour objet de faciliter la confirmation d'un projet de formation en alternance (apprentissage ou professionnalisation), par la réalisation d'une **période d'immersion en entreprise n'excédant pas une semaine**.

Sa **mise en œuvre est confiée aux Chambres consulaires** (CMA, CCI, Chambre d'agriculture), dans leur champ d'intervention respectif, en fonction de la nature de l'activité visée.

Par hypothèse, ces mises en situation **ne donneront pas lieu à l'attribution de la gratification** obligatoire prévue à l'article L. 124-6 du code de l'éducation.

Pour en savoir plus : cf. lien suivant

■ Fixation des dates de congés payés : quelles règles appliquer ?

Posé, en principe, du **1er mai au 31 octobre**[1], le congé payé « principal » correspond à quatre semaines au plus, pour les salariés ayant acquis vingt-quatre jours ouvrables de repos[2], entre le 1er juin de l'année précédente[3] et le 31 mai de celle en cours.

C'est à l'employeur qu'il appartient alors d'en préciser les dates, au regard des contraintes liées à son activité, ainsi que, dans la mesure du possible, de la situation familiale des bénéficiaires[4] et de leur ancienneté (article L. 3141-16 du code du travail), en respectant :

- un délai de prévenance d'au moins un mois ;
- une continuité dans la période ainsi accordé.

A défaut de pouvoir satisfaire l'une ou l'autre de ces deux exigences, l'**accord du salarié** est en effet requis, sachant que :

- **en toute hypothèse**, dés lors qu'il dispose de droits suffisants pour cela, un repos d'une durée d'au moins 12 jours ouvrables consécutifs devra intervenir (article L. 3141-18 du code du travail) ;
- deux **jours supplémentaires**, dits « de fractionnement », seront attribués lorsque le congé pris au-delà du 31 octobre est au moins égal à six jours, et un seul lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours (article L. 3141-23 du code du travail).

Pour en savoir plus : cf. lien suivant[5]

*[1] Article L. 3141-13 du code du travail, **sauf stipulation conventionnelle** particulière (article L. 3141-15 du code du travail).*
[2] À raison de 2,5 jours ouvrables par mois travaillé (article L. 3141-3 du code du travail)
*[3] Article R. 3141-4 du code du travail, exception faite du secteur du **bâtiment**, et en l'absence d'un **accord collectif** d'entreprise, d'établissement ou de branche, fixant une autre période de référence (article L. 3141-10 du code du travail).*
[4] Notamment les possibilités de congé du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité (en particulier lorsqu'ils travaillent dans la même entreprise : article L. 3141-14 du code du travail), ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant, d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.
*[5] A noter que, certains aménagements conventionnels ont été rendus possibles s'agissant de la prise des congés, « afin de tenir compte de la propagation du **covid-19** et de ses conséquences économiques, financières et sociales », par l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 (newsletter du mois de mars 2020, article 1er page 2).*