DROIT DU TRAVAIL
ACTUALITÉS

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

Plateforme Régionale
Droit du Travail

octobre 2021

Aides à l'alternance, les dispositifs existants officiellement renouvelés jusqu'au 30 juin prochain

Suite à la parution du décret n°2021-1468 du 10 novembre 2021, et conformément aux annonces gouvernementales intervenues le 6 septembre dernier[1], les montants d'aides dérogatoires[2] bénéficiant sur la première année d'exécution aux **employeurs d'apprentis**[3] ou de salariés âgés de vingt-neuf ans au plus en **contrat de professionnalisation**[4] ont été prolongés, sans modification significative des critères d'éligibilité déjà en vigueur (cf. lien suivant), pour tout engagement signé jusqu'au 30 juin prochain[5] (au lieu du 31 décembre 2021 antérieurement).

[1] Cf. lettre d'actualité du mois de septembre 2021.
*[2] À savoir, **5000€ ou 8000€ pour douze mois de présence**, versés mensuellement sous une forme fractionnée, s'agissant respectivement d'un mineur ou d'un majeur, ces sommes étant revalorisées à compter le 1er jour du mois suivant le 18ème anniversaire en principe.*
*[3] L'aide unique prévue à l'article D. 6243-2 du code du travail étant attribuée, **au-delà de la première année**, pour la préparation d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat (ex : CAP, brevet professionnel,...) par la voie de l'apprentissage dans une entreprise de moins de deux cent cinquante salariés.*
*[4] S'agissant des mesures applicables dans le cas du recrutement d'un salarié âgé de **trente ans ou plus** depuis le 1er novembre dernier : cf. article « Soutien exceptionnel à l'embauche en contrat de professionnalisation », en bas de page.*
*[5] Concernant les **contrats de professionnalisation conclus à compter du 1er juillet prochain** et jusqu'au 31 décembre 2022 : cf. article « Soutien exceptionnel à l'embauche en contrat de professionnalisation », en bas de page.*

Evolution du cadre sanitaire

Suite à sa parution au journal officiel du 11 novembre dernier, la loi n°2021-1465 du 10 novembre 2021 a différé au 31 juillet prochain le terme du régime de sortie de la période d'urgence applicable depuis le mois de juin (article 1er)[1], en autorisant par ailleurs, notamment[2], un maintien des exigences relatives au « **Pass sanitaire** »[3], pour les activités listés par voie réglementaire (article 2)[4], **si la situation « *le justifie*** *au regard de la circulation virale ou de ses conséquences sur le système de santé* »[5].

*[1] Contre le 31 décembre 2021 initialement, de sorte que les pouvoirs publics conserveront la **faculté de restaurer l'état d'urgence** (cf. articles L. 3131-12 et suivants du code de la santé publique), et partant, diverses restrictions, comme les mesures de confinement ou de couvre-feu, s'il y a lieu.*
[2] Outre la poursuite des missions d'information, de prévention, de dépistage et de vaccination confiées temporairement aux services de santé au travail (article 10), ou encore, jusqu'à une date fixée par décret, du volet relatif à l'indemnisation complémentaire due par l'employeur s'agissant d'arrêts de travail dérogatoires (article 13).
[3] Au-delà du 15 novembre 2021 (sur cette mesure : cf. lien suivant).
[4] Assorti d'un renforcement de ses modalités de contrôle ainsi que des sanctions applicables en cas de fraudes.
[5] Ces nouvelles conditions de recours au dispositif étant appréciées sur la base d'indicateurs « tels que le taux de vaccination, le taux de positivité des tests de dépistage, le taux d'incidence ou le taux de saturation des lits de réanimation ».

Soutien exceptionnel à l'embauche en contrat de professionnalisation

Dans le prolongement des annonces issues du plan gouvernemental de « *réduction des tensions de recrutement* », une aide égale à « ***8 000 euros** maximum* » sur la première année a été instituée[1] au bénéfice des entreprises signataires d'un contrat de professionnalisation **entre le 1er novembre 2021 et le 30 juin 2022** avec des publics âgés de trente ans ou plus[2], inscrits comme demandeurs d'emploi pendant au moins douze des quinze derniers mois, qui n'ont exercé aucune activité professionnelle excédant soixante-dix-huit heures mensuelles et préparent une qualification équivalant au plus au niveau 7 des certifications[3], un certificat de qualification professionnelle (CQP) prévue au 3° de l'article L. 6314-1 du code du travail, ou bénéficient d'un engagement conclu en application de l'article 28 VI de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018.

Sous réserve du **dépôt attendu auprès l'opérateur désigné** (OPCO)[4], son versement, confié à Pôle emploi, interviendra dès « *le premier mois suivant la transmission de la décision d'attribution* » à l'employeur, « *puis tous les trois mois dans l'attente des données* » de sa déclaration sociale nominative (DSN), « *ou à défaut, après réception des bulletins de paie du salarié du mois d'exécution du contrat* ».

Cette mesure se poursuivra « *selon les mêmes conditions* », **à l'exclusion du critère d'âge**, s'agissant des engagements conclus du **1er juillet au 31 décembre 2022**[5].

[1] Cf. décret n°2021-1404 du 29 octobre 2021, sans possibilité de cumul cependant avec les mesures prévues, au titre des emplois francs, par le décret n°2019-1471 du 26 décembre 2019, et par le décret n°2020-1741 du 29 décembre 2020, s'agissant de l'embauche des personnes éligibles à un parcours d'insertion par l'activité économique.
*[2] Offrant de la sorte un complément au dispositif prévu par l'article 2 du décret n°2021-224 du 26 février 2021, dont l'accès demeure réservé au seul recrutement des personnes âgées de **moins de trente ans**.*
[3] C'est-à-dire jusqu'au niveau master (ex : CAP, baccalauréat professionnel, licence professionnel, BTS, …).
[4] Cf. articles D. 6325-1 et suivants du code du travail.
*[5] Pour les candidats de **moins de trente ans**, l'accès au dispositif serait ainsi soumis, dès le 1er juillet, à certaines exigences ignorées jusqu'alors du décret n°2021-224 du 26 février 2021 (qualité de demandeur d'emploi, durée de la recherche, volume d'activité antérieure à la signature du contrat, …).*

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

Portée de l'obligation de rémunération pesant sur l'employeur

Tenu de fournir une activité aux personnels de son entreprise (not. Cass. soc. 4 février 2015, n°13-25.627) et d'acquitter la rémunération correspondante, selon un rythme mensuel en principe (not. article L. 3242-1 du code du travail), dans le respect des minima réglementaires[1] ou conventionnelles en vigueur, s'ils s'avèrent plus favorables, l'employeur devra pour échapper à cette obligation être en mesure de justifier d'une **inexécution des prestations de travail attendues** imputable à la personne du salarié, qui ne serait **pas demeuré à sa disposition** sur les horaires prévus par le contrat, comme le rappelle la Cour de cassation dans arrêt du 13 octobre dernier[2].

Il est ainsi recommandé d'acter toute situation d'absence injustifiée par l'envoi d'un courrier de mise en demeure notamment[3], la fermeture temporaire organisée sans être accompagnée d'une prise de congés[4] donnant nécessairement lieu à un maintien de salaire de son côté.

[1] C'est-à-dire le « salaire minimum de croissance » (SMIC) prévu par l'article L. 3231-2 du code du travail, ou la fraction indiquée respectivement aux articles D. 6222-26 à 33 du code du travail, dans le cas d'un apprentissage, D. 6325-14 et suivants du code du travail, s'agissant des contrats de professionnalisation.
[2] Eu égard à la nécessité, pour « celui qui se prétend libéré », de « justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation » (cf. article 1353 du code civil, applicable à la relation de travail salarié aux termes de l'article L. 1121-1 du code du travail).
[3] Sous réserve du délai nécessaire à la transmission d'éventuels justificatifs médicaux, en sachant que l'engagement d'une procédure de sanction disciplinaire, le cas échéant, la notification d'un avertissement, s'il y a lieu, ou tout autre élément susceptible de formaliser l'irrégularité observée, pourront également être envisagés.
[4] Quelle qu'en soit la nature (congés payés, congé sans solde sous réserve du consentement des intéressés,…).

Titre restaurant, poursuite des dérogations

Fixé initialement au 31 décembre 2020[1], le terme des aménagements consentis quant aux règles d'utilisation de titres-restaurant[2], en raison des effets de la crise sanitaire actuelle, a été différé au **28 février 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**, y compris les **dimanches et jours fériés**.

Pour en savoir plus : cf. lien suivant

[1] Cf. décret n°2020-706 du 10 juin 2020.
[2] Telles que fixées aux articles R. 6262-4 et suivants du code du travail.
[3] Cf. décret n°2021-1368 du 20 octobre 2021.
[4] A l'exclusion donc des établissements exerçant une autre activité assimilée ou la profession de détaillant en fruits et légumes.

Indemnité inflation, annonces et premières orientations gouvernementales

Destinée à « *soutenir le pouvoir d'achat des classes moyennes et ménages modestes et compenser une partie des effets de la hausse des prix à la consommation constatée depuis octobre* », une **aide exceptionnelle de 100€**, exonérée de charges sociales ou fiscales, devrait être instituée prochainement, au bénéfice de toute personne âgée d'au moins seize ans dont le revenu est inférieur à 2000€ nets par mois[1], en tenant compte le cas échéant des primes, éléments variables ou heures supplémentaires sur la période d'appréciation[2].

Son versement sera alors organisé, s'agissant des **salariés[3], y compris alternants**, ou agents publics, contractuels aussi bien que titulaires, par l'intermédiaire de leurs employeurs, dès la paie de décembre[4], puis remboursée à ces derniers sous la forme d'une déduction des cotisations dues, à opérer sur la déclaration du mois suivant[5], et confiée aux Unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) dans le cas, notamment, des **travailleurs indépendants**[6].

Pour en savoir plus : cf. lien suivant

[1] Sous réserve de l'adoption du projet de loi de finances rectificatif pour 2021, déposé le 3 novembre dernier, en particulier son article 12, supprimé en première lecture par la Haute assemblée (cf. lien suivant), et des mesures réglementaires en permettant la mise en œuvre.
*[2] Sur cette période, fonction du public concerné : cf. note n°4 (sachant qu'un **13ème mois** versé en novembre/décembre 2021 ne serait, à ce titre, pas pris en compte en l'état actuel des informations disponibles).*
*[3] Aucune proratisation n'étant actuellement envisagée, tant en ce qui concerne les conditions de revenus que s'agissant du montant de l'indemnité, en cas de **temps partiel**, de même que ne devraient pas se trouver exclues du dispositif les situations de congés, notamment maladie et maternité, ou d'absence.*
[4] Ou « au plus tard d'ici janvier 2022 » dans le secteur public selon les éléments du questions/réponses gouvernemental.
[5] Un remboursement par les URSSAF étant envisagé lorsque le montant des charges demeure inférieur à celui de l'indemnité.
*[6] Lorsque leurs revenus **déclarés en 2020** étaient inférieurs à 24 000€ nets (**à la différence des salariés ou agents publics** pour qui l'éligibilité devrait être appréciée sur la période courant du 1er janvier au 31 octobre 2021, ou depuis le début de la relation de travail avec l'employeur si elle est postérieure, et **à l'exception des micro-entrepreneurs**, dont « les chiffres d'affaires du 1er janvier 2021 au 30 septembre 2021 » seraient alors pris en compte), sachant que « l'aide sera également versée aux travailleurs indépendants ayant créé leur activité depuis le début de l'année 2021 ».*

Maintien des exigences relatives au contrat de sécurisation professionnel (CSP)

Proposé jusqu'au 30 juin 2021 **lors de tout entretien préalable au licenciement pour motif économique** organisé dans une entreprise dont l'effectif est inférieur à mille salariés[1], ce dispositif aménageant les conditions dans lesquelles prend alors fin la relation de travail[2], avec pour objectif de favoriser ensuite le retour à l'emploi par des mesures d'accompagnement spécifiques, en ouvrant droit à une prise en charge plus favorable des périodes de chômage pour ses bénéficiaires justifiant d'une année ou plus d'ancienneté, a vu son **terme différé au 31 décembre 2022**, suite à l'agrément de l'avenant n°5 du 28 juin 2021 à la convention du 26 janvier 2015, et de l'avenant n°2 du 28 juin 2021 à la convention du 17 juillet 2018[3].

Pour en savoir plus : cf. lien suivant.

[1] Sous peine pour l'employeur de devoir verser à l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage une contribution égale à deux mois de rémunération brute, portée à trois mois en cas d'adhésion ultérieure au dispositif (article L. 1233-66 du code du travail).
[2] Sur l'incidence d'une acceptation de cette proposition par le salarié quant à la procédure de licenciement, en particulier la réalisation du préavis et l'acquittement de son indemnité compensatrice : cf. lien suivant.
[3] Cf. arrêté du 24 septembre 2021.