DROIT DU TRAVAIL
ACTUALITÉS

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

Plateforme Régionale
Droit du Travail

Septembre 2020

Mesures de soutien aux entreprises impactées par les nouvelles restrictions d'accueil du public

Du fait des conséquences probables liées aux dernières mesures de prévention édictées pour tenir compte de l'évolution du contexte sanitaire en France, diverses mesures de soutien ont été annoncées, à l'intention des établissements accueillant du public, par un communiqué ministérielle du 25 septembre 2020.

En particulier[1], les « ***TPE-PME fermées administrativement et les entreprises faisant l'objet de restrictions horaires qui ont une perte de chiffre d'affaires supérieure à 50 %*** » devraient bénéficier d'une **exonération de cotisations** sociales pendant la période concernée[2], tandis que celles ne faisant « *pas directement l'objet d'une restriction d'ouverture* », mais subissant des pertes similaires, pourraient « *solliciter, au cas par cas, une remise* » des charges dues.

*[1] Cette aide se cumulant avec un maintien du remboursement intégral à l'employeur des indemnités versées aux dans le cadre d'un recours au dispositif dit d'**activité partielle**, ainsi qu'avec un renforcement du premier volet du **fonds national de solidarité**.*
*[2] Etant précisé que, **dans l'attente de la parution des textes officiels** nécessaires à la mise en œuvre des annonces en question, « ces entreprises pourront demander le report de leurs cotisations pendant la période concernée » (une demande préalable et un formulaire sont alors à compléter : cf. lien suivant).*

Garde d'enfant, quel régime appliquer ?

Interrompue à compter du 5 juillet dernier, la faculté de **recourir à l'activité partielle**[1] **offerte au parent**[2] ne pouvant pas télétravailler et contraint d'arrêter son activité pour garder ses enfants, suite à la **fermeture de leur école**, collège, crèche, ou après qu'ils aient été identifiés par l'Assurance Maladie comme étant cas-contact de personnes infectées (cf. newsletter du mois d'avril 2020), est redevenue effective depuis le **1er septembre**, aux termes d'un communiqué ministériel du 9 septembre 2020[3].

*[1] Exception faite des **travailleurs indépendants** qui bénéficieront d'indemnités journalières après avoir déposé leur déclaration sur la plateforme : declare.ameli.fr.*
*[2] Le dispositif pourra alors bénéficier à **un seul parent par foyer**, en cas d'incapacité de télétravail des deux parents et sur présentation d'un justificatif attestant soit de la fermeture de la classe, soit de la situation de cas-contact de l'enfant.*
[3] Dans ce cas le montant du remboursement bénéficiant à l'employeur au titre des indemnités qu'il devra verser est « équivalent à celle qu'il aurait perçu pour un salarié placé en activité partielle de droit commun » (cf. lien suivant).

Activité partielle, un nouveau régime d'indemnisation à compter du 1er novembre

Destiné à permettre aux entreprises subissant une baisse d'activité pour l'un des motifs énoncés à l'article R. 5122-1 du code du travail[1], d'organiser la réduction temporaire des horaires de leurs salariés, sans prise en charge de l'intégralité des rémunérations correspondantes, ni privation de tout revenu pour ces derniers (article L. 5122-1 du code du travail), le dispositif dit d'activité partielle fera l'objet de nouvelles modifications à compter du 1er novembre prochain (ordonnance n°2020-1255 du 14 octobre 2020), avec pour **conséquence probable**[2], une diminution conjointe de :

- l'indemnité due au personnel concerné pour chaque heure chômée, ramenée à 60% de la rémunération brute antérieure[3] ;
- l'allocation bénéficiant ensuite à l'employeur, portée à 60% de cette somme[4], soit 36% du salaire brut correspondant.

Sur le modèle des évolutions déjà intervenues sur le sujet en juin dernier (cf. newsletter du mois de mai 2020), cette réforme s'accompagnera toutefois d'**aménagements particuliers**, s'agissant, a priori, des secteurs les plus fragilisés par les effets de la crise sanitaire[5], de même que dans l'hypothèse où un accord *« dénommé activité réduite pour le maintien en emploi »* aurait été conclu.

Elle devrait être assortie, par ailleurs, d'une incitation à la prise préalable de congés payés[6], ainsi que du passage de la durée maximale de bénéfice, d'un an actuellement, à six mois, renouvellement compris[7].

*[1] Hypothèses auxquels a été adjointe la situation des **personnes dites « vulnérables »** au Covid-19, dont la liste est à nouveau fixée par le décret n°2020-521 du 5 mai 2020, eu égard à la décision rendue par le Conseil d'Etat le 15 octobre dernier.*
*[2] **Au regard des projets de textes connus au moment de la diffusion de cette lettre d'actualité**, et sous réserve donc de leurs confirmations à l'occasion de la parution des dispositions réglementaires annoncées par l'ordonnance du 14 octobre dernier.*
*[3] Exception faite des **alternants (contrats d'apprentissage ou de professionnalisation)** qui continueront à bénéficier d'un maintien de l'intégralité de leur rémunération (légale ou conventionnelle) lorsque celle-ci est inférieure au SMIC, ou d'un taux horaire ne pouvant être inférieur au SMIC dans les autres cas, et à ouvrir droit, en toute hypothèse, au remboursement total des sommes ainsi déboursées pour leurs employeurs (cf. article 2 de l'ordonnance n°2020-1255 du 14 octobre 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.
*[5] Dont la **liste devra être arrêtée par voie réglementaire** mais qui recouvrira sans doute les activités prévues en annexe 1 du décret n°2020-810 du 29 juin 2020, ainsi que dans son annexe 2, pour les 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 » (cf. communiqué ministériel du 30 septembre 2020), de même que pour celles « fermées administrativement ou faisant l'objet de restrictions horaires » (cf. communiqué ministériel du 25 septembre 2020).*
[6] L'autorisation, accordée pour trois mois au plus, pourra être renouvelée dans les conditions fixées à l'article R. 5122-9 II du code du travail.
[7] L'employeur se verrait alors invité, en effet, à « favoriser » la prise de congés payés des salariés placés en position d'activité partielle.

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

Plan de relance : une annonce concernant l'embauche des publics en difficultés

Suspendue, par une circulaire ministérielle du 11 janvier 2018 (cf. newsletter du mois de janvier 2018), la prescription des aides financières liées aux **« contrats initiative emploi » (CUI-CIE)**, prévus aux articles L. 5134-65 et suivants du code du travail, afin de favoriser le recrutement, dans le secteur privé, de publics présentant certaines difficultés d'accès au marché du travail, devrait, dans le cadre des mesures exceptionnelles décidées pour faire face aux conséquences économiques de la crise sanitaire actuelle, être à nouveau mobilisable, selon les informations publiée par les services du ministère de l'économie.

Pour quels recrutements ?	Quel est le montant et la durée de l'aide ?	Quelles sont les démarches à réaliser ?
Toute personne rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, sans limite d'âge : • chômeurs de longue durée, • bénéficiaires des minima sociaux, • travailleurs handicapés, • ...	L'aide est **au maximum** : • égale à **47 % du SMIC** brut horaire, • versée pendant **24 mois** (36 mois pour tout contrat conclu ou renouvelé avant le 10/10/2021).	Il convient, **préalablement** à l'embauche, de prendre alors attache, selon le public concerné, avec l'un des prescripteurs suivants : • Pôle Emploi (demandeur d'emploi), • Cap Emploi (travailleur handicapé), • Mission locale (jeune de 16 à 25 ans), • Conseil général (bénéficiaire du RSA).

Eu égard aux dispositions de l'article R. 5134-65 du code du travail, la mise en œuvre de ce dispositif devrait toutefois encore appeler, en principe, la parution d'un **arrêté préfectoral** fixant notamment « *les taux de prise en charge* » dont dépend « *le montant de l'aide financière* […] *compte tenu, le cas échéant, des statistiques publiques de l'emploi dans la région* »[1].

*[1] Cf. Recueil des actes administratifs (RAA) de la préfecture de la région Auvergne-Rhône-Alpes, sachant qu'en toute hypothèse, le recrutement envisagé devrait prendre la forme d'un **contrat de travail à durée indéterminée, ou déterminée** (article L. 5134-69 du code du travail), **ne pouvant être inférieure à six mois** (article L. 5134-69-2 du code du travail), ni excéder vingt-quatre mois (article L. 5134-69-1 du code du travail), et concerner une situation d'emploi à temps plein ou à temps partiel d'**au moins vingt heures par semaine** (article L. 5134-70-1 du code du travail).*

Covid-19, une maladie professionnelle ?

Annoncé par un communiqué de presse du 30 juin dernier, la faculté de voir reconnaitre l'origine professionnelle d'une contamination par le Covid-19 a été précisée aux termes du décret n°2020-1131 du 14 septembre 2020.

En dehors des activités relevant du **secteur de la santé**[1], toutefois, ce texte institue alors une procédure spécifique supposant que le directeur général de la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM), ait préalablement confié à un **comité régional d'experts** le soin de se prononcer sur la suite à donner à la demande transmise[2].

[1] S'agissant des « travaux accomplis en présentiel par le personnel de soins et assimilé » des établissements listés à l'article 1er du décret.
[2] La démarche pouvant être réalisée en ligne via l'adresse dédiée : https://declare-maladiepro.ameli.fr/

Aide exceptionnelle à l'embauche d'un travailleur handicapé

Destinée à favoriser le recrutement d'un salarié titulaire d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé mentionnée à l'article L. 5213-2 du code de travail, en contrat de travail à durée indéterminée (CDI), ou déterminée (CDD) d'au moins trois mois, **entre le 1er septembre 2020 et le 28 février 2021**, sous réserve que sa rémunération n'excède pas deux fois le SMIC, et qu'il n'ait pas déjà appartenu « *aux effectifs de l'employeur à compter du 1er septembre 2020* » dans le cadre d'un engagement inéligible au dispositif[1], cette mesure ouvre droit, dans les mêmes conditions, **exception faite du critère d'âge**, et selon les mêmes modalités (démarches, montant, …) que l'aide à l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans[2], au versement d'une somme égale à ***« 4000€ au maximum »***, versée à raison de 1000€ par trimestre dans la limite d'une année (cf. décret n° 2020-1223 du 6 octobre 2020).

*[1] À l'image de l'aide à l'embauche d'un salarié de moins de 26 ans, et comme confirmé à l'occasion d'une mise à jour des éléments d'information publiés par les services du ministère du travail le 25 septembre dernier, le **recrutement d'un ancien alternant** (apprentissage / contrat de professionnalisation) demeurera ainsi éligible au dispositif, dans la mesure où cet forme d'emploi n'est « pas prise en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise » (article L. 1111-3 du code du travail).*
[2] cf. newsletter des mois de juillet-aout 2020 (article 2, page 2).

Portée de l'obligation de loyauté applicable pendant l'exécution d'un préavis

Distincte de la clause de non concurrence, dont les effets s'imposent à l'issue de la relation de travail, l'obligation de loyauté, pesant sur chacune des parties au contrat et inhérente à toute situation d'emploi salarié (articles L. 1222-1 du code du travail et 1104 du code civil), interdit notamment au personnel de l'entreprise l'exercice d'une **activité se rapportant au même secteur géographique et professionnelle** que celle-ci, en qualité d'indépendant ou pour le compte d'un autre employeur, **jusqu'au terme de son engagement**.

À défaut, le contrevenant s'exposerait, en effet ,au risque d'une **sanction disciplinaire** pouvant aller jusqu'au licenciement, ainsi qu'à la **réparation du préjudice causé** dans l'éventualité où son intention de nuire aurait pu également être établie[1].

Ce faisant, la **simple immatriculation d'une société « *pendant le cours du préavis* »** ne peut toutefois suffire à caractériser un manquement **dès lors que « *son exploitation n'avait débuté que postérieurement* »**, comme le rappelle la Cour de cassation dans une décision du 23 septembre 2020.

[1] Cette condition générale à l'engagement de la responsabilité civile d'un salarié (not. Cass. soc. 26 janvier 2017, n° 15-27.365), qui ne peut se déduire de la seule commission d'un acte préjudiciable aux intérêts de l'entreprise (Cass. soc. 8 février 2017, n°15-21.064), supposera ainsi, par exemple, l'existence de manœuvres, un effort de détournement de la clientèle, ou encore de débauchage auprès des autres salariés en poste (not. Cass. soc. 15 mai 2019, n°17-28.943).