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

# DROIT DU TRAVAIL
# # ACTUALITÉS

Plateforme Régionale
Droit du Travail

**Mars 2021**

## Facilitation exceptionnelle des conditions de dérogation au repos dominical

Afin de « *permettre aux commerces de rattraper la baisse du chiffre d'affaires subie du fait des fermetures administratives* » et « *d'étaler les flux de clients pour limiter au maximum la circulation du virus* », les services de l'Etat ont été invités à faciliter la **délivrance de dérogations au principe du repos dominical** prévu par les articles L. 3132-1 à 3 du code du travail[1].

Envisagée sous une forme collective, pour « *plusieurs ou à la totalité des établissements de la même localité exerçant la même activité* » (article L. 3132-23 du code du travail), cette faculté :

- supposera la parution d'un **arrêté préfectoral, à la suite de concertations** entre la DREETS[2] et les acteurs économiques du territoire (article L. 3132-21 du code du travail) ;
- ne pourra se voir imposée aux salariés, qui disposeront du **droit d'en refuser la mise en œuvre**, sans s'exposer au risque d'une sanction disciplinaire (article L. 3132-25-4 du code du travail)[3] ;
- donnera nécessairement lieu à l'application de certaines **contreparties**, prenant la forme d'une majoration de salaire et d'un repos compensateur le cas échéant (article L. 3132-25-3 du code du travail)[4].

Il est à noter, par ailleurs, qu'une telle décision n'aura « *pas vocation à se substituer* » aux autres hypothèses de dérogation existantes, « *notamment celles accordées par le maire dans la limite de douze dimanches par an* »[5], et qu'en l'absence de tout recours à du personnel salarié, l'ouverture d'une entreprise artisanale demeurera libre quant à elle[6].

Pour en savoir plus, consultez notre fiche d'information pratique

*[1] Cf. communiqué de presse ministériel du 10 mai 2021, sur le fondement des articles L. 3132-20 et suivants du code du travail.*
*[2] Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, désormais substituée à la DIRECCTE dans l'exercice de ses compétences (cf. lettre d'actualité réglementaire du mois de mars 2021, article 3 page 2).*
*[3] S'agissant des **mineurs, seuls les apprentis employés dans les secteurs listés** à l'article R. 3164-1 du code du travail, pourront être concernés (article L. 3164-5 du code du travail).*
*[4] Ses modalités (nature et montant) étant alors fixées par voie d'**accord collectif** en principe.*
*[5] Pour les commerces de détail (cf. articles L. 3132-26 et suivants du code du travail).*
*[6] Sauf arrêté préfectoral pris sur le fondement de l'article L. 3132-29 du code du travail, et dans le respect des règles en vigueur du fait de la **situation sanitaire** (principe et jauge d'accueil du public dans les « magasins de vente » notamment).*

## Contributions sociales des entreprises

Déjà prolongées, une première fois, jusqu'au 28 février 2021 par la décret n°2021-430 du 12 avril 2021[1], les exonérations et aides au paiement de charges bénéficiant à certains **employeurs ou travailleurs indépendants**[2] devraient être maintenues **au titre du mois de mars**, conformément aux dernières annonces présidentielles sur le sujet, pour les « *entreprises satisfaisant les conditions d'éligibilité en avril* »[3] aux termes d'un décret encore à paraitre.

De manière générale, ces mesures de soutien demeureront également applicables, en toute hypothèse, à celles se trouvant affectées par une **interdiction d'accueil du public**, « *jusqu'au dernier jour du mois précédant* » sa suppression[4].

*[1] Cf. lettre d'actualité du mois de mars 2021 (article 2, page 1).*
*[2] Cf. article 9 de la loi n°2020-1576 du 14 décembre 2020.*
*[3] Cf. lien suivant.*
*[4] Cf. article 11 du décret n°2021-75 du 27 janvier 2021.*

## Frais professionnels : évolution des pratiques relatives à la prise en charge par l'employeur

Soumises à une exigence de **remboursement, en fonction de leur montant réel ou sur une base forfaitaire**, selon les modalités prévues par un arrêté du 20 décembre 2002, les « *charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi du travailleur salarié ou assimilé que celui-ci supporte au titre de l'accomplissement de ses missions* »[1], échappent à l'assiette de calcul des cotisations sociales et de la CSG/CRS (articles L. 242-1 et L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale)[2], sous réserve du respect de principes désormais publiés au bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS)[3].

Dans sa version mise en ligne le 31 mars dernier (cf. lien suivant), celui-ci apporte ainsi plusieurs modifications aux règles jusque-là en vigueur, en particulier s'agissant de la nécessité qu'il soit procédé chaque année, à compter du 1er janvier 2022[4], en l'absence de stipulations conventionnelles spécifiques, au recueil du « ***consentement des salariés** à bénéficier de la déduction forfaitaire spécifique* »[5], selon des formes laissées à l'appréciation de l'employeur.

*[1] Notamment à l'occasion de **déplacements professionnels** (utilisation d'un véhicule personnel dans le cadre de la prestation de travail, restauration en dehors des locaux de l'entreprise en raison de conditions particulières d'organisation ou des horaires applicables, …).*
*[2] Dans la limite des **plafonds** régulièrement révisés s'agissant des indemnités forfaitaires (cf. not. lien suivant).*
*[3] Etabli à compter du 1er avril 2021, et opposable aux organismes chargés des opérations de recouvrement des cotisations et contributions sociales (URSSAF notamment), suite à la parution d'un arrêté du 30 mars 2021.*
*[4] En cas de contrôle, jusqu'au 31 décembre 2021, il sera uniquement procédé « à une demande de mise en conformité pour l'avenir ».*
*[5] S'agissant des professions concernées (ouvriers du bâtiment, voyageurs, représentants et placiers, …) : cf. annexe du BOSS du 31 mars 2021.*

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

## ■ Modification des conditions d'emploi de personnels étrangers en France

Dévolu à l'autorité préfectorale désormais[1], le traitement des demandes d'autorisation de travail dont tout ressortissant extracommunautaire[2] doit pouvoir justifier afin d'exercer une activité salariée sur le territoire national[3], a été réformé, suite à l'entrée en vigueur, le **1er avril** dernier, du décret n°2021-360 du 31 mars 2021.

Outre une clarification des procédures applicables[4], la redéfinition des critères d'examen et l'abaissement à trois semaines du délai de publication des projets de recrutement soumis à l'opposabilité de la situation de l'emploi auprès des organismes compétents (article R. 5221-20 du code du travail)[5], on relèvera, notamment, la dispense bénéficiant désormais en la matière aux personnes ayant conclu un **contrat d'apprentissage « *validé par le service compétent* »** lorsqu'elles :

- se trouvent **confiées à l'aide sociale à l'enfance** au moment « *où il est statué* » (R. 5221-22 du code du travail)[7] ;
- sont **titulaires d'une carte de séjour « étudiant »** (article R. 5221-2 du code du travail)[8].

Pour en savoir plus, consultez le lien suivant

*[1] Cf. lettre d'actualité du mois de mars 2021 (article 3, page 2), cette **démarche, dont l'employeur supporte l'initiative** à la lecture de l'article R. 5221-1 du code du travail, prenant alors une forme dématérialisée (article R. 5221-15 du code du travail).*
*[2] Exceptions faites des ressortissants d'Etats membres de l'Espace économique européen (Islande, Liechtenstein, Norvège) ou de la Confédération helvétique (article R. 5221-1 du code du travail), ainsi que de ceux bénéficiant de **modalités spécifiques d'accès au marché de l'emploi** en France dans le cadre de conventions internationales (article L. 5221-1 du code du travail), et sous réserve des effets attachés à la détention d'un **titre de séjour valant déjà autorisation de travail**, dont l'employeur devra toutefois s'assurer de la régularité auprès de la préfecture du lieu d'embauche au moins deux jours ouvrables avant la date effective de prise de poste (articles R. 5221-41 et suivants du code du travail).*
*[3] Cf. not. articles L. 5221-5 et L. 8251-1 du code du travail.*
*[4] Sur la nature des pièces et justificatifs à transmettre : cf. arrêté 1er avril 2021.*
*[5] A l'exclusion des **métiers « en tension »**, dont la liste a été également révisée par un arrêté du 1er avril 2021.*
*[6] C'est-à-dire déposé auprès de l'opérateur de compétences désigné (cf. lien suivant), s'agissant d'employeurs de droit privé.*
*[7] De même que dans le cadre d'une embauche en contrat de professionnalisation, l'expression « est bénéficiaire » ayant été substituée, pour ces deux formes d'alternance, aux termes « est accordée ».*
*[8] Le cas d'un recrutement en contrat d'apprentissage, prévu au 12° de l'article, semblant devoir être distingué des autres formes d'emploi, pour lesquelles le 11° de cette disposition réduit la portée de l'autorisation à « 60 % de la durée annuelle de travail (964 heures) ».*

## ■ Montant maximum de la saisie sur salaire

Organisée dans le cadre d'un acte notifié par le greffe du tribunal d'instance territorialement compétent, cette opération consistant pour l'employeur à retenir directement sur la rémunération de son salarié une somme destinée à l'acquittement de la dette qu'il a contracté auprès d'un créancier, suppose le respect d'un barème laissant à sa disposition une fraction au moins égale au montant du Revenu de Solidarité Active (R.S.A.) pour un foyer composé d'une seule personne, soit **565,34 € par mois** à compter du 1er avril 2021 (cf. décret n°2021-530 du 29 avril 2021).

Pour en savoir plus, consultez le lien suivant

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

Pris, en principe, du 1er mai au 31 octobre[1], le congé payé « principal » d'été 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[5].

On notera également que les divers **aménagements autorisés en la matière, sous réserve d'un accord collectif** d'entreprise, ou, à défaut, de branche, par l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020, « *afin de tenir compte de la propagation du **covid-19** et de ses conséquences économiques, financières et sociales* »[6], prolongés par les dispositions de l'ordonnance n°2020-1597 du 16 décembre 2020, devrait en principe s'interrompre à compter du **30 juin prochain**.

*[1] Article L. 3141-13 du code du travail, sauf stipulation conventionnelle particulière (article L. 3141-15 du code du travail), le solde des jours restants devant intervenir avant le **31 mai N+1** en principe, exception faite d'une impossibilité due à l'employeur lui-même (laquelle ouvrira également droit à une indemnisation du préjudice pour le salarié : Cass. soc. 13 juin 2012, n° 11-10.929), aux conditions d'aménagement du temps de travail (article L. 3141-22 du code du travail), voire à certaines situations d'absence, comme un congé maternité ou d'adoption (article L. 3142-2 du code du travail), et sous réserve d'éventuels reports convenus entre les parties ou résultant d'un usage en vigueur dans l'entreprise.*
*[2] A 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] Article L. 3141-23 du code du travail.*
*[6] Cf. lettre d'actualité réglementaire du mois de mars 2020 (article 1er page 2), l'employeur pouvant « dans la limite de six jours de congés et sous réserve de respecter un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins d'un jour franc », décider « de la prise de jours de congés payés acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris » ou « modifier unilatéralement » ces dates.*