DROIT DU TRAVAIL
ACTUALITÉS

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

Plateforme Régionale
Droit du Travail

Janvier 2021

Prolongation des aides à l'embauche d'un salarié de moins de 26 ans

Destinée à favoriser le recrutement d'une personne de moins de vingt-six ans **à la date de la conclusion** d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI), ou déterminée (CDD) d'**au moins trois mois**, entre le 1er aout 2020 et le 31 janvier 2021 initialement, sous réserve que sa rémunération n'excède pas deux fois le SMIC[1] et qu'elle n'ait pas déjà « *appartenue aux effectifs de l'employeur à compter du 1er août 2020* » dans le cadre d'un engagement « *n'ayant pas ouvert droit* » à son bénéfice (cf. lettre d'actualité des mois de juillet/aout 2020)[2], cette mesure de soutien exceptionnelle liée au plan de relance, a vu son terme reporté au **31 mars** prochain (cf. article 2 du décret n°2021-94 du 30 janvier 2021), afin de tenir compte des effets persistants de la crise sanitaire sur la situation des entreprises.

Dans le même temps, le dispositif dit **« emplois francs + »**, distinct mais ouvrant droit à la majoration de certaines aides versées sur la première année suivant l'embauche de tels publics (cf. lien suivant) lorsqu'ils résident dans l'un des quartiers prioritaires de la politique de la ville (cf. lettre d'actualité du mois d'octobre 2020)[2], s'est, lui aussi, vu prolongé jusqu'à cette date par l'article 1er du décret n°2021-94 du 30 janvier 2021[3].

*[1] Soit désormais **20,50€ brut par heure**, ou 3109,16€ mensuel pour un emploi à temps plein, suite à la revalorisation du salaire minimum légal à compter du 1er janvier 2021.*
*[2] **Sans possibilité de cumul** avec une autre aide de l'Etat à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi.*
*[3] Une demande demeurant possible dans les conditions de droit commun, jusqu'au **31 décembre 2021**, pour les **autres situations** répondant à l'exigence de domiciliation indiquée (cf. lien suivant).*

Mise à jour du protocole sanitaire

Publiée par les services du ministère du travail le 29 janvier dernier, la **nouvelle version du protocole national** « *pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise* »[1] a apporté, du fait des évolutions du contexte sanitaire en France, certaines modifications aux exigences s'imposant lors de l'exécution de la prestation de travail.

La distanciation sociale se trouve ainsi relevée à **2 mètres** « *en l'absence de port du masque* »[2], et de ceux dit de **« catégorie 2 »** exclus dans les « *lieux collectifs clos* »[3], les autres préconisations du document demeurant quant à elle inchangées[4].

[1] Sur la portée juridique de ces recommandations : cf. not. CE 19 octobre 2020, n°444809 et lettre d'actualité du mois d'octobre 2020.
[2] cf. article 1er du décret n°2020-1262 du 16 octobre 2020 tel que modifié par le décret n°2021-76 du 27 janvier 2021.
[3] Comme indiqué en effet : « le port du masque est systématique au sein des entreprises dans les lieux collectifs clos. Il s'agit soit d'un masque « grand public filtration supérieure à 90% » (correspondant au masque dit de « catégorie 1 »), soit d'un masque de type chirurgical. ».
*[4] Ainsi, notamment, l'**information** des publics présents sur les mesures de prévention mises en œuvre, l'**assainissement** régulier des espaces de travail, la **régulation** des flux, ou encore le recours systématique au **télétravail** « pour les salariés qui peuvent effectuer l'ensemble de leurs tâches à distance ».*

Taxe d'apprentissage, quelles échéances en 2021 pour les entreprises de moins de onze salariés ?

Due par toute entreprise dotée d'une masse salariale[1], et fixée à **0,68% des rémunérations** versées au cours l'année précédant son recouvrement[2], la taxe d'apprentissage, se compose (article L. 6241-2 du code du travail) :

- D'une **part égale à 87%** de son produit, destinée à la prise en charge des frais de formation au sein de structures accueillant des apprentis (CFA), devant être acquittée par les employeurs de moins de onze salariés, pour 2020, avant le **1er mars** prochain (cf. article 4.IV du décret n°2018-1331 du 28 décembre 2018) auprès de leurs **opérateurs de compétences** (OPCO)[3] ;
- D'une **fraction correspondant à 13%** de son montant, appelée à financer, notamment, diverses actions de promotion, qu'ils seront tenues de verser, pour 2021, avant le **1er juin** (article R. 6241-20 du code du travail) « *sans intermédiaire* […] *aux organismes de leur choix* »[4], parmi ceux désignés au plan national (cf. arrêté du 22 décembre 2020) ou local, comme la **Chambre de Métiers et de l'Artisanat** en région Auvergne-Rhône-Alpes[5] (cf. arrêté préfectoral n°2020-308 du 31 décembre 2020).

Pour en savoir plus : cf. lien suivant

*[1] Sont toutefois exonérées, les entreprises occupant **un ou plusieurs apprentis**, dont la base annuelle d'imposition n'excède pas six fois le salaire minimum de croissance annuel (article 1599 ter A du code général des impôts), soit **110 838 €** en 2020 et **111 930 €** en 2021.*
*[2] Les **rémunérations versées aux apprentis par les employeurs de moins de onze salariés** ne sont, cependant, pas soumises à cette contribution (article 1599 ter C du code général des impôts).*
[3] A titre temporaire, suite au report du transfert de cette mission aux URSSAF (article 37 de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018), opéré par la loi n° 2019-1479 du 28 décembre 2019 (cf. article 190).
[5] cf. annexe au projet de loi de finances pour 2020 « formation professionnelle » (spé. p.12).
*[6] Les Chambres de Métiers et de l'Artisanat constituant, sur ce territoire, un **établissement régional unique** suite à l'entrée en vigueur, le 1er janvier dernier, du décret n°2020-1416 du 18 novembre 2020.*

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

« CIE jeunes », quelles modalités en 2021 ?

Dans le prolongement des annonces faites (cf. lien suivant) s'agissant de la faculté de recourir à nouveau aux aides financières du « contrat initiative emploi » (CUI-CIE), pour le recrutement dans le secteur « *marchand* »[1] de personnes présentant certaines difficultés sociales ou professionnelles d'accès à l'emploi, les **conditions et « taux de prise en charge »** du dispositif ont été précisées par un arrêté préfectoral n°2020-304 du 31 décembre 2020, applicable à compter du 1er janvier 2021, en **Auvergne-Rhône-Alpes**[2] :

Publics cibles	Nature du contrat	Montant et durée de l'aide	Versement	Modalités
Jeunes de **moins de 26 ans** (ou moins de 30 ans pour le titulaires d'une RQTH).	**CDI ou CDD** d'au moins 6 mois.	**47% du SMIC** dans la limite de 32h/semaine, pour une durée de **6 à 9 mois** avec possibilité de renouvellement jusqu'à 18 mois en tout.	**Mensuel**	**Prescription préalable** à la signature du contrat par Pôle emploi, Cap emploi ou une mission locale.

En contrepartie, l'employeur sera également tenu d'organiser des « ***actions d'accompagnement et de formation*** », spécifiées dans la décision attributive, et de procéder, pour ce faire, à la désignation d'un « *tuteur parmi les salariés* […] *volontaires* » justifiant d'une « *expérience professionnel d'au moins deux ans* »[3].

*[1] Compris **de manière large**, par opposition aux employeurs publics (Etat, collectivités territoriales, …), éligibles, de leur côté, au dispositif dit « Parcours emploi compétences » (PEC) : cf. lien suivant.*
[2] Cf. recueil des actes administratifs du 31 décembre 2020 (pages 81 et suivantes), une telle parution, fonction des « statistiques publiques de l'emploi dans la région », demeurant nécessaire à la mise en œuvre de la mesure (article R. 5134-65 du code du travail), comme rappelé dans notre lettre d'actualité du mois de septembre 2020 (cf. article 1er, page 2).
*[3] La désignation du **chef d'entreprise**, non mentionnée dans l'arrêté, devrait toutefois demeurer possible, au regard des aménagements prévus à l'article 3 de ce texte.*

FNE formation, de nouvelles évolutions

Visant à favoriser une meilleure adaptation aux mutations économiques et nouvelles formes d'emplois des salariés[1], cette faculté de **prise en charge intégrale** des frais de formation pesant sur l'employeur[2], a été élargie, de sorte que, désormais, pourront y prétendre, outre les entreprises ayant recours à l'**activité partielle** (classique ou de longue durée), celles rencontrant d'importantes « *difficultés, au sens de l'article L. 1233-3 du code du travail (hors cas de cessation d'activité)* », c'est-à-dire **exposées à la perspective de licenciements économiques**, sous réserve d'un engagement au maintien dans l'emploi des bénéficiaires jusqu'au terme de l'action engagée (cf. instruction DGEFP du 27 janvier 2021).

*[1] Quels que soient leurs niveaux de diplôme et catégories professionnelles, **à l'exclusion des alternants**.*
*[2] Pour ceux ayant **moins de 300 salariés**, ainsi que de la **rémunération des stagiaires s'ils ont moins de 50 salariés**.*

Activité partielle de longue durée (APLD), intérêt et conditions d'un recours cette année

Institué en réponse aux effets de la crise sanitaire, par l'article 53 de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020, à destination des entreprises subissant « *une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité* », ce dispositif permettra aux employeurs d'organiser, **jusqu'au 30 juin 2022**, une fermeture temporaire ou diminution des horaires pratiqués en deçà de la durée légale de travail[1] (article L. 5122-1 du code du travail), pour l'un des motifs indiqués par l'article R. 5122-1 du code du travail, selon un régime **financièrement plus favorable**[2] suite à la prochaine révision des niveaux d'indemnisation et de remboursement de droit commun (cf. lettre d'actualité du mois de décembre 2020)[3], soit dès le :

- **1er mars 2021**, en principe[4] ;
- **1er avril 2021**, dans les secteurs dits « prioritaires », ou connexes « *particulièrement touchés* »[5] ;
- **1er juillet 2021**[6], dans les établissements fermés sur décision administrative, ou situés dans un territoire soumis à des restrictions particulières d'exercice de l'activité économique et de circulation des personnes qui subissent une baisse d'au moins 60 % de leurs chiffres d'affaires.

Sa mise en œuvre supposera toutefois, au préalable, « *la conclusion d'un **accord collectif** d'établissement, d'entreprise*[7] *ou* […] *de branche étendu*[8] », validé par l'autorité administrative, précisant les périodes, activités, salariés concernés, ainsi que la nature des « *engagements spécifiquement souscrits en contrepartie, notamment pour le **maintien de l'emploi*** », l'employeur se privant, en effet, du droit de recourir alors au licenciement pour motif économique, sous peine d'être tenu au remboursement des allocations perçues[9].

Pour en savoir plus : cf. lien suivant

*[1] Dans la limite de « **40 % de la durée légale** », portée à 50% « dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative » (cf. article 4 du décret n°2020-926 du 28 juillet 2020).*
*[2] Le montant de l'indemnité versée au salarié par l'entreprise étant alors fixé à 70% de sa rémunération brute antérieure, et celui de l'allocation remboursée à l'employeur par l'Agence de Services et de Paiement à 60% (cf. décret n°2020-926 du 28 juillet 2020), exception faite des contrats de **formation en alternance** (apprentissage / contrat de professionnalisation), soumis jusqu'à « une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2021 » aux dispositions de l'ordonnance n°2020-1255 du 14 octobre 2020.*
[3] Réduisant le montant de l'indemnité due au salarié à 60% de sa rémunération brute antérieure (contre 70% actuellement), et de l'allocation versée aux employeurs à 36% (contre 60% actuellement en principe, ou 70% dans les secteurs prioritaires, connexes « particulièrement touchés », ainsi que pour les établissements fermés sur décision administrative : cf. décret n°2020-810 du 29 juin 2020).
*[4] Suite au **nouveau report** de la réforme opéré par le décret n°2021-88 du 29 janvier 2021 et le décret n°2021-89 du 29 janvier 2021.*
[5] Selon les critères de perte indiqué à l'article 1er II.2° du décret n°2020-810 du 29 juin 2020.
[6] Sous réserve de nouveaux reports décidés dans le prolongement de l'ordonnance n°2021-135 du 10 février 2021.
*[7] Sous une **forme simplifiée** lorsque son « effectif habituel est inférieur à onze salariés » (cf. lien suivant et article L. 2232-21 code du travail).*
*[8] Cf. liste des accords de branche relatifs à l'APLD, dans ce cas l'employeur « élabore, après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe, un **document conforme** aux stipulations de l'accord de branche ».*
*[9] Ou, s'agissant d'un « salarié qui n'était pas placé en activité partielle spécifique mais que l'employeur s'était engagé à maintenir dans l'emploi », d'une somme « égale, pour chaque rupture, au rapport entre le montant total des sommes versées à l'employeur au titre de l'allocation d'activité partielle spécifique et le nombre de salariés placés en activité partielle spécifique », **sous réserve d'une incompatibilité** « avec la situation économique et financière » de l'entreprise (cf. article 2 du décret n°2020-926 du 28 juillet 2020).*