DROIT DU TRAVAIL
ACTUALITÉS

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

Plateforme Régionale
Droit du Travail

Mai 2020

Reprise d'activité, les modifications intervenues depuis le 2 juin 2020

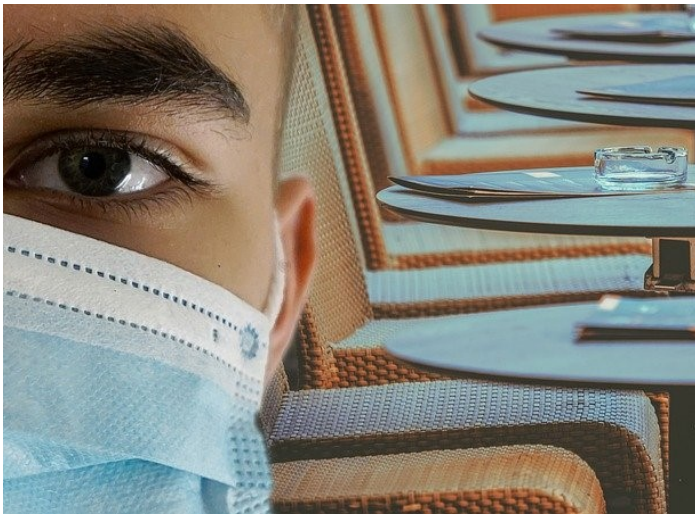
Dans le prolongement des annonces gouvernementales du 28 mai dernier, et à compter du 2 juin 2020, divers aménagements ont été apportés aux règles issues du décret n°2020-548 du 11 mai 2020, en particulier (cf. décret n°2020-663 du 31 mai 2020) :

- L'extension de la faculté de reprise aux **activités de restauration et aux débits de boisson**, sous réserve de certaines exigences sanitaires (ex : accueil de client sur une place assise ; nécessité de grouper sur une même table des personnes venant ensemble, dans la limite de dix personnes ; distance minimale d'un mètre entre les tables, exception faite de l'hypothèse dans laquelle une paroi fixe ou amovible assure la séparation physique ; …) ;
- La suppression des contraintes liées aux **déplacements hors du département au-delà d'un rayon de 100 kilomètres** autour du lieu de résidence.

Demeurent en revanche applicables, l'**ensemble des mesures de prévention** supportées par le chef d'entreprise à l'égard de son personnel, du fait de son obligation de sécurité[1] (cf. newsletter du mois d'avril 2020), de même que les dispositions prévues par l'article 27 du décret n°2020-663 du 31 mai 2020 s'agissant des tiers présents dans les établissements accueillant du public.

[1] La préconisation excluant toute activité pour un apprenti mineur sur les chantiers du bâtiment et des travaux publics, a toutefois été supprimée lors de la mise à jour du guide sectoriel OPPBTP le 27 mai 2020.

Garde d'enfant, ce qui change au 2 juin 2020



Placés en situation d'activité partielle à compter du 1er mai (cf. newsletter du mois d'avril 2020), les salariés[1] contraints de garder à leur domicile un enfant de moins seize ans ou une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile (cf. article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020), doivent produire, « *depuis le 2 juin, une attestation de l'établissement d'accueil de l'enfant indiquant* » que celui-ci ne peut mener à bien sa mission, comme indiqué dans le « questions / réponses » ministériel consacré à cette question.

L'employeur et le salarié échangent alors, « *préalablement à la mise en œuvre de l'activité partielle, pour mettre en place une solution de télétravail, si elle est possible. Si cette dernière n'est pas possible, le salarié sera placé en activité partielle* ».

[1] Les travailleurs indépendants, confrontés à la même situation, continuent à bénéficier, en revanche, d'un arrêt maladie, conformément aux approches retenues jusque-là (cf. lien suivant).

Activité partielle, des évolutions aux effets rétroactifs, annoncées par le ministère du travail

Déjà évoquées dans la déclaration gouvernementale relative à la stratégie nationale de déconfinement du 28 avril dernier, les modifications apportées au régime dit de l'activité partielle, en cas de fermeture temporaire ou réduction des horaires pratiqués en deçà de la durée légale de travail (article L. 5122-1 du code du travail), pour l'un des motifs listés à l'article R. 5122-1 du code du travail[1], ont été précisées par un communiqué ministériel du 25 mai 2020.

Exceptions faites des secteurs toujours fermés après cette date (restauration, bars, …) « *ou très impactés par les mesures sanitaires* »[2], cette révision devrait ainsi se traduire par :

- un maintien du montant de l'indemnité versée par l'entreprise à ses salariés, au titre des heures chômées ;
- la réduction de leur remboursement ensuite à l'employeur par l'Agence de Services et de Paiement (ASP), qui, intégral jusque-là, serait ramené à **« *85%* »** seulement, de manière rétroactive dès le 1er juin.

L'**entrée en vigueur prochaine**, de la loi portant diverses mesures d'urgence pour faire face aux conséquences de l'épidémie de covid-19, ainsi que de l'ordonnance sur l'« *adaptation des dispositions relatives à l'activité partielle* », prévue dans son article 1er, et de ses décrets d'application, sera toutefois nécessaire.

La réforme s'accompagnera, en outre, de la création d'un dispositif spécifique « *dénommé activité réduite pour le maintien en emploi* », dans l'hypothèse d'une situation appelée à durer, pour peu qu'un **accord collectif**, validé par l'administration, ou conclu au niveau de la branche et étendu par les services de l'administration du travail, en précise les modalités (durée, activités et salariés concernés, réduction de l'horaire de travail éligibles à la mesure, engagements souscrits en contrepartie), dans des conditions attendues par voie réglementaire (article 1er vicies du projet de loi précité).

[1] Telles que la conjoncture économique, des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou encore « toute autre circonstance de caractère exceptionnel ».
*[2] Qui continueront à bénéficier d'une prise en charge à 100% de l'indemnité d'activité partielle pour les heures non travaillées, **« jusqu'en septembre » (sur le détail des secteurs en question : cf. lien suivant)**.*

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

Mesures exceptionnelles en faveurs de l'apprentissage, les premières annonces

Esquissées à l'occasion de la conférence de presse ministérielle du 4 juin dernier, les mesures de soutien liées aux difficultés économiques consécutives à la crise sanitaire actuelle, devraient se traduire[1], notamment, par :

- L'institution d'une aide exceptionnelle pour toutes les entreprises[2] qui **concluent, à compter du 1er juillet** 2020 et jusqu'au 28 février 2021[3], un contrat d'apprentissage en vue de la préparation d'un diplôme allant du CAP à la licence professionnelle, dont le montant serait fixé à **5000€ pour les mineurs et 8000€ pour les majeurs**[4] ;
- Un allongement de la durée maximale d'accueil en CFA, sous statut de stagiaire de la formation professionnelle, pour les candidats n'ayant pas trouvé immédiatement d'employeurs, qui passerait ainsi de 3 mois (article L. 6222-12-1 du code du travail) à **6 mois**.

Ces évolutions appelleront encore, cependant, la parution au Journal officiel des textes réglementaires en confirmant le principe et les modalités[5].

*[1] Eu égard aux déclarations connues à cette date, et **sous réserve des précisions attendues** lors de la publication de textes réglementaires nécessaires à la mise en œuvre des annonces.*
[2] Quel que soit leur effectif (les entreprises de 250 salariés et plus paraissant seules soumises au respect d'une condition spécifique, relative au nombre d'alternants présents, qui devrait correspondre aux exigences énoncées à l'article 1609 quinvicies alinéa 5 du code général des impôts).
*[3] A la lecture des indications figurant dans le projet de loi de finances rectificatives n°3 pour 2020, actuellement en discussion devant le Parlement (cf. lien suivant), la **date de signature du contrat d'apprentissage serait ici considérée**, de sorte que les recrutements opérés jusqu'au 30 juin 2020 inclus, ne pourraient donner lieu au bénéfice de la mesure.*
*[4] De cette somme devrait être **déduit, cependant, le montant de l'aide unique** prévue à l'article D. 6243-2 du code du travail, s'agissant des entreprises de moins de deux cent cinquante salariés, pour un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat.*
*[5] En particulier s'agissant des **démarches nécessaires et conditions de versement** de l'aide exceptionnelle.*

Solde de la taxe d'apprentissage en 2020

Exigible en principe le 31 mai au plus tard[1], quel que soit l'effectif de l'entreprise, cette fraction égale à **13% du montant de la taxe**, appelée à financer, en particulier, diverses actions de promotion conduites par les organismes désignés, au plan national (cf. arrêté du 30 décembre 2019), ou local, qui incluent, en région Auvergne-Rhône-Alpes (cf. arrêté n° 2019-333 du 24 décembre 2019), les Chambres de Métiers et de l'Artisanat (cf. lien suivant), du fait de leurs attributions touchant la mise en valeur des savoirs faire artisanaux et de l'apprentissage, devrait être **rétroactivement différée jusqu'au 30 juin** cette année[2], sous réserve de la parution des textes nécessaires au Journal officiel.

[1] Eu égard aux conditions d'acquittement des dépenses libératoires prévues à l'article L. 6241-4 du code du travail (article R. 6241-24 du code du travail).
[2] Afin de tenir compte des effets liés au contexte de crise sanitaire.

Des précisions concernant l'annulation de charges sociales annoncée par le gouvernement

Dans le prolongement des premières informations communiquées en la matière (cf. newsletter du mois d'avril 2020), le projet de loi de finances rectificatif n°3 (PLFR3) pour 2020, déposé sur le bureau de l'Assemblée nationale le 11 juin dernier (cf. lien suivant), est venu préciser les modalités de l'annulation de charges destinée à la relance de l'activité économique du pays, qui, sous réserve de modifications lors des débats parlementaires, prendrait ainsi la forme :

- D'une **exonération des cotisations patronales** entrant dans le champ de la réduction générale sur les bas salaires[1], à l'exception de la contribution AGIRC-ARRCO ;
- D'un **crédit supplémentaire, « *égal à 20 % de la masse salariale*** *soumise à cotisations sociales* […] *sur les périodes d'emploi prévues pour l'exonération* », et utilisable en 2020 pour le paiement des dettes antérieures, ainsi que des charges reportées ou dues pour les échéances à venir.

Ces mesures ne concerneraient alors que les employeurs[2] :

- De **moins de 250 salariés, dans les secteurs prioritaires ou « *connexes* »**[3], s'agissant des rémunérations dues sur les périodes d'emploi comprises entre le 1er février et le 31 mai 2020[4] ;
- De **moins de 10 salariés, dont l'activité « *implique l'accueil du public et a été interrompue*** *du fait de la propagation de l'épidémie de covid-19, à l'exclusion des fermetures volontaires* », s'agissant des rémunérations dues sur les périodes d'emploi comprises entre le 1er février et le 30 avril 2020[4].

En revanche, toutes les entreprises :

- Encore **redevables de charges sociales au 30 juin 2020** (y compris pour les dettes antérieures à la crise sanitaire), devraient se voir proposer par l'URSSAF un plan d'apurement, « *sans démarche* » particulière et au plus tard le 30 novembre 2020 lorsque leur effectif compte moins de 250 salariés ;
- De **moins de 50 salariés, exclues de l'exonération**, bénéficieraient, sur demande, d'une remise de la moitié de leurs dettes sociales pour la période courant du 1er février au 31 mai 2020, en cas de baisse d'activité d'au moins 50% par rapport au réalisé sur les mêmes dates en 2019, à condition qu'il soit procédé au remboursement de l'intégralité du solde restant, conformément au plan d'apurement arrêté.

[1] Assurances sociales (maladie, vieillesse), allocations familiales, FNAL, contribution de solidarité pour l'autonomie, cotisation accidents du travail/ maladies professionnelles et cotisations d'assurance chômage.
*[2] Les **travailleurs indépendants des secteurs en question** devraient être, quant à eux, à titre personnel et selon la forme sociale de l'entreprise, éligibles à une réduction de charges fixée par décret ; ou autorisés, pour les micro-entrepreneurs, à déduire du chiffre d'affaires déclaré au titre des échéances mensuelles ou trimestrielles de l'année 2020, celui réalisé sur les périodes concernées par l'exonération.*
*[3] Tourisme, hôtellerie, restauration, sport, culture, transport aérien, événementiel, ainsi que les **branches en dépendant (ex. : blanchisserie, stations-service…) lorsque l'entreprise a « subi 80% de perte de chiffre d'affaires** durant la période de confinement » (soit du 15 mars au 15 mai), comme indiqué dans un communiqué de presse ministériel du 10 juin 2020.*
*[4] L'exonération s'appliquerait alors **« sans limite de niveau de rémunération »**.*