# DROIT DU TRAVAIL # ACTUALITÉS



Plateforme Régionale **Droit du Travail** 

mai 2021

# ■ Le stage d'observation, une solution mobilisable durant les vacances scolaires

Destiné aux publics scolaires (article <u>L. 332-3-1 du code de l'éducation</u>), pour les périodes de vacances fixées par arrêtés ministériels, qui débutent le 6 juillet cet été (cf. <u>lien suivant</u>), ainsi qu'aux étudiants de l'enseignement supérieur, « *en dehors des semaines réservées aux cours et au contrôle de connaissances* » (<u>L. 124-3-1 du code de l'éducation</u>), le disposițif dit des « stages d'observation » permet la réalisation de périodes d'immersion en entreprise n'excédant pas une semaine¹, afin de faciliter la confirmation d'un projet d'orientation vers l'alternance (apprentissage ou professionnalisation).

Dans cette perspective, une validation préalable de la convention de stage est toutefois attendue auprès de la Chambre consulaire (CMA, CCI, Chambre d'agriculture) compétente, en fonction de la nature de l'activité visée.

Pour en savoir plus : cf. lien suivant

<sup>1</sup> Sans ouvrir droit, dès lors, par hypothèse, à l'attribution de la gratification obligatoire prévue par l'article L. 124-6 du code de l'éducation.

#### Fin de l'état d'urgence sanitaire

Publiée le 1<sup>er</sup> juin dernier, la <u>loi n°2021-689 du 31 mai 2021</u> a organisé les conditions de sortie de l'état d'urgence¹ déclaré au titre de la crise sanitaire, en instituant un régime transitoire, dont le terme a été fixé au 30 septembre prochain.

Jusqu'à cette date, diverses mesures dérogatoires adoptées en 2020 demeureront applicables, en particulier la faculté, pour l'employeur, d'imposer la **prise de certains congés** ou jours de repos<sup>2</sup>, ainsi que les aménagements susceptibles d'être apporté par voie d'accord d'entreprise aux règles de renouvellement des contrats à durée déterminée (CDD) et au délai de carence entre deux engagements<sup>3</sup>.

Pour en savoir plus : cf. lien suivant

<sup>1</sup> À compter du 2 juin 2021, en réservant la faculté de procéder à de

A compter du 2 juin 2021, en reservant la faculte de proceder à de nouveaux aménagements réglementant notamment l'ouverture d'une ou de plusieurs catégories d'établissements recevant du public.

<sup>2</sup> Sur ce point : cf. not. lettre d'actualité du mois de mars 2020 (article 1<sup>er</sup>, page 2) et lettre d'actualité du mois d'avril dernier (article 3, page 2, note n°6) .

<sup>3</sup> Cf. spé. article 41 de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020.



#### Conditions et limite du recours à l'entraide familiale

Reconnue comme une forme possible de participation à l'activité de l'entreprise échappant aux dispositions qui organisent la relation de travail employeur-salarié<sup>1</sup>, l'entraide familiale suppose toutefois, outre l'existence d'une parenté proche entre ses acteurs<sup>2</sup>, de conserver un caractère occasionnel et spontané<sup>3</sup>, dépourvu de toute contrepartie financière directe<sup>4</sup>.

A défaut, en effet, le risque d'une requalification demeure<sup>5</sup>, ainsi que de condamnation pour « *travail dissimulé* » notamment (article <u>L. 8221-5 du code du travail</u>)<sup>6</sup>, pour peu que l'élément intentionnel de l'infraction ait été démontré, y compris lorsque l'irrégularité consiste à « *poursuivre*, au titre de l'entraide familiale et sans que soient établies les déclarations correspondantes aux organismes sociaux, la même activité au-delà des heures contractuellement dues », comme le rappelle la Cour de cassation dans une décision du 26 mai dernier<sup>7</sup>.

On relèvera incidemment qu'une solution alternative pourra aussi être recherchée dans le statut de conjoint collaborateur déclaré au centre de formalités des entreprises, en cas de contribution « régulière » (article L. 121-4 du code du commerce)8, apportée « sans percevoir de rémunération » (article <u>R. 121-1 du code du commerce</u>) par les époux ou partenaires de PACS des entrepreneurs individuels (commerçant, artisan, auto-entrepreneur), gérants associés uniques d'une EURL, gérants associés majoritaires d'une SARL ou société d'exercice libéral à responsabilité limitée (SELARL)<sup>9</sup>.

<sup>1</sup> Au premier rang desquelles, le respect du salaire minimum légal, ou conventionnel s'il est plus favorable, ainsi que l'acquittement des contributions sociales afférentes (cf. not. article <u>L. 242-1 du code de la sécurité sociale</u>).

<sup>2</sup> Cette exigence permettant de justifier des motifs du concours apporté (en particulier entre époux eu égard à l'obligation de secours et

contributions sociales afferentes (cf. not. article <u>L. 242-1 du code de la securite sociale</u>).

<sup>2</sup> Cette exigence permettant de justifier des motifs du concours apporté (en particulier entre époux, eu égard à l'obligation de secours et d'assistance prévue à l'article 212 du code civil, ou à l'endroit d'un enfant, au vu des obligations énoncées à l'article 203 du code civil notamment), sans suffire pour autant à exclure toute situation de salariat (cf. not. <u>Cass. crim. 22 octobre 202, n°02-81.859</u>).

<sup>3</sup> C'est-à-dirie exempt de tout lien de subordination, constitué par un « pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements » (<u>Cass. soc. 13 novembre 1996, 94-13.187</u>), que concourent à révéler divers indices, comme le respect de certains horaires, ou de consignes autres que celles strictement nécessaires aux exigences de sécurité.

<sup>4</sup> Indépendamment des effets d'une communauté de vie et d'intérêt, unissant notamment les époux (cf. article 215 du code civil), elle ne peut, en casses dennes libre que versement d'une rémunération même réduite que titre des hourses effects d'ence controller l'exécution de source effects d'une communauté de vie et d'intérêt, unissant notamment les époux (cf. article 215 du code civil), elle ne peut, en casses d'entre l'independament des effets d'une communauté de vie et d'intérêt, unissant notamment les époux (cf. article 215 du code civil).

ce sens, donner lieu au versement d'une rémunération, **même réduite**, au titre des heures effectuées.

La qualification donnée ne dépendant pas de la « seule volonté » exprimée par les parties (<u>Cass. Ass. Plén., 4 mars 1983, n°81-15.290</u>).

Sur les conséquences du travail illégal : cf. <u>lien suivant</u>.

Dans cette espèce, en effet, l'infraction se rapportait à un dépassement significatif des durées d'activité prévues dans le contrat de travail liant un artisan boulanger à son épouse, n'ayant donné lieu, ni au paiement des cotisations correspondantes, ni à la mention sur le bulletin du paie du page d'houres réalisées.

nombre d'heures réalisées. <sup>8</sup> Sous réserve des dispositions de l'article <u>R. 121-2 du code du commerce</u> notamment. <sup>9</sup> Plus largement, sur ce statut : cf. <u>lien suivant</u>.

# ■ Nature du risque en cas de manquements répétés dans le versement de la rémunération

Dû en contrepartie des heures effectuées, le versement de la rémunération peut se trouver affecté par certaines difficultés résultant notamment d'évènements liés à l'exécution de la prestation (ex : maladie, congés, activité partielle, ...), aux évolutions du cadre réglementaire, à l'organisation interne de l'entreprise, voire à la défaillance d'un prestataire extérieur (ex : cabinet comptable chargé d'établir les bulletins de paie, ...).

Eu égard à l'importance attachée à cette obligation<sup>1</sup>, les manquements répétés en la matière, tels que des retards de paiement, défauts de diligence dans les démarches nécessaires au versement de certaines indemnités, ou erreurs de calcul, exposeront toutefois alors la responsabilité de l'employeur, et pourront même, en fonction des circonstances susceptibles d'en expliquer la survenance, ainsi que de l'importance du préjudice subit par le salarié, se voir considérer² comme « d'une gravité suffisante pour empêcher la poursuite du contrat de travail » (cf. Cass. soc. 19 mai 2021, n°20-14.062), avec pour conséquences l'application des sanctions prévues dans le cas d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> En raison, tout à la fois, de l'importance pratique qu'elle revêt pour le salarié, et de la définition jurisprudentielle du contrat de travail (cf. not.

Cass. soc. 17 avril 1985, n°83-15.445).

Au terme d'une demande de résiliation judiciaire initiée par le salarié, ou de requalification d'une décision de rupture qu'il aurait pu notifier à l'employeur du fait des irrégularités reprochés à celui-ci.

Cf. not. article L. 1235-3 du code du travail.

### Attestation Pôle emploi, ce qui change

Signée puis délivrée au salarié lors de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail¹ afin de lui permettre d'exercer ses droits aux prestations d'assurance chômage<sup>2</sup>, l'attestation Pôle emploi est établie selon un **modèle** mis à disposition par l'organisme gestionnaire<sup>3</sup>, avant d'é l'employeur, « *sans délai* », à ce dernier<sup>4</sup> avant d'être transmise

Depuis le  $\mathbf{1}^{\mathrm{er}}$  juin toutefois, seuls les modèles « en cours de validité »<sup>4</sup> se voient alors acceptés, les précédentes versions du document, automatiquement rejetées (cf. lien suivant), ne garantissant plus, ainsi, le bon respect de cette obligation.

1 Outre les autres documents de fin de contrat (certificat de travail et reçu pour solde de tout compte).
2 Cf. article R. 1234-9 du code du travail.
3 Cf. article R. 1234-10 du code du travail.
4 Par voie dématérialisée, s'agissant des entreprises d'au moins onze salariés, « sauf impossibilité pour une cause qui leur est étrangère », ou en format papier, dans les autres hypothèses, à la boite postale « Centre de traitement - BP 80069 - 77213 Avon Cedex », étant précisé que s'agissant des employeurs qui utilisent la déclaration sociale. que, s'agissant des employeurs qui utilisent la déclaration sociale nominative (DSN), celle-ci inclut notamment un envoi électronique au Pôle emploi (article R. 133-14 IV.2° du code de la sécurité sociale) via le logiciel de paie.

<sup>4</sup> Accessibles dans I'« Espace employeur » du site pole-emploi.fr, ou le logiciel de paie des entreprises recourant à la DSN.



#### ■ Taux de prise en charge en cas d'activité partielle : les nouvelles échéances

Régulièrement différée, pour tenir compte des évolutions du contexte sanitaire en France, la révision des taux de prise en charge applicables au titre du dispositif dit d'activité partielle<sup>1</sup>, a fait l'objet d'un nouvel échéancier, de sorte que :

- l'**indemnité versée au salarié** par l'entreprise, sera portée à 60% de sa rémunération brute antérieure pour chaque heure chômée<sup>2</sup> (cf. <u>décret n°2021-671 du 28 mai 2021</u>), à compter du :
- 1<sup>er</sup> juillet 2021, en principe<sup>3</sup>;
- 1<sup>er</sup> septembre, s'agissant des <u>secteurs « protégés »</u>, ou <u>connexes</u> en cas de forte baisse de chiffre d'affaires en 2020<sup>4</sup> ;
- 1<sup>er</sup> novembre, pour celles demeurant particulièrement affectées par la crise sanitaire<sup>5</sup>.
- l'allocation remboursée ensuite à l'employeur par l'agence de services et de paiement (ASP), passera successivement, aux termes du décret n°2021-674 du 28 mai 2021 :
- de 60% à 52% au mois de juin, puis à 36% dès le 1<sup>er</sup> juillet 2021 en principe<sup>6</sup>;
- dans les secteurs « protégés », ou connexes en cas de forte baisse de chiffre d'affaires en 2020, de 70% à 60% au mois de juillet, puis 52% dès le 1<sup>er</sup> aout, et enfin 36% en septembre prochain<sup>7</sup> ;
- pour les entreprises qui demeurent particulièrement affectées par la crise sanitaire, de 70% jusqu'au 31 octobre, à 36% ensuite<sup>8</sup>.

Pour en savoir plus : cf. lien suivant

<sup>2</sup> Contre **70% jusque-là**.

<sup>3</sup> Exception faite des entreprises bénéficiant d'un régime d'**activité partielle de longue durée** (cf. lettre d'actualité du mois de janvier 2021), des personnes jugées particulièrement « vulnérables » à la Covid-19 (cf. article 9 II. du décret n°2020-1786 du 30 décembre 2020), ainsi que des **contrats de formations en alternance** (apprentissage, 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.

<sup>4</sup> Cf. article 1<sup>er</sup> II.2° de l'ordonnance n°2020-770 du 24 juin 2020, et décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 s'agissant de l'ampleur des pertes.

<sup>5</sup> Cf. article 1<sup>er</sup> II. de l'ordonnance n°2020-770 du 24 juin 2020 (secteurs « protégés » et connexes subissant encore une « très forte baisse de chiffre d'affaires », fixée à 80% par l'article 6 bis modifié du décret n°2020-1786 du 30 décembre 2020 ; situations de fermeture administrative ; circonscription territoriale soumise à des restrictions spécifiques : zone de chalandise des stations de ski, comme prévu et selon les conditions

circonscription territoriale soumise à des restrictions spécifiques ; zone de chalandise des stations de ski, comme prévu et selon les conditions mentionnées à l'article 6 modifié du décret n°2020-1786 du 30 décembre 2020).

6 Cf. article 1<sup>er</sup> modifié du décret n°2020-810 du 29 juin 2020 (juin 2021) et article 3 modifié du décret n°2020-1319 du 30 octobre 2020 (à compter du 1<sup>er</sup> juillet), sous réserve des régimes spécifiques déjà mentionnés en note n°3.

7 Cf. note n°4 et article 7 modifié du décret n°2020-1786 du 30 décembre 2020.

8 Cf. note n°5 et article 8 modifié du décret n°2020-1786 du 30 décembre 2020.

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Autorisant la réduction unilatérale des durées de travail du personnel de l'entreprise, en cas de baisse d'activité motivée par l'une des situations listées à l'article <u>R. 5122-1 du code du travail</u>, ou, de manière exceptionnelle, à l'égard des personnes jugées particulièrement « vulnérables » à la Covid-19 (cf. <u>article 20.1</u> de la loi n°2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020). Contre **70% jusque-là**.