DROIT DU TRAVAIL
ACTUALITÉS

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

Plateforme Régionale
Droit du Travail

Mars 2021

Renouvellement des aides au recrutement d'une personne âgée de moins de vingt-six ans

Issue du plan de relance « un jeune, une solution », l'aide exceptionnelle en faveur de l'embauche d'une personne âgée de moins de vingt-six ans **à la date de conclusion** d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI), ou déterminée (CDD) d'au moins trois mois[1], entre le 1er aout 2020 et le 31 mars 2021[2], a été prolongée **jusqu'au 31 mai** prochain[3], sous réserve que la rémunération convenue n'excède pas alors le **« *salaire minimum horaire de croissance majoré de 60 %* »**[4].

Dans le même temps, la **revalorisation des sommes allouées au titre du dispositif dits des « emplois francs + »**[4], a également vue son **terme repoussé du 31 mars**[5] **au 31 mai 2021**[6].

[1] Cf. décret n°2020-982 du 5 aout dernier et lettre d'actualités des mois de juillet-aout 2020, page 2, article 2.
[2] Suite à un premier report opéré par le décret n°2021-94 du 30 janvier 2021 (cf. lettre d'actualités du mois de janvier 2021, page 1, article 1er).
[3] Cf. article 2 du décret n° 2021-363 du 31 mars 2021.
*[4] Soit **16,40€/heure** désormais (ou 2487,39€ mensuel, dans le cas d'un emploi à temps plein), contre « deux fois le montant horaire du salaire minimum de croissance » pour les engagements souscrits jusqu'au 31 mars.*
[4] Cf. lien suivant et lettre d'actualités du mois d'octobre 2020 (page 1, article 2), les deux mesures (aide exceptionnelle et « emploi franc + ») n'étant toutefois pas cumulables.
[5] Par l'effet des dispositions de l'article 1er du décret n°2021-94 du 30 janvier 2021 (cf. lettre d'actualités du mois de janvier 2021).
[6] Cf. article 1er du décret n°2021-363 du 31 mars 2021, sans autre modification des conditions de bénéfice.

Contributions sociales des entreprises

Mises en œuvre par la loi n°2020-1576 du 14 décembre 2020 (cf. article 9), les **exonérations et aides au paiement** de charges bénéficiant à certains employeurs ou travailleurs indépendants[1] pour les périodes courant jusqu'au 31 décembre 2020, ont été **prolongées sur les mois de janvier-février** 2021[2], avec un **relèvement de leurs plafonds** de 800 000 à 1 800 000€[3].

Ces mesures de soutien demeureront également applicables, sans changement, aux entreprises éligibles qui se trouvent affectées par une **interdiction d'accueil du public**, « *jusqu'au dernier jour du mois précédant* » sa suppression[4].

[1] Pour une analyse de ce dispositif (portée / conditions), anticipée sur la base du projet de loi : cf. lettre d'actualités du mois de novembre 2020, et consolidée après adoption de ce texte : cf. lien suivant.
[2] Cf. article 1er du décret n°2021-430 du 12 avril 2021.
[3] Cf. article 2 du décret n°2021-430 du 12 avril 2021.
[4] Cf. article 11 du décret n°2021-75 du 27 janvier 2021.

Nouvelles exigences relatives à la poursuite d'une activité économique

Soumises à l'interdiction affectant désormais l'**accueil du public dans les magasins de vente et centres commerciaux**[1] entre 6 heures et 19 heures[2], ainsi que la réalisation de **prestations au domicile des clients**[3], suite à l'entrée en vigueur du décret n°2021-384 du 2 avril 2021, les entreprises entendant poursuivre leurs activités devront également s'assurer, outre de la mise en œuvre des **prescriptions sanitaires** déjà en vigueur[4], du respect des **règles organisant le déplacement** des particuliers durant les horaires dits de couvre-feu[5].

A cet égard, il appartiendra donc à l'employeur de tenir à la disposition de son personnel les **justificatifs**[6] nécessaires à l'exécution de leurs missions[7].

*[1] Cf. article 37.IV modifié du décret n°2020-1310 du 29 octobre 2020, la notion de « magasins de vente », non spécifiée juridiquement, étant toutefois comprise ici au sens large, et applicable y compris aux prestations de service (ex : soins esthétiques), dès lors qu'elles supposent par nature la présence de clients au sein de l'établissement, à l'exception des **retraits de commandes (en toute hypothèse) et activités listées** (ex : coiffure, incluant le rasage et la taille de barbe ; boulangerie-pâtisserie ; blanchisserie-teinturerie ; réparation automobile, ou de biens personnels, telles que la retouche de vêtements ou la réparation de chaussures ; commerces de plantes, fleurs, graines, engrais ; …).*
*[2] Outre les contraintes propres aux **restaurants et débits de boissons** (cf. article 40 du décret n°2020-1310 du 29 octobre 2020), ainsi que les éventuelles « mesures réglementaires ou individuelles » adoptées localement par l'autorité préfectorale « lorsque les **circonstances locales** l'exigent » (cf. article 29 du décret n°2020-1310 du 29 octobre 2020).*
*[3] Cf. article 4-1 modifié du décret n°2020-1310 du 29 octobre 2020, les activités à caractère commercial, de même que les cours à domicile, autres que de soutien scolaire, pouvant se poursuivre « dans la mesure où elles seraient autorisées **si elles étaient exercées en établissement** recevant du public » (ex : coiffure), de même que celles s'exerçant « nécessairement au domicile des clients, sans autre restriction » (ex : intervention d'un technicien spécialisé dans le cas d'un dégât des eaux).*
*[4] Notamment la **distanciation physique** d'au moins un mètre entre les personnes « en toute circonstance », les seuils en vigueur dans les magasins de vente pouvant continuer à accueillir du public (**8m²/client en principe**), et l'ensemble des mesures résultant de l'obligation de sécurité prévue à l'article L. 4121-1 du code du travail, telles que précisées dans la dernière version du protocole sanitaire, ou de la responsabilité extracontractuelle pesant sur l'exploitant (cf. article 1240 du code civil), inchangées pour l'essentiel (recours au **télétravail** systématisé pour l'ensemble des activités qui le permettent, information du public sur les consignes en vigueur, assainissement régulier des espaces de travail, régulation des flux, port du masque dans les lieux collectifs clos, …).*
[5] S'agissant des dispositions applicables entre 19 heures et 6 heures du matin : cf. article 4.I modifié du décret n°2020-1310 du 29 octobre 2020.
*[6] Leur nature, non spécifiée par l'article 4.III modifié du décret n°2020-1310 du 29 octobre 2020, devrait toutefois renvoyer, a minima, aux **modèles d'attestation publiés sur le site du ministère de l'intérieur** (cf. lien suivant).*
*[7] Etant précisé que le caractère professionnel du déplacement permet alors une circulation, y compris **au-delà des limites du département, dans un périmètre excédent trente kilomètres autour du domicile** (cf. article 4.II bis modifié du décret n°2020-1310 du 29 octobre 2020).*

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

Prolongation des aides exceptionnelles à l'embauche d'un alternant

Instituées par l'article 76 de la loi n°2020-935 du 30 juillet 2020, puis prolongées du 1er au 31 mars 2021, selon les modalités prévues par les décrets n°2021-223 et 2021-224 du 26 février 2021[1], ces mesures ouvrant droit au versement d'une somme égale à **5000€ ou 8000€[2] sur la première année d'exécution d'un contrat de formation en alternance** (apprentissage / professionnalisation)[3], seront maintenues, conformément aux annonces gouvernementales issues de la 3ème conférence sur le dialogue social, dans les mêmes conditions[4], **jusqu'au 31 décembre prochain**[5].

Par ailleurs, les dispositifs AGEFIPH de soutien au recrutement des publics en **situation de handicap**, mis en œuvre l'an passé en raison des effets de la crise sanitaire sur la situation des entreprises, se poursuivront eux aussi (cf. lien suivant)[6].

[1] Sur la teneur de ces deux textes : cf. not. lettre d'actualités du mois de février 2021 (article 1er page 1).
[2] Dans le cas, respectivement, d'un alternant mineur ou majeur (cf. lettre d'actualités des mois de juillet/aout 2020, article 1er page 1), sous réserve qu'il soit âgé de moins de trente ans au moment de son embauche pour les contrats de professionnalisation (cette somme, versée mensuellement, étant revalorisée « à compter du premier jour du mois suivant » le dix-huitième anniversaire).
*[3] Dans le **cas d'un apprentissage**, l'aide unique prévue à l'article D. 6243-2 du code du travail étant versée, à compter de la **deuxième année**, pour la préparation d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle **équivalant au plus au baccalauréat** dans une entreprise de moins de deux cent cinquante salariés.*
[4] Sur ces conditions d'éligibilité : cf. lien suivant (apprentissage) et lien suivant (contrat de professionnalisation).
*[5] Cf. décret n°2021-363 du 31 mars 2021, sous réserve que le contrat d'apprentissage ou de professionnalisation fasse notamment l'objet d'une décision favorable lors de son **dépôt auprès de l'opérateur de compétences** (OPCO) désigné (cf. lien suivant).*
*[6] En particulier sous la forme d'une aide, « **cumulable avec les autres aides de l'Agefiph et l'aide exceptionnelle de l'Etat** », d'un « **montant maximum de 4 000€** […] proratisé en fonction de la durée du contrat de travail à compter du 6ème mois ».*

Activité partielle et fermeture administrative

Ouvrant actuellement droit[1], pour le salarié, au bénéfice d'une indemnité égale à **70% de sa rémunération brute** antérieure, au titre de chaque heure concernée, l'activité partielle donne lieu au **remboursement intégral** des sommes ainsi versées par l'entreprise en cas d'interruption, totale ou partielle, de son activité du fait des mesures adoptées dans le cadre de la lutte contre la propagation du covid-19, à l'exclusion des fermetures volontaires[2].

Pour cela, une demande devra toutefois être transmise dans un **délai de trente jours au plus**, sur le portail dédié[3].

[1] Soit, jusqu'à l'entrée en vigueur de la réforme évoquée dans notre lettre d'actualités du mois de juin 2020, aux termes des divers reports induits par les évolutions du contexte sanitaire.
*[2] Cf. not. décret n°2020-810 du 29 juin 2020 (sur les régimes d'indemnisation liés à d'**autres motifs de recours** : cf. lien suivant).*
*[3] Cf. article R. 5122-3 du code du travail, **par dérogation** au principe d'une démarche préalable (cf. article R. 5122-2 du code du travail).*

La DREETS, nouvel interlocuteur des entreprises depuis le 1er avril

Substituée aux DIRECCTE et services déconcentrés de la cohésion sociale (DRCS) dans l'exercice de leurs missions[1], la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) se voit désormais chargée de mettre en œuvre les politiques publiques correspondantes dans les territoires (cf. lien suivant).

La responsabilité du traitement des **demandes d'autorisations provisoires de travail** lui est toutefois soustraite, au profit d'une compétence préfectorale de droit commun (cf. lien suivant)[2].

[1] Cf. décret n°2020-1545 du 9 décembre 2020.
[2] Cf. article R. 5221-17 du code du travail.

Régime applicable aux « ponts » et jours fériés du mois de mai

Les jours de fêtes légales mentionnés à l'article L. 3133-1 du code du travail, au nombre desquels les 13 et 24 mai cette année, appelés également « jours fériés », peuvent :

- **soit donner lieu à un repos**, assorti du maintien de la rémunération des salariés « *totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement* »[1] (article L.3133-3 du code du travail), sans possibilité d'en organiser alors la récupération ultérieure ;
- **soit être travaillés**, pour peu que la convention collective applicable n'exclue pas cette faculté, et sous réserve du respect des éventuelles majorations de salaire qu'elle a pu instituer.

Pour le reste, l'employeur demeure libre de sa décision en la matière, étant précisé que, sauf stipulations conventionnelles plus favorables, aucun congé supplémentaire ne peut être exigé par les salariés dans l'éventualité où le jour chômé tomberait sur une période habituellement non travaillée[2].

On notera également que, **dans l'éventualité d'un « pont »**, c'est-à-dire du « *chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire* », comme le 14 mai 2021 par exemple, le chef d'entreprise dispose, en outre, de la faculté d'organiser, s'il le souhaite, le **rattrapage des heures ainsi perdues**, dans les douze mois qui précèdent ou qui suivent (article R. 3121-34 du code du travail), en veillant à informer alors l'inspection du travail de cette situation (article R. 3121-33 du code du travail).

Le fait pour le salarié de refuser de se conformer à une telle directive, constitutif d'une situation d'**absence injustifiée**, est de nature à motiver l'engagement d'une procédure disciplinaire à son encontre, pouvant aller, le cas échéant, jusqu'au licenciement (cf. not. Cass. soc. 20 février 2019, n°17-20.651).

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

[1] La convention collective applicable pouvant toutefois prévoir des conditions de maintien de salaire plus favorables pour le personnel.
[2] Ainsi, par exemple, les samedis 1er et 8 mai 2021, pour les salariés ne travaillant pas le weekend.