DROIT DU TRAVAIL
ACTUALITÉS

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

Plateforme Régionale
Droit du Travail

novembre 2022

Aide exceptionnelle à l'embauche d'un alternant à compter du 1er janvier 2023

Instituée, à titre temporaire, en raison des effets de la crise sanitaire sur la situation financière des entreprises, pour tout contrat signé avant le 1er janvier 2023 puis déposé auprès de l'opérateur désigné (OPCO), l'aide exceptionnelle au recrutement d'un alternant (**apprentissage/professionnalisation**) devrait être, tout à la fois, maintenue dans son principe et modifiée quant à ses modalités, dès l'an prochain[1].

En effet, son montant serait alors fixée à **6 000€ jusqu'au « *31 décembre 2023* »** aux termes d'un communiqué de presse conjoint du ministre du Travail et de la ministre déléguée chargée de l'Enseignement et de la Formation professionnels datant du 1er décembre dernier (cf. lien suivant)[2].

Cette évolution, de même que le **détail des conditions de bénéfice**[3], appelleront toutefois encore la parution d'un décret de mise en œuvre dans les prochains jours.

*[1] C'est-à-dire s'agissant des **contrats signés à compter du 1er janvier prochain**, les recrutements intervenus **jusqu'au 31 décembre 2022**, mais dont l'exécution se poursuit en 2023, continuant à ouvrir droit aux montants prévus jusqu'alors, soit, 5000€ ou 8000€ pour douze mois de présence, versés mensuellement sous une forme fractionnée, s'agissant respectivement d'un mineur ou d'un majeur (ces sommes étant revalorisées à compter le 1er jour du mois suivant le 18ème anniversaire en principe).*
*[2] Etant indiqué que le **devenir (suppression ou non) des autres mesures de soutien**, pérennes, comme le dispositif dit d'aide « unique » prévu par l'article L. 6243-1 du code du travail dans l'hypothèse d'un apprentissage, qui s'applique, pour l'heure, au-delà des douze premiers mois d'exécution en cas de cumul avec l'aide exceptionnelle, pour la préparation d'une qualification « équivalant au plus au baccalauréat » dans une entreprise « de moins de deux cent cinquante salariés » (sur son montant : cf. article D. 6243-2 du code du travail), devra encore être **spécifié à l'occasion de la parution du décret de mise en œuvre**.*
*[3] Notamment en ce qui concerne le rythme de versement, niveau de qualification préparé (actuellement jusqu'au master) ainsi que l'âge de l'alternant (le communiqué évoquant « l'embauche d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation de moins de 30 ans », de sorte que l'aide exceptionnelle au recrutement d'un demandeur d'emploi de longue durée âgés de tente ans et plus serait quant à elle **supprimée**).*

Régime social des heures supplémentaires

Comme indiqué aux termes de notre lettre d'actualités des mois de juillet/aout dernier[1], et en application de l'article 2 de la loi n°2022-1158 du 16 août 2022 relatif à la protection du pouvoir d'achat, les modalités d'extension de la déduction forfaitaire sur les charges patronales bénéficiant aux entreprises « *dont l'effectif comprend **au moins vingt** et moins de deux cent cinquante salariés* »[2], ont été précisées par un décret n°2022-1506 du 1er décembre 2022.

Son montant s'établit[3] à « *0,50€ par heure supplémentaire* » réalisée **depuis le 1er octobre**, et demeure cumulable avec les autres mesures d'exonération éventuellement applicables[4].

[1] Cf. lien suivant : page 2, article 1.
[2] Pour celles comptant moins de vingt salariés, le dispositif de réduction antérieure (cf. article L. 241-18, I. du code de la sécurité sociale), fixé à 1,50€ par heure supplémentaire sur la part patronale, demeure quant à lui inchangé (cf. article D. 241-24 du code de la sécurité sociale).
[3] Sans surprise : Cf. BOSS, communiqué du 30 septembre 2022.
[4] Cf. article 3 du décret, en particulier la réduction générale de cotisations patronales (cf. lien suivant).

Rappels concernant le cadre d'emploi de personnels salariés le dimanche, à l'approche des fêtes

Interdit en principe (cf. articles L. 3132-1 à 3 du code du travail), l'emploi de personnel les dimanches est toutefois autorisé[1], par exception, de plein droit, en raison des **activités exercées** (cf. articles R. 3132-5 et suivants du code du travail) ou de la **localisation de l'entreprise** (commerces de détail mettant à disposition des biens et services dans une zone commerciale ou touristique, au sens des articles L. 3132-24 et suivants du code du travail notamment), ainsi que sur **décision municipale** (cf. articles L. 3132-26 et suivants du code du travail), pour les commerces de détail, dans la limite de douze dimanches par an, ou de l'**autorité administrative** (articles L. 3132-20 et suivants du code du travail), lorsqu'il est établi que le repos simultané de tout le personnel d'un établissement serait préjudiciable au public ou compromettrait le fonctionnement normal de l'entreprise.

Dans cette dernière hypothèse, **une démarche devra toutefois intervenir**, soit de la part de chaque employeur concerné, soit pour « *plusieurs ou la totalité des établissements de la même localité exerçant la même activité* », comme indiqué aux termes de l'article L. 3132-23 du code du travail, auprès de l'unité départementale de la DREETS territorialement compétente (cf. lien suivant), qui disposera alors de huit jours, en principe, afin de se prononcer, une fois échu le délai théoriquement nécessaire à la réalisation des consultations mentionnées à l'article R. 3131-16 du code du travail.

On notera qu'a contrario, l'ouverture d'une entreprise artisanale **par le seul travailleur indépendant** demeure libre quant à elle, sauf arrêté préfectoral pris sur le fondement de l'article L. 3132-29 du code du travail.

*[1] Sous réserve des **contreparties financières** prévues, le plus souvent, par la convention collective applicable dans l'entreprise.*

Contact : 04 72 43 43 55 - plateformetravail@cma-auvergnerhonealpes.fr
www.cma-auvergnerhonealpes.fr

■ Création d'une entreprise concurrente par un ancien salarié, conditions et limites

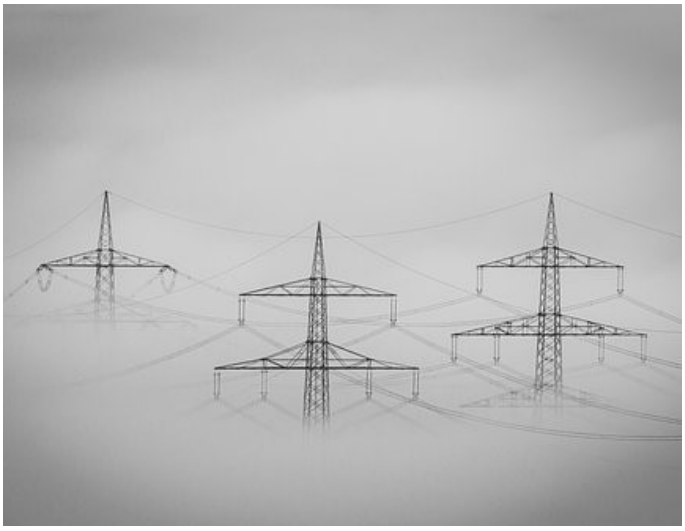
Tenu, par principe[1], d'exécuter ses obligations « *de bonne foi* » (article L. 1222-1 du code du travail)[2], de sorte que, sauf accord préalable spécifique[3], toute activité susceptible de faire concurrence à l'employeur[4], intervenant pour son propre compte comme au bénéfice d'un tiers, lui demeure interdite **pendant la durée de leur relation de travail**[5], un salarié ne peut en outre, **après la rupture du contrat**, quelle qu'en soit la forme (ex : licenciement, démission, rupture conventionnelle, …), même en l'absence d'une clause dite de non concurrence[6], se livrer à **certaines pratiques considérées comme déloyales**, aux fins de détourner une partie de sa clientèle (cf. not. article 1240 du code civil).

Sont visées par cette dernière hypothèse, en particulier, dès lors qu'ils ont été régulièrement établis, le **dénigrement**, consistant à mettre en cause la qualité des produits ou services proposés par l'ancienne entreprise, que les éléments diffusés soient alors exacts ou non (not. Cass. com. 12 mai 2004, n°02-19.199), le **débauchage** du personnel, ayant pour effet d'entrainer une désorganisation[7], la **confusion créée** entre les marques dans l'esprit du public (ex : proximité des noms de domaines, de la dénomination sociale, des documents commerciaux, …), voire, comme le rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 7 décembre dernier, le simple fait de **conserver des « *informations confidentielles* »** (ex : fichier client) obtenues au titre de missions antérieures, qui exposeront leur auteur, ainsi que ceux lui ayant sciemment prêter un concours, au risque d'une action en responsabilité, et le cas échéant, en cas de condamnation, outre la cessation des comportements litigieux, à une réparation du préjudice occasionné.

[1] Peu important donc l'existence d'une clause dite d'exclusivité, qui, susceptible d'être souscrite dans le seul cas d'un temps plein, consiste à empêcher les situations de cumul avec un autre emploi salarié ou avec la qualité de travailleur indépendant, sans considération alors de leur caractère concurrentiel (sur cet aspect : cf. lien suivant).
[2] Sous peine d'encourir, dans le respect de la procédure prévue (cf. lien suivant), une sanction disciplinaire, pouvant aller jusqu'au licenciement.
[3] Formalisé par écrit, idéalement, en des termes suffisamment précis pour éviter toute contestation ultérieure.
*[4] C'est-à-dire relative, en tout ou partie, au **même champ professionnel et géographique**.*
*[5] Y compris en dehors des horaires dont les parties étaient convenues (weekend, …), pendant les périodes de suspension (arrêt maladie, congés payés, …) ou au cours d'un préavis (sauf dispense : cf. not. Cass. soc. 1er octobre 1996, n°93-44.978), sous réserve du **caractère effectif** de la concurrence reprochée, que ne suffisent pas à caractériser de simples actes préparatoires (not. Cass. soc. 6 janvier 2011, n°09-65.158), comme le dépôt de statuts a priori, mais que peut constituer, en revanche, l'envoi de propositions commerciales notamment.*
[6] Sur le principe, la portée, ainsi que conditions de validité d'un tel engagement : cf. lien suivant.
[7] Eu égard au nombre de salariés concernés par rapport à l'effectif global (cf. not. Cass. com. 3 octobre 2006, n°04-14.434), à leurs qualifications professionnelles (not. Cass. com. 17 octobre 1995, n°94-10.761), voire à la période durant laquelle les départs sont intervenus (brièveté, concomitance avec la création, …), … .

■ Délestages électriques et activité partielle

Envisagée cet hiver dans l'éventualité de trop fortes difficultés dans la réponse aux besoins en électricité, l'hypothèse d'un délestage[1] autorisera les entreprises **directement affectées** qui ne sont **pas en mesure d'aménager le temps de travail** de leurs salariés, à mobiliser « ***en dernier recours*** » le dispositif dit d'activité partielle[2], au titre des autres circonstances de caractère exceptionnel mentionnées au 5° de l'article R. 5122-1 du code du travail[3], en adressant leurs demandes (cf. lien suivant) dans un **délai de trente jours** au plus[4], comme indiqué lors de la dernière mise à jour du questions/réponses ministériel relatif aux « *conséquences du conflit en Ukraine* » (cf. lien suivant).



[1] S'agissant de la notion, ainsi que, notamment, ses modalités de mise en œuvre : cf. lien suivant.
[2] Sur ce dispositif (montants de l'indemnité versée au salarié et de l'allocation remboursée à l'employeur) : cf. lien suivant.
[3] Sous-motif à saisir lors de la démarche : « délestage ».
[4] Par exception au principe d'une sollicitation préalable, comme prévu aux termes de l'article R. 5122-3 du code du travail.

■ Qualification du temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail

Nécessitant que le salarié se tienne « *à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles* » (article L. 3121-1 du code du travail), la caractérisation d'un temps de travail emporte, pour l'employeur, l'obligation de s'acquitter de la **rémunération** convenue[1], et demeure seule prise en compte[2] lors de l'appréciation du **respect des durées** maximales d'activité ou minimales de repos[3], ainsi que du déclenchement des règles applicables aux **heures supplémentaires**[3] **ou complémentaires**[4] notamment.

Le « *déplacement professionnel* » consistant à se rendre « *sur le lieu d'exécution du contrat* » ne reçoit pas, dès lors, cette qualification en principe (article L. 3121-4 du code du travail)[5], eu égard au choix conservé quant à la localisation du domicile, aussi bien que des modes de transport, c'est-à-dire donc aussi de l'horaire du départ dans une certaine mesure, y compris à l'endroit de personnels itinérants (not. Cass. soc. 30 mai 2018, n°16-20.634).

Font toutefois exceptions, les **trajets mettant en œuvre une consigne particulière**, comme le fait de se rendre au siège de l'entreprise à la demande expresse de la direction avant d'être acheminés sur un chantier, de transporter le matériel nécessaire aux interventions (cf. rép. QE 17478, JO AN 10 mai 1999, p. 2853), voire, comme indiqué par la Cour de cassation dans une décision du 23 novembre dernier, la conduite d'un véhicule professionnel réalisée tout utilisant un kit main libre afin de pouvoir traiter les appels de clients, sollicitations de collègues, ou pour organiser les rendez-vous correspondant à une fonction de "technico-commercial".

[1] À proportion bien entendu du nombre d'heures concernées, faute de stipulations plus favorables et sans considération des autres régimes d'indemnisation que peut prévoir la convention collective en particulier.
[2] Sur une base hebdomadaire qui « débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures » (cf. article L. 3121-35 du code du travail), sans faculté de récupérer une absence au-delà, à l'exception des hypothèses prévues par l'article L. 3121-50 du code du travail uniquement, dans les conditions indiquées aux articles R. 3121-31 et suivants du code du travail.
[3] Sur ce point : cf. notre tableau des durées de travail applicables.
[4] S'agissant d'un salarié à temps partiel, dans les limites précisées à l'article L. 3123-28 du code du travail, avec pour effet d'ouvrir droit au bénéfice des majorations fixées à l'article L. 3123-29 du code du travail.
*[5] Sauf stipulation conventionnelle particulière, à la différence du **trajet entre deux lieux de travail** (not. Cass. soc. 8 mars 2005, n°02-43.414), et sans que soit ici envisagée la contrepartie due en cas de dépassement des durées habituellement consacrées au transport, vers, ou en provenance du lieu de résidence (cf. article L. 3121-4 du code du travail), s'ils sont dument prouvés (not. Cass. soc. 15 mai 2013, n° 11-28.749), la notion de temps de travail n'étant, même alors, pas retenue (not. Cass. soc. 14 novembre 2012, n° 11-18.571).*