

ACTUALITE DU DROIT SOCIAL

ANDRH STRASBOURG
Jeudi 24 septembre 2020

MAJ le 1^{er} octobre 2020



PHILIPPOT
AVOCAT

SOMMAIRE

- I. Activité partielle de droit commun : aménagements pour concentrer les efforts**
- II. Activité partielle de longue durée (APLD) ou aide réduite pour le maintien de l'emploi (ARME)**
- III. Nouveau protocole de sanitaire**
- IV. Reconnaissance de la COVID-19 comme maladie professionnelle**
- V. Aides financières aux entreprises**



I. Activité partielle de droit commun aménagements pour concentrer les efforts

- ✓ Décret n°2020-1098 du 29 août 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020
- ✓ Article 20 de la loi n°2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020
- ✓ Communiqué de presse du Ministère des Solidarités et de la Santé du 09 septembre 2020
- ✓ Décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle
- ✓ Décret n° 2020-1123 du 10 septembre 2020 modifiant le décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle
- ✓ Décret n°2020-1188 du 29 septembre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable



Les salariés vulnérables pouvant bénéficier de l'activité partielle

- ✓ A compter du 1er septembre, sont considérés comme « *vulnérables* » et donc éligibles à l'activité partielle, les salariés :
 - Atteints d'un cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
 - Atteints d'une immunodépression congénitale ou acquise :
 - D'origine médicamenteuse (chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive) ;
 - En raison d'une infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200mm³ ;
 - Consécutives à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;
 - Liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
 - Agés de 65 ans ou plus ayant un diabète associé à une obésité ou des complications micro ou macro vasculaires ;
 - Dialysés ou présentant une insuffisance rénale chronique sévère.

- ✓ Notons que les salariés partageant le domicile d'une personne vulnérable ne sont pas concernés.



COVID-19 ET GARDE D'ENFANT

- ✓ A compter du 1er septembre, le gouvernement a décidé de réactiver le bénéfice de l'activité partielle pour :
 - les parents salariés n'ayant pas d'autre choix que de s'arrêter de travailler pour garder leurs enfants en raison :
 - de la fermeture de leur crèche, école ou collège,
 - ou lorsque leur enfant a été identifié par la CPAM comme étant cas-contact de personnes infectées.
- ✓ Pour être positionné en activité partielle le parent devra :
 - Être dans l'impossibilité de télétravailler,
 - Présenter un justificatif attestant de la fermeture de la classe ou de la situation de cas-contact de l'enfant.
- ✓ Ce dispositif ne peut s'appliquer qu'à un parent par foyer.



Actualisation de la liste des secteurs protégés et connexes



Secteurs protégés	Secteurs connexes
<ul style="list-style-type: none"> • Post-production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision • Distribution de films cinématographiques • Galeries d'art • Exploitations de casinos • Hôtels et hébergement similaire • Restauration traditionnelle • Restauration de type rapide • Services des traiteurs • Débits de boissons • Activités des agences de voyage • Organisation de foires, évènements publics ou privés, salons ou séminaires professionnels, congrès • Arts du spectacle vivant • Activités de soutien au spectacle vivant • Création artistique relevant des arts plastiques • Gestion de salles de spectacles et production de spectacles • Gestion des musées • Gestion des sites et monuments historiques et des attractions touristiques similaires • Gestion des jardins botaniques et zoologiques et des réserves naturelles • Gestion d'installations sportives • Activités de clubs de sports • Activité des centres de culture physique • Autres activités liées au sport • Activités des parcs d'attractions et parcs à thèmes • Autres activités récréatives et de loisirs • Entretien corporel • Trains et chemins de fer touristiques • Transport aérien de passagers • Cars et bus touristiques • Production de films pour le cinéma • Activités photographiques • Enseignement culturel • (...) 	<ul style="list-style-type: none"> • Boutique des galeries marchandes et des aéroports • Traducteurs-interprètes • Magasins de souvenirs et de piété • Autres métiers d'art • Paris sportifs • Activités liées à la production de matrices sonores originales, sur bandes, cassettes, CD, la mise à disposition des enregistrements, leur promotion et leur distribution • Pêche en mer • Production de boissons alcooliques distillées • Commerce de gros de fruits et légumes • Herboristerie/horticulture/commerce de gros de fleurs et plans • Commerce de gros de produits laitiers, œufs, huiles et matières grasses comestibles • Commerce de gros de boissons • Commerce de gros alimentaire spécialisé divers • Commerce de gros de produits surgelés • Commerce de gros alimentaire • Commerce de gros non spécialisé • Commerce de gros textiles • Commerce de gros d'habillement et de chaussures • Commerce de gros d'autres biens domestiques • Blanchisserie-teinturerie de gros • Stations-service • Enregistrement sonore et édition musicale • Post-production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision • Distribution de films cinématographiques • Editeurs de livres • Prestation/location de chapiteaux, tentes, structures, sonorisation, photographie, lumière et pyrotechnie • Services auxiliaires des transports aériens • Transports de voyageurs par taxis et véhicules de tourisme avec chauffeur • Location de courte durée de voitures et de véhicules automobiles légers • (...)



Baisse annoncée des taux d'allocation et d'indemnisation

		<ul style="list-style-type: none"> • Secteurs protégés • Secteurs connexes (les secteurs annexes doivent remplir une condition de diminution d'au moins 80 % de leur chiffre d'affaires durant la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai 2020) • Entreprises appartenant à d'autres secteurs mais dont l'accueil du public a été interrompu (pour la durée durant laquelle leur activité a été interrompue) 	Autres secteurs
Jusqu'au 31 octobre 2020	Indemnisation du salarié	70%	70%
	Allocation pour l'employeur	70%	60% depuis le 1 ^{er} juin 2020
A compter du 1^{er} novembre 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020 (selon le projet de décret)	Indemnisation du salarié	70%	60%
	Allocation pour l'employeur	60% ou 70% pour les entreprises qui accueillent du public et qui font l'objet d'une fermeture administrative	36%



Baisse de la durée des périodes d'activité partielle

Durée des autorisations de mise en activité partielle de droit commun	
Depuis le début de la crise	A compter du 1 ^{er} novembre 2020
12 mois	3 mois renouvelables dans la limite d'une durée globale maximale de 6 mois



Retour au délai de 15 jours

- ✓ Le décret n°2020-1188 du 29 septembre 2020 **abroge la disposition qui ramenait à 2 jours le délai laissait à l'administration pour accepter ou refuser la demande d'activité partielle.**
- ✓ A compter du 1^{er} octobre 2020, l'administration dispose donc d'un délai de 15 jours à compter de la date de réception de la demande d'autorisation pour notifier sa décision d'acceptation ou de refus à l'employeur.
- ✓ L'absence de réponse dans ce délai de 15 jours vaut acceptation implicite.



II. Activité partielle longue durée (APLD)

- ✓ Article 53 de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire
- ✓ Décret n°2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable
- ✓ Décret n°2020-1188 du 29 septembre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable



Activité partielle longue durée

Pour qui et pourquoi?

- ✓ Toutes les entreprises :
 - Confrontées à une réduction d'activité durable
 - Mais qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité

- ✓ Permet de réduire le volume d'heures de travail des salariés



Activité partielle longue durée

Quelle réduction du temps de travail?

- ✓ La réduction horaire peut concerner, un, plusieurs, voire la totalité des salariés.
- ✓ Une réduction maximale de l'horaire de travail de **40% de la durée légale, soit une baisse de 14 heures par semaine par salarié** (50% pour les cas exceptionnels, sur décision de la DIRECCTE)
- ✓ Cette réduction sera examinée sur la durée totale de l'accord
- ✓ Son application peut donner lieu à des périodes de suspension totale d'activité.



Activité partielle longue durée

Quelle indemnisation pour le salarié?

- ✓ **Minimum 70%** de la rémunération brute horaire (comprenant heures supplémentaires structurelles jusqu'au 31 décembre 2020).
 - **Rémunération maximale prise en compte : 4,5 fois le taux horaire du SMIC** (soit 45,68€/heure ou 6 927,39 €/mois)
 - Indemnité maximale brut versée : 31,97 €/heure ou 4 849,27 €/mois
 - A noter : Cette limite n'existe pas pour l'activité partielle de droit commun
 - Soumise à la CSG/CRDS à hauteur de 6,7% après abattement de 1,75% pour frais professionnels
 - Soumise à la cotisation supplémentaire maladie de 1,5% pour les bénéficiaires du régime local

- ✓ Indemnisation complémentaire possible mais la part excédant 3,15 SMIC (31,97 €) sera assujettie aux cotisations et contributions sociales de droit commun.



Activité partielle longue durée

Quelle allocation pour l'employeur?

- ✓ **60%** de la rémunération horaire brute du salarié limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC
- ✓ Le décret n°2020-1188 du 29 septembre 2020 supprime la modulation du montant en fonction de la date de mise en œuvre du dispositif.



1^{er} EXEMPLE

Salarié rémunéré au SMIC (1 539,45 €/mois) / réduction de 40%

- ✓ Pour le salarié :
 - Indemnité de 8,03€ nets par heure chomée (montant plancher)
 - Revenu mensuel d'environ 1 219€ nets (730,73€ pour les heures travaillées et 487,18€ pour les heures non travaillées) qui correspond au SMIC mensuel net soit pas de perte nette mensuelle.
- ✓ Pour l'employeur :
 - Allocation de 7,23€/heure chômée (montant plancher), soit 438,64€ pour les 60,67 heures chômées sur le mois
 - Coût mensuel des heures chômées est d'environ 48,54€, soit sur 6 mois un coût d'heures « perdues » d'environ 291€.
 - Economie mensuelle liée aux salaires et charges non payés : environ 862,12€, soit sur 6 mois une économie d'environ 5 172,72€.
 - => RATIO coût/économie : $(291 / 5\ 172,72) \times 100 = 5,6 \%$
- ✓ Le taux horaire moyen augmente donc d'environ 1,052% par heure travaillée. Alors qu'une heure travaillée coûtait 14,21€ nets elle revient en moyenne à 14,95€ une fois les heures chômées indemnisées.



2^{ème} EXEMPLE

Salarié au taux horaire de 17 € bruts (2 578 €/mois) / Réduction de 40%

- ✓ Pour le salarié :
 - Indemnité de 11,90 € nets par heure chômée
 - Revenu mensuel d'environ 1870 € nets (1 206,66€ pour les heures travaillées et 721,97€ pour les heures chômées) au lieu d'environ 2 010,84€ nets, soit une perte nette mensuelle d'environ 140€.
- ✓ Pour l'employeur :
 - Allocation de 10,20 €/heure chômée, soit 618,83€ pour les 60,67 heures chômées
 - Coût mensuel des heures chômées est d'environ 103 €, soit sur 6 mois un coût d'heures « perdues » d'environ 618 €.
 - Economie mensuelle liée aux salaires et charges non payés : environ 1 444 €, soit sur 6 mois une économie d'environ 8 664 €.
 - => RATIO coût/économie : $(618 / 8664) \times 100 = 7,1 \%$
- ✓ Le taux horaire moyen augmente donc d'environ 1,066% par heure travaillée. Alors qu'un heure travaillée coûtait 14,21€ nets elle revient en moyenne à 25,38 € une fois les heures chômées indemnisées.



3^{ème} EXEMPLE

Salarié au taux horaire de 60€ (9100 € / mois, soit > 4,5 x le SMIC)
Réduction de 40%

- ✓ Pour le salarié :
 - Indemnité de 31,97 € nets par heure chômée (plafond à 70% de 4,5 SMIC)
 - Revenu mensuel d'environ 6 052 € nets (4 259€ pour les heures travaillées et 1 793€ pour les heures chômées) au lieu d'environ 7098 € nets, soit une perte nette mensuelle d'environ 1 046 €.
- ✓ Pour l'employeur :
 - Allocation de 27,41€/heure chômée, soit 1 662,96 € pour les 60,67 heures chômées
 - Coût mensuel des heures chômées est d'environ 277 €, soit sur 6 mois un coût d'heures « perdues » d'environ 1 662 €.
 - Economie mensuelle liée aux salaires et charges non payés : environ 5 096 €, soit sur 6 mois une économie d'environ 30 576 €.
 - => RATIO coût/économie : $(1\ 662 / 30\ 576) \times 100 = 5,4 \%$
- ✓ Le taux horaire moyen augmente donc d'environ 1,047% par heure travaillée. Alors qu'un heure travaillée coûtait 84 € elle revient en moyenne à 88€ une fois les heures chômées indemnisée.



Activité partielle longue durée

Comment mettre en œuvre l'APLD?

- ✓ **Accord collectif d'entreprise** ou d'établissement
 - Puis validation par la DIRECCTE qui dispose d'un délai de 15 jours à compter de la télétransmission ou transmission par mail ou par voie postale.
- ✓ **Décision unilatérale de l'employeur**, élaborée après consultation du CSE, à la condition qu'il existe **un accord de branche étendu**
 - Puis homologation par la DIRECCTE qui dispose d'un délai de 21 jours à compter de la télétransmission ou transmission par mail ou par voie postale.

A noter : La branche de la Métallurgie a négocié un accord de branche APLD qui a été étendu. La branche des bureaux d'étude a également signé un accord, non étendu à ce jour.



Activité partielle longue durée

Quel est le contenu obligatoire de l'accord ou de la décision unilatérale ?

- ✓ Préambule présentant un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de la branche,
- ✓ Date de début et durée d'application du dispositif,
- ✓ Activités et salariés concernés par le dispositif,
- ✓ Réduction maximale de l'horaire de travail retenue,
- ✓ Engagements spécifiquement souscrits en matière d'emploi et de formation professionnelle :
 - Attention à préciser l'étendue des engagements en limitant le champ des salariés couverts par l'engagement
 - Il faudra en justifier au moment de la demande de renouvellement
 - Attention aux restrictions en matière de licenciement économiques (développées ci-dessous)
- ✓ Modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord qui doit intervenir au moins tous les trois mois,
- ✓ Le document unilatéral devra en plus préciser les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, des stipulations de l'accord de branche étendu.



Activité partielle longue durée

Pendant combien de temps l'entreprise peut-elle bénéficier de l'APLD?

- ✓ Durée totale du bénéfice de ce dispositif : **24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois**
- ✓ Les décisions d'homologation ou de validation de l'administration ne sont valables que pour une durée de 6 mois. Cela signifie que l'entreprise devra, tous les 6 mois renouveler sa demande d'autorisation.
- ✓ A noter : Avant la fin de chaque période d'autorisation, l'entreprise est contrainte d'envoyer à l'administration **un bilan** :
 - portant sur :
 - le respect des engagements spécifiquement souscrits en matière d'emploi et de formation professionnelle
 - le respect de l'information tous les trois mois des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord.
 - Accompagné :
 - d'un **diagnostic actualisé** de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe,
 - ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle spécifique.
 - En l'absence de ce bilan, l'administration refusera la demande de renouvellement.



Activité partielle longue durée

Quel est le point de départ du bénéfice de ce dispositif?

- ✓ Au plus tôt, le premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'autorité administrative.
 - *Exemple* : Si une entreprise transmet son accord d'entreprise pour validation à la DIRECCTE le 24 septembre 2020, elle pourra bénéficier de l'ALPD à compter du 1^{er} septembre 2020.



Activité partielle longue durée

Les restrictions en matière de licenciement économique

Toujours possible mais attention aux conséquences dans deux cas :

- ✓ **Licenciement d'un salarié qui a fait l'objet d'une diminution horaire** : l'administration peut interrompre le versement de l'allocation et demander à l'employeur de rembourser les sommes perçues au titre du placement de ce salarié en activité partielle de longue durée.
- ✓ **Licenciement d'un salarié qui n'a pas fait l'objet d'une diminution horaire mais qui a visé par un engagement de maintien de l'emploi** : la somme à rembourser est égale, pour chaque licenciement, 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.

Le remboursement peut ne pas être exigé s'il est « *incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe* » + **le remboursement n'est pas dû si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif ou le document unilatéral (décret n°2020-1188 du 29 septembre 2020)**



Activité partielle longue durée

Cumul possible de l'APLD avec le dispositif d'activité partielle de droit commun?

- ✓ **Impossible** de recourir concomitamment au dispositif d'activité partielle de longue durée et à l'activité partielle de droit commun **pour un motif de conjoncture économique**.
- ✓ **MAIS** un employeur bénéficiant de l'APLD pour une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle de droit, pour l'un des motifs suivants :
 - Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
 - Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
 - La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise
 - Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.



Observations sur l'APLD

- ✓ **Préservation à court terme de la trésorerie pour un coût limité**
 - Economie essentiellement intéressante pour les salaires très bas ou très élevés
 - Augmentation limitée des coûts de production induits
- ✓ **Nécessité d'une vision moyen terme**
 - Pertinent si perspective de reprise au plus tard en 2022
 - Dangereux si les prévisions sont pessimistes
 - Identifier immédiatement les postes éventuellement visés par un licenciement économiques en cas de persistance de la mauvaise situation ou de sa dégradation



Bref comparatif entre l'APLD et l'accord de performance collective

	Activité partielle longue durée	Accord de performance collective
Mise en place	<ul style="list-style-type: none"> - accord d'entreprise - ou par DUE en présence d'un accord de branche étendu 	accord d'entreprise uniquement
Intervention de l'administration	OUI	NON
Durée limitée	OUI (6 mois renouvelables avec plafond 24 mois)	À déterminer par l'accord
Réduction limitée	OUI (40%)	NON
Indemnisation de la réduction par l'employeur	OUI	NON
Nécessité d'obtenir l'accord des salariés	NON	OUI
Nécessité de prendre des engagements sur l'emploi	OUI	NON



III. Le nouveau protocole sanitaire du 31 août 2020, actualisé le 17 septembre 2020



Le nouveau protocole sanitaire

- ✓ Pas une norme en tant que telle :
 - Mais il s'impose aux entreprises : le Gouvernement considère que le protocole constitue « *la norme sanitaire applicable dans les entreprises* » et « *un document de référence pour l'inspection du travail* ».
 - En revanche les entreprises doivent « *en faire* » une norme.
- ✓ Conséquences :
 - Modifier le règlement intérieur ou, à défaut de règlement, diffuser une note de service. Cette procédure permettra de sanctionner les manquements.
 - Actualiser le document unique d'évaluation des risques.
- ✓ Les services de santé au travail et les représentants du personnel doivent être **associés** à la démarche d'évaluation des risques et de détermination des moyens de prévention et de protection applicables dans l'entreprise.
- ✓ L'employeur a l'obligation de prendre en charge la fourniture des masques, visières et autres moyens de protection des salariés.



Le nouveau protocole sanitaire

Focus sur le télétravail

- ✓ Le protocole indique que le télétravail reste une pratique recommandée.
- ✓ Il est à privilégier pour les personnes vulnérables qui ne peuvent plus bénéficier du dispositif d'activité partielle.
- ✓ **Le télétravail ne peut pas être imposé à l'employeur** mais :
 - Si le poste est éligible au télétravail, l'employeur devra **motiver son refus**.
 - Ce refus pourra faire l'objet d'un signalement auprès du médecin du travail qui pourra intervenir au titre de son rôle de conseil.



IV. La reconnaissance de la COVID-19 en maladie professionnelle

- ✓ Décret n°2020-1131 du 14 septembre 2020 relatif à la reconnaissance en maladies professionnelles des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2



La reconnaissance de la COVID-19 en maladie professionnelle

- ✓ Création de deux nouveaux tableaux de maladies professionnelles
 - Tableau n°100 inséré dans le code de la sécurité sociale
 - Tableau n°60 inséré dans le code rural et de la pêche maritime
- ✓ Limitée à certaines activités et types d'établissements listés :
 - ✓ Tous travaux accomplis en présentiel par les personnels de soins, de laboratoire, de service, d'entretien, administratif, etc.
 - dans des établissements tels que : hôpitaux, maisons de santés pluriprofessionnelles, foyers d'accueil médicalisés, maisons d'accueil spécialisé, etc.
 - ✓ Activités de soins et de prévention auprès des élèves et étudiants des établissements d'enseignement
 - ✓ Activités de transport et d'accompagnement des malades, dans des véhicules affectés à cet usage
 - ✓ Certains établissements relevant du régime de protection sociale agricole



V. Les aides financières aux entreprises

- ✓ Décret n°2020-982 du 05 août 2020 instituant une aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans
- ✓ Décret n°2020-1084 du 24 août 2020 relatif à l'aide aux employeurs de salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation prévue à l'article 76 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020
- ✓ Décret n°2020-1085 du 24 août 2020 relatif à l'aide aux employeurs d'apprentis prévue à l'article 76 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020
- ✓ Loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020



L'aide à l'embauche des jeunes

Principales conditions d'attribution, appréciées à la date de conclusion du contrat

- ✓ Embaucher un salarié de moins de 26 ans :
 - soit en CDI
 - soit en CDD d'au moins 3 mois
- ✓ Conclure le contrat entre le 1^{er} août 2020 et le 31 janvier 2021 ;
- ✓ Verser une rémunération qui ne dépasse pas 2 SMIC, soit un salaire mensuel maximum de 3 079€ bruts ;
- ✓ Etre à jour de ses obligations sociales et fiscales ;
- ✓ Ne pas percevoir une autre aide de l'État pour le même salarié ;
- ✓ Ne pas avoir licencié pour un motif économique en 2020 un salarié sur le poste concerné par la demande d'aide.



L'aide à l'embauche des jeunes

Principales modalités pratiques

- ✓ Demande formulée sur une plateforme internet qui sera accessible à partir du 1^{er} octobre 2020;
- ✓ 4 000 € par salarié embauché ;
- ✓ Montant proratisé en fonction du temps de travail et de la durée du contrat ;
- ✓ Versement de 1 000 € par trimestre.



L'aide aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation

Montant de l'aide

- ✓ 5 000 € pour un alternant mineur ;
- ✓ 8 000€ pour un alternant majeur.

L'aide est versée au titre de la première année d'exécution du contrat.



L'aide aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation

Conditions d'éligibilité

- ✓ Son éligibles :
 - tous les alternants de moins de 30 ans ;
 - préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent, au plus, à un niveau BAC + 5 ;
 - dont le contrat a été conclu entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021.
- ✓ Il n'y a pas de condition d'effectif pour bénéficier de cette aide.
- ✓ Attention toutefois : les **entreprises de plus de 250 salariés** devront justifier d'un quota minimum d'alternants à l'effectif 2021 pour pouvoir en bénéficier.



L'aide aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation

Quota minimum d'alternants pour les entreprises de + de 250 salariés

- ✓ Au moins 5% d'alternants sur l'effectif total au 31 décembre 2021 ;
 - ✓ Ou autre alternative : au moins 3% d'alternants sur l'effectif total au 31 décembre 2021 si :
 - L'entreprise justifie au 31/12/21 d'une progression d'au moins 10% par rapport à 2020
- OU
- L'entreprise connaît une progression (pas de % déterminé par les textes) au 31/12/21 + relève d'un accord de branche prévoyant au titre de l'année 2021 une progression d'au moins 10% dans les entreprises d'au moins 250 personnes et justifiant par rapport à l'année 2020 que la progression est atteinte au sein de la branche dans les proportions prévues par l'accord



Modifications apportées par la LFR3

- ✓ Suppression de la taxe forfaitaire de 10€ sur les CDD d'usage à compter du 1^{er} juillet 2020 ;
- ✓ Reconduction de la possibilité pour les entreprises de verser la prime de pouvoir d'achat dite « Prime MACRON » jusqu'au 31 décembre 2020 ;
- ✓ Pour les entreprises très affectées par l'épidémie : des exonérations, aides et remises partielles de cotisations strictement.
- ✓ Pour toutes les entreprises : possibilité de demander un plan d'apurement :
 - Mise en place d'échelonnement des cotisations ;
 - Sans majoration ni pénalité ;
 - Pour les cotisations et contributions sociales restantes dues à la date du 30 juin 2020.



ACTUALITE JURISPRUDENTIELLE

- I. Heures supplémentaires
- II. Inaptitude du salarié
- III. Ruptures conventionnelles
- IV. Harcèlement moral et mauvaise foi du salarié



I. Heures supplémentaires

Heures supplémentaires pointées = accord au moins implicite de l'employeur

*« D'abord, appréciant souverainement la valeur et la portée des éléments de preuve qui lui étaient soumis, la cour d'appel a constaté que le salarié produisait les relevés de pointage des heures supplémentaires effectuées au-delà de 41,5 heures par semaine, telles **qu'enregistrées dans le logiciel informatique mis à disposition par l'employeur, ainsi informé des heures de travail effectuées.** Elle en a déduit, peu important l'absence d'autorisation préalable, l'accord au moins implicite de l'employeur à leur réalisation ». Cass.soc. du 08 juillet 2020 n°18-23.366 « Société Safran Aircraft Engines c/G. »*



II. Inaptitude du salarié

Nouvel arrêt de travail après avis inaptitude = maintien de l'obligation de reprendre le versement du salaire à l'issue du délai d'un mois sans reclassement ni licenciement

« 5. Aux termes de ce texte, en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle, lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail. Ces dispositions s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail.

6. Pour rejeter la demande de paiement de rappel de salaires, outre les congés payés afférents, l'arrêt retient qu'en l'espèce il est établi que Mme F... a fait l'objet d'un avis d'inaptitude du médecin du travail le 2 décembre 2013, qu'en cas d'une nouvelle suspension du contrat de travail, les dispositions tirées de l'article L.1226-11 du code du travail sont inopérantes, que la salariée ayant été de nouveau placée en arrêt maladie après l'avis d'inaptitude, et ne pouvant ainsi exécuter sa prestation de travail, l'employeur n'était pas tenu de reprendre le versement de son salaire.

7. En statuant ainsi, alors que la délivrance d'un nouvel arrêt de travail au bénéfice d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail ne peut avoir pour conséquence juridique d'ouvrir une nouvelle période de suspension du contrat de travail et de tenir en échec le régime applicable à l'inaptitude, la cour d'appel a violé le texte susvisé.». Cass.soc. du 08 juillet 2020 n°19-14.006



II. Inaptitude du salarié

Inaptitude d'un travailleur handicapé = penser aux obligations spéciales de maintien dans l'emploi

« Attendu, ensuite, que si le manquement de l'employeur à son obligation de reclassement a pour conséquence de priver de cause réelle et sérieuse le licenciement prononcé pour inaptitude et impossibilité de reclassement, l'article L. 5213-6 du code du travail dispose qu'afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour leur permettre d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée, que ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en oeuvre ne soient pas disproportionnées, compte tenu de l'aide prévue à l'article L. 5213-10 qui peut compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur, et que le refus de prendre ces mesures peut être constitutif d'une discrimination au sens de l'article L. 1133-3 ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté que l'employeur, nonobstant l'importance de ses effectifs et le nombre de ses métiers, ne justifiait pas d'études de postes ni de recherche d'aménagements du poste du salarié, et qu'il n'avait pas consulté le Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH), bien qu'il y ait été invité à deux reprises par le salarié, a pu en déduire qu'il avait refusé de prendre les mesures appropriées pour permettre à ce dernier de conserver un emploi, ce dont il résultait que le licenciement constitutif d'une discrimination à raison d'un handicap était nul.». Cass.soc. du 03 juin 2020 n°18-21.993



III. Rupture conventionnelle

*Existence d'un différend = rupture conventionnelle possible
sauf vice du consentement*

« Si l'existence, au moment de sa conclusion, d'un différend entre les parties au contrat de travail n'affecte pas par elle-même la validité de la convention de rupture conclue en application de l'article L. 1237-11 du code du travail, la rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

*La cour d'appel, qui a relevé que l'employeur avait fait pression sur la salariée dont la compétence n'avait auparavant jamais été mise en cause en lui délivrant deux avertissements successifs et injustifiés, qu'il l'avait dévalorisée et avait dégradé ses conditions de travail, ce qui avait eu des conséquences sur son état de santé, et qu'il l'avait **incitée, par les pressions ainsi exercées, à accepter la voie de la rupture conventionnelle**, a, exerçant son pouvoir souverain d'appréciation, retenu que le consentement de la salariée avait été vicié, et a, par ce seul motif, légalement justifié sa décision.». (Cass. soc., 8 juillet 2020, n° 19-15.441)*



IV. Jurisprudence relative au harcèlement moral et à la mauvaise foi du salarié

- ✓ Cass. soc., 16 septembre 2020, n° 18-26696



IV. Harcèlement moral et mauvaise foi du salarié

Dénonciation de mauvaise foi d'un harcèlement moral = licenciement justifié

La lettre de licenciement ne doit pas obligatoirement mentionner expressément « la mauvaise foi » du salarié pour que celle-ci soit reconnue.

*« Aux termes de l'article L. 1152-2 du code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés. Selon l'article L. 1152-3 du même code, toute rupture de contrat de travail intervenue en méconnaissance des articles L. 1152-1 et L. 1152-2 du code du travail, toute disposition ou tout acte contraire est nul. **Il s'en déduit que le salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce.***

*La cour d'appel a constaté que le salarié avait persisté à reprocher mensongèrement à l'employeur de ne pas lui avoir donné « pendant plusieurs mois » les motifs de sa sortie de mission alors qu'ils avaient été portés à sa connaissance par écrit le 1er juin 2015, qu'il était à l'origine du blocage de toute communication sur ce point et **qu'en dénonçant des faits qu'il savait inexistant de harcèlement moral, l'intéressé, déniait tout pouvoir d'appréciation de l'employeur sur son comportement et sur son travail, avait adopté une stratégie lui permettant de se soustraire aux différents entretiens qui étaient fixés par l'employeur et à la discussion contradictoire qu'il appelait pourtant de ses vœux.** Elle a également retenu que la connaissance que le salarié avait de la fausseté de ses allégations de harcèlement moral se déduisait, d'une part de la contradiction existant entre son souhait affiché d'obtenir des explications sur les motifs de son retrait de mission et son refus persistant de s'expliquer loyalement avec l'employeur sur lesdits motifs, d'autre part du caractère répétitif des remerciements qu'il avait adressés à l'employeur et de l'expression réitérée de sa volonté d'ouverture au dialogue, alors qu'il avait mis en réalité en échec toutes les tentatives de l'employeur de parvenir à une communication constructive en refusant d'honorer tous les rendez-vous qui lui étaient donnés au mépris de ses obligations contractuelles.*

La cour d'appel a ainsi caractérisé la mauvaise foi du salarié dans la dénonciation des faits de harcèlement moral.

*Le moyen, inopérant en sa première branche, en ce que **l'absence éventuelle dans la lettre de licenciement de mention de la mauvaise foi avec laquelle le salarié a relaté des agissements de harcèlement moral n'est pas exclusive de la mauvaise foi de l'intéressé, laquelle peut être alléguée par l'employeur devant le juge, n'est donc pas fondé.** » Cass. soc., 16 septembre 2020, n°18-26696*



Merci pour votre
attention !

Téléphone :

06 60 85 41 84 / 03 67 70 03 90

Bureau de Strasbourg :

87 avenue des Vosges – 67000 Strasbourg

Bureau de Mulhouse :

36 avenue Roger Salengro – 68100 Mulhouse

Site web, blog et inscription à la newsletter mensuelle du droit social :

<https://philippotavocat.fr>



S'inscrire à **la newsletter**
du droit social !



Suivre la page du cabinet
sur **LinkedIn**



P H I L I P P O T
AVOCAT