

Actualité Juridique & Sociale

Mission Emploi Ressources Humaines des CCI de Midi-Pyrénées

ACTUALITES

ACTIVITE PARTIELLE

La liste des activités bénéficiant de l'allocation majorée est adaptée

Le décret n° 2020-1123 du 10 septembre 2020 adapte la liste des secteurs d'activité bénéficiant d'un taux horaire majoré de l'allocation d'activité partielle soit 70 % de la rémunération horaire brute (dans la limite de 4,5 smic). Il modifie ainsi les annexes 1 et 2 du décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 fixant la liste des secteurs d'activité concernés.

[Suite...](#)

SANTE AU TRAVAIL

Le nouveau protocole sanitaire prévoit des dérogations au port du masque en continu

Le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19 rend systématique le port du masque dans les espaces partagés et clos.

[Suite...](#)

ABSENCES ET CONGES


Covid-19 et garde d'enfant : l'activité partielle réactivée

Le gouvernement a annoncé le 9 septembre 2020, dans un communiqué de presse émanant du Ministre des Solidarités et de la Santé, le rétablissement 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 encore lorsque leurs enfants sont identifiés par l'Assurance Maladie comme étant cas-contact de personnes infectées ».

[Suite...](#)


JURISPRUDENCE

LICENCIEMENT ECONOMIQUE POUR CESSATION D'ACTIVITE : PREUVE DE LA FAUTE DE L'EMPLOYEUR DIFFICILE A RAPPORTER

 Le salarié licencié pour motif économique suite à la liquidation judiciaire de son entreprise peut contester le bien-fondé de son licenciement, à la condition d'invoquer une faute ou une légèreté blâmable de l'employeur à l'origine de la cessation d'activité.

[Suite...](#)

FORMATION : L'EMPLOYEUR DOIT VEILLER A L'OBLIGATION D'ADAPTATION DE SES SALARIES

 L'employeur, qui n'a fait bénéficier son salarié d'aucune formation en 33 ans de service, manque à son obligation d'adaptation à l'emploi et doit verser des dommages et intérêts.

[Suite...](#)

QUOI DE NEUF

L'AIDE EXCEPTIONNELLE A L'APPRENTISSAGE ET AUX CONTRATS PRO

Deux décrets du 24 août (JO du 25) fixent les modalités d'attribution de l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation prévue par la loi de finances rectificative pour 2020 (L. n° 2020-935, 30 juill. 2020, art. 76 : JO, 31 juill.).

Cette aide temporaire s'applique aux contrats conclus entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021.

[Suite...](#)

CCI de l'AVEYRON

<https://www.aveyron.cci.fr/>

email : info@aveyron.cci.fr

Tel : 05 65 77 77 00

La liste des activités bénéficiant de l'allocation majorée est adaptée

Le décret n° 2020-1123 du 10 septembre 2020 adapte la liste des secteurs d'activité bénéficiant d'un taux horaire majoré de l'allocation d'activité partielle soit 70 % de la rémunération horaire brute (dans la limite de 4,5 smic). Il modifie ainsi les annexes 1 et 2 du décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 fixant la liste des secteurs d'activité concernés.

Contexte : la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 a autorisé le gouvernement à prendre une ordonnance pour adapter la réglementation de l'activité partielle aux caractéristiques des entreprises en fonction de l'impact économique de la crise sanitaire sur ces dernières et à leur secteur d'activité.

C'est ainsi que l'ordonnance n° 2020-770 du 24 juin 2020 et son décret d'application, le décret n° 2020-810 du 29 juin ont fixé deux taux horaires de l'allocation d'activité partielle selon le secteur d'activité de l'entreprise : un taux réduit à 60 % pour la plupart des entreprises, par dérogation à l'article D. 5122-13 du code du travail qui fixe le taux à 70 % et un taux maintenu à 70 % pour les entreprises relevant de secteurs fragilisés.

Le maintien du taux de 70 % concerne 3 catégories d'entreprise :

1. les entreprises dont l'activité principale figure dans la liste de l'annexe 1 du décret du 29 juin, soit près d'une cinquantaine d'activités. Il s'agit des secteurs "particulièrement affectés par les conséquences économiques et financières de la propagation de l'épidémie de Covid-19 au regard de la réduction de leur activité en raison notamment de leur dépendance à l'égard du public", soit 7 secteurs : tourisme, hôtellerie, restauration, sport, culture, transport aérien, événementiel ;
2. les entreprises connexes aux précédentes relevant de l'un des secteurs d'activité figurant dans la liste de l'annexe 2 du décret du 29 juin, dès lors qu'elles subissent une très forte baisse de chiffre d'affaires selon les critères fixés par ce décret ;
3. les entreprises accueillant du public et qui doivent fermer.

Ces taux s'appliquent aux demandes d'indemnisation adressées à l'ASP (Agence de Services et de Paiement) au titre des heures chômées par les salariés entre le 1er juin 2020 et le 30 septembre 2020 (date butoir qui devrait être reportée selon un projet de décret).

Les adaptations apportées par le décret n° 2020-1123 du 10 septembre 2020

Adaptation de l'annexe 1 du décret du 29 juin

Le décret du 10 septembre a complété la liste des activités, énumérées dans l'annexe 1 du décret du 29 juin, bénéficiant, en cas d'activité partielle, du taux d'allocation de 70 % sans autre condition :

- en transférant de l'annexe 2 vers l'annexe 1 : la post production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision ainsi que la distribution de films cinématographiques ;
- en ajoutant dans cette annexe : les galeries d'art et les exploitations de casino ;
- en supprimant de cette annexe l'activité des « balades touristiques en mer » pour la remplacer plus largement par l'activité « transport maritime et côtier de passagers ».

Les entreprises ainsi ajoutées à la liste de l'annexe 1 peuvent désormais bénéficier, en cas d'activité partielle du taux horaire d'allocation de 70 %, sans autre condition.

Pour une liste complète des activités relevant de l'annexe 1 du décret du 29 juin 2020, voir ce décret actualisé au 13 septembre intégrant les modifications apportées par le décret du 10 septembre.

Adaptation de l'annexe 2 du décret du 29 juin

Le décret du 10 septembre a également modifié l'annexe 2 du décret du 29 juin pour ajouter 7 nouvelles activités : les services auxiliaires de transport par eau ; les boutiques des galeries marchandes et des aéroports ; les traducteurs-interprètes ; les magasins de souvenirs et de piété, les autres métiers d'art ; les paris sportifs ; les activités liées à la production de matrices sonores originales, sur bandes, cassettes, CD, la mise à disposition des enregistrements, leur promotion et leur distribution.

Les entreprises relevant de ces secteurs peuvent bénéficier du taux horaire d'allocation de 70 % mais à la condition de justifier d'une baisse du chiffre d'affaires d'au moins 80 % (voir l'article publié le 30 juin 2020).

En revanche, l'activité "photographie" est supprimée de la liste. Celle de la post production de films est transférée à l'annexe 1 ; les entreprises de ce secteur n'ont plus à justifier d'une très forte baisse de chiffre d'affaires.

Pour une liste complète des activités relevant de l'annexe 2 du décret du 29 juin 2020, voir ce décret actualisé au 13 septembre intégrant les modifications apportées par le décret du 10 septembre.

Entrée en vigueur de ces adaptations

Ces adaptations s'appliquent aux demandes d'indemnisation adressées à l'ASP (Agence de Services et de Paiement) au titre des heures chômées par les salariés entre le 1er juin 2020 et le 30 septembre 2020 (D. n° 2020-810, 29 juin 2020, art. 2). Cette date butoir devrait être reportée, selon un projet de décret, au 31 octobre.

Source : *Nathalie Lebreton, Dictionnaire permanent Social, D. n° 2020-1123, 10 sept. 2020 : JO, 11 sept. 2020, D. n° 2020-810, 29 juin 2020 actualisé au 13 sept.*

Retour

SANTE AU TRAVAIL

Le nouveau protocole sanitaire prévoit des dérogations au port du masque en continu

Le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19 rend systématique le port du masque dans les espaces partagés et clos.

Toutefois, au regard de la diversité des organisations et des environnements de travail d'une part et de la diversité de la circulation du virus sur les territoires, le Gouvernement a souhaité examiner les dérogations et adaptations qui pourraient être apportées au principe général de port systématique du masque dans les espaces collectifs clos. Il a saisi à nouveau le Haut Conseil de la Santé Publique (HCSP) qui a rendu un avis le 28 août à ce sujet.

Sur le fondement de cet avis, le nouveau protocole national précise deux cas pouvant faire l'objet d'une dérogation au port du masque :

- lorsque le salarié travaille seul dans son bureau ;
- en atelier, car les salariés sont souvent amenés à effectuer des efforts physiques plus intenses que la moyenne, dès lors que les conditions de ventilation/aération fonctionnelle sont conformes à la réglementation, que le nombre de personnes présentes dans la zone de travail est limité, que ces personnes respectent la plus grande distance possible entre elles et portent une visière.

L'avis permet par ailleurs un assouplissement dans le cas des bureaux partagés, notamment les open space : un salarié qui est à son poste de travail pourra, enlever temporairement son masque si un certain nombre de critères, dont le nombre variera en fonction du niveau de circulation du virus dans le département, sont remplis. Il est en exclu de retirer le masque de manière permanente toute la journée.

Pour les activités qui s'avèreraient incompatibles avec le port du masque (par exemple, pour des interventions orales ou des prises de parole publiques limitées dans le temps, dans les espaces clos respectant les mesures organisationnelles définies), le ministère poursuit le dialogue avec les partenaires sociaux pour suivre cette mise en œuvre et définir des solutions.

Les entreprises sont encouragées, dans le cadre du dialogue social, à préciser les modalités d'application du protocole et la prise en compte des situations particulières d'activité.

Ce protocole se substitue au protocole national de déconfinement et se mettra en place progressivement dans les entreprises.

Source : *ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. Protocole national publié le 31.08.20 – Mise à jour le 17.09.20*

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/reprise-de-l-activite/protocole-national-sante-securite-salaries>

Retour

Covid-19 et garde d'enfant : l'activité partielle réactivée

Le gouvernement a annoncé le 9 septembre 2020, dans un communiqué de presse émanant du Ministre des Solidarités et de la Santé, le rétablissement 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 encore lorsque leurs enfants sont identifiés par l'Assurance Maladie comme étant cas-contact de personnes infectées ».

Ainsi les parents salariés du secteur privé qui se trouvent dans l'impossibilité de télétravailler devront être placés en activité partielle par leur employeur dès le premier jour de leur arrêt de travail, et au plus tard jusqu'à la fin de la période d'isolement. Cette mesure est rétroactive : elle permet de couvrir tous les arrêts concernés à partir du 1er septembre 2020.

Remarque : les travailleurs indépendants et les contractuels de droit public bénéficieront d'indemnités journalières et les fonctionnaires seront placés en autorisation spéciale d'absence (ASA).

Précisons que l'indemnisation au titre de l'activité partielle ne pourra bénéficier qu'à un parent par foyer, en cas d'impossibilité de télétravail des deux parents. Elle est subordonnée à la présentation d'un justificatif attestant soit de la fermeture de la classe, soit de la situation de cas-contact de l'enfant.

Le gouvernement a donc décidé de réactiver le dispositif issu de la 2ème loi de finances rectificative pour 2020 (loi n°2020-473, 25 avr. 2020 (art.20) : JO du 26) qui s'appliquait jusqu'au début des vacances scolaires, soit jusqu'au 5 juillet 2020.

Remarque : la loi précitée a mis en place, au 1er mai 2020, un mécanisme permettant de placer en activité partielle les salariés contraints de garder un enfant de moins de 16 ans ou handicapé maintenu au domicile et dans l'impossibilité de télétravailler avec l'exigence à compter du 2 juin 2020 (fin du confinement) d'une attestation de l'établissement d'accueil de l'enfant certifiant l'impossibilité de l'accueillir.

Source : Ministère des Solidarités et de la Santé, communiqué de presse, 9 sept. 2020

[Retour](#)

JURISPRUDENCE

Licenciement économique pour cessation d'activité : preuve de la faute de l'employeur difficile à rapporter

Le salarié licencié pour motif économique suite à la liquidation judiciaire de son entreprise peut contester le bien-fondé de son licenciement, à la condition d'invoquer une faute ou une légèreté blâmable de l'employeur à l'origine de la cessation d'activité.

Une faute de l'employeur alléguée dans la liquidation judiciaire

Dans cette affaire, une salariée engagée en qualité de secrétaire comptable est licenciée pour motif économique en raison de la liquidation judiciaire impliquant la cessation d'activité de son entreprise.

La salariée, soutenant que la cessation d'activité de l'entreprise résultait d'une faute ou d'une légèreté blâmable de l'employeur, a saisi la juridiction prud'homale afin de voir juger son licenciement sans cause réelle et sérieuse. Après avoir été déboutée de ses demandes par les juges du fond, elle se pourvoit en cassation.

Une preuve difficile à établir

La Haute juridiction valide le raisonnement établi par la cour d'appel. Elle énonce tout d'abord le principe selon lequel la cessation d'activité de l'entreprise ne prive pas le salarié licencié pour motif économique de la possibilité d'invoquer l'existence d'une faute de l'employeur à l'origine de cette cessation d'activité, afin de contester la validité de son licenciement.

L'idée sous-jacente rappelée par les juges est que l'employeur ne peut tirer profit d'une situation dont il est entièrement responsable. Tel est le cas, par exemple, de l'employeur qui n'obtient pas les autorisations nécessaires à la poursuite de son activité en raison de sa carence, ou qui n'effectue pas les travaux exigés par une commission de sécurité (Cass. soc., 14 mars 2012, n° 10-28.413 ; Cass. soc., 10 mai 2005, n° 03-40.620).

Dès lors, le salarié ne peut ainsi obtenir la remise en cause de son licenciement que s'il établit un lien de causalité entre la faute de l'employeur et la liquidation judiciaire de l'entreprise.

Or en l'espèce, la Cour de cassation a considéré que le salarié ne démontrait pas que « le défaut de déclaration de l'état de cessation des paiements de la société et le détournement d'actif commis par le dirigeant » étaient à l'origine de la liquidation judiciaire.

Elle rejette donc le pourvoi de la salariée.

Source : *Elie Lebaz, Dictionnaire permanent social, Cass. soc., 8 juill. 2020, n° 18-26.140*

Formation : l'employeur doit veiller à l'obligation d'adaptation de ses salariés

L'employeur, qui n'a fait bénéficier son salarié d'aucune formation en 33 ans de service, manque à son obligation d'adaptation à l'emploi et doit verser des dommages et intérêts.

33 ans d'ancienneté sans formation

Un salarié engagé en qualité de gardien d'immeuble est licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement. Contestant son licenciement devant la juridiction prud'homale, il demande également des dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de formation par son employeur. Pour appuyer cette demande, le salarié souligne qu'il n'a pas bénéficié d'une quelconque formation en 33 ans de carrière.

Les juges du fond le déboutent de sa demande en retenant trois points :

- il n'est pas établi que le salarié ne disposait pas des capacités nécessaires pour exercer ses fonctions d'employé d'immeuble ;
- ses fonctions n'ont pas connu d'évolutions nécessitant une formation afin de lui permettre de continuer à les assurer de manière satisfaisante ;
- le salarié n'a jamais demandé à bénéficier d'une formation ni sollicité son employeur de manière générale pour connaître les formations qui pouvaient lui être proposées.

Le salarié se pourvoit en cassation.

Un manquement de l'employeur à son obligation d'adaptation

La Haute juridiction ne suit pas l'argumentation de la Cour d'appel. Elle considère que l'employeur a manqué à son obligation d'adaptation dès lors que le salarié n'a bénéficié d'aucune formation durant sa longue présence (soit 33 ans) dans l'entreprise.

Les motifs invoqués par la Cour d'appel sont inopérants pour la Cour de cassation.

En effet, l'employeur doit assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, notamment "au regard de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations" (C. trav., art. L. 6321-1). L'employeur ne peut pas s'exonérer de cette obligation notamment en estimant que former le salarié n'est pas nécessaire en raison de sa situation. Le préjudice subi par le salarié ouvre droit à indemnité dont le montant est fixé par les juges du fond.

Source : *Elie Lebaz, Dictionnaire permanent social, Cass. soc., 8 juillet 2020, n°19-12.105*

[Retour](#)

QUOI DE NEUF

L'AIDE EXCEPTIONNELLE A L'APPRENTISSAGE ET AUX CONTRATS PRO

Deux décrets du 24 août (JO du 25) fixent les modalités d'attribution de l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation prévue par la loi de finances rectificative pour 2020 ([L. n° 2020-935, 30 juill. 2020, art. 76 : JO, 31 juill.](#)).

Cette aide temporaire s'applique aux contrats conclus entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021.

Montant de l'aide

Le montant de l'aide varie selon l'âge de l'apprenti ou du salarié en contrat de professionnalisation :

- 5 000 € s'il a moins de 18 ans ;
- 8 000 € s'il a 18 ans et plus.

Précision : si l'apprenti ou le salarié en contrat de professionnalisation atteint l'âge de 18 ans au cours de la période d'attribution de l'aide, celle-ci est portée à 8 000 € le premier jour du mois suivant sa date anniversaire.

Une aide gérée par l'Agence de Services et de Paiement (ASP)

La gestion de l'aide est assurée par l'Agence de services et de paiement (ASP), qui en notifie la décision d'attribution à l'employeur, la lui verse mensuellement et se charge, le cas échéant, de recouvrer les sommes indûment versées. Elle traite également les réclamations et recours relatifs à l'aide.

Modalités de versement

L'aide est versée chaque mois à l'employeur avant le paiement de la rémunération, sous réserve de transmission – via la DSN - des données relatives aux apprentis ou aux salariés en contrat de professionnalisation concernés. A défaut de transmission, l'aide est suspendue le mois suivant. En cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, l'aide n'est pas due à compter du mois suivant la date de fin du contrat. En cas de suspension du contrat conduisant au non-versement de la rémunération par l'employeur, l'aide n'est pas due pour chaque mois considéré. Enfin, les sommes indûment perçues sont remboursées à l'Agence de Service et de Paiements (ASP).

Employeurs et salariés concernés

L'aide forfaitaire est versée au titre de la première année d'exécution du contrat par l'État aux employeurs de moins de 250 salariés pour les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation conclus entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021 et visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus haut niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles.

Remarque : l'effectif est calculé selon les règles prévues par l'article L 130-1 du code de la sécurité sociale.

S'agissant des contrats de professionnalisation, l'aide concerne les salariés âgés de moins de 30 ans à la date de conclusion du contrat, les salariés préparant une qualification professionnelle ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche ([C. trav., art. L. 6314-1, 3°](#)) et les salariés ayant donné leur accord pour un contrat de professionnalisation conclu en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences (Opco) Le bénéfice de l'aide est subordonné au dépôt du contrat d'apprentissage par l'opérateur de compétences (Opco) auprès du ministre chargé de la formation professionnelle, ou auprès du Direccte s'agissant du contrat de professionnalisation.

Les employeurs d'au moins 250 salariés peuvent également prétendre à l'aide s'ils s'engagent à respecter les conditions suivantes :

- ils peuvent justifier qu'au moins 5 % de leur effectif salarié est composé :
 - de salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation et de salariés embauchés en CDI dans l'année suivant la fin de leur contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ;
 - de volontaires internationaux en entreprise (VIE) et de salariés bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE).

Remarque : ce pourcentage est obtenu en divisant le nombre de salariés ci-dessus par l'effectif salarié total annuel de l'entreprise.

- ou ils s'engagent d'une part à ce que l'effectif ci-dessus atteigne ou dépasse 3 % de l'effectif salarié total annuel au 31 décembre 2021 et, d'autre part :
 - ils pourront justifier au 31 décembre 2021 que cet effectif a progressé d'au moins 10 % par rapport à 2020 ;
 - ou ils pourront justifier au 31 décembre 2021 que cet effectif a progressé et ils relèvent d'un accord de branche prévoyant, pour 2021, une progression d'au moins 10 % du nombre de ces salariés.

Les entreprises comptant au moins 250 salariés à la date de conclusion du contrat et passées en deçà de 250 salariés au 31 décembre 2021 sont soumises aux règles applicables aux entreprises d'au moins 250 salariés.

Demande d'aide (250 salariés et plus)

Pour bénéficier de l'aide, les employeurs d'au moins 250 salariés doivent, dans les 8 mois suivant la conclusion du contrat, transmettre à l'ASP l'un des engagements mentionnés ci-dessus, et attester sur l'honneur qu'ils vont le respecter. A défaut de transmission dans ce délai, l'aide n'est pas due. Le 31 mai 2022 au plus tard, ces employeurs devront transmettre à l'ASP une déclaration sur l'honneur attestant que les engagements pris ont été respectés. A défaut, l'ASP récupèrera les sommes versées.

Transition vers l'aide unique à l'apprentissage

En ce qui concerne le contrat d'apprentissage, à la fin de la première année d'exécution de celui-ci, les entreprises de moins de 250 salariés bénéficiant de l'aide exceptionnelle pourront prétendre à l'aide unique à l'apprentissage ([C. trav., art. D. 6243-1 et s.](#)) pour la durée du contrat restant à courir.

Source : Marie Excoffier, Editions Législatives 2020, D. n° 2020-1084, 24 août 2020 : JO, 25 août

[Retour](#)