



BULLETIN INFORMATION SEPTEMBRE 2020

Chers collègues,

Nous espérons que vous vous portez bien et que vous avez pu reprendre vos activités.
Si la situation n'évolue pas il est possible qu'il n'y ait pas de bulletin en Octobre.
Par ailleurs, une réduction de la cotisation 2021 est à l'étude à cause des circonstances.

SOIREES TECHNIQUES

Au vu de la crise sanitaire actuelle qui semble perdurer et des mesures prises par la préfète du département de la Gironde, nous avons été obligés d'annuler les journées et soirées techniques.

LOISIRS

La journée jet ski du **18 septembre 2020** a dû être annulée, le nombre d'inscrit ne permettait pas son maintien. Par ailleurs, il nous semble difficile vu la conjoncture actuelle de programmer quoique ce soit.

INFOS PRATIQUES

Un litige lié à la crise sanitaire ?

Si votre entreprise se retrouve face à une situation commerciale potentiellement contentieuse liée à la crise sanitaire, elle peut faire appel à un tiers conciliateur.

Tierce conciliation : la résolution amiable d'un litige. La tierce conciliation a pour objectif d'accompagner les parties dans la recherche d'une solution amiable à leurs difficultés d'exécution contractuelles, grâce à la mise en place d'espaces temporaires de négociation sous l'égide du conciliateur. Les tiers conciliateurs sont des juges consulaires, des avocats, des directeurs juridiques, des universitaires ou encore des huissiers de Justice.

Comment faire ? Les parties remplissent conjointement un formulaire de saisine sur <https://tiers-conciliateurs.avocats.paris/> dans lequel elles sont invitées à renseigner quelques informations essentielles concernant leur identité respective ainsi que la nature et l'enjeu de leur différend. Elles s'acquittent d'un montant de 100 € correspondant aux frais de gestion de leur dossier. Ce paiement emporte enregistrement de leur demande et enclenche le lancement du processus.

Après vérification de l'éligibilité et de la recevabilité du dossier, il est procédé à son enregistrement et à la nomination d'un tiers conciliateur désigné en fonction de la nature du dossier, après vérification de l'absence de conflit d'intérêts. Le tiers conciliateur prend contact avec les parties par e-mail dans les plus brefs délais pour solliciter, au besoin, des informations complémentaires et proposer une date pour la tenue d'une première réunion de négociation par visioconférence ou en présentiel. Il détermine en concertation avec les parties un calendrier et les modalités du déroulement de la conciliation.

Et après ? Si les parties aboutissent à un accord, elles sont invitées à rédiger un protocole d'accord qu'elles ont la possibilité de faire homologuer par le tribunal de commerce de Paris conformément aux dispositions de l'article 1565 du Code de procédure civile afin de lui donner force exécutoire. À défaut d'accord entre les parties, le dossier retrouve les voies classiques de résolution des contentieux : médiation, juridictions, judiciaires ou arbitrales.

Bon à savoir. À tout moment, les parties peuvent mettre un terme à la conciliation.

En cas de litige avec un partenaire commercial, un tiers conciliateur peut vous aider à trouver rapidement une solution amiable et permettre ainsi la poursuite optimale de la vie des affaires.

Une aide exceptionnelle pour les employeurs d'apprentis

Une entreprise qui embauche un apprenti entre le 01.07.2020 et le 28.02.2021 peut bénéficier d'une aide financière exceptionnelle pour la première année d'exécution du contrat, plus avantageuse que l'aide unique.

Conditions d'obtention de l'aide

Contrats d'apprentissage conclus par les entreprises de moins de 250 salariés. Pour la première année d'exécution des contrats d'apprentissage conclus entre le 01.07.2020 et le 28.02.2021, une aide financière exceptionnelle est versée aux employeurs de moins de 250 salariés qui recrutent des apprentis préparant un diplôme ou un titre allant jusqu'au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles (niveau master ou bac + 5).

Entreprises de 250 salariés et plus : une condition supplémentaire. Cette aide peut aussi être attribuée à un employeur d'au moins 250 salariés qui, lors de l'attribution de l'aide, s'engage :

- à atteindre, dans son effectif salarié annuel au 31.12.2021, au moins 5 % d'alternants, à savoir des apprentis, des salariés en contrat de professionnalisation, des salariés embauchés en CDI dans l'année suivant la fin de leur contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, des volontaires accomplissant un volontariat international en entreprise - VIE et des salariés bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche - CIFRE) ;

- ou à atteindre, dans son effectif salarié annuel au 31.12.2021, au moins 3 % de salariés en contrat d'apprentissage, en contrat de professionnalisation ou de salariés embauchés en CDI dans l'année suivant la fin de leur contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, et à justifier qu'au 31.12.2021 son effectif de ces alternants aura progressé d'au moins 10 % par rapport à 2020 (ou à justifier que son effectif de salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation aura progressé au 31.12.2021 et qu'il entreprise relève d'une branche dont les entreprises d'au moins 250 salariés devront atteindre en 2021 un seuil, fixé par accord de branche, d'au moins + 10 % de ces alternants par rapport à 2020).

Calcul de l'effectif. Pour l'application de l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis, l'effectif salarié annuel de l'employeur (y compris lorsqu'il s'agit d'une personne morale comportant plusieurs établissements) correspond à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente (CSS art. L 130-1, I).

Bon à savoir. L'entreprise d'au moins 250 salariés soumise à la taxe d'apprentissage mais exonérée de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CGI art 1609 quinquies) sur les rémunérations versées en 2021 est réputée respecter la condition d'engagement du quota minimal d'alternants.

Montant de l'aide

Première année du contrat. L'aide exceptionnelle versée pour la première année d'exécution du contrat d'apprentissage est au maximum de:

- 5 000 € pour un apprenti de moins de 18 ans ;

- et 8 000 € pour un apprenti d'au moins 18 ans (majoration du montant dès le premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint 18 ans).

Bon à savoir. Cette aide exceptionnelle attribuée la première année du contrat d'apprentissage remplace l'aide unique d'un montant de 4 125 € pour la première année du contrat d'apprentissage versée aux seules entreprises de moins de 250 salariés embauchant des apprentis de niveau CAP à bac. À la fin de la première année, ces entreprises percevront l'aide unique pour la durée du contrat restant à courir, à savoir au maximum 2 000 € pour la 2e année d'exécution du contrat et 1 200 € pour la 3e année.

Formalités. L'aide est versée à l'employeur chaque mois par l'Agence de services et de paiement (ASP) avant le paiement du salaire à l'apprenti. L'employeur doit indiquer dans la déclaration sociale nominative (DSN) les données se rapportant aux contrats d'apprentissage. À défaut de transmission de ces données, l'aide est suspendue le mois suivant.

Entreprises d'au moins 250 salariés. Pour bénéficier de l'aide exceptionnelle, l'employeur d'au moins 250 salariés doit, dans les 8 mois de la conclusion du contrat, transmettre à l'ASP un des engagements d'emploi d'un quota minimal d'alternants décrit ci-dessus et attester sur l'honneur qu'il s'engage à le respecter. Le 31.05.2022 au plus tard, l'employeur devra adresser à l'ASP une déclaration sur l'honneur attestant du respect de cet engagement. À défaut, l'employeur devra rembourser les sommes versées au titre de l'aide exceptionnelle.

Source : décret 2020-1085 du 24.08.2020, JO du 25.08 et loi 2020-935 du 30.07.2020 art. 76, I, JO du 31.07

Selon le ministère du Travail, avec cette mesure, le coût du recrutement d'un salarié pour la première année du contrat d'apprentissage représente un faible reste à charge pour l'employeur : l'aide couvre 100 % du salaire d'un apprenti de moins de 21 ans et 80 % du salaire d'un apprenti de 21 à 25 ans.

Votre salarié travaille ailleurs pendant un arrêt maladie ?

Un de vos salariés est en arrêt maladie depuis quelque temps et vous apprenez qu'il exerce une activité professionnelle chez un autre employeur. Est-ce un motif pour le licencier ? Le fait de lui verser un complément de salaire change-t-il la donne ?

Manquement à l'obligation de loyauté

Un motif de licenciement si... L'exercice d'une activité pendant un arrêt de travail ne constitue pas en lui-même un manquement à l'obligation de loyauté envers l'entreprise qui subsiste pendant la durée de cet arrêt.

Un préjudice causé à l'entreprise. Pour constituer un manquement à l'obligation de loyauté et justifier le licenciement, l'activité pendant l'arrêt maladie doit avoir causé un préjudice à l'employeur ou à l'entreprise. Le licenciement peut alors être notifié au salarié au cours de l'arrêt de travail pour des faits survenus au cours de cette période.

À noter. Précisons qu'en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle le manquement du salarié à son obligation de loyauté ne peut être sanctionné que s'il constitue une faute grave. Par contre, le licenciement pour une simple cause réelle et sérieuse est possible en cas d'arrêt du travail provoqué par une maladie ou un accident non professionnel.

Exemples. Le bien-fondé du licenciement pour une activité pendant l'arrêt de travail a été admis : en cas de démarchage par le salarié des clients de son employeur au profit de la société de son conjoint ; si le salarié refuse de communiquer à l'employeur un code d'accès au logiciel informatique de l'entreprise ; si le salarié ne restitue pas les fichiers clients en sa possession ; si le salarié, à l'insu de son employeur, a réalisé une intervention en concurrence directe avec l'activité de l'entreprise et mentionné, sur une fiche d'intervention vierge qu'il avait conservée, le nettoyage d'une chaudière à gaz de nature à engager la responsabilité de la société en cas de dysfonctionnements ou d'incidents ; si le salarié a eu une activité profitable pour son compte, durant le congé de maladie, en travaillant sur le chantier d'une maison en construction avec trois ouvriers sous ses ordres ; si le salarié a exercé pendant son arrêt maladie des fonctions de direction au sein d'une société concurrente de son employeur...

En l'absence de préjudice...

Pas de licenciement. L'employeur ne peut pas licencier un salarié qui travaille ailleurs durant un arrêt maladie en l'absence de préjudice causé à la société.

Exemples. Le bien-fondé du licenciement n'a pas été admis si le salarié en arrêt de travail : n'a pas respecté les règles imposées par la Sécurité sociale, en étant notamment absent de son domicile en dehors des heures de sortie autorisées ; a participé à un stage de formation pour création d'entreprise ; a apporté, durant son congé maladie, une aide à sa compagne au sein de la pizzeria de cette dernière ; a exploité un stand de brocante le dimanche matin sans déloyauté envers son employeur.

Un complément de salaire pendant l'arrêt ? Le juge précise que le préjudice subi par l'employeur et fondant le licenciement ne peut pas résulter du seul paiement d'un complément de salaire pendant l'arrêt maladie (Cass. soc. 26.02.2020 n° 18-10.017 FS-PB) .

Conseil. Dans un pareil cas, la seule possibilité qui reste ouverte à l'employeur est d'organiser une contre-visite médicale qui aura pour conséquence, si le salarié est responsable de l'impossibilité du contrôle ou si le médecin-contrôleur estime que l'arrêt maladie n'est pas ou plus justifié, de lui faire perdre le bénéfice du complément de salaire, mais seulement pour la période postérieure à la date du contrôle.

Le juge précise que le paiement d'un complément de salaire à un salarié qui, durant son arrêt maladie, exerce une activité non concurrente ne cause pas à l'employeur un préjudice justifiant le licenciement pour faute grave de l'intéressé du fait d'un manquement à son obligation de loyauté.

Source : Francis LEFEBVRE – alerteetconseils-chefentreprises.fr

BOURSE DU TRAVAIL

Vous avez trop ou peu de chantiers, n'hésitez pas à faire appel à la Bourse du Travail en contactant **Bernard MOREAU** au **06 81 09 51 11** ou bernard.moreau14@wanadoo.fr