



Nouvelles dispositions législatives et réglementaires

Décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage
Décret n° 2020-373 du 30 mars 2020 relatif à la rémunération des apprentis et portant diverses adaptations de la partie réglementaire du code du travail relatives à l'apprentissage

Nouvelles précisions relatives au contrat d'apprentissage – publication des décrets

Deux décrets du 30 mars 2020 permettent l'application du volet « apprentissage » de la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 en apportant des précisions dont les principales sont les suivantes :

Modifications du contrat d'apprentissage

Un décret du 30 mars 2020 **aménage la forme et le contenu du contrat d'apprentissage**. Il **supprime également la déclaration de l'employeur relative à l'organisation de l'apprentissage**. En pratique, le contenu de cette déclaration était déjà intégré dans le modèle du contrat d'apprentissage.

A compter du 1^{er} avril 2020, **le contrat d'apprentissage n'a plus à être établi en trois exemplaires originaux**, mais en **deux exemplaires originaux**, un pour l'employeur, un pour l'apprenti. **Pour la transmission à l'OPCO (ainsi que pour les relations avec le CFA ou la DIRECCTE), un scan ou une photocopie du contrat suffit.**

Ses **mentions** sont complétées. Le contrat doit désormais préciser :

- les nom et prénom de l'employeur ou la dénomination de l'entreprise (nouveau) ;
- l'effectif de l'entreprise, au sens de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale (nouveau), ce qui permettra de vérifier l'éligibilité de l'employeur à l'aide unique à l'apprentissage ou son assujettissement à la contribution supplémentaire à l'apprentissage ;
- le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti (nouveau) ;
- les nom, prénom et date de naissance du maître d'apprentissage ;
- l'attestation de l'employeur précisant que le maître d'apprentissage remplit les conditions de compétence professionnelle requises ;
- le salaire dû à l'apprenti pour chacune des années du contrat ou de la période d'apprentissage.

Contrôle du contrat d'apprentissage

Pour le contrôle du contrat d'apprentissage, **l'employeur doit fournir, à la demande de l'inspection du travail, de la mission chargée du contrôle pédagogique ou de l'OPCO, les pièces permettant d'attester du respect des déclarations** figurant dans le contrat, la convention de formation et le cas échéant, la convention d'aménagement de la durée du contrat.

Age dérogatoire d'entrée en apprentissage

Par dérogation, il est possible d'entrer en apprentissage **au-delà de la limite d'âge maximal de principe** (29 ans révolus), dans un **certain nombre de situations**. Il en va ainsi, par exemple, :

- lorsque le contrat ou la période d'apprentissage proposés fait suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécutés et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédents ;
- ou encore lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci.

A compter du 1^{er} avril 2020, une nouvelle limite d'âge s'applique, fixée à **35 ans**.

Aménagement de la durée du contrat

La loi Avenir professionnel a aussi simplifié les modalités d'aménagement de la durée du contrat d'apprentissage.

Une **convention tripartite** (modèle fixé par arrêté) signée par le CFA, l'employeur et l'apprenti, annexée au contrat d'apprentissage, permet de fixer une **durée de contrat inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation compte tenu du niveau initial de compétences** de l'apprenti ou des compétences acquises.

Rupture du contrat d'apprentissage

La loi Avenir professionnel a simplifié la rupture anticipée du contrat d'apprentissage, par l'employeur ou l'apprenti, notamment en supprimant l'obligation de passer par le conseil de prud'hommes.

A compter du 1^{er} avril 2020, la **rupture du contrat d'apprentissage, impérativement écrite, doit être notifiée au directeur du CFA et à l'OPCO.**

De plus, le **déla**i que l'apprenti doit respecter pour informer l'employeur de la **rupture du contrat en cas d'obtention du diplôme préparé est désormais de 1 mois avant la fin du contrat (contre 2 mois jusque-là).**

Enfin, il est pris acte au niveau réglementaire de la **suppression de la rupture anticipée du contrat d'apprentissage en cas d'inaptitude non médicale de l'apprenti à exercer le métier.**

Rémunération

A compter du 1^{er} avril 2020, dans le cas d'une **réduction de la durée du cycle de formation entraînant une réduction de la durée de contrat**, l'apprenti est considéré en ce qui concerne sa rémunération minimale comme ayant déjà accompli une durée d'apprentissage égale à la différence entre la durée initiale du cycle de formation et la durée réduite.

Il est également précisé que **sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, les majorations prévues par tranche d'âge ne peuvent conduire l'apprenti à percevoir un salaire supérieur à 100 % du salaire minimum de croissance.**

Autres précisions apportées par les décrets

- emploi de personnes handicapées dans le cadre de l'apprentissage
- apprentissage à l'international
- formation dans une autre entreprise
- apprentissage dans une entreprise familiale

Vous trouverez les décrets en liens ci-dessous :

https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000041768384

https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000041768495

Forfait mobilités durables – publication du décret

La loi d'orientation des mobilités (LOM) du 24 décembre 2019 a **mis en place un forfait mobilités permettant aux employeurs de verser jusqu'à 400 euros par an, exonérés d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales, aux salariés se rendant à leur travail en covoiturage ou en vélo.**

Décret n° 2020-541 du 9
mai 2020 relatif au «
forfait mobilités
durables »

La publication du décret du 9 mai 2020 rend possible l'entrée en vigueur de cette mesure à compter du 11 mai 2020.

France Mobilités a réalisé un document d'accompagnement des employeurs sur cette **démarche facultative**, en lien ci-dessous :

https://www.francemobilites.fr/sites/frenchmobility/files/fichiers/2020/05/20200515_Document%20accompagnement%20FMD%20priv%C3%A9.pdf

Vous trouverez également le décret en lien ci-dessous :

https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000041858450

Décret n° 2020-361 du 27 mars 2020 portant modification du décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 modifié relatif au régime d'assurance chômage

Bonus-malus contribution chômage – modification entreprises nouvelles

Entre autres mesures, le décret du 27 mars 2020, à l'article 2 § 5, **modifie légèrement le dispositif de bonus-malus** devant entrer en vigueur en 2021.

Ainsi, pour les entreprises nouvellement créées, le **taux de la contribution chômage ne sera modulé qu'à partir du 1^{er} mars de la 5^{ème} année suivant celle de la création de l'entreprise** (et non pas de la 3^{ème} année comme initialement prévu).

Pour la période antérieure, c'est le taux de droit commun qui s'appliquera.

L'absence de modulation durant les 5 premiers exercices ne concernera que les entreprises réellement nouvelles, à l'exclusion des entreprises issues d'une fusion (contrairement à ce qui était prévu à l'origine).

Vous trouverez le décret en lien ci-dessous :

https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000041763397

Jurisprudence

Cass. soc., 4 mars 2020, n° 18-10719

Inaptitude, reprise du versement du salaire et nouvel emploi

L'employeur est tenu de verser au salarié inapte qui n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue du délai d'un mois à compter de la date de l'examen de reprise du travail ou qui n'est pas licencié, le salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension de son contrat de travail, y compris si le salarié a entre temps retrouvé un emploi dans une autre entreprise.

Dans cette affaire, une salariée avait été déclarée inapte par le médecin du travail le 12 septembre 2014. A l'issue du délai d'un mois suivant cette déclaration, soit à partir du 12 octobre 2014, l'employeur avait **repris le versement du salaire jusqu'au licenciement** pour inaptitude de la salariée le 3 décembre 2014.

À la suite de ce licenciement, la salariée avait saisi les prud'hommes de diverses demandes, puis avait au final été condamnée par la cour d'appel à **rembourser à son employeur les salaires versés au titre des mois d'octobre à décembre 2014, au motif qu'elle avait retrouvé un emploi à temps plein dans une autre entreprise depuis le 17 septembre 2014**. La salariée s'est alors pourvue devant la Cour de cassation.

Lorsqu'un salarié n'est pas reclassé ou licencié à l'issue d'un délai d'un mois suivant sa déclaration d'inaptitude, l'employeur est tenu de reprendre le versement de son salaire. Cette règle est valable qu'il s'agisse d'une inaptitude professionnelle ou non professionnelle. En l'espèce, l'employeur avait bien respecté cette règle et avait repris le paiement du salaire jusqu'au licenciement de la salariée.

Cette dernière ayant retrouvé un emploi avant son licenciement, l'employeur pouvait-il lui réclamer le remboursement des sommes ainsi versées ?

La Cour de cassation répond par la négative, en estimant que « **l'employeur était tenu de verser à la salariée, pour la période du 12 octobre au 3 décembre 2014, le salaire correspondant à l'emploi qu'elle occupait avant la suspension du contrat de travail** ». **Peu importe que la salariée ait trouvé un nouvel emploi avant la rupture de son contrat.**

Vous trouverez ci-dessous un lien vers l'arrêt de la Cour de cassation :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEX T000041745161&fastReqId=61038099&fastPos=1>

Cass. civ., 2^{ème} ch.,
12 mars 2020, n° 19-13341

Prêt à titre de secours aux salariés- exclusion de l'assiette des cotisations

L'exonération de cotisations sociales dont bénéficient les sommes versées aux salariés à titre de secours découle uniquement de la situation individuelle des bénéficiaires. Peu importe que ce soit le comité social et économique (CSE) ou l'employeur qui les octroie.

Dans cette affaire, la Cour de cassation s'est penchée sur le cas d'un employeur qui, **par l'intermédiaire de son service d'action sociale, avait fait bénéficier ses salariés de prêts sociaux et de prêts en matière de logement ou de soins médicaux, sans taux d'intérêt**. Pour l'URSSAF, les **sommes versées par l'employeur via ces prêts devaient être réintégrées dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale car elles constituaient un avantage servi par l'employeur**, au sens du code de la sécurité sociale.

La Cour de cassation rappelle que les secours attribués en considération de situations individuelles particulièrement dignes d'intérêt sont exclus de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, et que **l'exonération des sommes versées à titre de secours dépend uniquement de la situation individuelle du bénéficiaire**.

Vous trouverez ci-dessous un lien vers l'arrêt de la Cour de cassation :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEX T000041784046&fastReqId=1745701736&fastPos=1>

Cass. soc., 26 février 2020,
n° 18-10017

Activité pendant un arrêt maladie – préjudice pour l'employeur

Le complément de salaire versé à une salariée en arrêt maladie qui travaille par ailleurs n'est pas en soi source de préjudice pour l'employeur et donc d'un manquement à son obligation de loyauté par la collaboratrice.

En l'espèce, une salariée, secrétaire commerciale à temps partiel dans une société d'import-export, avait **travaillé pour une autre entreprise pendant son arrêt maladie**. Précisons qu'elle n'avait pas exercé une activité concurrente : elle avait en effet travaillé dans une boutique de ventes de cadeaux et de bibelots, dont elle était associée. Elle avait alors été **licenciée pour faute grave**.

La salariée avait saisi les prud'hommes, pour obtenir la condamnation de son employeur pour licenciement abusif, ainsi que les indemnités afférentes. L'employeur avait alors soutenu que le complément de rémunération qu'il avait versé pour compléter les indemnités de journalières de sécurité sociale ne se justifiait pas, dès lors que la salariée percevait une autre rémunération.

Les **conseillers prud'hommes et les juges d'appel avaient validé la faute grave**, en retenant que le complément de salaire versé par son premier employeur, alors que la salariée exerçait une autre activité professionnelle, avait généré un préjudice « financier » pour ce dernier et donc une violation de son obligation de loyauté qui justifiait la rupture de son contrat de travail.

Mais la **Cour de cassation casse leur arrêt**. Après avoir rappelé que **l'exercice d'une activité pendant un arrêt maladie ne constitue pas un manquement à l'obligation de loyauté et une cause de licenciement, sauf si cette activité cause un préjudice à l'employeur**, elle précise que « **ce préjudice ne saurait résulter du seul paiement par l'employeur, en conséquence de l'arrêt de travail, des indemnités complémentaires aux allocations journalières** ».

Vous trouverez ci-dessous un lien vers l'arrêt de la Cour de cassation :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000041701663&fastReqId=1616869116&fastPos=1>

Cass. soc., 29 janvier 2020,
n° 18-21862

Licenciement lié à la grossesse – réintégration et indemnité forfaitaire

Tout licenciement prononcé à l'égard d'une salariée en raison de son état de grossesse est nul. L'indemnité versée entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration ne peut pas être diminuée des éventuels revenus de remplacement dont elle a pu bénéficier pendant cette période.

Dans cette affaire, la salariée avait été licenciée en novembre 2012. Elle était sortie des effectifs en mars 2013 puis avait été **réintégrée en décembre 2015 suite à l'annulation de son licenciement pour discrimination liée à son état de grossesse**.

La société avait été condamnée à lui verser une indemnité d'éviction de 77 000 €, égale au montant de la rémunération qu'elle aurait dû percevoir entre sa sortie de l'entreprise et sa réintégration, s'ajoutant aux 23 000 € de dommages-intérêts.

L'employeur avait fait appel car, selon lui, la salariée ne pouvait prétendre qu'à la réparation du préjudice réellement subi. **Il fallait donc déduire des 77 000 € les sommes qu'elle avait perçues pendant son éviction, soit 36 330 €** (allocation de remplacement versée par Pôle emploi et indemnités journalières).

La Cour d'appel avait donné raison à l'employeur mais la Cour de cassation met son veto et rappelle que **tout licenciement prononcé à l'égard d'une salariée en raison de son état de grossesse est nul**. Mais elle va plus loin et **considère qu'un tel licenciement caractérise une atteinte au principe d'égalité de droits entre l'homme et la femme**.

La sanction applicable aux licenciements nuls car prononcés en violation d'une liberté fondamentale est plus sévère puisque **le salarié a droit à une indemnisation forfaitaire**.

En effet, dans ce cas, le salarié qui demande sa réintégration a droit au paiement d'une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration, **sans déduction des éventuels revenus de remplacement dont il a pu bénéficier pendant cette période** (contrairement à une situation de nullité de licenciement en l'absence de violation d'une liberté fondamentale).

Vous trouverez ci-dessous un lien vers l'arrêt de la Cour de cassation :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000041551222&fastReqId=193321815&fastPos=1>

Vie de l'entreprise

Prime exceptionnelle

Questions-réponses ministère du travail prime exceptionnelle

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est reconduite cette année par l'article 7 de la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020. Ses modalités d'application sont modifiées par l'ordonnance n° 2020-385 du 1^{er} avril 2020. Le dispositif exonère d'impôt sur le revenu et de toute cotisation sociale ou contributions toute prime exceptionnelle versée par l'employeur, dans les conditions suivantes :

- la prime bénéficie aux salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC (sur les 12 mois précédant son versement)
- elle est versée au plus tard le 31 août 2020
- elle ne se substitue à aucun élément de rémunération

Le montant de la prime est plafonné à :

- **1000 euros dans les entreprises n'ayant pas signé un accord d'intéressement**
- 2000 euros dans les entreprises qui ont signé un accord d'intéressement (existant ou conclu d'ici le 31 août 2020)

Vous trouverez les questions-réponses du ministère du travail en lien ci-dessous :

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/prime-exceptionnelle-et-epargne-salariale>

Entretien professionnel

Questions-réponses ministère du travail entretien professionnel

Depuis le 7 mars 2014, **chaque salarié doit bénéficier tous les 2 ans d'un entretien professionnel**. Tous les 6 ans, celui-ci prend la forme d'un entretien professionnel dit « d'état des lieux ».

Ainsi, les salariés en poste dans l'entreprise avant le 7 mars 2014 doivent, en principe et pour le cas général, avoir passé 3 entretiens professionnels, dont le dernier avant le 7 mars 2020.

Pour venir en soutien aux entreprises, le ministère du Travail a mis en ligne un document questions-réponses qui concerne spécifiquement l'entretien professionnel. Il y apporte d'ultimes précisions sur les obligations des employeurs et les modalités de versement de l'abondement correctif du compte personnel formation. **Ces entretiens professionnels ne sont pas à prendre à la légère car l'employeur récalcitrant risque une sanction financière.**

Vous trouverez les questions-réponses du ministère du travail en lien ci-dessous :

<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/qr-entretien-professionnel.pdf>

