



Lettre d'info social n° 77 - Octobre 2020

I - ACTUALITES SOCIALES

- Les aides à l'embauche (09 2020)
Plan « #1jeune1solution »

II - ACTUALITES JURISPRENDENTIELLES

- Entretien Préalable en Visioconférence
- Barbe – Licenciement – Discrimination

I - ACTUALITES SOCIALES

MESURES POUR ENCOURAGER LES ENTREPRISES A EMBAUCHER DES JEUNES

Concerne l'embauche de salariés de – 26 ans.

Conditions :

- Embauche entre le 01/08/2020 et le 31/01/2021
- CDI ou CDD d'au moins 3 mois
- La rémunération doit être inférieure ou égale à deux fois le montant du SMIC.
- Absence de licenciement économique sur le même poste depuis le 01/01/2020.

Pas de cumul possible avec d'autres aides à l'emploi. **Aide de 4000€** maximum versée à l'échéance de chaque trimestre pendant une année (prorata pour les temps partiel).

L'aide vise les embauches nouvelles : le renouvellement d'un contrat débuté avant le 1er août 2020 n'ouvre pas droit à l'aide.

Les demandes d'aide sont à adresser à l'Agence de services et de paiement (ASP) via une plateforme de téléservice ouverte **à compter du 1er octobre 2020**.

L'employeur dispose d'un **délaï de 4 mois** à compter de l'embauche du salarié **pour faire sa demande d'aide**. Puis, à l'échéance de chaque trimestre, l'employeur devra fournir une attestation de présence du salarié pour permettre le versement de l'aide. Un délai de 4 mois s'appliquera pour la transmission de cette attestation



AIDE EXCEPTIONNELLE AUX EMPLOYEURS QUI RECRUTENT EN CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

Pour les contrats signés à compter du 1er juillet 2020 et jusqu'au 28 février 2021, cette aide financière sera de :

- **5 000 euros** pour un alternant de moins de 18 ans
- **8 000 euros** pour un alternant majeur

par contrat de professionnalisation préparant à un diplôme **jusqu'au master** (bac + 5 – niveau 7 du RNCP)

La gestion et le suivi de l'aide est confiée à l'Agence de services et de paiement. Elle sera versée mensuellement.

AIDE EXCEPTIONNELLE POUR BOOSTER L'APPRENTISSAGE

Le montant de l'aide unique à l'apprentissage a été augmenté temporairement pour les apprentis embauchés entre le **1er juillet 2020** et le **28 février 2021**. Pendant la **1ère année d'apprentissage**, l'aide s'élève ainsi à :

- **5 000 euros** pour un apprenti de moins de 18 ans
- **8 000 euros** pour un apprenti majeur

par **contrat d'apprentissage** préparant à un diplôme **jusqu'au master** (bac + 5 – niveau 7 du RNCP)

À l'issue de la première année d'exécution du contrat, les entreprises éligibles à l'aide unique pourront en bénéficier jusqu'à la fin du contrat.

La gestion et le suivi de l'aide sont confiées, elles-aussi, à l'Agence de services et de paiement (ASP). Elle sera versée **mensuellement**, avant le paiement du salaire de l'apprenti.

Le versement de l'aide est donc automatique quand l'employeur accomplit les démarches déjà obligatoires :

1. après avoir signé le contrat avec l'apprenti, adresser le contrat d'apprentissage à son Opco pour qu'il l'enregistre ;
2. tous les mois, transmettre la déclaration sociale nominative (DSN) de l'apprenti aux organismes de protection sociale (URSSAF, MSA, CPAM, etc.).

La transmission des informations nécessaires au versement de l'aide s'effectue entre l'Opco, les services du ministère du Travail et l'Agence de services et de paiement (ASP). Une fois que l'employeur a adressé le contrat à sa chambre consulaire, c'est la chambre qui envoie le contrat aux services du ministère du Travail.



En ce qui concerne les demandes d'aides auprès de l'ASP, **pour les dispositifs de l'apprentissage et des contrats de professionnalisation**, les formalités sont en principe réduites, il suffit au chef d'entreprise d'enregistrer le contrat auprès de son OPCO.

En revanche, **pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans, des démarches de l'employeur auprès de l'ASP pour demander l'aide seront nécessaires; aussi, nous vous proposons, sauf contre-ordre de votre part, d'effectuer les démarches à votre place.**

Ce service sera facturé à hauteur de 80€ HT par salarié.

II - ACTUALITES JURISPRENDENTIELLES

ENTRETIEN PREALABLE EN VISIOCONFERENCE

En ces temps de distanciation sociale, et de limitation des déplacements en raison du COVID19, la réalisation de l'entretien préalable en visioconférence est une possibilité séduisante.

Le Code du Travail et les différentes mesures d'adaptation prises ces derniers mois ne prévoient pas la possibilité de mettre en place un entretien préalable en visioconférence.

L'entretien préalable en présentiel reste donc la règle.

Toutefois, la Cour d'Appel de VERSAILLES (4 juin 2020) apporte une solution pleine de bon sens.

La Cour d'Appel estime qu'il n'y a pas de vice de procédure dès lors que **le salarié a été avisé en amont de l'organisation de l'entretien en visioconférence** et ne s'y est pas opposé et que ses droits ont été respectés. Le salarié a en effet pu être assisté par un conseiller du salarié et le compte rendu d'entretien montre qu'il y a bien eu échange entre l'employeur et salariée sur les griefs reprochés.



Cette solution pragmatique peut être probablement utilisée en cette période peu propice aux déplacements, **mais elle doit être utilisée avec parcimonie** et en veillant à ce que le salarié soit prévenu à l'avance de l'utilisation d'un tel système et en lui laissant la possibilité de s'y opposer.

BARBE – LICENCIEMENT – DISCRIMINATION

Un salarié barbu est licencié, son employeur lui reprochant son apparence ne correspondant pas aux standards de l'entreprise et il considère cette barbe comme un signe religieux ou politique, et surtout ne répondant pas à une demande d'un client que le salarié ait une barbe moins fournie.

La Cour de Cassation (soc 8 juillet 2020) estime le licenciement sans cause réelle et sérieuse pour un double motif :

- D'une part, le règlement intérieur ne comprenait **aucune clause dite de neutralité politique philosophique et religieuse.**

La Cour de Cassation fait pour la première fois usage de sa jurisprudence sur la clause de neutralité appliquée au foulard islamique.

- D'autre part, conformément à la jurisprudence de la CJUE **la notion « d'exigence professionnelle essentielle et déterminante » ne peut couvrir des considérations subjectives telles que la volonté de tenir compte des souhaits particuliers d'un client.**



L'on comprend en conséquence que la clause de neutralité devient centrale dès lors que l'entreprise reproche au salarié des faits relevant d'un manquement à la discrétion politique, philosophique ou religieuse. Et par ailleurs, il ne peut être décidé subjectivement des restrictions à l'apparence physique des salariés.

Il faut rappeler que le défenseur des droits dans sa décision cadre du 2 Octobre 2019 rappelait que les codes vestimentaires doivent être justifiés par la nature des postes concernés et qu'ils doivent être légitimes et proportionnés au but recherché. Ces restrictions peuvent répondre à des mesures d'hygiène et de sécurité ou répondre à des considérations d'image ou d'identification.

Le défenseur des droits préconisait aux employeurs de **définir dans un document écrit** les contraintes et restrictions éventuelles en matière d'apparence physique et de présentation. Ces restrictions devant être justifiées par la nature de l'emploi et/ou de la tâche à accomplir, tout en étant proportionnées au but recherché.

Le règlement intérieur devra dès lors comprendre deux clauses :

- La clause de neutralité : politique, philosophique ou religieuse.
- Les codes vestimentaires. Pouvant comprendre des éléments sur l'apparence physique (barbe, piercing, tatouage etc...), et les codes vestimentaires applicables.

Le tout en veillant à **respecter la liberté des salariés de se vêtir**, le but recherché devant être proportionné par la nature des postes concernés.

Philippe SALMON - Avocat



Céline MADRALA

c.madrала@groupeptbg.fr

Eric CORTEVILLE

e.corteville@groupeptbg.fr

**Audit - Expertise - Conseil
Experts-comptables
Commissaires aux comptes**

Jean Pascal THOREL
François DINEUR
Natacha MESNILDREY
Mickaël ENGUERRAND
Reynald GEMY
Céline MADRALA
Morgane MARC
Lucie PERRIER

Campus Effiscience CAEN
1 rue du Bocage
14460 COLOMBELLES

Philippe SALMON

selarl.salmon@altajuris-caen.com

**Droit immobilier
Droit de la construction
Droit commercial
Droit de la famille
Droit du travail**

Jean-Jacques SALMON
Philippe SALMON
Christine BAUGE
David ALEXANDRE

1 rue Albert Schweitzer
14280 SAINT CONTEST

Tel: 02.31.46.21.71

Tel: 02.31.34.01.30

Fax: 02.31.78.04.39

ABSOLUCE
Conseils d'entrepreneurs


ALTA-JURIS
INTERNATIONAL