

La prime Macron, versée depuis 2019 est un dispositif qui permet aux entreprises de « remercier » leurs salariés qui se sont investis tout au long de l'année. En 2020, elle a notamment été utilisée comme un moyen de reconnaissance pour ceux qui avaient continué à travailler pendant le premier épisode de la crise sanitaire du Covid-19. De prime abord, il n'était pas prévu que la prime dite « Macron » soit reconduite en 2021. Cependant, le Gouvernement a finalement changé d'avis. A l'issue de la troisième conférence du dialogue social qui a eu lieu le 15 mars dernier, le Premier Ministre Jean Castex a annoncé le renouvellement de ce dispositif. Notre « Une » est consacrée aux modalités de son versement.

Dans notre rubrique : « le coin du praticien », nous vous proposons un éclairage sur le détachement des salariés depuis et vers le Royaume-Uni post Brexit. En effet, depuis le 24 décembre 2020, après plusieurs mois de négociations tendues et alors que le Royaume-Uni allait quitter officiellement l'Union européenne le 31 janvier 2020, l'accord de commerce et de coopération entre l'UE et le Royaume-Uni a été conclu pour organiser les relations commerciales après la sortie effective du royaume de l'UE, au 1er janvier 2021. Les conséquences sont différentes selon que la mobilité professionnelle était en cours au 31 décembre 2020 ou intervient à compter du 1er janvier 2021.

Bonne lecture,

L'équipe sociale d'Altana.



A LA UNE :

LA « PRIME MACRON » RÉACTIVÉE POUR 2021

Plus de 5 millions de salariés ont bénéficié de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (dites Pepa ou Prime Macron) au 1^{er} octobre 2020 selon le ministère de l'Économie, soit plus qu'en 2019 (4,9 millions). Ce dispositif qui tend à se pérenniser est renouvelé pour 2021.

Le Gouvernement a annoncé pendant la troisième conférence du dialogue social du 15 mars 2021 sous l'égide du Premier Ministre que cette prime est reconduite cette année et en a précisé les modalités dans un communiqué du 28 avril dernier.

Selon ce communiqué, comme pour les deux années



précédentes, la prime sera exonérée d'impôts et de cotisations sociales dans la limite d'un plafond de 1 000 euros, pour les salaires allant jusqu'à 3 SMIC.

Conformément à la volonté du Gouvernement, les « travailleurs de la deuxième ligne » devront bénéficier en priorité de cette prime et le plafond d'exonération pourra être porté à 2 000 euros si l'entreprise ou la branche s'engage formellement à des actions de valorisation de ces travailleurs

(accord de méthode au niveau de la branche ou de l'entreprise s'engageant à entreprendre des actions en ce sens).

Les « travailleurs de la deuxième ligne » correspondent à 17 familles de métiers et 15 branches et représentent environ six millions de salariés. Il s'agit des caissiers, boulangers, agents de sécurité, travailleurs à domicile, aides ménagères, etc.

Pourront également bénéficier de ce plafond d'exonération de 2 000 euros les salariés dont l'entreprise

est couverte par un accord d'intéressement en vigueur, lequel devra être conclu avant le 30 juin 2021.

Le communiqué du 28 avril 2021 propose que cette prime puisse être versée jusqu'à début 2022 et que le dispositif soit applicable rétroactivement pour les primes versées à partir du dépôt du projet de loi qui intégrera ces mesures, prévu pour cet été.



LE COIN DU PRATICIEN : LE DÉTACHEMENT DE SALARIÉS DEPUIS ET VERS LE ROYAUME-UNI POST BREXIT

Le Ministère du Travail a présenté une communication relative au bilan de la mise en œuvre de la réglementation européenne sur le travail détaché.

La France est particulièrement active pour faire évoluer les réglementations européennes. Elle a œuvré pour une évolution des textes européens afin de renforcer le cadre du détachement des travailleurs.

Trois textes majeurs ont ainsi été pris ces trois dernières années : i°) la directive 2018/957 du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services ; ii°) l'ordonnance n°2019-116 du 20 février 2019 portant transposition de cette directive et iii°) le décret n° 2020-916 du 28 juillet 2020 relatif aux travailleurs détachés et à la lutte contre la concurrence déloyale.

Ces dispositions ont pour objectif de créer des conditions de concurrence équitables et de renforcer la protection des travailleurs détachés au sein de l'Union, avec :

- de nouveaux droits pour les salariés détachés (extension du noyau dur de droits applicables à tous les salariés détachés et création d'un statut encadré de travailleur détaché de longue durée) ;
- le renforcement des obligations à la charge des employeurs (formalités déclaratives préalables, présentation de documents traduits aux services de l'inspection du travail) et des donneurs d'ordre (obligation de vigilance et responsabilité financière solidaire).

D'autres textes sont à prévoir tant à l'échelle nationale qu'à l'échelle européenne. La France soutient notamment la révision des règles européennes en matière de coordination des systèmes de sécurité sociale.

Dans le cadre du Brexit, le Royaume-Uni et l'Union européenne ont signé le 30 décembre 2020 un accord (Accord de commerce et de coopération) déterminant les règles applicables à leurs relations dans un certain nombre de domaines depuis la sortie effective du Royaume-Uni le 1^{er} janvier 2021.

Quelles sont les principales conséquences de la sortie du Royaume-Uni de l'Union européenne sur les règles applicables en matière de détachement de travailleurs entre les deux pays ?

Les salariés français détachés au Royaume-Uni

• *Les salariés français détachés au Royaume-Uni avant le 1^{er} janvier 2021*

Selon l'article 30 de l'accord de retrait, signé entre le Royaume-Uni et l'Union européenne et l'Irlande du Nord le 17 octobre 2019 et entré en vigueur le 1^{er} février 2020, les droits acquis avant et pendant la période transitoire continuent à s'appliquer au-delà du 1^{er} janvier 2021.

Si le salarié a été détaché au Royaume-Uni avant le 1^{er} janvier 2021, son détachement se poursuivra jusqu'à la date de fin de mission indiquée sur le document A1. Le certificat A1 demeure valable jusqu'au terme de sa date d'effet. Si nécessaire, le formulaire A1 peut être prolongé afin de couvrir la durée totale initiale de la mission.

Les règles applicables au détachement continuent d'être applicables (continuité de la couverture sociale, par exemple) si la situation du salarié n'évolue pas et continue sans interruption.

Toutefois, les salariés français résidant régulièrement au Royaume-Uni avant le 1^{er} janvier 2021 devront, conformément à l'Accord de retrait, déposer une demande en ligne pour obtenir un statut de résident au Royaume-Uni mis en place par le *EU Settlement Scheme* avant le 1^{er} juillet 2021. L'obtention de ce statut autorise le résident français à séjourner et travailler au Royaume-Uni après le 31 décembre 2020 (fin de la période de transition) en conservant ses droits.

- **Les salariés français détachés au Royaume-Uni après le 1^{er} janvier 2021**

Les salariés français résidant au Royaume-Uni depuis le 1^{er} janvier 2021 doivent obtenir un visa *long-term work visa*, qui sera fonction de la durée du contrat de travail, du niveau de qualification, du secteur d'emploi ou de la nature de l'emploi et d'une proposition d'emploi.

L'accord de commerce et de coopération prévoit également le maintien du régime du détachement avec le Royaume-Uni. A l'exception de la prolongation du détachement (le détachement est désormais strictement limité à 24 mois), les autres règles sont, pour l'essentiel, reprises, notamment celles de l'information préalable obligatoire. Le formulaire portable A1 doit être utilisé pour toute nouvelle mission.

Les salariés britanniques détachés en France

- **Les salariés britanniques détachés en France avant le 1^{er} janvier 2021**

En application du décret n° 2020-1417 du 19 novembre 2020 et de la circulaire CIR-4/2021 de la Caisse nationale d'assurance maladie du 10 février 2021, lorsqu'un salarié britannique exerce une activité professionnelle sur le territoire français avant le 1^{er} janvier 2021 et continue d'y résider après le 1^{er} janvier 2021, il devra déposer une demande de titre de séjour. Le titre de séjour doit être demandé avant le 1^{er} juillet 2021. Une attestation de dépôt sera délivrée à la personne qui le demande. Dans l'attente de la décision, le demandeur continue à bénéficier du droit de séjourner et d'exercer l'activité professionnelle de son choix. Le titre délivré peut être renouvelé gratuitement.

À compter du 1^{er} octobre 2021, seront obligatoires un passeport en cours de validité, ainsi qu'un titre de séjour portant la mention « *accord de retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne* » ou un document de circulation pour entrer en France.

En revanche, aucune autorisation de travail pour la période courant jusqu'au terme de son détachement en France n'est nécessaire.

- **Les salariés britanniques détachés en France après le 1^{er} janvier 2021**

Les salariés britanniques détachés sur le sol français depuis le 1^{er} janvier 2021 sont considérés comme des ressortissants d'Etat tiers. Ils sont soumis aux dispositions de l'article L. 5221-2 du Code du travail, qui prévoit que pour entrer en France en vue d'y exercer une profession salariée, le salarié étranger doit présenter un titre de séjour régulier et un contrat de travail visé par l'autorité administrative ou une autorisation de travail.

L'autorisation de travail requise par l'article L.5221-2 du code du travail est constituée par la présentation des titres de séjour suivants : « *Article 50 TUE/Article 18(1) - Accord sur le retrait du Royaume-Uni de l'UE* » ou « *Séjour permanent - Article 50 TUE/Article 18(1) Accord sur le retrait du Royaume-Uni de l'UE* » ou le document de circulation portant la mention « *Article 50 TUE - Travailleur frontalier/Accord sur le retrait du Royaume-Uni de l'UE - Non-résident* ».

Au même titre que pour le détachement de salariés français au Royaume-Uni, la France a choisi de maintenir le régime de détachement pour les travailleurs britanniques. Ainsi, les règles européennes relatives aux travailleurs détachés s'appliquent toujours (notamment concernant les notifications préalables et la sécurité sociale).



JURISPRUDENCE

- Si l'indemnité conventionnelle de licenciement est plus favorable que l'indemnité légale, alors le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne peut être inférieur au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement, peu important que cette dernière soit limitée à certains cas de licenciement seulement (Cass. soc., 5 mai 2021, n° 19-24.650) ;
- L'acceptation par le salarié de la modification du contrat de travail proposée par l'employeur à titre de sanction n'emporte pas renonciation du droit à contester la régularité et le bien-fondé de la sanction (Cass. soc., 14 avril 2021, n° 19-12.180) ;
- Le caractère conservatoire de la mise à pied ne doit être retenu que si celle-ci est immédiatement suivie de l'engagement d'une procédure de licenciement. Si la procédure de licenciement est engagée sept jours après la notification de la mise à pied sans qu'aucun motif ne soit de nature à justifier ce délai, alors cette mesure présente le caractère d'une sanction disciplinaire et l'employeur ne peut ensuite décider à raison des mêmes faits de licencier l'intéressé (Cass. soc., 14 avril 2021, n° 20-12.920).



EN BREF

- Publication du décret n° 2021-469 du 19 avril 2021 relatif à la sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent ;
- Diffusion d'un document questions-réponses sur le site du ministère de l'Economie concernant le traitement fiscal des allocations versées par les employeurs et frais engagés par les salariés en 2020 ;
- Publication des décrets n° 2021-508 et n° 2021-509 du 28 avril 2021 reconduisant les taux actuellement applicables en matière d'activité partielle pour le mois de mai ;
- Publication du décret n° 2021-526 du 29 avril 2021 relatif aux modalités de déclaration des accidents du travail n'entraînant ni arrêt de travail ni soins médicaux ;
- Publication du décret n° 2021-554 du 5 mai 2021 précisant la procédure de reconnaissance en maladie professionnelle en cas d'infection au SARS-CoV2 ;
- Publication par la CNIL le 7 mai 2021 d'un référentiel relatif à la désignation des conducteurs ayant commis une infraction au code la route ;
- Publication du décret n° 2021-574 du 10 mai 2021 fixant les nouvelles modalités de prises du congé de paternité
- Publication d'un communiqué des ministères du Travail et de la Culture le 11 mai 2011 annonçant le prolongement de quatre mois de l'année blanche accordée aux intermittents du spectacle